

# student 2

## Jurnal\_Reqaal\_Turnitin

 20 - 21 September 2024

 Cek Turnitin

 INSTIPER

---

### Document Details

Submission ID

trn:oid::1:3014088135

Submission Date

Sep 20, 2024, 7:50 AM GMT+7

Download Date

Sep 20, 2024, 7:52 AM GMT+7

File Name

Jurnal\_Reqaal\_Turnitin.docx

File Size

62.8 KB

12 Pages

4,467 Words

28,718 Characters

# 18% Overall Similarity




The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

## Filtered from the Report

- ▶ Bibliography
- ▶ Quoted Text

---

## Top Sources

- 18%  Internet sources
- 11%  Publications
- 3%  Submitted works (Student Papers)

---

## Integrity Flags

### 0 Integrity Flags for Review

No suspicious text manipulations found.

Our system's algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A Flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we'd recommend you focus your attention there for further review.

## Top Sources

- 18% Internet sources
- 11% Publications
- 3% Submitted works (Student Papers)

## Top Sources

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	Internet	digilibadmin.unismuh.ac.id	1%
2	Internet	id.123dok.com	1%
3	Internet	www.researchgate.net	1%
4	Internet	repository.uindatokarama.ac.id	1%
5	Internet	jurnal.instiperjogja.ac.id	1%
6	Internet	repository.uin-suska.ac.id	1%
7	Internet	www.scribd.com	1%
8	Internet	jurnalnasional.ump.ac.id	1%
9	Internet	journal.universitaspahlawan.ac.id	1%
10	Internet	docobook.com	1%
11	Internet	repository.ub.ac.id	1%

12	Internet	es.scribd.com	0%
13	Internet	pt.scribd.com	0%
14	Internet	repositori.uin-alaudidin.ac.id	0%
15	Internet	digilib.iain-palangkaraya.ac.id	0%
16	Internet	ejournal.uniska-kediri.ac.id	0%
17	Internet	media.neliti.com	0%
18	Internet	riset.unisma.ac.id	0%
19	Internet	eprints.ubhara.ac.id	0%
20	Internet	repository.unpkediri.ac.id	0%
21	Student papers	Universitas Jenderal Soedirman	0%
22	Internet	etheses.uin-malang.ac.id	0%
23	Internet	repository.uinbanten.ac.id	0%
24	Internet	www.stiekhad.ac.id	0%
25	Student papers	Universitas Mulawarman	0%

26	Internet	eprints.undip.ac.id	0%
27	Internet	repository.stiesia.ac.id	0%
28	Internet	docplayer.info	0%
29	Internet	jurnal.ukh.ac.id	0%
30	Internet	kumpulankerjaan.blogspot.com	0%
31	Internet	repository.umpwr.ac.id:8080	0%
32	Internet	repository.unair.ac.id	0%
33	Internet	www.ejurnalstikeskesdamudayana.ac.id	0%
34	Publication	Andi Haslindah, Andrie Andrie, Irwan Agustiadi. "PENGARUH STRESS KERJA, LING...	0%
35	Internet	islamicmarkets.com	0%
36	Internet	journal-stiehidayatullah.ac.id	0%
37	Internet	repository.umi.ac.id	0%
38	Internet	dspace.uii.ac.id	0%
39	Internet	eprints.iain-surakarta.ac.id	0%

40	Internet	eprints.uns.ac.id	0%
41	Internet	m.mediaindonesia.com	0%
42	Internet	repository.radenintan.ac.id	0%
43	Internet	repository.usd.ac.id	0%
44	Publication	Erida Erida, Sigit Indrawijaya, Deldi Abdilah. "PENGARUH KUALITAS PRODUK DAN ...	0%
45	Internet	adoc.pub	0%
46	Internet	ejournal.sttbandung.ac.id	0%
47	Internet	jurnal.unigal.ac.id	0%
48	Internet	press.uhnsugriwa.ac.id	0%
49	Internet	repository.uinsu.ac.id	0%
50	Internet	www.idxchannel.com	0%
51	Publication	Ilham K. "PENGARUHKOMPENSASI, KEPEMIMPINAN, DAN DISIPLINKERJA TERHAD...	0%

Reqal Alfarisi Rabbani<sup>1</sup>,  
Dr.Ismiasih,S.TP.M.Sc<sup>2</sup>, Tri  
Endarsuswatiningsih SP.MP<sup>3</sup>

*Fiber Production in Bantul District,  
Yogyakarta)*

1 Mahasiswa Fakultas pertanian Instiper  
Yogyakarta, email: reqalalfariai@gmail.com

2 Fakultas Pertanian Instiper Yogyakarta, email:  
ismiasih2017@gmail.com,

3 Fakultas Pertanian Instiper Yogyakarta, email:  
triendar@gmail.com,

**Analisis Faktor-Faktor yang  
Mempengaruhi Produktivitas  
Kinerja Karyawan Bagian  
Produksi Olahan Serabut Kelapa  
di Kabupaten Bantul, Yogyakarta**  
*(Analysis of Factors Affecting Employee  
Performance Productivity of Coconut*

AGRISINTECH  
*Journal of Agribusiness and Agrotechnology*

Vol. x, No. x (2024)

**ABSTRACT**

*The purpose of this study is to identify the variables that influence production worker productivity in the coconut fiber sector and investigate strategies for developing local industries to become more competitive and efficient, particularly those engaged in the processing of coconut derivative products. Descriptive quantitative research was the research methodology employed. The study's sample consisted of workers from Bantul Regency's coconut fiber production area. Thirty respondents from three distinct Bantul Regency regions that produce coconut fiber served as the study's samples. Through documentation, interviews, questionnaires, and observation, primary and secondary data were gathered. Multiple linear regression tests were employed in this study's data analysis. The findings demonstrated that worker productivity in Bantul Regency coconut fiber processing enterprises was 294 kg/hour, with an average production value per person of 9.8 kg/hour. This study finds that work experience, technology utilization, and employee pay/salaries are the variables that impact worker productivity..*

**Keywords:** *employee, production, performance, productivity*

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kinerja karyawan produksi di industri serabut kelapa, serta mengeksplorasi strategi pengembangan yang dapat meningkatkan efisiensi dan daya saing industri lokal terkhusus industri yang bergerak dalam pengolahan produk turunan olahan kelapa. Metode penelitian menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif. Sampel pada penelitian ini adalah karyawan bagian produksi olahan serabut kelapa yang ada di Kabupaten Bantul. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 30 responden dari 3 lokasi produksi olahan serabut kelapa yang berbeda di Kabupaten Bantul. Data berupa data primer dan sekunder yang dikumpulkan melalui observasi, wawancara, kuesioner dan dokumentasi. Analisis data pada penelitian ini menggunakan uji regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan tingkat produktivitas kinerja karyawan di perusahaan pengolahan serabut kelapa di Kabupaten Bantul secara menyeluruh adalah senilai 294 Kg/Hk dengan rata-rata produksi per individu adalah senilai 9,8 Kg/Hk. Kesimpulan dari penelitian ini adalah faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan meliputi pengalaman kerja, penggunaan teknologi, dan upah/gaji yang diberikan kepada karyawan.

**Kata kunci:** karyawan, produksi, kinerja, produktivitas

---

## PENDAHULUAN

41 Komoditas kelapa memiliki peranan penting bagi perekonomian Indonesia. Bentuk peran komoditas kelapa dalam meningkatkan perekonomian nasional terbukti dengan kemampuannya untuk menciptakan lapangan kerja bagi sekitar 6,9 juta kepala keluarga, serta berkontribusi secara signifikan dalam pembentukan pusat-pusat ekonomi baru di berbagai daerah (Fadil, 2019). Menurut data Badan Pusat Statistik tahun 2020, luas lahan perkebunan kelapa di Indonesia mencapai 3.396.800 hektar dengan produksi sekitar 2.858.300 ton per tahunnya (Badan Pusat Statistik Kabupaten Bantul, 2023).

35 Perusahaan yang bergerak di sektor industri menghadapi persaingan yang semakin ketat, sementara sumber daya manusia berkontribusi penting dalam kontinuitas perusahaan. Produktivitas sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu elemen kunci yang mempengaruhi kemajuan bisnis perkebunan kelapa. Tenaga kerja merupakan salah satu elemen kunci dari produktivitas dalam sebuah industri. Kompetensi tenaga kerja memiliki dampak yang cukup besar bagi produktivitas usaha, yang pada akhirnya berujung pada peningkatan pendapatan (Astuti et al., 2023). Produktivitas kerja karyawan merupakan elemen krusial dalam menilai kesuksesan perusahaan. Peningkatan produktivitas karyawan berujung pada peningkatan keuntungan dan produktivitas perusahaan (Afandi, 2018). Di dalam suatu perusahaan sendiri karyawan adalah aset terpenting yang perlu dijaga dengan baik keberadaannya, hal ini didasari karena karyawan adalah kunci utama dari keberhasilan suatu usaha (Titisari & Ikhwan, 2021).

34 Menurut (Sedarmayanti, 2017), produktivitas tenaga kerja adalah hubungan antara output dan kontribusi karyawan per unit waktu. Kinerja karyawan perusahaan merupakan hal yang krusial sebagai indikator keberhasilan perusahaan. Mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi juga difasilitasi oleh produktivitas karyawan. Produktivitas tenaga kerja adalah ukuran seberapa produktif karyawan; semakin produktif karyawan, semakin menguntungkan organisasi tersebut. Produktivitas tenaga kerja suatu perusahaan menentukan seberapa besar keuntungan yang dihasilkan, menunjukkan bagaimana produktivitas karyawan membantu pencapaian tujuan organisasi.

10 Penelitian oleh (Rahman et al., 2021) menunjukkan bahwa penerapan mesin-mesin otomatisasi dan sistem pemrosesan dalam produksi olahan serabut kelapa mampu meningkatkan efisiensi proses produksi secara keseluruhan sehingga berpengaruh dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Selain itu (Mutolib, 2012) dalam penelitiannya juga menyebutkan bahwa produktivitas karyawan produksi sangat dipengaruhi oleh upah, pelatihan, dan lingkungan kerja. Salah satu sumber daya utama perusahaan adalah karyawan produksi, karena mereka memainkan peran penting dalam menghasilkan keuntungan. Keuntungan ini diperoleh dari meningkatnya produktivitas karyawan produksi. Pekerja produksi mungkin menghadapi tantangan dalam menjalankan pekerjaannya yang membatasi kemampuan mereka untuk melakukan yang terbaik, sehingga mempengaruhi produktivitas tenaga kerja.

Kabupaten Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) merupakan salah satu sentra pengolahan serabut kelapa dan dikenal sebagai daerah yang memiliki kapasitas dalam produksi olahan serabut kelapa. Industri pengolahan tersebut memainkan peran penting dalam perekonomian lokal. Akan tetapi, dari beberapa industri pengolahan kelapa di Bantul tidak semuanya dapat berjalan dengan baik bahkan banyak yang mengalami kebangkrutan pada bidang usaha pengolahan ini. Hal ini didasari karena banyak faktor mulai dari rendahnya minat generasi muda untuk melanjutkan usaha, hingga



produktivitas usaha yang tidak dapat memenuhi permintaan pasar sehingga menyebabkan kehilangan klien (Santosa, 2019).

Berdasarkan hasil pemaparan latar belakang di atas maka perlu dilakukan penelitian ini guna mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kinerja karyawan produksi di industri serabut kelapa, serta mengeksplorasi strategi pengembangan yang dapat menaikkan kedayagunaan dan kapabilitas industri lokal terkhusus industri yang bergerak dalam pengolahan produk turunan olahan kelapa.

## METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif yang merupakan suatu pendekatan penelitian pada pengumpulan, analisis, dan penggambaran dari data kuantitatif untuk mengamati fenomena yang diamati. Tujuan utamanya adalah untuk memberikan gambaran yang akurat dan sistematis tentang fenomena yang diteliti (Cresswell, 2014).

Penelitian dilaksanakan di lokasi produksi olahan serabut kelapa yang berada di Kabupaten Bantul, Yogyakarta. Penentuan lokasi ini didasari karena kabupaten Bantul memiliki beberapa produsen pengolahan produk turunan kelapa seperti serabut kelapa yang lokasinya juga masih terjangkau oleh peneliti. Teknik pengambilan sampel jenuh, yang sesuai untuk populasi yang relatif kecil, digunakan untuk mengumpulkan sampel. Para pegawai di sektor produksi olahan sabut kelapa Kabupaten Bantul menjadi sampel penelitian. Tiga puluh responden dari tiga daerah berbeda di Kabupaten Bantul, Yogyakarta, yang merupakan daerah penghasil olahan sabut kelapa dijadikan sebagai populasi sampel penelitian. Pengumpulan informasi dilakukan dengan observasi, wawancara, angket, dan dokumentasi, baik primer maupun sekunder. Konseptualisasi dalam penelitian meliputi produksi (kg), produktivitas kinerja karyawan (output), usia (tahun), jenis kelamin, pendidikan, pengalaman (tahun), teknologi, pelatihan, upah/gaji (rupiah), dan lingkungan.

Tujuan utama analisis data deskriptif kuantitatif dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pengujian regresi linier berganda untuk memastikan produktivitas kinerja pegawai. Adapun alat uji yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Uji Simultan (Uji F)
2. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )
3. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Dengan menggunakan rumus regresi linier berganda berikut ini, ditentukan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + b_6X_6 + b_7X_7 + b_8D_1 + e$$

Keterangan :

Y	: Produktivitas kerja karyawan (Kg/Hk)
a	: Konstanta
$b_1, b_2, b_3, b_4, b_5$	: Koefisien regresi
$X_1$	: Usia (Tahun)
$X_2$	: Pendidikan (Tahun)
$X_3$	: Pengalaman (Tahun)
$X_4$	: Teknologi (manual =1, semi manual=2, menyeluruh = 3)
$X_5$	: Pemberian pelatihan (Rendah = 1, sedang =2, tinggi =3)

- X6 : Upah/gaji (Rp)  
X7 : Lingkungan (Kurang baik= 1, Cukup baik= 2, sangat baik =3)  
D1 : Jenis Kelamin (Laki-laki = 1, Perempuan = 0)  
e : Error

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### a. Identitas Responden

Identitas responden merupakan representasi dari identitas para pekerja pada bagian produksi Kabupaten Bantul yang bertugas mengolah sabut kelapa. Tiga puluh pekerja dari tiga lokasi perusahaan berbeda di Kabupaten Bantul yang bekerja di bagian produksi pengolahan sabut kelapa menjadi responden penelitian. Identitas responden dapat dilihat dari usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan riwayat pekerjaan.

Tabel 1. Responden berdasarkan Usia  
Sumber : Analisis Data Primer, 2024.

Usia (Tahun)	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
20 – 29	13	42,33
30 – 39	10	33,33
40 – 49	5	16,67
50 – 59	2	6,67
Total	30	100

Berdasarkan tabel 1 diketahui bahwa usia responden didominasi oleh usia 20 hingga 29 tahun dengan persentase 42,33%, yang termasuk ke dalam usia produktif dalam bekerja. Usia produktif memiliki kondisi stamina dan kondisi fisik yang baik serta mudah dalam beradaptasi terhadap penggunaan teknologi yang baru sehingga perusahaan banyak mempekerjakan karyawan dengan rentang usia tersebut.

Tabel 2. Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
Laki - Laki	20	66,67
Perempuan	10	33,33
Total	30	100

Sumber : Analisis Data Primer, 2024.

Berdasarkan tabel 2 diketahui bahwa responden berdasarkan jenis kelamin didominasi oleh laki-laki dengan persentase 66,67 yakni sebanyak 20 orang. Hal ini disebabkan karena bagian produksi olahan serabut kelapa sering kali membutuhkan kekuatan fisik yang lebih besar, seperti mengangkat beban berat, mengoperasikan mesin besar, dan melakukan tugas-tugas manual yang intensif.

Tabel 3. Responden berdasarkan Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
SD	3	10
SMP	9	30
SMA/ SMK Sederajat	18	60
Total	30	100

Sumber : Analisis Data Primer, 2024.

Dari tabel 3 diketahui bahwa tingkat pendidikan responden didominasi oleh SMA/SMK sebesar 60%. Hal ini disebabkan karena perusahaan membutuhkan karyawan yang siap bekerja dan memiliki keterampilan dasar serta seperti tingkat pendidikan SMA dan SMK sederajat yang mudah dalam beradaptasi terhadap pengetahuan baru dan lingkungan kerja.

Tabel 4. Responden berdasarkan Pengalaman Kerja

Pengalaman Kerja (Tahun)	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
1 – 5	14	46,67
6 – 10	11	36,67
>11	5	16,66
Total	30	100

Sumber : Analisis Data Primer, 2024.

Dari tabel 4 diketahui bahwa berdasarkan tingkat pengalaman kerja, responden terbanyak pada rentang pengalaman kerja 1 hingga 5 tahun sejumlah 14 orang dengan persentase sebesar 46,67%. Hal ini disebabkan karena beberapa perusahaan ingin berinvestasi jangka panjang dengan pengadaan karyawan muda yang masih memiliki pengalaman yang relatif rendah tetapi memiliki kemampuan fisik, dan pengetahuan yang baik serta mudah untuk dilatih.

Tabel 5. Responden berdasarkan Intensitas Pelatihan

Intensitas pelatihan	Jumlah Responden (Orang)	Skor	Persentase (%)
Pelatihan Rendah	20	20	66,67
Pelatihan Sedang	10	20	33,33
Pelatihan Tinggi	0	0	0
Total	30	40	100

Sumber : Analisis Data Primer, 2024.

Tabel 5 mengilustrasikan bahwa tingkat pelatihan terendah, yang dilakukan dengan total 20 responden setahun sekali, menawarkan tingkat pengajaran tertinggi. Hal ini disebabkan karena kebijakan perusahaan yang telah menetapkan intensitas pelatihan kepada karyawannya dalam periode waktu tertentu terhadap karyawannya.

Tabel 6. Responden berdasarkan Upah/gaji

Upah atau Gaji /Bulan (Rp)	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
1.040.000	2	6,67
1.248.000	1	3,33
1.456.000	2	6,67
1.664.000	5	16,67
2.080.000	5	16,67
2.288.000	7	23,33
2.496.000	3	10
2.704.000	1	3,33
2.912.000	1	3,33
3.120.000	2	6,67
3.328.000	1	3,33
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100</b>

Sumber : Analisis Data Primer, 2024.

Dari tabel 6 dapat dilihat bahwa kisaran upah/gaji responden terbanyak pada Rp.2.288.000. Hal ini karena pengaruh tingkat produksi output yang dapat dihasilkan oleh tiap-tiap responden itu sendiri, dimana naiknya upah yang didapat maka naik pula jumlah produksi output /hari yang harus dihasilkan oleh responden.

Tabel 7. Responden berdasarkan Tingkat Penggunaan Teknologi di Perusahaan

Tingkat Penggunaan Teknologi	Jumlah Responden (Orang)	Skor	Persentase (%)
Teknologi manual	7	7	23,33
Teknologi semi manual	10	20	33,33
Teknologi Menyeluruh	13	39	43,33
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>66</b>	<b>100</b>

Sumber : Analisis Data Primer, 2024.

Tabel 7 menunjukkan bahwa tingkat penggunaan teknologi dengan jumlah responden terbanyak 13 adalah penggunaan manual, sedangkan tingkat penggunaan teknologi dengan jumlah responden terendah 7 adalah penggunaan teknologi. Hal ini di sebabkan karna ke 13 orang responden tersebut berada pada perusahaan yang sama, yang menggunakan teknologi secara menyeluruh dalam tiap-tiap proses produksinya.

Tabel 8. Responden berdasarkan Lingkungan Perusahaan

Lingkungan	Jumlah Responden (Orang)	Skor	Persentase (%)
Lingkungan kurang baik	6	6	20
Lingkungan Cukup baik	10	20	33,33
Lingkungan sangat baik	14	42	46,67
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>68</b>	<b>100</b>

Sumber : Analisis Data Primer, 2024.

Dari tabel 8 dapat dilihat bahwa jumlah responden terbanyak berada di pilihan lingkungan kerja yang sangat baik dengan jumlah responden sebanyak 14 orang responden dengan total skor 42 dan persentase di 46,67%. Hal ini disebabkan karena

keadaan lingkungan kerja yang jauh dari pemukiman sehingga tidak mengganggu kondisi lingkungan sekitarnya, selain itu kondisi tempat produksi yang cukup baik seperti pencahayaan yang baik, sirkulasi udara yang lancar, dan ruangan yang cukup luas menjadikan tempat berkerja ini cukup nyaman bagi karyawan.

### Produktivitas Kinerja Kayawan

Produktivitas kinerja karyawan merupakan ukuran seberapa efektif seorang karyawan selama menjalankan perannya dalam waktu tertentu. Produktivitas ini sangat penting bagi perusahaan karena berdampak langsung pada output, kualitas kerja, dan profitabilitas perusahaan. Pada penelitian kali ini produktivitas karyawan diukur berdasarkan jumlah output yang dapat diproduksi oleh setiap individu dalam satu hari. dimana output yang diteliti pada penelitian ini adalah produk hasil turunan serabut kelapa yang berupa *Cocomesh* dengan tipe ukuran 4x4 cm, berbentuk menyerupai jaring yang terbuat dari serabut kelapa. Satuan pengukuran *Cocomesh* adalah m<sup>2</sup> yang apabila diubah ke pengukuran berat untuk produk *cocomesh* dengan tipe ukuran 4x4 cm, dalam 500 gram sama dengan 1 m<sup>2</sup>.

Tabel 9. Persentase Produktivitas berdasarkan Jumlah Responden

Produktivitas (Kg/Hk)	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
5	2	6,67
6	4	13,33
7	1	3,33
8	5	16,67
10	4	13,33
11	6	20
12	3	10
13	2	6,67
14	1	3,33
15	1	3,33
16	1	3,33
Total Produktivitas	= 294 kg/Hk	100
Rata-rata	= 9,8 kg/Hk	

Sumber : Analisis Data Primer, 2024.

Berdasarkan Tabel 9 diketahui bahwa total produktivitas karyawan adalah 294 Kg/Hk dengan nilai rata-rata produktivitas karyawan adalah 9,8 kg/hk. Jumlah produktivitas kerja karyawan tertinggi berada pada tingkat produktivitas 16 kg/Hk dimana hanya 1 orang karyawan saja yang sanggup mencapai produktivitas kerja tersebut. Hal ini dapat disebabkan oleh salah satu faktor dominan yakni dari segi penggunaan teknologi pada tahap produksi dan segi pengalaman bekerja karyawan itu sendiri. Sedangkan untuk tingkat produksi harian karyawan terendah berada di 5 kg/Hk dimana pada penelitian ini terdapat 2 orang karyawan yang memiliki tingkat produktivitas 5 kg hari. Faktor yang dapat mempengaruhi diantaranya adalah faktor penggunaan media teknologi yang terlalu sederhana (teknologi manual) dalam proses pengerjaan. Selain itu dipengaruhi oleh pengalaman bekerja yang masih terbatas juga dapat menjadi faktor penyebab redahnya produktivitas kerja karyawan.

### Faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas Karyawan

Tabel 10. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan

Variabel	Koefisien Regresi	T - Hitung	Signifikan t
Usia (X1)	-0,006	-0,157	0,877 ns
Pendidikan (X2)	0,064	0,581	0,567 ns
Pengalaman (X3)	0,150	2,400	0,026 **
Teknologi (X4)	1,281	5,428	0,000 ***
Pelatihan (X5)	-0,777	-1,791	0,088 *
Upah/Gaji (X6)	3,507	7,839	0,000 ***
Lingkungan (X7)	-0,122	-0,505	0,619 ns
Jenis Kelamin (D1)	0,224	0,736	0,470 ns
Costanta	-1,205	-0,559	0,582 ns
R <sup>2</sup>	0,973		
Adjusted R <sup>2</sup>	0,963		
F- hitung	95,792		
Sig	0,000		

Sumber : Analisis Data Primer, 2024.

#### Keterangan :

\*\*\* : Taraf signifikan 0,01 pada tingkat kepercayaan 99%

\*\* : Taraf signifikan 0,05 pada tingkat kepercayaan 95%

\* : Taraf signifikan 0,10 pada tingkat kepercayaan 90%

ns : non signifikan

Berdasarkan Tabel 10, maka dapat diperoleh rumusan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = - 1,205 - 0,006 (X1) + 0,064 (X2) + 0,150 (X3) + 1,281 (X4) - 0,777 (X5) + 3,507 (X6) - 0,122 (X7) + 0,224 (D1) + e$$

#### Keterangan :

Y = Produktivitas kinerja karyawan

X1 = Usia                      X5 = Pelatihan

X2 = Pendidikan            X6 = Upah/Gaji

X3 = Pengalaman            X7 = Lingkungan

X4 = Teknologi              D1 = Jenis Kelamin

Tabel 2 menyajikan hasil uji determinasi yang menunjukkan bahwa diperoleh nilai R-square yang relatif tinggi yaitu 0,973 (97%). Hal ini menunjukkan bahwa faktor independen usia, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman, teknologi, pelatihan, upah/gaji, dan lingkungan sekitar menyumbang 97% pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan 3% lainnya dipengaruhi oleh elemen yang bukan merupakan bagian dari model.

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh gabungan variabel bebas X dan variabel terikat Y. Nilai F hitung dan nilai F tabel pada alpha 5% (0,05) dan nilai df (N1) = k-1 atau df (N1) 9 - 1 = 8 dibandingkan untuk mencapai hal tersebut. serta nilai df (N2) = n-k atau df (N2) 30-9 =21 dimana nilai F tabel df (N1) = 8 dan nilai df (N2) =21 pada  $\alpha = 0,05$  adalah 2,42. Mengacu pada tabel 5.12 di atas, maka nilai F hitung sebesar 95,792 dan F tabel sebesar 2,42 menjelaskan mengapa nilai F hitung lebih besar dari F tabel 2.42.

7 Sedangkan  $(0,000) < 0,05$  merupakan nilai signifikan pada uji F. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja pegawai dipengaruhi oleh temuan uji F dengan menggunakan variabel-variabel berikut: umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman, teknologi, pelatihan, upah/gaji, dan lingkungan sekitar.

7 Variabel bebas  $df = 30 - 9 = 21$  diuji pengaruhnya dengan menggunakan uji t. Dalam hal ini nilai t tabel ( $df = 21$ ,  $\alpha = 5\%$ ). Ketika faktor-faktor seperti usia, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman, teknologi, pelatihan, upah/gaji, dan lingkungan dianggap sama dengan nol (0), sebagaimana ditentukan oleh hasil uji regresi linier berganda, maka nilai Konstanta ( $\alpha$ ) adalah -1,205, artinya tingkat produktivitas pegawai turun sebesar 1,205 Kg/Hk.

9  
2  
32 Nilai koefisien sebesar -0,006 diperoleh dari uji regresi linier berganda untuk variabel umur, artinya setiap kenaikan umur satu (tahun) maka produktivitas pekerja turun sebesar 0,006 Kg/Hk. Nilai sig ( $0,877$ )  $> 0,05$  dan nilai t proyeksi  $< t$  tabel yaitu  $(-0,157) < t$  tabel ( $2,080$ ), menunjukkan bahwa temuan ini tidak signifikan secara statistik. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun  $H_0$  diterima,  $H_1$  tidak. Hal ini menunjukkan bahwa penuaan tidak banyak berpengaruh terhadap produktivitas atau kinerja pekerja. Hal ini berbanding terbalik dengan teori yang disampaikan oleh Paratudo et.al, dalam (Febianti et al., 2023) yang menyebutkan bahwa produktivitas seseorang dalam bekerja akan menurun seiring bertambahnya usia. Namun, data empiris menunjukkan bahwa usia tidak berimpak yang signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja, yang dapat dikaitkan dengan faktor-faktor lain seperti pengalaman profesional dan penggunaan teknologi dalam proses produksi, yang berarti usia tidak lagi menjadi salah satu faktor penentu produktivitas tenaga kerja.

4  
44 Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda pada variabel pendidikan, diperoleh nilai koefisien sebesar 0,064. Hal ini menunjukkan bahwa untuk setiap satuan (tahun) pendidikan di atas ambang batas minimal yang dibutuhkan, produktivitas pekerja meningkat sebesar 0,064 kg/jam. Mengingat nilai sig ( $0,567$ )  $> 0,05$  dan nilai taksiran t hitung  $< t$  tabel yaitu  $(0,581) < t$  tabel ( $2,080$ ), maka jelas  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak karena hasilnya tidak signifikan secara statistik. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara tingkat produktivitas pekerja dan pendidikan. Berbeda dengan penelitian (Febianti et al., 2023) Hal ini menegaskan bahwa potensi produktivitas seseorang meningkat seiring dengan tingkat pendidikannya. Di sisi lain, data empiris menunjukkan bahwa tidak ada hubungan nyata antara pencapaian pendidikan dan produktivitas kerja. Hal ini disebabkan karena tenaga kerja manual lebih menekankan pada kekuatan dan kondisi fisik dibandingkan dengan pendidikan, sehingga produktivitas kerja lebih banyak ditentukan oleh pengaruh pekerjaan.

37  
1  
27 Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda variabel pengalaman diperoleh nilai koefisien sebesar 0,150. Hal ini menunjukkan bahwa setiap bertambahnya pengalaman selama satu (tahun), produktivitas pekerja akan meningkat sebesar 0,150 kg/jam. Mengingat nilai t taksiran  $> t$  tabel ( $2,400$ )  $> t$  tabel ( $2,080$ ) dan nilai sig ( $0,026$ )  $< 0,05$  maka keduanya menunjukkan bahwa data tersebut signifikan secara statistik, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal ini menunjukkan bagaimana pengalaman mempunyai dampak besar terhadap produktivitas dan kinerja pekerja. Sejalan dengan pernyataan Karima dalam hasil penelitian (Febianti et al., 2023) menyebutkan bahwa banyaknya pengalaman kerja seseorang akan membuat seseorang menjadi lebih terlatih dan semakin terampil dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga hal tersebut dapat berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

21

21 Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda variabel teknologi diperoleh nilai koefisien sebesar 1,281. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas pekerja akan meningkat sebesar 1,281 kg/jam untuk setiap peningkatan tingkat teknologi (teknologi manual = 1, teknologi semi manual = 2, teknologi komprehensif = 3). Mengingat nilai sig (0,000) < 0,05 dan nilai t taksiran > t tabel (5,428) > t tabel (2,080) menunjukkan bahwa hasil tersebut signifikan secara statistik, maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas dan kinerja staf dipengaruhi secara signifikan oleh penggunaan teknologi. Pernyataan tersebut selaras dengan penelitian (Ningsih, 2024) yang menyebutkan adanya pengaruh teknologi terhadap produktivitas kerja karyawan, hal tersebut dikarenakan tingginya tingkat penggunaan teknologi menyebabkan makin rendahnya waktu produksi sehingga dapat mempengaruhi produktivitas kinerja karyawan.

14 Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda variabel pelatihan diperoleh nilai koefisien sebesar -0,777. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan tingkat intensitas (Rendah = 1, Sedang = 2, Tinggi = 3), produksi pekerja akan turun sebesar 0,777 kg/hk. Hasilnya menunjukkan bahwa H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>1</sub> ditolak, namun nilai t hitung < t tabel atau (-1,791) < t tabel (2,080), dan nilai sig (0,088) > 0,05, tidak menunjukkan signifikansi statistik. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja dan produktivitas karyawan tidak terpengaruh oleh pelatihan. Pernyataan tersebut tidak searah dengan hasil penelitian (Holy et al., 2023) yang menyatakan terdapat pengaruh yang ditimbulkan dari adanya pelatihan terhadap karyawan. Hal ini sebabkan karna pada penelitian kali ini karyawan kurang mendapatkan pelatihan dengan maksimal yang dilakukan 1 hingga 2 kali dalam setahun dan terdapat kendala komunikasi dan bahasa antara karyawan yang dilatih dengan mentor pemberi pelatihan, dimana sang mentor sendiri adalah warga negara India yang melatih menggunakan bahasa asing sehingga hal tersebut dinilai kurang efektif sehingga faktor pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

15 7 Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda variabel upah/gaji diperoleh nilai koefisien sebesar 3,507. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan gaji atau gaji sebesar 1 (rupiah), maka akan terjadi peningkatan produktivitas pekerja sebesar 3,507 kg/hk. Signifikansi data secara statistik didukung oleh nilai t hitung > t tabel atau 7,839 > t tabel (2,080) dan nilai sig (0,000) < 0,05 sehingga menunjukkan penolakan H<sub>0</sub> dan penerimaan H<sub>1</sub>. Hal ini menunjukkan bagaimana upah dan gaji mempunyai dampak besar terhadap produktivitas dan kinerja pekerja. Pernyataan tersebut searah dengan hasil penelitian (Fahrezi & Sudibyo BO, 2023) yang mengungkapkan bahwa upah /gaji memberikan dampak yang positif terhadap produktivitas kinerja karyawan. Hal tersebut disebabkan upah /gaji adalah suatu bentuk apresiasi terhadap hasil kinerja seseorang dan sekaligus menjadi sumber motivasi seseorang dalam bekerja sehingga mempengaruhi produktivitas kerjanya.

43 Nilai koefisien sebesar -0,122 diperoleh berdasarkan hasil berbagai uji regresi linier terhadap faktor lingkungan. Artinya produktivitas pekerja akan menurun setiap kenaikan tingkat kualitas lingkungan (lingkungan buruk = 1, lingkungan sangat baik = 2, lingkungan sangat baik = 3). -0,122 kilogram per hektar. Karena hasilnya tidak signifikan secara statistik, yang ditunjukkan dengan nilai t hitung < t tabel yaitu (-0,505) < t tabel (2,080), dan nilai sig (0,582) > 0,05 maka H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>1</sub> ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa faktor tempat kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas atau kinerja pekerja. Pernyataan tersebut tidak sejalan dengan hasil penelitian (Wahyuningsih, 2018) Hal ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan mempunyai dampak terhadap produktivitas pekerja dalam bekerja. Di sisi lain, lingkungan tidak memiliki dampak



nyata terhadap produktivitas pekerja dalam penelitian ini. Hal tersebut disebabkan oleh aspek-aspek lain yang berpengaruh dominan seperti pengalaman penggunaan teknologi dalam proses produksi, dan pemberian upah/gaji yang sesuai menjadi faktor utama yang menyebabkan aspek lingkungan tidak lagi menjadi hambatan seorang karyawan dalam mencapai tingkat produktivitas kerjanya.

Uji regresi linier berganda variabel gender menghasilkan nilai koefisien sebesar 0,224 yang menunjukkan bahwa perbedaan gender menyebabkan peningkatan produktivitas karyawan sebesar 0,224 Kg/Hk. Hasil tersebut tidak signifikan secara statistik, ditunjukkan dengan nilai sig (0,470) > 0,05 dan nilai t hitung < t tabel (0,736) < t tabel (2,080). Hasilnya, H<sub>0</sub> disetujui dan H<sub>1</sub> ditolak, menunjukkan bahwa variabel gender tidak banyak berpengaruh terhadap produktivitas dan kinerja karyawan. Hal ini tidak searah dari penelitian (Febianti et al., 2023) yang menyatakan bahwa tingkat produktivitas seseorang dipengaruhi oleh jenis kelamin, berdasarkan perbedaan kekuatan fisik, dan wanita lebih cenderung menggunakan emosi dalam bekerja. Namun dalam penelitian ini, hasil produktivitas yang dihasilkan oleh karyawan laki-laki dan perempuan tidak memperlihatkan adanya disimilaritas yang relevan. Hal ini mungkin disebabkan karena adanya perbedaan pembagian aktivitas kerja antara laki-laki dan perempuan.

### Implikasi Manajerial

Implikasi manajerial merupakan suatu kebijakan yang diperoleh dari temuan langsung di lapangan yang merujuk pada dampak atau konsekuensi terhadap pengelolaan organisasi. Implikasi manajerial juga dapat membantu dalam memberi suatu arahan mengenai tindakan yang perlu diambil untuk mencapai tujuan organisasi secara lebih efektif.

Implikasi yang perlu dilakukan perusahaan pengolahan serabut kelapa di Kabupaten Bantul, Yogyakarta untuk meningkatkan produktivitas kinerja karyawannya sebagai berikut:

1. Perusahaan perlu meningkatkan lagi pengalaman bekerja setiap karyawan dengan cara pengembangan keterampilan melalui pelatihan dan mentoring sesama karyawan. Selain itu, pemberian rotasi kerja dan pengadaan jenjang karir terhadap karyawan akan meningkatkan pengalaman dan potensi karyawan.
2. Perusahaan perlu lebih memperhatikan nilai investasi terhadap teknologi yang dinilai potensial dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Perusahaan perlu melakukan penyesuaian upah/gaji secara berkala sesuai dengan upah minimum rata-rata daerah dan pemberian bonus tambahan terhadap karyawan yang memiliki kinerja yang baik guna memberikan motivasi dan meningkatkan produktivitas karyawan secara berkelanjutan.
4. Perusahaan perlu mengevaluasi kembali hasil pelatihan terhadap karyawan dimana faktor komunikasi antara mentor dan karyawan perlu lebih diperhatikan.
5. Perusahaan harus lebih membenahi dan tetap memperhatikan kondisi lingkungan yang layak guna meningkatkan kenyamanan kerja karyawan yang nantinya juga akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

---

### KESIMPULAN

Pada perusahaan pengolahan sabut kelapa di Kabupaten Bantul, pengalaman kerja, pemanfaatan teknologi, dan gaji/gaji karyawan merupakan faktor yang mempengaruhi produktivitas pekerja secara signifikan. Namun, faktor-faktor seperti usia, jenis kelamin, pendidikan, pelatihan, dan budaya tempat kerja tidak banyak berpengaruh terhadap

produktivitas karyawan di tempat kerja. Produktivitas suatu usaha menjadi hal yang penting diperhatikan dalam berjalannya suatu usaha. Oleh karena itu produktivitas usaha haruslah dijaga dengan baik, dan di dalam industri pengolahan tentunya banyak aspek dan faktor-faktor yang perlu diperhatikan dalam menyokong produktivitas dan kualitas produksi yang baik. Maka dari itu, diperlukan juga adanya karyawan yang memiliki kemampuan dan produktivitas kerja yang baik.

---

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Zanafa Publishing.
- Astuti, L. T., Simamora, A. P., & Sukariawan, A. (2023). Faktor-faktor yang Berpengaruh terhadap Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja Panen Kelapa Sawit di Kebun Teluk Panji I PT. Abdi Budi Mulia. *Jurnal Agrica Ekstensia*, 17(2), 56–65.
- Badan Pusat Statistik Kabupaten Bantul. (2023). *Statistik Kabupaten Bantul Tahun 2023*. <https://bantulkab.bps.go.id/publication/download.html?nrbvfeve=ZTJmYmY3NDVjOGNhMzRjMzczMDdjNTM3&xzmn=aHR0cHM6Ly9iYW50dWxrYWluYnBzLmdvLmlkL3B1YmxpY2F0aW9uLzIwMjMvMTIvMjcvZTJmYmY3NDVjOGNhMzRjMzczMDdjNTM3L3N0YXRpc3Rpay1kYWVvYmY3NDVjOGNhbnR1bC0yMDIzLm>
- Cresswell, J. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approach*. Sage Publications.
- Fadil, M. (2019). *Nilai tambah dan Kelayakan usaha Agroindustri Serabut Kelapa*.
- Fahrezi, S., & Sudibybo BO, S. B. (2023). Pengaruh Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Journal of Innovation in Management, Accounting and Business*, 2(2), 41–50. <https://doi.org/10.56916/jimab.v2i2.370>
- Febianti, A., Shulthoni, M., Masrur, M., & Aris Safi, M. (2023). Pengaruh Tingkat Pendidikan, umur, jenis kelamin, dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja di Indonesia. *Jurna; Sahmiyya*, 2(1), 198–204.
- Holy, I., Haedar, H., & Dewi, S. R. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jesya*, 6(2), 1761–1771. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i2.1134>
- Mutolib, K. (2012). *Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Marita makmur jaya Kecamatan Rupert Kabupaten Bengkalis*. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Ningsih, S. R. (2024). Pengaruh Teknologi Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja di Indonesia. *Benefit: Journal of Bussiness, Economics, and Finance*, 2(1), 1–9. <https://doi.org/10.37985/benefit.v2i1.341>
- Rahman, A., Siregar, H., & Iskandar, D. (2021). No Title. *International Journal of Engineering Research & Technology*, 10(5), 126–135.
- Santosa, L. W. (2019). *Produsen Minyak Kelapa Bantul Terancam Punah*. ANTARA News.
- Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju.
- Titisari, M., & Ikhwan, K. (2021). Proses Rekrutmen dan Seleksi: Potensi Ketidakefektifan dan Faktornya. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan (JMK)*.
- Wahyuningsih, S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 1–10.