

student 4

TESIS_IMAM_MUNANDAR_220924

 27-28 September 2024

 Cek Turnitin

 INSTIPER

Document Details

Submission ID

trn:oid::1:3028020190

Submission Date

Oct 2, 2024, 1:55 PM GMT+7

Download Date

Oct 2, 2024, 2:01 PM GMT+7

File Name

TESIS_IMAM_MUNANDAR_220924.docx

File Size

1.0 MB

76 Pages

12,008 Words

84,813 Characters




25% Overall Similarity

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

Filtered from the Report

- Bibliography
- Quoted Text

Top Sources

- 20%  Internet sources
- 7%  Publications
- 11%  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

- 20% Internet sources
- 7% Publications
- 11% 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	repositori.uma.ac.id	6%
2	Internet	penerbitgoodwood.com	3%
3	Internet	repository.umsu.ac.id	3%
4	Student papers	undira	2%
5	Internet	www.researchgate.net	1%
6	Internet	www.scribd.com	1%
7	Student papers	Universitas Islam Syekh-Yusuf Tangerang	1%
8	Student papers	IIT Delhi	1%
9	Student papers	Universitas Pendidikan Ganesha	1%
10	Publication	Dila Irawati, Citra Savitri, Syifa Pramudita Faddila. "Pengaruh Pemasaran Digital..."	1%
11	Student papers	Universitas Papua	0%

12	Internet	repository.ummy.ac.id	0%
13	Student papers	Universitas Diponegoro	0%
14	Student papers	Universitas Islam Lamongan	0%
15	Student papers	Universitas Bengkulu	0%
16	Internet	dspace.uui.ac.id	0%
17	Internet	fr.scribd.com	0%
18	Student papers	UIN Sultan Syarif Kasim Riau	0%
19	Internet	docobook.com	0%
20	Internet	eprints.instiperjogja.ac.id	0%
21	Internet	repository.poliupg.ac.id	0%
22	Internet	text-id.123dok.com	0%
23	Student papers	Silpakorn University	0%
24	Internet	repository.upi.edu	0%
25	Student papers	Universitas Cendrawasih	0%

26	Student papers	Universitas Jenderal Soedirman	0%
27	Student papers	Universitas Pendidikan Indonesia	0%
28	Internet	jurnal.utu.ac.id	0%
29	Internet	www.ejournal.dewantara.ac.id	0%
30	Internet	repo.unand.ac.id	0%
31	Internet	www.jakartaforum.my.id	0%
32	Student papers	Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang	0%
33	Student papers	Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Pariwisata	0%
34	Student papers	Universitas PGRI Palembang	0%
35	Student papers	Trisakti University	0%
36	Internet	journal.instiperjogja.ac.id	0%
37	Internet	www.infosawit.com	0%
38	Internet	adoc.pub	0%
39	Internet	repository.unhas.ac.id	0%

40	Internet	123dok.com	0%
41	Internet	eprints.undip.ac.id	0%
42	Internet	lib.unnes.ac.id	0%
43	Internet	id.123dok.com	0%
44	Internet	singabetina90.blogspot.com	0%
45	Internet	eprints.iain-surakarta.ac.id	0%
46	Internet	id.scribd.com	0%
47	Internet	jurnal.instiperjogja.ac.id	0%
48	Publication	Farah Wahyuni Idha Salasin, Yudi Hartono. "Profil Kuli Panggul Perempuan Desa ...	0%
49	Internet	johannessimatupang.wordpress.com	0%

35

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Sektor kelapa sawit merupakan salah satu industri kunci yang menopang perekonomian Indonesia. Dengan mengekspor produk kelapa sawit ke berbagai negara, Indonesia telah menjadi produsen kelapa sawit terbesar di dunia. Produksi kelapa sawit di Indonesia memainkan peran penting dalam menetapkan harga di pasar global. Hasil produksi minyak kelapa sawit Indonesia menunjukkan kinerja yang baik, di mana pada tahun 2019, produksi CPO mencapai sekitar 47 juta ton. Jumlah ini diproyeksikan akan meningkat menjadi 60 juta ton pada tahun 2045, yang menunjukkan kebutuhan akan tambahan lahan perkebunan (Subiyantoro, 2022).

40

37

Gambar 1.1 Luasan Areal Perkebunan Kelapa Sawit di Indonesia



Sumber data : Ditjenbun, 2022

37

31 Salah satu perusahaan perkebunan kelapa sawit terkemuka Sinar Mas Agribusiness and Food yang beroperasi di bawah Golden Agri-Resources (GAR) dengan total luas areal tanam di Indonesia mencapai lebih dari 536,572 hektar (termasuk kebun milik petani plasma) per 30 September 2022. Sinar Mas Agribusiness and Food memiliki beberapa anak perusahaan, salah satu bagian dari grup yaitu Perseroan Terbatas SMART Terbuka yang tercatat di Bursa Efek Indonesia pada 1992.

1 Tabel 1.2 Profil Kebun Perseroan Terbatas SMART Terbuka per Desember 2022

Areal Tertanam (Per Desember 2022)*	536.572 Ha
Hasil Produk Sawit (CPO dan PK)	
2021	739.000 ton
2022	760.000 ton

Sumber : Kantor Region PT. Smart Bangka Belitung

1 Sinar Mas Agribusiness and Food berfokus pada produksi minyak kelapa sawit berkelanjutan. Salah satu anak perusahaan PT. Smart Terbuka yakni PT. Bumi Permai Lestari, Bukit Mas Estate yang berada di Desa Terentang Kecamatan Kelapa, Kabupaten Bangka Barat, Provinsi Bangka Belitung yang akan menjadi objek penelitian ini. Di Indonesia, kegiatan utamanya meliputi budidaya dan pemanenan pohon kelapa sawit; pengolahan tandan buah segar menjadi minyak sawit mentah (CPO) dan inti sawit; penyulingan CPO menjadi produk dengan nilai tambah seperti minyak goreng, margarin, shortening dan biodiesel; serta perdagangan produk kelapa sawit ke seluruh dunia.

24

1

Manajemen PT SMART Tbk memperhatikan tidak hanya jumlah produksi, tetapi juga kualitasnya. Standar kematangan TBS (Tandan Buah Segar) bervariasi di setiap perusahaan di Indonesia, seperti minimum 1, 2, 5, atau 10 butir berondolan per kilogram tandan di piringan, dan lain-lain. Perbedaan ini berdampak pada variasi rendemen minyak kelapa sawit (CPO) dan kernel, serta kualitasnya. Buah yang belum matang menghasilkan rendemen minyak yang rendah namun dengan kualitas minyak yang tinggi, sedangkan buah matang menghasilkan rendemen minyak yang lebih tinggi dengan kualitas minyak yang relatif lebih rendah dibandingkan buah mentah, tetapi masih lebih baik daripada buah yang terlalu matang. Oleh sebab itulah faktor kualitas tandan buah segar yang dipanen oleh pekerja panen juga menjadi penentu disiplin pekerja. Monitoring terhadap kualitas ini dilakukan secara intensif, baik dari segi monitoring langsung di areal pemanenan secara visual oleh staff agronomi dan monitoring data kualitas hasil panen yang dilakukan oleh pimpinan setempat sampai pimpinan tertinggi perusahaan dengan membandingkan kondisi aktual hasil panen di lapangan dengan standard yang ditetapkan.

Pabrik kelapa sawit Region Bangka Belitung, perkebunan Bukit Mas Estate sebagai bagian penyuplai untuk proses pengolahan tandan buah segar di mempunyai andil +/- 40% terhadap suplai buah sawit yang akan di olah. Besarnya suplai tersebut otomatis juga akan mempengaruhi kualitas minyak sawit yang akan dihasilkan oleh pabrik.

Tabel 1.3 Standar Kematangan Buah Panen

Standar kematangan buah (Ripeness standard)	Kriteria	Batas Toleran
Unripe (Mentah)	< 3 brondol lepas/tandan	0%
Under Ripe (Kurang Matang)	< 3 brondol lepas/tandan, kurang dari standar minimum buah matang (2 brondol/kg tandan)	<5%
Ripe (Matang)	Max. 50% brondolan lepas/tandan	>85%
Over Tipe (Terlalu Matang)	>50% brondolan lepas/tandan	<5%
Empty Bunch (Janjang Kosong)	>75% brondolan lepas/tandan	<1%

Sumber : Pedoman teknis budidaya kelapa sawit Perseroan Terbatas SMART Terbuka (2020)

Dari data yang diambil dari perkebunan Bukit Mas, untuk kualitas tandan buah segar yang dipanen adalah sebagai berikut:

Tabel 1.4 Kualitas TBS Kebun Bukit Mas Estate Tahun 2017 sd 2022

Tahun	Mentah	Kurang Matang	Matang	Terlalu Matang	Janjang Kosong
	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)
Target	0	<5	>85	<5	<1
2017	0,93	4,51	87,29	3,55	0,53
2018	1,00	5,76	87,02	2,66	0,39
2019	1,18	7,17	85,39	3,69	0,53
2020	1,24	5,37	86,54	4,35	0,79
2021	1,55	5,84	84,94	4,31	0,71
2022	0,61	5,89	85,06	4,59	0,97
Rata-rata	1,09	5,76	86,04	3,86	0,65

Sumber : Kantor Region PT. Smart Bangka Belitung

Dari tabel terlihat kecenderungan peningkatan persentase tandan buah segar mentah terpanen. Kualitas panen kelapa sawit secara tidak

langsung dapat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang menjadi pemanen pada kebun - kebun tersebut.

1 Faktor sumber daya manusia dalam hal mendapatkan kualitas tandan buah segar terpanen sesuai yang ditargetkan perusahaan menjadi hal penting untuk menghasilkan produk turunan kelapa sawit yang berkualitas ekspor.

Peningkatan kualitas pengelolaan perkebunan dilakukan melalui optimalisasi semua aspek budidaya kelapa sawit, termasuk kegiatan pemanenan yang menjadi salah satu faktor penentu produktivitas kelapa sawit. Pemanenan kelapa sawit melibatkan serangkaian proses yang dimulai dari pemotongan tandan buah segar dari pohon hingga pengangkutannya ke pabrik. Cara, teknik, metode, dan waktu panen sangat mempengaruhi kualitas hasil panen.

Fluktuasi pada produksi kelapa sawit di PT Smart Terbuka dipengaruhi oleh faktor-faktor cuaca, siklus pertanian, kesehatan tanaman, perawatan, pemeliharaan kebun, masa replanting, fluktuasi harga, kebijakan pemerintah, serta variabilitas lahan dan varietas tanaman. Produksi menjadi hal yang penting maka sangat wajib untuk perusahaan perkebunan kelapa sawit dalam mengelola sumber daya manusianya. Dalam pengembangan bisnisnya, perusahaan perkebunan pasti dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah produktifitas karyawan.

Produktifitas karyawan harus diperhatikan agar perusahaan dapat mencapai tujuannya. Jika produktifitas karyawan baik, maka

karyawan mampu bekerja dan menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien, yang membantu perusahaan mencapai tujuannya (Setiawati et al., 2019). Produktivitas dari karyawan adalah hal yang paling penting dalam menentukan keberhasilan bisnis. Perusahaan selalu berusaha untuk meningkatkan produktifitas karyawannya dengan berbagai cara, seperti meningkatkan motivasi, stres kerja, dan kedisiplinan.

Menurut (Suardi et al., 2019) menyatakan bahwa Kinerja karyawan harus tinggi sehingga mereka dapat memberi kontribusi yang bagus seperti mencapai target produksi dan meningkatkan produktivitas serta keuntungan bagi perkembangan perusahaan dan membantu perusahaan mencapai tujuannya. Jika kinerja karyawan rendah perusahaan akan kesulitan mencapai target produksi yang telah ditetapkan. Salah satu perusahaan di Provinsi Bangka Belitung yang juga memiliki tujuan dalam hal produksi kelapa sawit yaitu PT. SMART Terbuka.

Peningkatan produksi sangat berkaitan erat dengan proses pemanenan yang dilakukan karyawan perusahaan. Karyawan panen perusahaan sangat penting sekali dalam membantu mencapai visi yang perusahaan harapkan. Oleh karena itu, dalam mencapai tujuan PT. Smart Terbuka, perusahaan harus berfokus pada peningkatan produktifitas karyawan panen.

Usia diartikan sebagai lamanya waktu yang telah dijalani sejak seseorang dilahirkan. Usia karyawan dapat memengaruhi tingkat produktivitas kerja. Karyawan yang lebih muda cenderung memiliki

pengalaman yang lebih sedikit dibandingkan dengan karyawan yang lebih tua, meskipun usia yang lebih tua seringkali disertai dengan pengalaman.

Karyawan muda cenderung menghadapi ketidakmampuan yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang lebih berpengalaman. Karyawan yang lebih tua biasanya lebih berpengalaman, hati-hati, dewasa, dan matang dalam bertindak, karena mereka sudah mampu menyeimbangkan kehidupannya. Sementara itu, karyawan muda umumnya lebih agresif dan memiliki energi yang lebih besar, namun sering kali emosinya kurang stabil dan cenderung terburu-buru dalam mengambil keputusan, terutama di bawah tekanan.

Hasil penelitian (Wahyunia dkk, 2022), Usia karyawan tidak memberikan efek terhadap produktivitas kerjanya. Hasil ini bertentangan dengan teori yang menyatakan bahwa tingkat usia berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja karena berkaitan dengan kemampuan fisik seseorang. Karyawan yang memiliki usia yang lebih muda akan mempunyai fisik yang lebih kuat ketimbang karyawan yang usianya yang lebih tua. Dengan kemampuan fisik yang dimiliki karyawan akan menyebabkan tingkat produktivitasnya akan lebih baik.

Tingkat pendidikan dan prestasi akademis yang telah dicapai oleh tenaga kerja selama mengikuti jenjang pendidikan harus diperhatikan oleh perusahaan, supaya tenaga kerja dapat ditempatkan sesuai dengan

prestasi akademisnya. Kualitas tenaga kerja yang rendah (pengetahuan dan keterampilan karyawan pemanen dan pemupuk) disebabkan karena kurangnya pendidikan dan pelatihan yang mereka peroleh dan menyebabkan produktivitas tenaga kerja yang rendah.

3 Jumlah tanggungan merupakan banyaknya anggota keluarga yang harus ditanggung seorang tenaga kerja untuk memenuhi hidup dan keluarganya. Rata rata jumlah tanggungan buruh pemanen 2 sd 4 orang. Berdasarkan hasil analisis penelitian (Nasution et al., 2023) Bahwa jumlah tanggungan keluarga berpengaruh nyata pada tingkat produktivitas tenaga kerja panen kelapa sawit. Hal itu dikarenakan besarnya jumlah tanggungan yang mereka miliki secara otomatis tingkat pengeluaran biaya juga semakin tinggi, dimana mereka harus memenuhi kebutuhan sehari-hari untuk biaya makan, sandang dan juga biaya lain-lain seperti biaya sekolah anak mereka. Hal ini yang menjadi dasar tenaga kerja untuk bekerja secara optimal karena banyaknya pengeluaran tenaga kerja memenuhi kebutuhan keluarga dan biaya sekolah dari anak-anak mereka.

3 Pengalaman lama kerja sangat dibutuhkan untuk meningkatkan produktivitas karyawan, dengan adanya lama kerja yang bagus maka akan dapat menunjang produktivitas karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya, karena dengan adanya lama kerja akan lebih mempersiapkan karyawan untuk bekerja didalam perusahaan sesuai dengan posisi. Lama kerja seseorang dapat diartikan sebagai lamanya seseorang menggeluti (bekerja) pada bidang tertentu. Pada dasarnya

semakin lama seseorang bekerja dalam suatu bidang, maka tingkat keterampilan yang dimiliki untuk menghasilkan suatu produksi akan tinggi. Menurut Manulang (1984) pengalaman kerja adalah pembentukan pengetahuan atau ketrampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Namun dikarenakan pengalaman kerja yang dimiliki belum tentu bisa mengurangi kesalahan-kesalahan yang dilakukan saat bekerja, juga pengalaman seseorang biasanya sulit untuk menerima inovasi dan sesuatu yang baru karena lebih berpedoman pada pengalaman kerja yang lama jadi dalam penelitian ini pengalaman bekerja tidak mempengaruhi tingkat produktivitas.

3 Pendapatan yang diterima oleh setiap tenaga kerja khususnya tenaga kerja di sebut upah (gaji) dalam arti sebagai imbalan atau balas jasa yang diterima dalam hubungan kerja. Penerimaan yang diterima oleh tenaga kerja adalah untuk dipergunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup diri dan keluarga. Penerimaan atau upah yang diterima oleh tenaga kerja diharapkan dapat lebih meningkatkan produktivitas kerjanya. Dalam penelitian ini penerimaan atau upah yang diterima tenaga kerja panen adalah terdiri dari gaji pokok, total premi. Tenaga kerja yang menghasilkan lebih banyak produksi akan memperoleh penghasilan yang lebih baik pula.

Berdasarkan analisis penelitian dari (Manik et al., 2021) variabel penerimaan sampel secara parsial berpengaruh nyata terhadap tingkat produktivitas tenaga kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori

yang menyatakan besar kecilnya upah yang diberikan perusahaan kepada para pekerjanya akan mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan. Ada tidaknya pemberian insentif terhadap pekerja akan memberi pengaruh positif pada peningkatan produktivitas tenaga kerja (Gusriadi, 2020).

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka sangat dibutuhkan penelitian dalam produktivitas karyawan panen perusahaan. Peneliti akan melakukan studi tentang mengevaluasi variabel yang mempengaruhi produktifitas karyawan panen.

1.2 Perumusan masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

Apakah faktor-faktor yang mempengaruhi produktifitas karyawan panen kelapa sawit di PT Smart Terbuka ?

1.3 Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang diajukan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

Untuk mengetahui dan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi Produktifitas karyawan panen kelapa sawit PT Smart Terbuka

1.4 Keaslian penelitian

Keaslian penelitian ini berdasarkan pada beberapa penelitian terdahulu yang mempunyai karekteristik yang relatif sama dalam hal

47 tema kajian, meskipun berbeda dalam hal kriteria subjek, jumlah dan posisi variabel penelitian atau metode analisis yang digunakan. Penelitian yang akan dilakukan mengenai analisis faktor-faktor yang 24 mempengaruhi produktivitas karyawan panen kelapa sawit, penelitian ini belum pernah dilakukan pada karyawan grup PT Smart Terbuka, dalam hal ini di PT. Bumi Permai Lestari, Bukit Mas Estate yang berada di Desa Terentang Kecamatan Kelapa, Kabupaten Bangka Barat, Provinsi Bangka Belitung yang akan menjadi objek penelitian ini, 42 karena itu peneliti ingin mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi produktifitas pemanen di perusahaan.

20 Perbedaan dari penelitian sebelumnya terletak pada keterkaitan variabel independen yaitu usia, pendidikan, jumlah tanggungan, pengalaman kerja dan upah yang mempengaruhi produktifitas pemanen. Atas dasar inilah, penelitian terdahulu merupakan penelitian yang selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti dalam dimensi yang berbeda dan dapat dijadikan referensi serta acuan dalam pengembangan teori selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Karyawan Panen

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2009), karyawan adalah orang yang bekerja pada suatu organisasi (pemerintah atau swasta) yang memiliki status sebagai pekerja tetap atau tidak tetap, dan bertanggung jawab untuk melaksanakan tugas tertentu demi mencapai tujuan organisasi. Menurut UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain atas pekerjaan yang dilakukannya. Definisi ini menekankan bahwa karyawan bekerja di bawah arahan atau perintah dari pemberi kerja dan memiliki hak serta kewajiban yang diatur oleh hukum ketenagakerjaan. Karyawan juga memiliki hak dan kewajiban yang diatur dalam undang-undang dan perjanjian kerja.

Pemanenan kelapa sawit adalah pemotongan tandan buah segar (TBS) dari pohon hingga pengangkutan ke pabrik. Urutan dalam kegiatan pemanen adalah memotong buah matang pemanen, pengutipan brondolan, pemotongan pelepah, pengangkutan hasil ketempat pengumpulan hasil (TPH), dan pengangkutan hasil ke pabrik (Pusat Penelitian Kelapa Sawit 2007). Sebelum pemanen dilakukan harus mempersiapkan segala sesuatunya yang menjadi kebutuhan pemanen. Persiapan tersebut meliputi penyediaan tenaga kerja sesuai kebutuhan, peralatan, pengangkutan, termpat tinggal dan sarana pemanen. Peralatan pemanen terdiri atas dodos, kampak, egrek, dan

gala. Sarana pemanen meliputi pengeras jalan, pembuatan jembatan pemanen, jalan pemanen (pikul), dan pembuatan tempat pengumpulan hasil (TPH).

Persiapan pemanen perlu dilakukan dengan baik dan tepat waktu agar pada saat pemanen dimulai produksi dapat dikumpulkan tepat waktu (Pusat Pelatihan Kelapa Sawit 2007). Dikatakan siap panen apabila 40% dari tanaman buah kelapa sawit telah memenuhi kriteria matang pohon yang merupakan ciri-ciri dari buah kelapa sawit yang sudah siap dipanen, berat janjang rata-rata 3,5 kg dan 2 brondolan per janjang. Kriteria matang pemanen dipakai adalah apabila dari tandan telah terdapat 2 brondolan lepas alami per tandan (dijumpai 2 butir brondolan lepas secara alami di piringan). Kriteria matang pemanen Tandan Buah Segar (TBS) diharuskan pada tingkat kematangan optimal yaitu: Fraksi II dan Fraksi III Standar SOP (Anonim 2010).

2.2 Teori Produktivitas

Selain beberapa pengertian yang sudah dijelaskan di atas, beberapa ahli juga mengemukakan pandangan dan pendapatnya mengenai pengertian dari produktivitas, seperti berikut ini :

1. Teori X dan Y (Douglas McGregor)

Douglas McGregor mengembangkan Teori X dan Y dalam buku *The human Side of Enterprise* (1960), yang berkaitan dengan pandangan manajemen terhadap karyawan dan produktivitas. Menurut Teori X, manajemen memandang karyawan sebagai individu yang malas dan tidak termotivasi, sehingga produktivitas akan meningkat

melalui kontrol ketat dan insentif. Sedangkan Teori Y menyatakan bahwa karyawan akan menjadi lebih produktif jika mereka diberikan tanggung jawab, kepercayaan, dan motivasi intrinsik. McGregor berargumen bahwa pendekatan Teori Y lebih efektif dalam meningkatkan produktivitas jangka panjang.

2. Teori Motivasi dan Produktivitas (Frederick Herzberg)

Frederick Herzberg mengembangkan Teori Dua Faktor (Two-Factor Theory), yang membedakan antara faktor motivator (faktor intrinsik) yang meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas, serta faktor pemelihara (faktor ekstrinsik) yang jika tidak terpenuhi dapat menurunkan produktivitas. Menurut Herzberg, peningkatan produktivitas dapat dicapai melalui faktor-faktor seperti pencapaian, pengakuan, dan tanggung jawab.

3. Teori Human Capital

Teori Human Capital menyatakan bahwa investasi dalam pendidikan, pelatihan, dan kesehatan pekerja akan meningkatkan produktivitas. Karyawan yang memiliki keterampilan lebih baik dan lebih sehat akan mampu menghasilkan lebih banyak output. Teori ini menekankan bahwa sumber daya manusia yang berkualitas merupakan salah satu aset terpenting dalam meningkatkan produktivitas.

Produktivitas didasarkan pada pendekatan multi disiplin yang secara efektif merumuskan tujuan, rencana, pengembangan, dan pelaksanaan cara-cara produktif, dengan menggunakan sumber-sumber daya secara efisien namun tetap mempertahankan kualitas.

2.3 Produktivitas Kerja

Menurut Paul Krugman (1990), produktivitas adalah kemampuan menghasilkan lebih banyak output dengan menggunakan input yang sama atau bahkan lebih sedikit. Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2009), produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input). Produktivitas tidak hanya diukur dari kuantitas produksi, tetapi juga kualitas, waktu, dan efisiensi dalam proses produksi.

Produktivitas menjadi ukuran efisiensi dalam penggunaan sumber daya, baik tenaga kerja, modal, maupun teknologi. Saat mencoba memahami cara menjadi produktif, yang sebenarnya yang dicari adalah cara untuk mencapai tujuan sambil memiliki waktu untuk hal-hal yang penting. Contoh nyata adalah, kita semua memiliki 24 jam sehari, produktivitas adalah mampu memaksimalkan waktu tersebut. Dengan kata lain, bekerja lebih cerdas, bukan lebih keras. Intinya, arti produktivitas adalah bagaimana seseorang bisa menghasilkan lebih banyak output dengan waktu yang sedikit atau terbatas. Semakin banyak output yang dihasilkan, maka tingkat produktivitas kita akan semakin tinggi. Produktivitas adalah cara untuk mengukur efisiensi. Dalam konteks ekonomi, arti kata produktivitas adalah cara mengukur hasil yang berasal dari usaha yang dilakukan.

Secara umum, produktivitas adalah ukuran yang digunakan untuk mengetahui selisih antara kualitas dan kuantitas dari seorang tenaga kerja yang dihitung dalam satuan waktu tertentu dalam mencapai hasil

atau menorehkan prestasi kerja secara efektif serta efisien melalui pemanfaatan berbagai sumber daya yang digunakan. Dengan kata lain, produktivitas adalah sesuatu yang dapat diukur atau dihitung dengan menggunakan berbagai indikator yang diperlukan. Dalam penelitian ini, hasil produktivitas akan mencakup ukuran kerja seseorang dalam periode waktu tertentu dengan mempertimbangkan hasil yang dicapai, yaitu hasil panen dengan buah mentah yang minimal atau menuju nol (0) yang dilakukan oleh orang tersebut untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Semakin minimal atau tidak terdapatnya buah mentah dari hasil pemanenan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, maka nilai produktivitas kerja yang dimilikinya pun akan semakin positif.

Berdasarkan pengertian produktivitas kerja di atas, maka akan semakin buruk produktivitas karyawan, misalnya saja dengan menghasilkan hasil panen buah mentah yang tinggi atau lebih banyak dari yang seharusnya dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, maka orang tersebut tidak dapat dikatakan produktif, sekalipun mungkin kuantitas kerjanya tergolong positif. Produktivitas kerja tidak hanya dihitung secara kuantitas saja, tetapi juga kualitas pekerjaan yang telah diselesaikan. Sikap yang berpandangan bahwa cara kerja hari ini harus lebih baik dari kemarin dan hasil hari esok harus lebih baik dari yang diperoleh hari ini dinamakan sikap mental produktivitas. Sikap seperti ini akan mendorong orang menjadi dinamis, kreatif, inovatif, dan terbuka, serta kritis didalam mencari perbaikan-perbaikan dan

peningkatan-peningkatan.

3 Produktivitas merupakan hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang atau jasa) dengan masuknya yang sebenarnya. Misalnya saja, produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masuk atau output/input. Masukan sering dibatasi dengan masukan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik bentuk dan nilai. Produktivitas dapat dilihat dari dua sudut pandang yaitu sudut pandang organisasi dan sudut pandang karyawan itu sendiri secara pribadi. Jika dilihat dari sudut pandang pribadi karyawan berarti menyakut dengan sikap mental yang ada pada setiap karyawan. Karyawan yang menanamkan sikap mental yang positif dalam dirinya sebelum melakukan suatu aktivitas maka akan terjadi peningkatan produktivitas kerjanya. Demikian juga sebaliknya jika karyawan menanamkan sikap mental yang negatif dalam dirinya, maka dalam melakukan pekerjaan tersebut hanya akan menjadi beban bagi dirinya sehingga peningkatan produktivitas secara berkelanjutan tidak akan tercapai.

22 Tingkat produktivitas seseorang berbeda menurut kesempatan dimana seseorang bekerja. Produktivitas seseorang berkembang atau meningkat melalui keadaan yang ada dalam kesempatan kerja. Untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, maka perusahaan harus mengetahui apa saja faktor yang dapat mempengaruhinya. Menurut Afandi (2016:76), banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan, diantaranya pekerjaan yang menarik, upah

yang dapat memenuhi tingkat kebutuhan karyawan, keamanan dalam bekerja, semangat kerja, lingkungan kerja yang nyaman, sarana prasarana kerja, promosi dan perkembangan diri karyawan, karyawan dilibatkan dalam kegiatan organisasi, pemimpin yang mampu memotivasi karyawannya, memiliki disiplin yang kerja keras.

2.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Masalah rendahnya produktivitas kerja menjadi perhatian khusus oleh semua institusi di Indonesia. Hal ini dapat dilihat dari berbagai aspek faktual yang muncul. Misalnya terjadinya pemborosan sumber daya (inefisiensi) dan tidak tercapainya target, baik secara kelompok maupun individual. Masalah produktivitas kerja dalam suatu organisasi merupakan faktor penting, terutama bila dihubungkan dengan masalah penggunaan sumber daya input.

Menurut Muchdarsyah dalam Yuniarsih dan Suwatno (2016) secara umum produktivitas suatu organisasi dipengaruhi oleh manusia, modal, metode, (proses), produksi, umpan balik, lingkungan internal organisasi, dan lingkungan eksternal (baik lokal, regional, nasional maupun internasional). Pendapat lain mengenai faktor - faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja juga dikemukakan oleh Ravianto dalam Yuniarsih dan Suwatno (2016) bahwasanya faktor produktivitas kerja dapat dipengaruhi meliputi pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap, etika kerja, motivasi, gaji, kesehatan, teknologi, manajemen, dan kesempatan berprestasi.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa faktor-

faktor yang mempengaruhi produktivitas dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu faktor internal dan faktor eksternal.

Dapat dilihat secara rinci pada uraian berikut:

a. Faktor internal

1. Komitmen kuat terhadap visi dan misi institusional
2. Motivasi, disiplin, dan etos kerja yang mendukung ketercapaian target
3. Struktur dan desain pekerjaan
4. Perlakuan menyenangkan yang bisa diberikan pemimpin dan rekan kerja
5. Lingkungan kerja yang harmonis
6. Kesesuaian tugas yang diemban dengan latar belakang pendidikan, pengalaman, minat, keahlian, dan keterampilan yang dikuasi.

b. Faktor eksternal

1. Dampak globalisasi
2. Tingkat persaingan
3. Dukungan masyarakat dan stakeholders secara keseluruhan
4. Kemitraan yang dikembangkan
5. Kultur dan mindset lingkungan di sekitar organisasi

44 Berbagai sudut pandang yang berbeda dari uraian di atas, pada akhirnya dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja dimaknai sebagai sebuah kondisi untuk mengukur tingkat kemampuan dalam menghasilkan produk, baik diukur secara individual, kelompok,

maupun organisasi.

Manulang (2000), menyatakan terdapat beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja, yaitu keahlian, pengalaman kerja, usia, bakat, keadaan fisik, pendidikan, dan temperamen dari tenaga kerja.

Menurut Van den ban dan Hawkins (1999), faktor-faktor yang harus dipertimbangkan dalam peningkatan produktivitas tenaga kerja adalah:

1. Faktor Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan dan prestasi akademis yang telah dicapai oleh tenaga kerja selama mengikuti jenjang pendidikan harus diperhatikan oleh perusahaan, supaya tenaga kerja dapat ditempatkan sesuai dengan prestasi akademisnya. Kualitas tenaga kerja yang rendah (pengetahuan dan keterampilan karyawan pemanen dan pemupuk) disebabkan karena kurangnya pendidikan dan pelatihan yang mereka peroleh dan menyebabkan produktivitas tenaga kerja yang rendah.

2. Faktor Masa Kerja

Masa kerja atau pengalaman bekerja pada pekerjaan yang sejenis perlu menjadi pertimbangan perusahaan dalam penempatan tenaga kerja. Semakin lama tenaga kerja bekerja, maka semakin banyak pengalaman yang dimiliki oleh tenaga kerja. Banyaknya pengalaman dalam bekerja memberikan tenaga kerja keahlian dan mendorong tenaga kerja untuk dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

3. Faktor Jumlah Tanggungan

Semakin banyak jumlah tanggungan, maka semakin banyak tekanan bagi tenaga kerja untuk membiayai kebutuhan keluarganya. Jumlah tanggungan yang semakin tinggi akan mendorong tenaga kerja bekerja lebih giat dan mendorong produktivitas kerjanya.

4. Faktor Usia

Saat menempatkan tenaga kerja dalam suatu perusahaan harus memperhatikan usia dari tenaga kerja tersebut. Usia dari tenaga kerja perlu disesuaikan dengan pekerjaan yang akan dilakukan. Hal tersebut bertujuan untuk menghindari rendahnya produktivitas kerja dari tenaga kerja yang bersangkutan. Contohnya tenaga kerja panen dan pemupuk yang berusia lanjut tidak mempunyai tenaga yang cukup dalam bekerja dan hanya mampu bekerja dalam skala kecil. Usia tenaga kerja yang produktif berusia 16-64 tahun, sedangkan pada usia 65 keatas sudah dikatakan usia lanjut.

Menurut Sumarsono (2009), faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja dalam suatu perusahaan adalah:

1. Sikap Mental, berupa:
 - a. Motivasi kerja, yaitu suatu dorongan kehendak yang mempengaruhi perilaku tenaga kerja, untuk berusaha meningkatkan produktivitas kerja karena adanya keyakinan bahwa peningkatan produktivitas mempunyai manfaat bagi dirinya.
 - b. Disiplin kerja, yaitu sikap atau tingkah laku berupa kepatuhan dan ketaatan secara sadar terhadap aturan yang berlaku dalam

lingkungan kerja, karena adanya keyakinan bahwa dengan aturanaturan itu tujuannya dapat tercapai.

- c. Etika kerja, yaitu seperangkat nilai-nilai atau norma-norma yang diterima sebagai pedoman dan pola tingkah laku tenaga kerja. Jika tenaga kerja mempunyai sikap mental produktif, maka dimungkinkan akan mampu mengarahkan dan mengerahkan kemampuan yang dimilikinya untuk meningkatkan produktivitas.

2. Pendidikan

Pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas, terutama lebih mengerti akan arti pentingnya produktivitas. Pendidikan disini dapat berarti pendidikan formal maupun non formal. Tingginya kesadaran akan pentingnya produktivitas dapat mendorong karyawan yang bersangkutan melakukan tindakan yang produktif.

3. Keterampilan

Pada aspek tertentu, apabila karyawan semakin terampil, maka akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik. Karyawan akan menjadi terampil apabila mempunyai kemampuan (ability) dan pengalaman (experience) yang cukup.

4. Manajemen

Manajemen disini dapat dikaitkan dengan sistem yang diterapkan oleh pimpinan untuk mengelola ataupun untuk memimpin serta mengendalikan staff atau bawahannya. Apabila manajemennya tepat maka akan menimbulkan semangat yang

tinggi sehingga mendorong tenaga kerja untuk melakukan tindakan.

5. Hubungan Industrial Pancasila

Hubungan yang baik menciptakan ketenangan kerja dan memberikan motivasi kerja secara produktif, sehingga produktivitas dapat meningkat, menciptakan hubungan kerja yang serasi dan dinamis, sehingga menumbuhkan partisipasi aktif dalam meningkatkan produktivitas, dan meningkatkan harkat dan martabat pegawai sehingga mendorong diwujudkannya jiwa yang berdedikasi dalam upaya peningkatan produktivitas.

6. Tingkat Penghasilan

Produktivitas kerja dipengaruhi oleh tingkat yang diterima tenaga kerja lewat pemberian gaji dan juga insentif. Apa bila tingkat penghasilan memadai, maka dapat menimbulkan konsentrasi kerja, dan kemampuan yang dimiliki dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan produktivitas.

7. Gizi dan Kesehatan

Apabila tenaga kerja dapat dipenuhi kebutuhan gizinya dan berbadan sehat, maka akan dapat meningkatkan produktivitas.

8. Jaminan Sosial

Jaminan sosial yang diberikan oleh suatu organisasi kepada pegawainya dimaksudkan untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerja.

6

9. Lingkungan dan Iklim Kerja

Lingkungan dan iklim kerja yang baik akan mendorong pegawai agar senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju ke arah peningkatan produktivitas.

10. Produksi Sarana Mutu

Produksi berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas.

Apabila sarana produksi yang digunakan tidak baik, maka kadang-kadang dapat menimbulkan pemborosan bahan yang dipakai.

11. Teknologi

Apabila teknologi yang dipakai tepat dan lebih maju tingkatannya maka, akan menimbulkan:

- a. Tepat waktu dalam penyelesaian proses produksi.
- b. Jumlah produksi yang dihasilkan lebih banyak dan bermutu.
- c. Memperkecil terjadinya pemborosan bahan sisa.

12. Kesempatan Berprestasi

Apabila terbuka kesempatan untuk berprestasi, maka akan menimbulkan dorongan psikologis untuk meningkatkan dedikasi serta pemanfaatan potensi yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas.

Pengukuran Produktivitas Kerja diantaranya :

1. Usia

Menurut Badan Pusat Statistik, batas usia minimal tenaga kerja adalah penduduk dengan usia 10 tahun tanpa batas maksimal. Menurut

6

Simanjuntak dalam Martini (2012:120-121) mengatakan usia seseorang yang semakin bertambah akan mempengaruhi tingkat pendapatan yang akan diperoleh. Seseorang yang semakin dewasa maka keterampilan dalam bidang tertentu dan kekuatan fisik umumnya akan semakin meningkat sehingga akan meningkatkan pendapatan yang diterimanya. Sisi lain yang perlu diperhatikan adalah tidak produktifnya usia, keterampilan dan fisik seseorang akan mengalami penurunan. Banyak pensiunan dan atau secara fisik sudah kurang mampu bekerja, sesuai dengan kenyataan bahwa usia yang tidak produktif akan mempengaruhi keterampilan dan fisik seseorang.

2. Tingkat Pendidikan

Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka semakin tinggi juga tingkat produktivitas kerja karyawan. Pada umumnya karyawan yang mempunyai pendidikan formal maupun informal yang lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas. Tingginya kesadaran akan pentingnya produktivitas, akan mendorong tenaga kerja yang bersangkutan melakukan tindakan yang produktif (Payaman J,2011).

Dari data rata-rata lama pendidikan formal sampel selama 10 tahun atau kebanyakan dari sampel penelitian hanya sampai di jenjang pendidikan SMP. Untuk pendidikan sampel paling tinggi yaitu selama 12 tahun atau SMA sedangkan pendidikan sampel terendah yaitu selama 6 tahun atau hanya tamatan SD.

3. Jumlah Tanggungan Keluarga

Jumlah tanggungan merupakan banyaknya anggota keluarga yang

harus ditanggung seorang tenaga kerja untuk memenuhi hidup dan keluarganya. Tanggungan yang lebih besar akan diburu oleh kebutuhan keluarga. Adanya jumlah tanggungan keluarga sangat berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja.

12 Apabila jumlah tanggungan keluarga banyak dibebankan pada tenaga kerja, maka tenaga kerja tersebut akan merasa bahwa dirinya mempunyai beban tanggungan dan harus bekerja dengan upah yang sesuai dengan tanggungan yang dibebankan pada dirinya, dan akan lebih semangat lagi untuk mencapai target upah yang harus mereka 12 cukupi untuk memenuhi kebutuhan keluarga mereka. Di samping itu semakin banyaknya jumlah anggota keluarga yang ikut makan dan hidup maka memaksa untuk mencari tambahan pendapatan dari tenaga kerja yang bersangkutan (Wirosuhardjo, 1996:35).

19 Kenyataannya jumlah tanggungan keluarga sangat berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja, karena jika jumlah tanggungan keluarga banyak dibebankan pada pekerja, maka pekerja tersebut akan merasa mempunyai beban dan harus bekerja dengan upah yang sesuai dengan tanggungan yang dibebankan pada dirinya, dan akan lebih semangat lagi untuk mencapai target upah yang harus mereka cukupi 12 untuk memenuhi kebutuhan keluarga. Jika jumlah tanggungan keluarga sedikit, maka pekerja ini akan memperoleh beban sedikit sesuai dengan tanggungan keluarga yang ia pikul atau bahkan upahnya masih bisa untuk ditabung atau untuk hal-hal yang lain yang sangat dibutuhkannya

4. Pengalaman Kerja

Balai Pustaka Departemen Pelatihan dan Kebudayaan (2001) menyatakan bahwa masa kerja merupakan pengalaman individu yang akan menentukan pertumbuhan dalam pekerjaan dan jabatan. Kreitnet dan Kinicky (2004) menyatakan bahwa masa kerja yang lama akan cenderung membuat seorang pegawai lebih merasa betah dalam suatu organisasi, hal ini disebabkan karena telah beradaptasi dengan lingkungannya yang cukup lama sehingga seorang pegawai akan merasa nyaman dengan pekerjaannya.

39 Penyebab lain juga dikarenakan adanya kebijakan dari instansi atau perusahaan mengenai jaminan hidup di hari tua. Jadi dapat dikatakan bahwa pengalaman kerja dapat dikatakan bahwa semakin lama seseorang bekerja di bidang tertentu, semakin banyak kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan yang dimiliki. Selain itu pengalaman kerja juga dapat meningkatkan efisiensi dalam menyelesaikan tugas-tugas kerja, mengurangi tingkat kesalahan, dan meningkatkan kualitas produk atau jasa yang dihasilkan.

Pengalaman kerja seseorang menunjukkan jenis-jenis pekerjaan yang pernah dilakukan seseorang dan memberikan peluang yang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Semakin luas pengalaman kerja seseorang, semakin terampil melakukan pekerjaan dan semakin sempurna pola berpikir sikap dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Puspaningsih, 2004).

Banyaknya pengalaman kerja seseorang akan memperluas wawasannya. Dengan demikian, hal tersebut juga akan meningkatkan daya serapnya terhadap hal-hal yang baru. Pengalaman kerja dengan sendirinya akan dapat meningkatkan pengetahuan, kecerdasan dan keterampilan seseorang. Semakin lama seseorang tersebut bekerja maka pengalaman kerjanya akan semakin meningkat. Inilah yang dapat meningkatkan produktivitas seseorang sehingga dapat menghasilkan barang dan jasa yang makin lama makin banyak, beragam dan bermutu (Suroto, 1992:7).

5. Upah

Menurut Adhadika (2013), besar kecilnya upah yang diberikan perusahaan kepada para pekerjanya akan mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat produktivitas kerja karyawan. Saat seorang pekerja merasa nyaman dengan upah yang diterima maka produktivitasnya dalam bekerja diharapkan akan meningkat. Upah yang nyaman dalam hal ini dapat diartikan upah yang wajar, yakni dapat memungkinkan pekerja untuk memenuhi kebutuhannya secara manusiawi. Sehingga ketika tingkat penghasilan cukup, akan menimbulkan konsentrasi kerja dan mengarahkan kemampuan yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas.

2.5 Penelitian Terdahulu

Hasil analisis penelitian Juita Rahmadani Manik, Nana Trisna Mei br Kabeakan, Rini (2021), Pengaruh Usia Terhadap Produktivitas Tenaga kerja secara parsial variabel usia berpengaruh nyata terhadap

3 jumlah produktivitas tenaga kerja. Hal ini disebabkan bertambah usia maka kebutuhan hidup akan bertambah maka secara otomatis akan termotivasi untuk meningkatkan hasil produksinya.

Penelitian Billa et al (2021) dan Setiawati et al (2019) menunjukkan hasil yaitu usia, Pendidikan, jumlah tanggungan, tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pemanen kelapa sawit. Akan tetapi, Upah dan lama bekerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas.

Berdasarkan hasil analisis penelitian Dina Ayu Setiawati, Fikriman dan Isyaturriyadhah (2019), bahwa jumlah tanggungan keluarga berpengaruh nyata pada tingkat produktivitas tenaga kerja panen kelapa sawit. Hal itu dikarenakan besarnya jumlah tanggungan yang mereka miliki.

Hasil penelitian Santi Wahyunia Dkk (2022), usia karyawan tidak memberikan efek terhadap produktivitas kerjanya. Hasil ini bertentangan dengan teori yang menyatakan bahwa tingkat usia berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja karena berkaitan dengan kemampuan fisik.

8 Berdasarkan analisis penelitian dari Juita Rahmadani Dkk (2021), variabel penerimaan sampel secara parsial berpengaruh nyata terhadap tingkat produktivitas tenaga kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori (Setiadi, 2009) yang menyatakan besar kecilnya upah yang diberikan perusahaan kepada para pekerjanya akan mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan. Ada

tidaknya pemberian insentif terhadap pekerja akan memberi pengaruh positif pada peningkatan produktivitas tenaga kerja.

2.6 Kerangka Pemikiran

Perseroan Terbatas SMART Terbuka sebagai perusahaan perkebunan kelapa sawit swasta yang berkontribusi meningkatkan pendapatan ekspor negara, merupakan usaha yang berfokus pada industri hulu dan hilir secara terpadu (terintegrasi). Produktivitas pekerja, selain kuantitas produk, juga dititik beratkan pada kegiatan produksi perkebunan kelapa sawit berupa pemanenan tandan buah segar dengan kriteria matang sesuai standard perusahaan, dan hal ini memerlukan penerapan disiplin pada karyawan pemanen. Untuk mendapatkan produktivitas kerja yang baik, pelaksanaan pekerjaan panen harus dilaksanakan sesuai standard kerja untuk menghasilkan produk berkualitas tinggi bagi konsumen.

Fakta yang ada di Perseroan Terbatas SMART Terbuka Perkebunan Bukit Mas menunjukkan adanya gejala-gejala penurunan produktivitas kerja karyawan. Sesuai tampilan data awal di atas, diketahui adanya kecenderungan peningkatan tingkat pemanenan tandan buah segar kategori mentah oleh karyawan pemanen di Perseroan Terbatas SMART Terbuka Perkebunan Bukit Mas dari tahun 2016 sampai dengan 2022. Hal inilah yang menjadi permasalahan yang dianggap perlu untuk diperhatikan oleh perusahaan. Masih belum tercapainya kualitas produk panen yang diharapkan dengan kualitas produk yang dihasilkan disebabkan berkaitan dengan faktor-faktor

yang mempengaruhi disiplin pemanen berdasarkan teori, serta pengaruh masing-masing faktor terhadap produktivitas pemanen.

Data kuantitas TBS panen juga diketahui adanya penurunan produktivitas pemanen dengan pluktuatifnya angka TBS/pemanenan di Perseroan Terbatas SMART Terbuka Perkebunan Bukit Mas dari tahun 2016 sampai dengan 2022. Hal ini dapat dikatakan bahwa karyawan pemanen belum memiliki rasa tanggungjawab terhadap kualitas hasilnya, secara individual maupun kelompok. Serta belum terbinanya hubungan baik di internal organisasi panen secara horizontal maupun vertikal organisasi. Seharusnya dengan ketentuan usia yang sudah diterapkan, adanya tanggungan keluarga, masa kerja yang sudah lama serta pengupahan/penetapan premi insentif yang diberikan maka seharusnya produktivitas kerja karyawan sudah harus baik, namun kenyataannya produktivitas kerja karyawan yang dihasilkan belum maksimal.

1. Pengaruh usia terhadap produktivitas tenaga kerja pemanen

Usia karyawan dapat menjadi salah satu penentu produktivitas kerja, usia karyawan yang masih produktif akan dapat bekerja secara optimal dan produktif. Usia karyawan berkaitan dengan kondisi fisik, mental karyawan. Kondisi fisik seorang karyawan yang masih berada pada usia produktif akan mempunyai kemampuan yang lebih dalam melakukan pekerjaannya. Usia karyawan yang relatif muda akan mencerminkan fisik yang masih kuat sehingga akan dapat

melakukan pekerjaan dengan lebih cepat dan menghasilkan output yang lebih baik, demikian sebaliknya. Semakin usia karyawan menua akan menyebabkan turunkan kekuatan secara fisik.

Karyawan yang masih memiliki usia yang lebih mudah akan lebih produktif dalam bekerja dibandingkan dengan karyawan yang sudah mempunyai usia lebih tua, hal ini disebabkan karena faktor fisiknya sudah semakin lemah (Aprilyanti, 2017:69). Selanjutnya dalam artikelnya Lubis 2014:76) terdapat kausalitas dari usia produktivitas kerja karyawan. Jika dilihat dari faktor fisik memang karyawan yang mempunyai usia yang masih relatif muda akan lebih kreatif dan bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan yang diamanahkan kepadanya. Namun, dari segi pengalaman tentu karyawan yang lebih tua usianya akan lebih berpengalaman dari yang muda.

2. Pengaruh pendidikan terhadap produktivitas tenaga kerja pemanen

Pendidikan seseorang dapat diartikan sebagai lamanya seseorang mendapatkan pendidikan dibangku sekolah (pendidikan formal). Hasil penelitian diketahui rata-rata pendidikan tenaga kerja pemanen sebesar 6 sampai 12 tahun, ini berarti tingkat pendidikan yang pernah mereka dapatkan pada tingkat sekolah SD, SMP dan SMA.

3. Pengaruh jumlah tanggungan keluarga terhadap produktivitas tenaga kerja pemanen

Jumlah tanggungan merupakan banyaknya anggota keluarga

yang harus ditanggung seorang tenaga kerja untuk memenuhi hidup dan keluarganya. Jumlah tanggungan keluarga akan mempengaruhi pamanen sehingga dapat mendorong dan memotivasi tenaga kerja panen untuk meningkatkan produktivitasnya. Semakin banyak keluarga yang ditanggung maka akan menambah produktivitas pamanen.

Menurut Hernanto (1989) bahwa petani yang mempunyai tanggungan yang lebih besar akan diburu oleh kebutuhan keluarga. Dengan demikian ia akan berusaha semaksimal mungkin untuk memenuhi kebutuhannya. Oleh karena itu dengan jumlah keluarga yang semakin banyak maka tenaga kerja termotivasi untuk meningkatkan produktivitasnya.

4. Pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas tenaga kerja pamanen

Pengalaman Lama kerja sangat dibutuhkan untuk meningkatkan produktivitas karyawan, dengan adanya lama kerja yang bagus maka akan dapat menunjang produktivitas karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya, karena dengan adanya lama kerja akan lebih mempersiapkan karyawan untuk bekerja didalam perusahaan sesuai dengan posisi. Lama kerja seseorang dapat diartikan sebagai lamanya seseorang menggeluti (bekerja) pada bidang tertentu. Pada dasarnya semakin lama seseorang bekerja dalam suatu bidang, maka tingkat keterampilan yang dimiliki untuk menghasilkan suatu produksi akan tinggi. Masa kerja

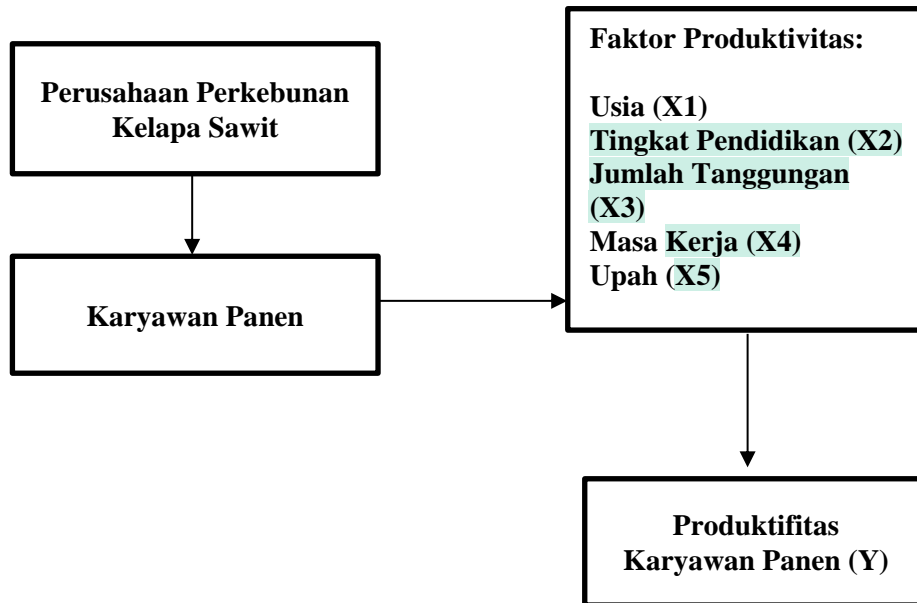
mencerminkan pengalaman yang dimiliki pemanen dalam memanen TBS. Pemanen yang sudah lama bekerja lebih mampu untuk mengenal seluk beluk permasalahan yang dihadapi, sehingga lebih mampu untuk mengatasinya. Pekerjaan yang sudah berulang-ulang dilakukan dalam jangka panjang akan membuat seseorang lebih cekatan dan terampil dalam melaksanakan tugasnya.

5. Pengaruh upah terhadap produktivitas tenaga kerja pemanen

Pendapatan yang diterima oleh setiap tenaga kerja khususnya tenaga kerja di sebut upah (gaji) dalam arti sebagai imbalan atau balas jasa yang diterima dalam hubungan kerja. Penerimaan yang diterima oleh tenaga kerja adalah untuk dipergunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup diri dan keluarga. Penerimaan atau upah yang diterima oleh tenaga kerja diharapkan dapat lebih meningkatkan produktivitas kerjanya. Dalam penelitian ini penerimaan atau upah yang diterima tenaga kerja panen adalah terdiri dari gaji pokok, total premi. Tenaga kerja yang menghasilkan lebih banyak produksi akan memperoleh penghasilan yang lebih baik pula.

Dalam penelitian ini dapat di lihat dari gambar kerangka pemikiran sebagai berikut :

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



2.7 Hipotesis

Menurut Arikunto (2017 : 71), hipotesis adalah sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Perumusan hipotesis pada penelitian ini adalah:

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara usia terhadap produktivitas pemanenan kelapa sawit di Perkebunan Bukit Mas Estate Perseroan Terbatas SMART Terbuka.
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara tingkat pendidikan terhadap produktivitas pemanenan kelapa sawit di Perkebunan Bukit Mas Estate Perseroan Terbatas SMART Terbuka.
3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara jumlah tanggungan keluarga terhadap produktivitas pemanenan kelapa sawit sawit di Perkebunan Bukit Mas Estate Perseroan Terbatas

SMART Terbuka.

4. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pengalaman kerja terhadap produktivitas pemanenan kelapa sawit sawit di Perkebunan Bukit Mas Estate Perseroan Terbatas SMART Terbuka.
5. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara upah terhadap produktivitas pemanenan kelapa sawit sawit di Perkebunan Bukit Mas Estate Perseroan Terbatas SMART Terbuka.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Waktu dan Tempat

Tempat pelaksanaan penelitian ini dilakukan di Perkebunan Bukit Mas Estate Perseroan Terbatas SMART Terbuka, Desa Terentang, Kecamatan Kelapa, Kabupaten Bangka Barat, Provinsi Bangka Belitung. Waktu yang digunakan peneliti untuk penelitian ini dilaksanakan sejak tanggal dikeluarkannya ijin penelitian dalam kurun waktu kurang lebih 10 (sepuluh) bulan terhitung Oktober 2023 sd Agustus 2024.

3.2 Alat dan Bahan

Alat yang digunakan pada penelitian ini adalah:

1. Pulpen
2. Kalkulator
3. Laptop

Bahan yang digunakan pada penelitian ini adalah:

1. Lembaran data ketas kerja
2. MAP

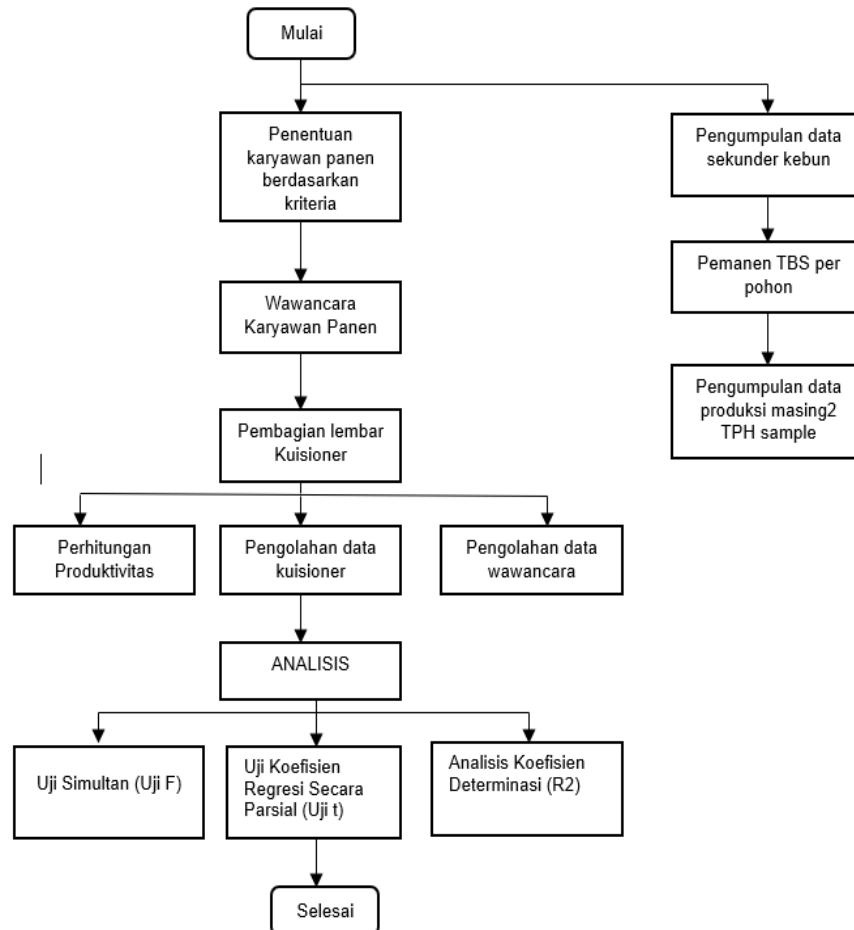
3.3 Metode Penelitian

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan sekunder.

1. Data primer adalah data yang diperoleh dari hasil pengamatan langsung melalui objek penelitian. Data primer data yang diperoleh langsung dengan melakukan wawancara, observasi, dan dokumentasi.
2. Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung melalui perantara (diperoleh dan dicatat pihak

3.4 Rancangan Penelitian

Gambar 3.1 Luasan Areal Perkebunan Kelapa Sawit di Indonesia



3.5 Populasi dan sampel

Taro Yamane dalam bukunya *Statistics: An Introductory Analysis* (1973) mendefinisikan populasi sebagai seluruh kumpulan individu atau objek yang memiliki karakteristik yang sama yang menjadi fokus penelitian atau analisis statistik. Populasi adalah kumpulan lengkap dari elemen yang relevan dengan studi yang dilakukan.

Tabel 3.1 Jumlah Karyawan Panen Kebun Bukit Mas Estate

No	Divisi	Jumlah Karyawan Panen (Org)
1	Divisi 1	16
2	Divisi 2	20
3	Divisi 3	16
4	Divisi 4	17
5	Divisi 5	20
Total		89

Sumber : Kantor Region PT. Smart Bangka Belitung

Berdasarkan data dari PT. Smart Tbk, Kebun Bukit Mas bahwa terdapat sejumlah 89 karyawan panen. Menurut Arikunto (2012:104) jika jumlah populasinya kurang dari 100, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 dapat digunakan dengan metode lainnya. Sampel adalah bagian dari populasi yang akan diteliti dan yang dianggap dapat menggambarkan populasi. Oleh karena itu, dalam penelitian ini menggunakan keseluruhan populasinya dijadikan sampel penelitian.

3.6 Variabel Pengamatan

Penguraian definisi operasional variabel-variabel yang akan diteliti merupakan suatu cara untuk mempermudah pengukuran variable penelitian, juga memberikan batasan- batasan pada obyek yang diteliti. Variabel independent yang dilambangkan dengan (X) adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen, baik yang pengaruhnya positif maupun yang pengaruhnya negatif (Ferdinand, 2006 : 26). Dalam penelitian ini yang termasuk variabel bebas adalah:

Usia (X1) : Usia diartikan sebagai waktu yang digunakan

selama hidup atau sejak seseorang dilahirkan ke dunia ini. Usia karyawan akan menjadi pemicu tingkat produktivitas kerja, namun karyawan yang masih berusia muda cenderung tidak mempunyai pengalaman yang lebih dari karyawan yang sudah berusia lebih lanjut akan tetapi ditopang dengan pengalaman. Karyawan yang berusia muda kecenderungannya akan mengalami ketidakmampuan yang lebih besar ketimbang karyawan yang berusia lebih tua. Usia diukur dalam satuan tahun (thn).

Pendidikan (X2) : Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka semakin tinggi juga tingkat produktivitas kerja karyawan. Pada umumnya karyawan yang mempunyai pendidikan formal maupun informal yang lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas. Tingginya kesadaran akan pentingnya produktivitas, akan mendorong tenaga kerja yang bersangkutan melakukan tindakan yang produktif (Payaman J,2011). Dari sampling, rata-rata lama pendidikan formal sampel selama 10 tahun atau kebanyakan dari sampel penelitian hanya sampai di jenjang pendidikan SMP. Untuk pendidikan sampel paling tinggi yaitu SMA atau selama 12 tahun, sedangkan pendidikan sampel terendah adalah tidak sekolah atau 0 tahun. Pendidikan diukur dalam satuan tahun (thn).

Jumah Tanggungan Keluarga (X3) : Jumlah tanggungan merupakan banyaknya anggota keluarga yang harus ditanggung seorang tenaga kerja untuk memenuhi hidup dan keluarganya. Tanggungan yang lebih besar akan mempengaruhi kebutuhan keluarga.

Dengan demikian ia akan berusaha semaksimal mungkin untuk memenuhi kebutuhannya. Jumlah tanggungan keluarga diukur dengan jumlah orang (Org).

Pengalaman Kerja (X4) : Lama kerja seseorang dapat diartikan sebagai lamanya seseorang menggeluti (bekerja) pada bidang tertentu. Pada dasarnya semakin lama seseorang bekerja dalam suatu bidang, maka tingkat keterampilan yang dimiliki untuk menghasilkan suatu produksi akan tinggi. Lama kerja diukur dalam satuan tahun (thn).

Upah/Gaji (X5) : Gaji adalah besarnya imbalan berupa uang yang diterima tenaga kerja pemanen berdasarkan golongan kerja dalam satu bulan. Gaji diukur dalam satuan rupiah per bulan (Rp/bln).

Produktivitas Pemanen (Y) : Produktifitas kerja pemanen adalah total hasil kerja setiap pekerja panen untuk mendapatkan tandan buah segar (TBS) kelapa sawit yang dihitung dengan satuan kilogram TBS per bulan. Produktivitas diukur dalam satuan kilogram TBS pemanen per bulan (kg/orang/bln)

3.7 Analisis Data

suatu data yang dikumpulkan dapat bermanfaat, maka harus diolah dan dianalisis terlebih dahulu sehingga dapat dijadikan dasar pengambilan keputusan. Tujuan analisis data adalah untuk menginterpretasikan dan menarik kesimpulan dari sejumlah data yang terkumpul. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini

menggunakan analisis regresi linear berganda menggunakan software SPSS versi 25.

Prosesnya analisis regresi linear berganda juga dilakukan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji multikolinearitas, uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi. Untuk uji hipotesis terdiri dari uji F dan uji T, uji koefisien determinan. Dilanjutkan dengan analisis dan interpretasi yang menghasilkan kesimpulan dan saran.

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Uji Multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS.

b. Uji Normalitas

Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal. Beberapa metode uji normalitas yaitu dengan melihat penyebaran data pada sumber diagonal pada grafik Normal P-P Plot of Regression standardized residual atau dengan uji *One Sample Kolmogorov Smirnov*, *Chi-Square*, *Liliefors* maupun *Shapiro-Wilk*.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Apabila tingkat signifikansinya di atas 0.05 maka dalam model regresi tidak ada heteroskedastisitasnya. Pendekatan yang digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas, yakni dengan metode Glejser. Metode Glejser dilakukan dengan cara meregresikan variabel independen (bebas) dengan nilai absolut residualnya (Gujarati, 1997). Adapun hipotesis yang akan diuji dinyatakan sebagai berikut:

H₀ : Tidak ada hubungan yang sistematis antara variabel yang menjelaskan dan nilai mutlak dari residualnya.

H₁ : Ada hubungan yang sistematis antara variabel yang menjelaskan dan nilai mutlak dari residualnya.

Jika menggunakan bantuan program SPSS, maka perhitungan yang diperlukan untuk menguji hipotesis tersebut dilakukan dengan dua tahap, yaitu menghitung nilai residual absolutnya terlebih dahulu baru menghitung korelasi antara variabel dengan residual absolutnya (Sudarmanto, 2005).

2. Analisis Regresi Linear Berganda

1. Analisis Deskriptif

Metode analisis deskriptif kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan mengumpulkan, mengolah, mengklasifikasikan, dan menginterpretasikan data penelitian sehingga diperoleh gambaran yang jelas mengenai objek yang diteliti. Data diperoleh dari data primer yang diisi oleh sejumlah responden penelitian. Analisis Regresi Linear berganda dengan regresi linear berganda adalah hubungan linear antara variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antarvariabel bebas variabel terikat, apakah positif atau negatif. Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + e$$

Dimana :

Y = Produktivitas Tenaga Kerja Pemanen (Kg/Orang/Bulan)

a = Intersep

X₁ = Usia Pemanen (Tahun)

X₂ = Tingkat Pendidikan (Tahun)

X₃ = Lama Kerja (Tahun)

X₄ = Jumlah Tanggungan (Orang)

X₅ = Upah (Rp)

e = Pengganggu

b₁- b₅= Koefisien Regresi Linear

2. Uji T (T-Test)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen ($X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Berfungsi untuk melakukan

5 pengujian hipotesis secara parsial atau terpisah. Jadi apabila terdapat 2 variabel independen maka dilakukan pengujian sebanyak 2 kali.

- Untuk melakukan uji t maka tahapan yang perlu diperhatikan adalah Membuat hipotesis statistik apakah menggunakan satu sisi atau dua sisi; kalau lebih dari 1 variabel independen maka agar dibuat kembali hipotesis statistiknya;
- Menentukan tingkat kepercayaan (level of confident)

Menghitung nilai t hitung dan membandingkan dengan nilai t tabel

$$t = \frac{\hat{\beta}_1 - \beta_1^*}{se(\hat{\beta}_1)}$$

5 β_1^* adalah nilai pada hipotesis null yaitu nilainya adalah 0.

Atau selain menggunakan t hitung dapat juga menggunakan nilai Sig. (dapat diperoleh dari perhitungan menggunakan software statistika (ex : SPSS, E-Views dan lain-lain).

5 Apabila menggunakan t hitung

- Jika nilai t hitung > nilai t tabel -- H0 ditolak ; Ha diterima
 - Jika nilai t hitung < nilai t tabel -- H0 diterima ; Ha ditolak
- Apabila menggunakan nilai sig
- Jika nilai sig > tingkat kesalahan -- H0 diterima ; Ha ditolak
 - Jika nilai sig < tingkat kesalahan -- H0 ditolak ; Ha diterima

3. Uji F (Fisher-Test)

Berfungsi untuk melakukan pengujian secara simultan atau bersama-sama. Apabila menggunakan regresi sederhana maka uji F tidak perlu dilakukan. Rumusnya F hitung sebagai berikut :

$$F = \frac{(R^2) / (k-1)}{(1-R^2) / (n-k)}$$

Di mana :

K = jumlah variabel independen, termasuk intersep atau konstanta

(β_0)

n = banyaknya data

Untuk melakukan uji F maka tahapan yang perlu diperhatikan adalah

1. Menentukan tingkat kepercayaan (level of confident) --- pada tabel 1 dapat menjarujukan.

2. Mencari nilai degree of freedom (df) yaitu (k-1) dan (n-k)

3. Syarat uji F adalah apabila menggunakan F hitung

- Jika nilai F hitung > nilai F tabel -- H0 ditolak ; Ha diterima

- Jika nilai F hitung < nilai F tabel -- H0 diterima ; Ha ditolak Apabila menggunakan nilai sig

- Jika nilai sig < tingkat kesalahan -- H0 ditolak ; Ha diterima

- Jika nilai sig > tingkat kesalahan -- H0 diterima ; Ha ditolak

4. Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Analisis determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel Independen (X) secara serentak terhadap variabel dependen (Y).

Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variasi

13 variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen. R^2 sama dengan 0, maka tidak ada sedikitpun persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen, atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model tidak menjelaskan sedikitpun variasi variabel dependen. Sebaliknya R^2 sama dengan 1, maka persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna, atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model menjelaskan 100 % variasi variabel dependen.

Dari nilai koefisien determinasi yang diperoleh sebenarnya dapat memudahkan seorang peneliti untuk menambah variabel penelitian.

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Dimana:

Kd = Koefisien Determinasi

r = Koefisien Korelasi

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 HASIL PENELITIAN

Berikut data pemanen di Kebun Bukit Mas Estate sebanyak 89 orang

Tabel 4.1 Jumlah Karyawan Panen Kebun Bukit Mas Estate

No	Nama	Usia (X1)	Pendidikan Formal (X2)	Jumlah Tanggungan (X3)	Lama Kerja (X4)	Upah (X5)	Produktivitas (Y)
1	ACONG	26	6	1	4	5.868.766	57
2	ADI SUWANDI	45	9	2	17	3.460.000	56
3	ADI WIYONO	44	9	2	12	6.133.989	60
4	ADIAN	26	12	2	5	6.265.680	62
5	AHMAD NUR HANIF	28	12	2	6	5.911.611	57
6	AMIN AINA ANTA	44	6	4	25	6.864.994	69
7	AMRI	41	6	1	7	5.482.629	52
8	ANGGA FAHRIANTO	27	6	1	6	6.446.526	64
9	ANITO	37	0	2	7	6.287.760	62
10	ARANI	40	12	4	3	5.981.006	58
11	ARIF SYAIFUL	36	6	2	11	4.362.331	38
12	ARMADI	50	12	1	25	4.449.074	39
13	ARMAWANTO	33	0	2	4	5.885.589	57
14	ARYO	32	9	1	12	4.612.571	41
15	ASLI	37	6	3	17	6.146.343	60
16	AWALUDIN	36	6	3	13	6.395.794	63
17	BANI	42	6	3	3	5.461.074	52
18	BATMAN	35	6	2	4	5.338.320	50
19	BUDANG MINA	28	6	1	4	6.218.891	61
20	CAPENG	46	6	1	16	5.711.577	55
21	DAUD HASAN BASRI	50	6	3	17	5.757.314	55
22	DOMO	50	6	2	16	6.936.229	70
23	FEBRIANTO	25	6	1	6	5.646.126	54
24	GENDENG	34	6	1	14	6.349.531	63
25	GINDANG	26	6	2	4	5.227.920	49
26	HAMDAN	31	12	2	6	6.339.280	62
27	HARTA	31	6	1	11	6.403.943	63
28	HASAN	32	6	1	7	6.588.994	66
29	HENDRI	37	0	2	7	5.416.126	51
30	IMAM	48	6	3	17	6.284.606	62
31	JAMAL	38	9	2	7	4.330.789	37
32	JASMAN	26	6	1	6	5.179.291	48
33	JUHIRIN	44	6	3	15	3.460.000	21
34	JUKI	41	6	3	7	6.226.777	61
35	JULI	37	6	3	17	5.893.474	57
36	JULIONO	34	9	2	4	5.526.526	52
37	JUMANTO	40	6	1	7	7.002.994	71
38	JUNI	28	9	2	4	7.293.977	74
39	KAMIRO	33	6	2	11	6.725.154	67
40	KARIYONO	30	6	1	4	6.521.440	65
41	KARJAYA	38	6	1	13	5.598.286	53
42	KISMO	38	12	2	14	4.287.154	37
43	KORINTUS E.SIMANJ	31	6	1	7	5.086.766	47
44	KRISMANTIO	41	9	3	9	6.382.389	63
45	KUSNADI	37	6	2	3	5.846.423	56

28

No	Nama	Usia (X1)	Pendidikan Formal (X2)	Jumlah Tanggungan (X3)	Lama Kerja (X4)	Upah (X5)	Produktivitas (Y)
46	MARDIYANTO	36	9	2	9	5.385.897	51
47	MARINO	31	6	1	7	6.104.811	60
48	MARIYONO	38	6	1	6	6.681.783	67
49	MARJALI	55	6	3	23	5.787.280	56
50	MARSINO	31	9	1	7	5.774.137	55
51	MARYONO	39	9	3	16	5.774.137	55
52	MI	42	6	1	6	5.480.000	52
53	NOVITO	26	6	2	3	5.874.549	57
54	NURI MAKRIPATULL	53	12	1	12	7.228.789	74
55	PAJO SUGENG	44	6	1	7	5.729.977	55
56	PAING	43	6	2	15	5.217.143	48
57	PASUMU	30	12	1	11	6.344.274	63
58	PENUTUN	30	6	1	7	6.966.983	70
59	PUJIONO	50	6	2	24	5.625.097	54
60	PURWANTO	44	6	2	7	5.382.217	51
61	RAYE UDIN	44	6	2	26	4.994.503	46
62	RIVALDONA SITEPU	41	12	2	21	4.397.554	38
63	ROHADI	32	6	1	6	3.885.246	32
64	ROHAN	35	6	2	6	5.606.434	53
65	ROHON	50	12	3	2	3.693.097	29
66	ROMIYANTO	51	6	2	17	8.504.960	89
67	RONAL DOMPAK.S	44	6	3	15	5.407.451	51
68	RUSDI YUSENDI	32	9	1	7	6.200.229	61
69	SAEPUL WARDI	51	6	3	10	5.268.926	49
70	SALEH	35	6	3	13	6.069.063	59
71	SARTOYO	25	6	0	3	5.059.954	46
72	SATIJAN	34	6	2	4	7.148.091	73
73	SAWALUDIN	34	6	1	4	6.350.057	63
74	SERAN	47	12	1	27	4.463.006	39
75	SUMADI PARMO	55	9	2	22	7.014.560	71
76	SUMAR	42	9	3	4	6.280.137	62
77	SUPRAN	34	6	1	4	5.032.617	46
78	SUPRIYONO	49	6	2	16	6.075.634	59
79	SUROSO	50	6	1	17	6.858.949	69
80	SUTARNO	39	9	2	3	7.605.726	78
81	SUWARDI	44	6	2	16	6.618.171	66
82	SUYANTO	40	6	1	17	5.500.240	52
83	TARMANTO	28	6	1	3	5.506.023	52
84	TOHANI	44	6	1	4	7.007.726	71
85	USMANTO	50	6	1	27	4.502.171	40
86	WAHYUDI	27	9	2	4	8.504.960	89
87	WINANTO	46	6	3	12	5.643.234	54
88	YADISON	47	6	2	17	3.745.669	30
89	YASMIN	45	6	2	20	4.652.263	41

4.1.1 Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif merupakan diterapkan menilai data dengan menjelaskan informasi seperti yang telah dikumpulkan, tanpa berusaha untuk menarik penilaian yang luas atau umum (Sugiyono, 2018:147). Statistik deskriptif membagikan ringkasan data berdasarkan mean, standart deviasi, maksimum, dan minimum. Mengenai hasil uji statistik deskriptif penelitian dapat dilihat pada tabel 4.7 Sebagai berikut :

7

Tabel 4.1 Hasil Uji statistik deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Usia	89	25	55	38.39	8.011
Pendidikan Formal	89	0	12	7.04	2.481
Jumlah Tanggungan	89	0	4	1.83	.829
Lama Kerja	89	2	27	10.57	6.715
Upah	89	3460000	8504960	4854829.90	997435.158
Produktivitas	89	21	89	54.75	13.491
Valid N (listwise)	89				

Sumber pengolahan data SPSS ver 25.

Berdasarkan Hasil uji Deskriptif diatas, dapat kita gambarkan distribusi data yang didapat oleh peneliti adalah :

1. Variabel Usia (X1), dari data tersebut bisa di deskripsikan bahwa nilai minimum 25 sedangkan nilai maksimum sebesar 55 dan rata-rata usia sebesar 38 tahun, standar deviasi data usia adalah 8,011.
2. Variabel Pendidikan (X2), dari data tersebut bisa di deskripsikan bahwa nilai minimum 0 atau tidak sekolah sedangkan nilai maksimum sebesar 12 yaitu pendidikan SMA dan rata-rata pendidikan sebesar 7 tahun , standar deviasi data pendidikan adalah 2,481
3. Variabel Tanggungan (X3), dari data tersebut bisa di deskripsikan bahwa nilai minimum 0 sedangkan nilai maksimum sebesar 4 orang dan rata-rata jumlah tanggungan yang setiap bulannya sebesar $1,83 = 2$ orang , standar deviasi data tanggungan adalah 0,829

4. Variabel Lama Kerja (X4), dari data tersebut bisa di deskripsikan bahwa nilai minimum 2 sedangkan nilai maksimum sebesar 27 dan rata-rata lama kerja yang setiap bulannya sebesar 10,57 tahun , standar deviasi data lama kerja adalah 6,715.
5. Variabel Upah (X5), dari data tersebut bisa di deskripsikan bahwa nilai minimum 3.460.000 sedangkan nilai maksimum sebesar 8. 504.960 dan rata-rata upah yang setiap bulannya sebesar 4.854.829, standar deviasi data upah adalah 1.097.435,158.
- 7 6. Variabel Produktivitas (Y), dari data tersebut bisa di deskripsikan bahwa nilai minimum 21 sedangkan nilai maksimum sebesar 89 dan rata-rata produktivitas yang setiap bulannya sebesar 54,75 , standar deviasi data produktifitas adalah 13,491.

38 4.1.2 Uji Asumsi Klasik

1. Uji normalitas

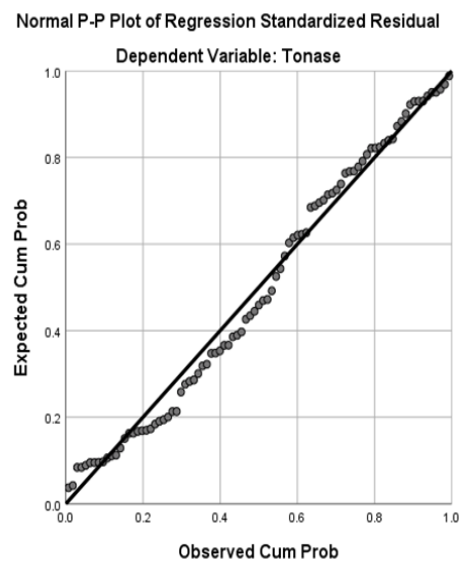
10 Data bertujuan untuk menguji apakah sampel yang digunakan mempunyai distribusi normal atau tidak. Dalam model regresi linier, asumsi iniditunjukkan oleh nilai error yang berdistribusi normal. Model regresi yang baik adalah model regresi yang dimiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak dilakukan pengujian secara statistik. Pengujian normalitas data menggunakan Test of Normality Kolmogorov-Smirnov dalam program SPSS. Menurut

25

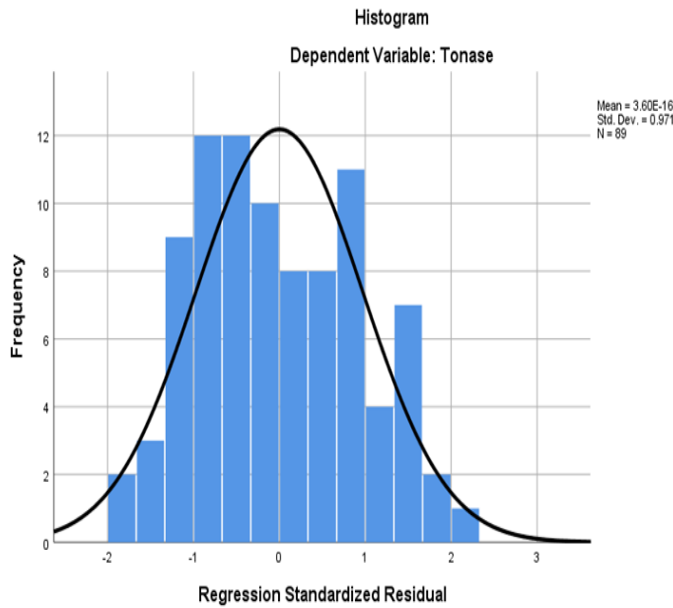
Ghozali (2016) dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan probabilitas (asymtotic significance), yaitu:

- 1) Jika probabilitas $> 0,05$ maka distribusi dari model regresi adalah normal.
- 2) Jika probabilitas $< 0,05$ maka distribusi dari model regresi adalah tidak.

Gambar 4.1 Out SPSS Plot Normalitas



Gambar 4.2 Out SPSS Histogram Normalitas



Tabel 4.2 Output SPSS Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		89
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.40318975
Most Extreme Differences	Absolute	.086
	Positive	.086
	Negative	-.061
Test Statistic		.086
Asymp. Sig. (2-tailed)		.122 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Dari tabel tersebut diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0.200 lebih besar dari 0.05. membuktikan bahwa data berdistribusi normal.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent)

atau tidak. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas.

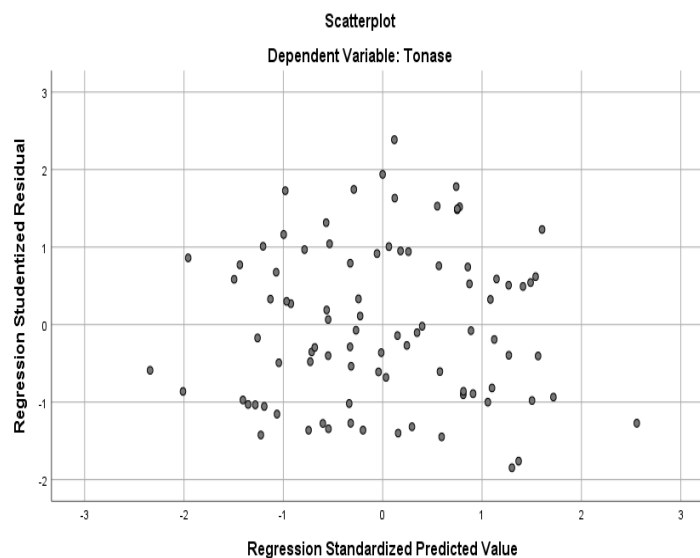
26

Uji Heteroskedastisitas Scatterplot

Menurut Ghozali (2018) uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan kepengamatan lain. Untuk mengetahui apakah terjadi heteroskedastisitas dengan memakai garfik pada SPSS. Dengan pengambilan keputusan pada gambar grafik, tidak ada heteroskedastisitas jika tidak ada pola yang terlihat dan titik-titik tersebar di atas dan di bawah nilai 0 pada sumbu Y. Berikut adalah grafik hasil output SPSS pada penelitian ini:

10

Gambar 4.1 Output SPSS Uji Heteroskedastisitas



10

Berdasarkan hasil *output scatterplot* diatas, maka dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola yang jelas. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Uji Heteroskedastisitas Glejser

Uji heterokedastisitas adalah metode statistik yang digunakan untuk menguji apakah terdapat perbedaan yang signifikan dalam variasi (dispersi) antara kelompok-kelompok atau sub-sampel dalam suatu dataset. Heterokedastisitas terjadi ketika varians (dispersi) data tidak konstan di seluruh rentang nilainya.

Jika nilai signifikansi (Sig.) lebih besar dari 0.05, maka kesimpulannya tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi. Sebaliknya jika nilai signifikansi (Sig.) lebih kecil dari 0.05, maka kesimpulannya terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

Tabel 4.3 Output SPSS Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.756	.183		4.118	.000
	Usia	-.030	.020	-.167	-1.534	.129
	Pendidikan Formal	.024	.025	.102	.955	.342
	Jumlah Tanggungan	-.003	.024	-.012	-.110	.912
	Lama Kerja	.015	.022	.073	.672	.504
	Upah	.014	.007	.205	1.935	.056

a. Dependent Variable: ABS_Res

Berdasarkan output spss diatas diketahui nilai signifikansi (Sig.) untuk semua variabel diatas dari 0.05 maka kesimpulannya tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas adalah metode statistik yang digunakan untuk mendeteksi keberadaan ketergantungan linier yang tinggi antara dua atau lebih variabel independen dalam suatu model regresi.

Multikolinieritas dapat terjadi ketika ada korelasi yang kuat antara variabel-variabel independen, yang dapat mengganggu interpretasi dan keandalan hasil regresi.

Jika nilai VIF < 10.00 maka artinya tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi, sebaliknya Jika nilai VIF > 10.00 maka artinya terjadi multikolinieritas dalam model regresi.

Tabel 4.4 Output SPSS Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.602	.372		17.744	.000		
	Usia	.091	.040	.207	2.272	.026	.929	1.076
	Pendidikan Formal	.149	.050	.263	2.955	.004	.973	1.028
	Jumlah Tanggungan	.173	.049	.318	3.547	.001	.961	1.041
	Lama Kerja	.150	.046	.300	3.300	.001	.936	1.068
	Upah	.047	.015	.277	3.128	.002	.983	1.017
	a. Dependent Variable: Tonase							

Dari output diatas nilai VIF untuk semua variabel kurang 10.00 dan nilai tolerance mendekati 1 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi.

4. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi (autocorrelation test) adalah metode watson wic yang digunakan untuk memeriksa keberadaan ketergantungan linier antara pengamatan-pengamatan dalam suatu urutan waktu atau dalam suatu data yang terkait secara kronologis. Autokorelasi terjadi jika terdapat korelasi antara nilai-nilai pengamatan pada waktu yang berbeda dalam urutan waktu atau antara pengamatan-pengamatan terkait dalam suatu data.

- a. Jika nilai d (durbin watson) lebih kecil dari dL atau lebih besar dari (4-dL) yang berarti terdapat auto kolerasi.
- b. Jika nilai d (durbin watson) terletak antara dU dan (4-dU) yang berarti tidak terdapat auto kolerasi.
- c. Jika nilai d (durbinwatson) terletak antara dL dan dU atau diantara (4-dU) dan (4-dL) maka tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti.

Tabel 4.5 Output SPSS Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.599 ^a	.359	.321	.41516	2.291
a. Predictors: (Constant), Upah, Tanggungan, Pendidikan, Lama Kerja, Usia					
b. Dependent Variable: Produktivitas					

Dari output spss diatas diketahui nilai Durbin-Watson sebesar 2.291 lebih besar dari DU yaitu 1.775 dan lebih besar dari 4-DU yaitu 2.225, maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji durbin watson diatas dapat disimpulkan bahwa tidak Menghasilkan kesimpulan yang pasti.

Untuk memastikan lebih lanjut ada atau tidaknya autokorelasi dalam model regresi lebih lanjut digunakan Uji Run. Uji Run digunakan untuk menguji apakah antar residual terdapat korelasi yang tinggi atau tidak. Jika antar residual tidak terdapat hubungan korelasi maka dikatakan bahwa residual adalah acak atau random. Hipotesis dari Uji Run adalah sebagai berikut:

Ho: Nilai Sig > 0,05, residual random (acak),

Ha: Nilai Sig < 0,05, residual tidak random.

Tabel 4.6 Output SPSS Runs Test

Runs Test	
	Unstandardized Residual
Test Value ^a	-.04267
Cases < Test Value	44
Cases >= Test Value	45
Total Cases	89
Number of Runs	47
Z	.321
Asymp. Sig. (2-tailed)	.748
a. Median	

Dapat disimpulkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2- tailed) 0.748 di atas tingkat kepercayaan 5% yaitu sehingga H_0 dapat diterima. Hal ini berarti data yang dipergunakan tersebar (random). Dapat diketahui bahwa tidak terdapat masalah autokorelasi antar variabel independen, sehingga model regresi layak digunakan.

4.1.3 Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi dalam penelitian ini dilakukan untuk menghitung besarnya pengaruh dari independen terhadap variabel dependen. Selain itu, analisis regresi juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Hal tersebut dapat terlihat dari tabel hasil perhitungan regresi di bawah ini :

18

Tabel 4.1 Output SPSS Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.602	.372		17.744	.000		
	Usia	.091	.040	.207	2.272	.026	.929	1.076
	Pendidikan	.149	.050	.263	2.955	.004	.973	1.028
	Tanggungjan	.173	.049	.318	3.547	.001	.961	1.041
	Lama Kerja	.150	.046	.300	3.300	.001	.936	1.068
	Upah	.047	.015	.277	3.128	.002	.983	1.017

a. Dependent Variable: Produktivitas

Untuk menentukan persamaan regresi berganda dilakukan analisis koefisien regresi sebagai berikut:

29

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + b_4x_4 + b_5x_5$$

$$Y = 6.602 + 0.091X_1 + 0.149 X_2 + 0.173 X_3 + 0.150 X_4 + 0.047 X_5$$

Dimana:

X1 = Usia

X2 = Pendidikan Formal

X3 = Jumlah Tanggungan

X4 = Lama Kerja

X5 = Upah

Y = Produktivitas

Dari persamaan regresi diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

46

- 1) a = 6.602 menunjukkan bahwa jika nilai X1, X2, X3, X4 dan X5 tetap (tidak mengalami perubahan) maka nilai konstanta Y sebesar 6.602.
- 2) b1 = 0.091 nilai ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam usia akan meningkatkan produktivitas sebesar 0.091 unit, dengan asumsi variabel lainnya tetap konstan. Ini berarti semakin bertambah usia seseorang, produktivitasnya cenderung meningkat,

meskipun pengaruhnya relatif kecil. Koefisien Beta 0,20. Usia menyumbang sekitar 20.7% terhadap variasi produktivitas dalam model ini. Artinya, usia memiliki pengaruh sedang terhadap produktivitas. Karena nilai ini kurang dari 0.05, usia memiliki pengaruh yang signifikan secara statistik terhadap produktivitas.

- 3) $b_2 = 0.149$ menyatakan setiap peningkatan tingkat pendidikan akan meningkatkan produktivitas sebesar 0.149 unit. Pendidikan yang lebih tinggi cenderung meningkatkan kemampuan dan efisiensi dalam pekerjaan. Koefisien Beta (0.263): Pendidikan memberikan kontribusi sebesar 26.3% terhadap variasi produktivitas, menunjukkan bahwa pendidikan memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan dengan usia. Nilai Sig. (0.004): Karena nilai Sig. jauh di bawah 0.05, pendidikan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas. Ini menegaskan bahwa semakin tinggi pendidikan seseorang, semakin tinggi pula produktivitasnya.
- 4) $b_3 = 0.173$ menyatakan setiap peningkatan jumlah tanggungan meningkatkan produktivitas sebesar 0.173 unit. Ini mungkin terjadi karena seseorang dengan lebih banyak tanggungan merasa lebih termotivasi untuk bekerja lebih keras. Koefisien Beta (0.318): Tanggungan memiliki pengaruh terbesar dalam model ini, dengan kontribusi sebesar 31.8%. Ini menunjukkan bahwa tanggungan adalah variabel independen yang paling berpengaruh terhadap produktivitas. Nilai Sig. (0.001): Karena nilai Sig. sangat rendah, tanggungan memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap produktivitas.

- 5) $b_4 = 0.150$ menyatakan setiap tambahan satu tahun pengalaman kerja meningkatkan produktivitas sebesar 0.150 unit. Lama kerja mempengaruhi produktivitas karena pengalaman biasanya meningkatkan efisiensi dan kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas. Koefisien Beta (0.300): Lama kerja menyumbang 30% terhadap variasi produktivitas, menunjukkan pengaruh yang cukup kuat, hampir setara dengan tanggungan. Nilai Sig. (0.001): Nilai Sig. yang rendah menunjukkan bahwa lama kerja memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap produktivitas.
- 6) $b_5 = 0.047$ menyatakan setiap peningkatan upah sebesar satu unit meningkatkan produktivitas sebesar 0.047 unit. Meskipun peningkatan upah berhubungan dengan produktivitas, pengaruhnya relatif kecil dibandingkan dengan variabel lain. Koefisien Beta (0.277): Upah berkontribusi sebesar 27.7% terhadap variasi produktivitas. Meski pengaruhnya kuat, ia masih lebih rendah dibandingkan tanggungan dan lama kerja. Nilai Sig. (0.002): Nilai Sig. yang lebih kecil dari 0.05 menunjukkan bahwa upah memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas.

Dari hasil perhitungan melalui regresi ini maka dapat disimpulkan atas pengaruh masing-masing variabel dependent terhadap variabel independen sebagai berikut :

Tanggungan memiliki pengaruh terbesar terhadap produktivitas, menunjukkan bahwa semakin banyak tanggungan seseorang, semakin besar dorongannya untuk meningkatkan produktivitas.

Lama Kerja juga memiliki pengaruh signifikan, yang menunjukkan bahwa pengalaman di tempat kerja memainkan peran penting dalam meningkatkan produktivitas.

Upah berpengaruh secara signifikan, tetapi dengan pengaruh yang lebih kecil dibandingkan tanggungan dan lama kerja.

Pendidikan juga memengaruhi produktivitas secara signifikan, tetapi pengaruhnya lebih rendah dibandingkan tanggungan dan lama kerja.

Usia meskipun signifikan, memiliki pengaruh paling kecil dibandingkan variabel lainnya dalam model ini.

4.1.4 Uji Hipotesis

1. Uji T (Uji Parsial)

Uji t parsial (partial t-test) adalah metode statistik yang digunakan untuk menguji apakah suatu variabel independen tertentu secara signifikan mempengaruhi variabel dependen dalam suatu model regresi linear berganda, ketika kontrol terhadap variabel-variabel independen lainnya telah dilakukan.

Tabel 4.1 Output SPSS Uji T (Uji Parsial)

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.602	.372		17.744	.000		
	Usia	.091	.040	.207	2.272	.026	.929	1.076
	Pendidikan	.149	.050	.263	2.955	.004	.973	1.028
	Tanggungan	.173	.049	.318	3.547	.001	.961	1.041
	Lama Kerja	.150	.046	.300	3.300	.001	.936	1.068
	Upah	.047	.015	.277	3.128	.002	.983	1.017

a. Dependent Variable: Produktivitas

2 Diperoleh nilai usia (X1) thitung sebesar 2.272. Selanjutnya menentukan tTabel. Tabel distribusi t dicari pada $\alpha/2 = 0,05 = 0.025$ dengan derajat bebas N-k-1 yaitu $89 - 5 - 1 = 83$, maka diperoleh tTabel 1.989. Karena thitung lebih besar daripada ttabel yaitu $2.272 > 1.989$ dan nilai signifikansi (Sig.) $0.026 < 0.05$, maka dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara usia terhadap produktivitas.

2 Nilai variabel pendidikan formal (X2) thitung sebesar 2.955. Selanjutnya menentukan tTabel. Tabel distribusi t dicari pada $\alpha/2 = 0,05 = 0.025$ dengan derajat bebas N-k-1 yaitu $89 - 5 - 1 = 83$, maka diperoleh tTabel 1.989. Karena thitung lebih besar daripada ttabel yaitu $2.955 > 1.989$ dan nilai signifikansi (Sig.) $0.004 < 0.05$, maka dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pendidikan formal terhadap produktivitas.

2 Diperoleh nilai variabel jumlah tanggungan (X3) thitung sebesar 3.547. Selanjutnya menentukan tTabel. Tabel distribusi t dicari pada $\alpha/2 = 0,05 = 0.025$ dengan derajat bebas N-k-1 yaitu $89 - 5 - 1 = 83$, maka diperoleh tTabel 1.989. Karena thitung lebih besar daripada ttabel yaitu $3.547 > 1.989$ dan nilai signifikansi (Sig.) $0.001 < 0.05$, maka dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara jumlah tanggungan anggunan terhadap produktivitas.

2 Diperoleh nilai variabel lama kerja (X4) thitung sebesar 3.300. Selanjutnya menentukan tTabel. Tabel distribusi t dicari pada $\alpha/2 = 0,05 = 0.025$ dengan derajat bebas N-k-1 yaitu $89 - 5 - 1 = 83$, maka diperoleh

tTabel 1.989. Karena thitung lebih besar daripada ttabel yaitu $3.300 > 1.989$ dan nilai signifikansi (Sig.) $0.001 < 0.05$, maka dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lama kerja terhadap produktivitas.

Diperoleh nilai variabel upah (X5) thitung sebesar 3.128.

Selanjutnya menentukan tTabel. Tabel distribusi t dicari pada $\alpha/2 = 0,05 = 0.025$ dengan derajat bebas $N-k-1$ yaitu $89 - 5 - 1 = 83$, maka diperoleh tTabel 1.989. Karena thitung lebih besar daripada ttabel yaitu $3.128 > 1.989$ dan nilai signifikansi (Sig.) $0.002 < 0.05$, maka dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara upah terhadap produktivitas.

2. Uji F (Uji Simultan)

Uji F simultan (simultaneous F-test) adalah metode statistik yang digunakan untuk menguji secara bersama-sama apakah sekelompok variabel independen secara signifikan mempengaruhi variabel dependen dalam suatu model regresi linear berganda. Uji ini bertujuan untuk memeriksa hipotesis nol bahwa koefisien regresi dari seluruh variabel independen adalah nol secara bersama-sama.

Tabel 4.2 Output SPSS Uji F (Uji Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8.018	5	1.604	9.304	.000 ^b
	Residual	14.305	83	.172		
	Total	22.323	88			
a. Dependent Variable: Produktivitas						
b. Predictors: (Constant), Upah, Tanggungan, Pendidikan, Lama Kerja, Usia						

Berdasarkan tabel output spss diperoleh Fhitung sebesar 9.304 dan selanjutnya menentukan Ftabel. Tabel distribusi F dicari pada $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas $N-k-1$ yaitu $89 - 6 - 1 = 83$, maka diperoleh Ftabel 2.32 (dapat dilihat di distribus ftabel). Maka dapat disimpulkan jika Fhitung lebih besar daripada Ftabel yaitu $9.304 > 2.32$ dan nilai signifikan $0.000 < 0.05$, sehingga dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara usia, pendidikan formal, jumlah tanggungan, lama kerja dan upah terhadap produktivitas.

3. Koefisien Determinasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh dari variabel bebas (independent variable) terhadap variabel terkait (dependent variable), biasanya ditanyakan dalam presentase. Koefisien determinasi ini dapat dihitung dengan menggunakan rumus :

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Dimana:

Kd = Koefisien Determinasi

r = Koefisien Korelasi

Tabel 4.3 Output SPSS Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.599 ^a	.359	.321	.41516	2.291
a. Predictors: (Constant), Upah, Tanggungan, Pendidikan, Lama Kerja, Usia					
b. Dependent Variable: Produktivitas					

Dari table output spss diatas Summary Uji Koefisien Determinasi diperoleh koefisien determinasi (R square) sebesar 0.359 atau $0.359 \times$

100 = 35.9 % yang memiliki pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (X_1 , X_2 , X_3 , X_4 dan X_5) terhadap variabel terikat (Y) adalah sebesar 35.9 % dan selebihnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak peneliti teliti. Dengan kata lain nilai R square adalah 0,359 mendekati kearah 1.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh usia (X_1) terhadap produktivitas pemanen kelapa sawit

2 Nilai Usia (X_1) thitung sebesar 2.272. Selanjutnya menentukan tTabel. Tabel distribusi t dicari pada $\alpha/2 = 0,05 = 0.025$ dengan derajat bebas $N-k-1$ yaitu $89 - 5 - 1 = 83$, maka diperoleh tTabel 1.989. Karena thitung lebih besar daripada ttabel yaitu $2.272 > 1.989$ dan nilai signifikansi (Sig.) $0.026 < 0.05$, maka dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara usia terhadap produktivitas. Hasil ini sejalan dengan yang dikemukakan Van den ban dan Hawkins (1999), faktor-faktor yang harus dipertimbangkan dalam peningkatan produktivitas tenaga kerja adalah tingkat usia. Usia berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja karena berkaitan dengan kemampuan fisik seseorang. Karyawan yang memiliki usia yang lebih mudah akan mempunyai fisik yang lebih kuat ketimbang karyawan yang usianya yang lebih tua. Dengan kemampuan fisik yang dimiliki karyawan akan menyebabkan tingkat produktivitasnya akan lebih baik.

Usia seseorang terhitung sejak mulai dilahirkan sampai dengan berulang tahun, semakin meningkat usia seseorang maka tingkat kematangan dan kekuatan fisik akan menjadi lebih matang baik dalam

berpikir maupun bekerja. Sejalan dengan penelitian (Aprilyanti, 2017) yang menemukan usia karyawan tidak mempengaruhi efektivitas kerjanya, namun dilihat dari nilai koefisiennya memberikan tanda positif, artinya usia karyawan memberikan efek positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

Penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Hasibuan (2021) dan penelitian Manik et al (2021) menunjukkan hasil yaitu usia berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pemanen kelapa sawit. Namun, penelitian Billa et al (2021) dan Setiawati et al (2019) bertolak belakang dengan hasil yaitu usia tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pemanen kelapa sawit.

4.2.2 Pengaruh pendidikan (X2) terhadap produktivitas pemanen kelapa sawit

Pendidikan seseorang dapat diartikan sebagai lamanya seseorang mendapatkan pendidikan dibangku sekolah (pendidikan formal). Hasil penelitian diketahui pendidikan tenaga kerja pemanen maksimum menempuh pendidikan selama 12 tahun atau pada jenjang SMA. Namun, ada beberapa pemanen yang tidak menempuh jenjang sekolah formal atau 0 th untuk pendidikan. Diperoleh nilai variabel Pendidikan Formal (X2) thitung sebesar 2.955. Selanjutnya menentukan tTabel. Tabel distribusi t dicari pada $\alpha/2 = 0,05 = 0.025$ dengan derajat bebas $N-k-1$ yaitu $89 - 5 - 1 = 83$, maka diperoleh tTabel 1.989. Karena thitung lebih besar daripada ttabel yaitu $2.955 > 1.989$ dan nilai signifikansi (Sig.) $0.004 < 0.05$, maka dapat diartikan bahwa terdapat

pengaruh yang signifikan antara Pendidikan Formal terhadap produktivitas.

Hasil ini bertentangan dengan teori yang diungkapkan oleh Andrew E. dan lestari yaitu bahwa pendidikan seseorang akan memudahkan dalam hal mengenai pemahaman terhadap sesuatu dan lingkungan kehidupan dimana dia berada secara menyeluruh. Dengan pendidikan seseorang akan memiliki pengetahuan, kecakapan/ ketrampilan, sikap dan karakter yang lebih matang. Hal ini dikarenakan produktivitas dari setiap karyawan panen dipengaruhi oleh jenjang pendidikannya.

3 Pendidikan akan bermanfaat jika memiliki korelasi pada bidang yang digeluti oleh suatu tenaga kerja. Diketahui bahwa pendidikan yang dimiliki oleh tenaga kerja tidak memiliki korelasi dengan bidang yang mereka geluti dan tingkat pendidikan tenaga kerja yang diperoleh tidak memberikan Hard Skill dan Soft Skill pada bidang tersebut. Pendidikan yang baik akan menghasilkan etos kerja yang baik, tetapi dilapangan diketahui bahwa tenaga kerja tidak memiliki etos kerja. Hal ini diperoleh dari Asisten dan Mandor yang berada dilapangan.

Penelitian ini dengan penelitian Hasibuan (2021) dan penelitian Manik et al (2021) menunjukkan hasil yaitu pendidikan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pemanen kelapa sawit. Tetapi penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian Billa et al (2021) dan Setiawati et al (2019) menunjukkan hasil yaitu pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pemanen kelapa sawit.

4.2.3 Pengaruh jumlah tanggungan (X_3) terhadap produktivitas pemanen kelapa sawit

Jumlah tanggungan merupakan banyaknya anggota keluarga yang harus ditanggung seorang tenaga kerja untuk memenuhi hidup dan keluarganya. Dari hasil penelitian diketahui bahwa karyawan panen sawit pada PT Smart Tbk maksimum memiliki tanggungan 4 orang, walaupun ada beberapa karyawan panen yang tidak sama sekoali memilik tanggungan atau 0 orang. Hal ini juga berkaitan dengan teori dimana secara normatif semakin banyak jumlah tanggungan, maka semakin tinggi tingkat produktivitas. Hal ini dikarenakan besarnya jumlah tanggungan yang mereka miliki secara otomatis tingkat pengeluaran biaya juga semakin tinggi, dimana mereka harus memenuhi kebutuhan sehari-hari untuk biaya makan, sandang dan juga biaya lain-lain seperti biaya sekolah anak mereka. Hal ini yang menjadi dasar tenaga kerja untuk bekerja secara optimal karena banyaknya pengeluaran tenaga kerja memenuhi kebutuhan keluarga dan biaya sekolah dari anak-anak mereka.

Diperoleh nilai variabel jumlah tanggungan (X_3) thitung sebesar 3.547. Selanjutnya menentukan tTabel. Tabel distribusi t dicari pada $\alpha/2 = 0,05 = 0.025$ dengan derajat bebas $N-k-1$ yaitu $89 - 5 - 1 = 83$, maka diperoleh tTabel 1.989. Karena thitung lebih besar daripada ttabel yaitu $3.547 > 1.989$ dan nilai signifikansi (Sig.) $0.001 < 0.05$,

maka dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara jumlah tanggungan terhadap produktivitas

Penelitian ini dengan penelitian Billa et al (2021) menunjukkan hasil yaitu jumlah tanggungan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pemanen kelapa sawit. Tetapi, penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Manik et al (2021) dan penelitian setiawati et al (2022) menunjukkan hasil yaitu jumlah tanggungan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pemanen kelapa sawit.

4.2.4 Pengaruh lama kerja (X_4) terhadap produktivitas pemanen kelapa sawit

2 Diperoleh nilai variabel lama kerja (X_4) thitung sebesar 3.300. Selanjutnya menentukan tTabel. Tabel distribusi t dicari pada $\alpha/2 = 0,05 = 0,025$ dengan derajat bebas $N-k-1$ yaitu $89 - 5 - 1 = 83$, maka diperoleh tTabel 1.989. Karena thitung lebih besar daripada ttabel yaitu $3.300 > 1.989$ dan nilai signifikansi (Sig.) $0.001 < 0.05$, maka dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lama kerja terhadap produktivitas.

Lama kerja adalah pembentukan pengetahuan atau ketrampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Pengalaman kerja yang tentu dapat mengurangi kesalahan-kesalahan yang dilakukan saat bekerja, dalam penelitian ini pengalaman bekerja mempengaruhi tingkat produktivitas.

Penelitian ini dengan penelitian Billa et al (2021) menunjukkan hasil yaitu lama bekerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pemanen kelapa sawit. Tetapi, penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh hasibuan et al (2021), Manik et al (2021) dan penelitian setiawati et al (2022) menunjukkan hasil yaitu lama kerja signifikan terhadap produktivitas pemanen kelapa sawit.

4.2.5 Pengaruh upah (X_5) terhadap produktivitas pemanen kelapa sawit

Penerimaan atau upah yang diterima oleh tenaga kerja diharapkan dapat lebih meningkatkan produktivitas kerjanya. Dalam penelitian ini penerimaan atau upah yang diterima tenaga kerja panen adalah terdiri dari gaji pokok, total premi. Tenaga kerja yang menghasilkan lebih banyak produksi akan memperoleh penghasilan yang lebih baik pula.

Diperoleh nilai variabel upah (X_5) thitung sebesar 3.128. Selanjutnya menentukan tTabel. Tabel distribusi t dicari pada $\alpha/2 = 0,05 = 0.025$ dengan derajat bebas $N-k-1$ yaitu $89 - 5 - 1 = 83$, maka diperoleh tTabel 1.989. Karena thitung lebih besar daripada ttabel yaitu $3.128 > 1.989$ dan nilai signifikansi (Sig.) $0.002 < 0.05$, maka dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara upah terhadap produktivitas.

Hal ini dikarenakan pada semua karyawan mempunyai pendapatan yang berbeda-beda, ini dapat dilihat di lapangan bahwa tenaga kerja yang menghasilkan produksi yang lebih banyak akan memperoleh penghasilan yang lebih baik dan pendapatan yang

diperoleh karyawan sebagian besar digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup dirinya dan keluarganya. Dengan demikian memotivasi para tenaga kerja untuk dapat menghasilkan produksi TBS yang lebih banyak dengan segenap kemampuannya, sehingga pendapatan yang diperoleh juga akan bertambah (meningkat) dan kesejahteraan keluarga akan terbina dengan baik.

Penelitian ini dengan penelitian Billa et al (2021) dan hasibuan (2021) menunjukkan hasil yaitu upah berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pemanen kelapa sawit. Tetapi, penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Manik et al (2021) dan penelitian setiawati et al (2022) menunjukkan hasil yaitu upah tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pemanen kelapa sawit.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

1. Dari hasil uji statistik secara serempak/simultan diperoleh bahwa variabel usia, pendidikan, jumlah tanggungan, lama kerja dan upah berpengaruh secara nyata atau signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja pemanen kelapa sawit.
2. Secara parsial variabel usia, pendidikan, jumlah tanggungan, lama kerja, dan upah juga berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas pemanen kelapa sawit .

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan diatas, peneliti dapat memberikan beberapa saran yaitu, sebagai berikut:

1. Untuk perusahaan disarankan agar perlu memberikan tambahan yang sesuai kepada pemanen kelapa sawit sehingga pemanen dapat termotivasi untuk tetap terampil dan giat dalam melakukan pekerjaan, sehingga produktivitas meningkat dan begitu juga untuk penghasilan pemanen.
2. Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui faktor-faktor lain apa saja yang dapat mempengaruhi produktivitas tenaga kerja panen seperti jaminan sosial, gizi dan kesehatan, kenyamanan tempat kerja atau faktor-faktor lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta
- A. Widarjono, *Ekonometrika : Teori dan Aplikasi Untuk Ekonomi dan Bisnis, Pertama*. Yogyakarta : Ekonosia, 2005
- Becker, G.S. (1964). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. University of Chicago Press
- Damanik, D. J. (2021). Pengaruh Upah Dan Premi Terhadap Kepuasan Kerja Pemanen Kelapa Sawit Di Ptpn Ii Kebun Limau Mungkur Kabupaten Deli Serdang. *Jurnal Agrilink: Kajian Agribisnis Dan Rumpun Ilmu*
<https://jurnal.usi.ac.id/index.php/agrilink/article/view/298>
- Gusriadi, D. (2020). *Manajemen Pemanenan Kelapa Sawit (Elaeis Guineensis Jacq.) Di Estate I Pt Sakti Mait Jaya Langit Kalimantan Tengah*. Ereport.Ipb.Ac.Id.
<https://ereport.ipb.ac.id/id/eprint/4078/1/J3t117018-01-Dirta-Cover.Pdf>
- Hasibuan, M,S,P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia I*. Jakarta : Bumi Aksara
- Lubis, F. A. F., Mardiana, S., & Lubis, M. M. (2021). Analisis Sistem Premi Panen Kelapa Sawit Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus: Unit Kebun Rambutan Perkebunan Nusantara Iii *Jurnal Agriuma*.
<http://www.ojs.uma.ac.id/index.php/agriuma/article/view/%235120>
- Mahasiswa, J., & Samudra, A. (N.D.). *Determinan Produktivitas Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara Iii Afdeling V Marpinggan* (Vol. 3, Issue 5).
- Manik, J. R., Mei Br Kabeakan, N. T., & Susanti, R. (2021). Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Panen Kelapa Sawit Pt.Lonsum (Studi Kasus: Pt. Lonsum Kebun Lima Puluh Kecamatan Lima Puluh Kabupaten Batu Bara). In *Jurnal Agroteknosains* (Vol. 5, Issue 2).
- Nasution, N. A. S., Ismiasih, I., & Dinarti, S. I. (2023). Tingkat Pengetahuan Petani Kelapa Sawit Dalam Penerapan Good Agricultural Practices (Gap): Sebuah Analisis Rating Scale. *Jsep (Journal Of Social And*
<https://jurnal.unej.ac.id/index.php/jsep/article/view/37946>
- Ningsih, N. (N.D.). Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Pemanen Kelapa Sawit: Literature Review. *Analisis Faktor Yang Mempengaruhi (Nurafrillia Ningsih) Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(5), 2986–6340.
<https://doi.org/10.5281/zenodo.8023458>

- Nurhayati, N., Usman, U., Ritonga, E., & ... (2020). Potensi Pengembangan Tumpang Sari Kedelai Di Perkebunan Kelapa Sawit Belum Menghasilkan Di Provinsi Riau. <https://conference.unsri.ac.id/index.php/lahansuboptimal/article/view/1933>
- Setiawati, D. A., Dan, F., Program, I., Agribisnis, S., & Pertanian, F. (2019). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Panen Kelapa Sawit Di Pt. Perkebunan Nusantara Vi Unit Usaha Rimbo Satu (Rimsa). *Cemara Journal, Volume 16 No 1*, 29–35.
- Suardi, T. F., Insan Noor, T., & Setiawan, I. (2019a). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Pemanen Kelapa Sawit Di Pt. Perkebunan Nusantara Iii (Persero) Medan*. 4(1).
- Suardi, T. F., Insan Noor, T., & Setiawan, I. (2019b). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Pemanen Kelapa Sawit Di Pt. Perkebunan Nusantara Iii (Persero) Medan*. 4(1).
- Subiyantoro, S. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Non Fisik, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Pemanenan Kelapa Sawit Di Perseroan Terbatas Smart Terbuka*.
- Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian*, Ketigabelas. Bandung: CV Alfabeta, 2008
- Sunarto, A., & Abdul Aziz, R. (2022). *Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Poliplant Sejahtera Kalimantan Barat*. 2(3).
- Van den Ban, A. W., & Hawkins, H.S (1999). *Agricultural Extension*. Oxford : Blackwell Publishing.