


instiper 13

jurnal_23064

 21 Mar 2025

 Cek Plagiat

 INSTIPER

Document Details

Submission ID

trn:oid::1:3189791095

Submission Date

Mar 21, 2025, 12:53 PM GMT+7

Download Date

Mar 21, 2025, 12:58 PM GMT+7

File Name

jurnal_frendi_revisi_FIKSs.docx

File Size

115.5 KB

15 Pages

4,027 Words

26,065 Characters




16% Overall Similarity

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

Filtered from the Report

- Bibliography
- Quoted Text

Top Sources

- 15%  Internet sources
- 5%  Publications
- 2%  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

- 15% Internet sources
- 5% Publications
- 2% 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	
journal.instiperjogja.ac.id		1%
2	Student papers	
Universitas Diponegoro		<1%
3	Internet	
repository.stiedewantara.ac.id		<1%
4	Student papers	
Universitas Muria Kudus		<1%
5	Student papers	
Sriwijaya University		<1%
6	Internet	
repositori.usu.ac.id		<1%
7	Internet	
www.scribd.com		<1%
8	Internet	
eprints.umk.ac.id		<1%
9	Internet	
eprints.umm.ac.id		<1%
10	Internet	
repo.iain-tulungagung.ac.id		<1%
11	Internet	
eprints.umpo.ac.id		<1%

12	Internet	lib.unnes.ac.id	<1%
13	Internet	media.neliti.com	<1%
14	Internet	repo.stikesperintis.ac.id	<1%
15	Internet	buktipers.com	<1%
16	Internet	download.garuda.ristekdikti.go.id	<1%
17	Internet	ejournal.unsrat.ac.id	<1%
18	Internet	eprints.umg.ac.id	<1%
19	Internet	jmas.unbari.ac.id	<1%
20	Internet	repositori.utu.ac.id	<1%
21	Internet	repository.ar-raniry.ac.id	<1%
22	Internet	www.sciencegate.app	<1%
23	Internet	eprints.mdp.ac.id	<1%
24	Internet	jim.unisma.ac.id	<1%
25	Internet	repository.stikesmukla.ac.id	<1%

26	Internet	www.ejournal.gunadarma.ac.id	<1%
27	Internet	docobook.com	<1%
28	Internet	fr.scribd.com	<1%
29	Internet	id.123dok.com	<1%
30	Internet	journal.ppnijateng.org	<1%
31	Internet	profesionalmudacendekia.com	<1%
32	Internet	repository.univ-tridinanti.ac.id	<1%
33	Internet	repository.unja.ac.id	<1%
34	Internet	text-id.123dok.com	<1%
35	Internet	vdocuments.net	<1%
36	Internet	123dok.com	<1%
37	Publication	Anton Subyantoro, Supriyono Supriyono. "KINERJA KARYAWAN BALAI LATIHAN K...	<1%
38	Internet	arinsarina.wordpress.com	<1%
39	Internet	dinastirev.org	<1%

40	Internet	ejournal.undip.ac.id	<1%
41	Internet	eprints.iain-surakarta.ac.id	<1%
42	Internet	garuda.kemdikbud.go.id	<1%
43	Internet	jurnal.ibmt.ac.id	<1%
44	Internet	karamhamzal.blogspot.com	<1%
45	Internet	pps.unud.ac.id	<1%
46	Internet	repositori.umsu.ac.id	<1%
47	Internet	repository.uin-suska.ac.id	<1%
48	Internet	repository.umi.ac.id	<1%
49	Internet	www.coursehero.com	<1%
50	Publication	I Komang Tobi Sutya Andika. "Pengaruh pelatihan dan pengalaman kerjaterhada...	<1%
51	Publication	Sunaryo Sunaryo, Sopi Pentana, Bagus Handoko, Welly Damayanti. "Pengaruh Pe...	<1%
52	Publication	Guspianto Guspianto, Asparian Asparian, Evy Wisudariani. "Studi Kualitatif : Fakt...	<1%
53	Publication	Widya Febriyanti, Dwi Fionasari, Agustiawan Agustiawan, Rama Gita Suci. "Penga...	<1%

AGROFORETECH

Volume XX, Nomor XX, Tahun XXXX

PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT SOCFINDO BANGUN BANDAR, KECAMATAN DOLOK MASIHUL, KABUPATEN SERDANG BEDAGAI

Jhon Ifrendi Sipayung¹, Danang Manumono², Fitri Kurniawati³

¹Program Studi, (Pertanian), INSTIPER Yogyakarta

^{*)}Email Korespondensi: Jhonifrendis@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilaksanakan untuk mengetahui pengaruh terhadap jenjang pendidikan dengan kinerja karyawan panen dan karyawan rawat di PT. Socfindo Bangun Bandar, Kecamatan Dolok Masihul. Metode dasar yang diterapkan dalam penelitian ini adalah dengan memanfaatkan metode deskriptif kuantitatif. Teknik pengumpulan sampel dengan memanfaatkan metode Accidental Sampling. Yaitu Teknik pengambilan sampel secara langsung dan tanpa perencanaan. Karyawan perawatan sebanyak 45 responden dan karyawan panen sebanyak 45 responden di PT. Socfindo Bangun Bandar, Kecamatan dolok Masihul, Kabupaten Serdang Bedagai. Sampel diambil dari 3 kemandoran yang mana setiap mandor diambil sebanyak 15 responden karyawan perawatan dan 15 karyawan panen. Sehingga jumlah sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 90 responden. Teknik analisis yang diterapkan pada penelitian ini adalah regresi linier berganda dengan cara menguji dugaan sementara atau hipotesis yaitu Uji R², Uji F, dan Uji T (parsial). Hasil penelitian memperlihatkan nilai koefisien R-SQUARE ini adalah sebesar 0,807, nilai P.VALUE dalam uji F berdasarkan Analysis Of Variance-From Mean adalah sebesar 0.195, menyatakan bahwa semua variabel tidak berpengaruh nyata. Akan tetapi uji-T parsial pada indikator LMBKRJ (lama Bekerja) mempunyai P-Value sebesar 0.062 yang berpengaruh nyata pada $\alpha = 10\%$. Indikator PLTHN, PNKRJ, USIA, Dan Variaebi PDDKN tidak berpengaruh nyata daik dalam $\alpha = 10\%$ maupun $\alpha = 5\%$.

Kata Kunci: Pelatihan dan pengembangan, Pengalaman kerja, Rentang usia, Lama bekerja, Jenjang pendidikan, Kinerja

PENDAHULUAN

28 Pada zaman sekarang perkembangan perekonomian global mengharuskan berbagai perusahaan supaya tetap mempertahankan kelangsungan hidup dan Tingkat stabilitasnya. Meningkatnya sistem ekonomi global juga dapat menyebabkan dampak terhadap lingkungan bisnis secara signifikan di berbagai perusahaan, seperti perkembangan perusahaan yang ditunjukkan dengan berkembangnya performa dan semangat kerja para pegawai di perusahaan.

32 Sumber daya yang dimiliki oleh suatu perusahaan tentunya tidak akan memperoleh hasil yang maksimal apabila tidak adanya dukungan dari sumber daya manusia (SDM) yang mempunyai daya kerja yang optimal. Menurut (Panjaitan, 2017), sumber daya manusia merupakan potensi berupa daya pikir dan kemampuan berkarya yang masih tersimpan dalam diri individu. Potensi ini perlu dibina, digali, dan dikembangkan agar dapat dimanfaatkan secara optimal demi kesejahteraan masyarakat performa pekerja merupakan suatu tindakan yang diterapkan pekerja dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan oleh suatu perusahaan. Skala pencapaian dari hasil performa perusahaan merupakan bagian terwujudnya tujuan suatu perusahaan. Pengelolaan performa merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan performa suatu perusahaan, termasuk performa individu maupun kelompok kerja diperusahaan tersebut Deswanti (2023)

18 Menurut Febbyana Halim dalam Huda, (2024) Performa pekerja adalah upaya yang dilakukan oleh individu dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Setiap perusahaan tentunya selalu menginginkan pekerja yang memiliki daya kerja yang tinggi untuk mencapai hasil kerja yang optimal dan prestasi selama bekerja. Prestasi pekerja memiliki peran penting dalam mendukung kemajuan perusahaan. Dengan pekerja yang berprestasi, perusahaan dapat meningkatkan produktivitas dan mampu mengejar target yang diinginkan. Performa pekerja yang baik juga menjadi faktor penentu kualitas dari suatu perusahaan.

52 Pengetahuan merupakan suatu hal yang penting dalam membentuk tindakan seseorang, yang mengandung dua aspek yaitu aspek positif dan aspek negatif. Kemampuan adalah pekerjaan yang didasari keterampilan ataupun pengetahuan seseorang dalam menjalankan suatu pekerjaan dalam kehidupan sehari-hari. Pendidikan serta kemampuan akan mendorong acuan pemberian beban kerja serta tanggung jawab seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya.

35 Pengalaman kerja juga dapat mengacu pada kemampuan dan keterampilan pekerja untuk melakukan tugas yang diberikan. Pengalaman kerja adalah ukuran waktu atau lamanya pekerjaan yang diselesaikan oleh seseorang untuk memahami tanggung jawab suatu pekerjaan dan melaksanakannya secara efektif. Pengalaman kerja tidak hanya terdapat pada keterampilan, bakat, dan kemampuan. Tetapi pengalaman kerja juga dapat dilihat melalui pengalaman seseorang yang sudah lama bekerja atau bekerja pada perusahaan tersebut. Semakin banyak pengalaman yang dimiliki seseorang, maka akan semakin ahli dalam melakukan pekerjaannya. Tingkat pengetahuan dan keterampilan seseorang dapat menentukan pengalaman seseorang. Bili, (2018), pengalaman kerja merupakan ukuran durasi atau masa kerja

yang telah dijalani seseorang, sehingga ia dapat memahami tugas-tugas dalam suatu pekerjaan dan melaksanakannya dengan baik. Seiring bertambahnya pengalaman, tingkat keterampilan juga meningkat.

Pendidikan dan pengalaman kerja menjadi faktor penting dalam meningkatkan produktivitas pekerja. Dengan memiliki pendidikan yang memadai serta pengalaman kerja yang cukup, pekerja dapat menjadikannya sebagai bekal untuk berkontribusi lebih dalam meningkatkan produktivitas perusahaan di masa depan. Performa pekerja dapat diukur dari upaya mereka dalam meningkatkan mutu kehidupan melalui perbaikan kualitas dan kuantitas kerja, serta pelaksanaan tugas dan tanggung jawab secara optimal. Kualitas kerja merujuk pada hasil yang dapat dinilai berdasarkan efektivitas dan efisiensi dalam menyelesaikan tugas guna mencapai target perusahaan secara maksimal. Sementara itu, kuantitas kerja mengacu pada durasi kerja pekerja dalam sehari, yang dapat diukur dari kecepatan dan ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

21 PT. Socfindo Bangun Bandar adalah perusahaan swasta yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit dan beroperasi di Provinsi Sumatera Utara serta Aceh, termasuk pada wilayah Bangun Bandar, Kecamatan Dolok Masihul. Dalam pengelolaan perkebunan kelapa sawit perusahaan ini mempekerjakan banyak pekerja yang bertugas untuk memanen buah sawit dan pekerja yang bertugas untuk melakukan perawatan dengan latar belakang pendidikan serta pengalaman kerja yang berbeda. Berdasarkan hal tersebut peneliti termasuk menganalisis pengaruh pelatihan dan pengembangan serta pengalaman kerja terhadap daya kerja dan kinerja pekerja yang bertugas untuk memanen kelapa sawit serta pekerja yang bertugas untuk melakukan perawatan di PT. Socfindo Bangun Bandar.

38
43
20
27
Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja pekerja panen dan pekerja perawatan di PT. Sucofindo Bangun Banda. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengalaman kerja dapat mempengaruhi kinerja dan daya kerja pekerja di perusahaan tersebut.

29 METODE PENELITIAN

2
34
9
42
11
Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif sebagai pendekatan dasarnya. Menurut Arikunto, (2006) Metode deskriptif bertujuan untuk menyajikan gambaran secara sistematis faktual dan akurat mengenai suatu fenomena atau pun kejadian tertentu. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Agustus hingga Oktober 2024 di PT. Socfindo Bangun Bandar. Sampel penelitian dipilih dengan metode Accidental sampling yaitu Teknik pengambilan sampel secara langsung dan tanpa perencanaan. Dalam penelitian ini melibatkan responden sebanyak 45 orang dari pekerja perawatan dan 45 responden dari pekerja panen. Sampel diambil dari tiga kelompok kemandoran di mana setiap mandor melibatkan 15 responden dari pekerja perawatan dan 15 responden dari pekerja panen. Dengan demikian total sampel dalam penelitian ini berjumlah 90 responnya. responden. Untuk analisis data peneliti menggunakan metode regresi linier berganda dengan pengujian hipotesis melalui Uji R^2 , Uji F, dan Uji T (parsial).

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Kinerja Pekerja PT. Socfindo Bangun Bandar

1. Pelatihan dan pengembangan

Tingkat Pendidikan adalah proses yang dijalani oleh seseorang untuk meningkatkan dan mengembangkan keterampilan, sikap, dan perilakunya, baik sebagai persiapan untuk masa yang akan datang maupun sebagai bagian dari suatu organisasi atau secara mandiri Febyyana Halim dkk, (2023) Pelatihan dan pengembangan pekerja merupakan factor yang sangat penting yang mampu memberikan pengaruh terhadap kinerja serta kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas dan meningkatkan produktivitas kerja. Pendidikan yang dimaksud dalam konteks ini merujuk pada pelatihan dan pengembangan terakhir yang telah ditempuh oleh para pekerja. Febyyana Halim dkk., (2023), Aspek pelatihan dan pengembangan pada umumnya terdiri dari dua jenis, yaitu: (1) Pendidikan formal yaitu pendidikan yang dapat diperoleh melalui jalur sekolah, dan (2) Pendidikan nonformal, yang dapat diukur berdasarkan pelatihan yang diikuti oleh para pekerja. Pendidikan dalam bentuk nonformal ini biasanya diberikan oleh perusahaan sebagai bentuk pelatihan tenaga kerja yang sesuai dengan posisi masing-masing pekerja. Berdasarkan jawaban responden terkait indikator pelatihan dan pengembangan dapat disajikan pada tabel 5.7 berikut.

7

47

Tabel 5. 1 Pernyataan Pelatihan dan pengembangan Responden Pekerja

No	Pernyataan Pelatihan dan pengembangan	Jumlah Responden	Skor	Persentase (%)
1	Pendidikan diperlukan dalam dunia pekerjaan	90	87	96,67
2	pendidikan berpengaruh terhadap kinerja pekerja	90	89	98,89
3	pekerjaan yang saya minati sesuai dengan pelatihan dan pengembangan terakhir saya	90	87	96,67
4	pendidikan formal yang sudah ditempuh membuat kualitas kerja dan kinerja yang baik	90	84	93,33
5	semakin tinggi pelatihan dan pengembangan maka lebih banyak ilmu yang dapat diterapkan dalam pekerjaan	90	83	92,22
6	pendidikan tambahan terakhir saya sesuai dengan kriteria pekerjaan yang saya laksanakan	90	85	94,44
7	pendidikan yang saya lakukan sesuai dengan pekerjaan saya saat ini	90	85	94,44
8	pendidikan tambahan yang saya tempuh memberikan dukungan terhadap kinerja saya sehingga lebih produktif	90	83	92,22
9	pelatihan yang diberikan oleh perusahaan yang saya ikuti cocok dengan pekerjaan yang dilakukan	90	84	93,33
10	pelatihan yang diberikan perusahaan dan saya ikuti mampu mempermudah pemahaman saya terhadap pekerjaan saya	90	83	92,22
11	pelatihan yang diberikan perusahaan dan saya lakukan mampu meningkatkan daya kerja saya	90	84	93,33
12	semakin sering mengikuti pelatihan semakin meningkatkan pengetahuan saya sehingga kinerja lebih baik	90	84	93,33
13	informasi tambahan mengenai bidang kerja yang saya dapat melalui internet dapat menambah pemahaman saya terhadap pekerjaan	90	86	95,56
14	informasi tambahan yang diperoleh dari sesama rekan kerja terkait bidang kerja mampu meningkatkan kinerja	90	75	83,33
15	setiap perusahaan perlu melakukan pelatihan khusus per bidang di perusahaan guna untuk memajukan perusahaan	90	87	96,67
	Rata-rata			93,78

Sumber: Data Primer Setelah Diolah, 2025

1. Meningkatkan Sumber Daya Manusia

14 Pengembangan sumber daya manusia merupakan aspek yang sangat penting. Hal ini tentunya perlu dieksplorasi dan ditingkatkan guna memperluas kapasitas serta kapabilitas setiap individu untuk mendukung kemajuan perusahaan. Salah satu metode yang sering diterapkan untuk mengasah potensi tersebut adalah melalui pendidikan. Pendidikan tidak hanya sekedar mencapai nilai akademik tertentu, tetapi juga harus dilengkapi dengan adanya nilai moral serta kemampuan individu untuk berinteraksi dengan lingkungan kerjanya. Berdasarkan indikator dengan skor tertinggi, yaitu pada pertanyaan nomor 2, ditemukan bahwa pendidikan yang diperoleh memiliki dampak yang sangat signifikan terhadap kinerja dan daya kerja pekerja. Semakin tinggi pelatihan dan pengembangan seseorang, maka semakin mudah mereka untuk memahami sebuah informasi serta dapat menerapkannya dalam pekerjaan. Dari survei yang dilakukan, masih terdapat hasil jawaban yang berada di bawah rata-rata, seperti pada pertanyaan nomor 14. Hal ini dapat terjadi karena informasi mengenai suatu pekerjaan biasanya disampaikan oleh staf, seperti asisten divisi, yang menerima arahan dari atasan sebelum meneruskannya kepada pekerja. Dari hasil analisis yang dilakukan, rata-rata respons mencapai 93,78%, hal ini menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja pekerja, sebagaimana terlihat dari tingginya persentase jawaban responden.

51 2. Pengalaman Kerja

30 Pengalaman kerja pekerja menjadi salah satu faktor yang mampu memberikan kontribusi terhadap kinerja mereka serta memengaruhi efektivitas dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Semakin banyak pengalaman yang didapat, maka semakin baik pula kemampuan pekerja dalam menghadapi berbagai tantangan di tempat kerja, karena semakin lama pekerja bekerja di perusahaan maka semakin paham pekerja tersebut dalam melaksanakan tugas yang sudah diberikan perusahaan. Octavianus, wungow raymon., (2018) pengalaman kerja merupakan aspek dasar bagi seorang pekerja dalam menyesuaikan diri mereka dengan kondisi yang ada, berani mengambil risiko, mengatasi tantangan dengan penuh rasa tanggung jawab serta mampu menjalin komunikasi yang efektif dengan berbagai pihak. Tujuan dari hal ini adalah untuk mempertahankan produktivitas pekerja, meningkatkan kualitas kinerja, serta membentuk individu yang memiliki keahlian sesuai dengan bidangnya.

Perusahaan juga akan melihat pengalaman kerja saat melakukan penerimaan pekerja baru, karena jika perusahaan menerima pekerja yang belum berpengalaman perusahaan harus memiliki pelatihan/ training service sehingga membebankan perusahaan. Berdasarkan jawaban para responden terhadap pernyataan mengenai indikator pengalaman kerja dapat disajikan dalam tabel 5.8.

Tabel 5. 2 Indikator Pengalaman Kerja

No	Pernyataan Pelatihan dan pengembangan	Jumlah Responden	Skor	Persentase (%)
1	Semakin lama pekerja melakukan pekerjaan maka semakin banyak pengalaman yang dimiliki pekerja	90	81	90,00
2	Pengalaman kerja memberikan pengaruh pada performa pekerja	90	75	96,67
3	Lama waktu bekerja memberikan pengaruh terhadap pengalaman kerja	90	82	91,11
4	Produktivitas kerja dapat meningkatkan efektifitas sdm terhadap pengalaman kerja	90	87	83,33
5	Menjalankan tugas suatu pekerjaan dengan baik mempengaruhi pengalaman kerja	90	84	93,33
6	Pengalaman kerja dapat mempermudah saya menyelesaikan pekerjaan	90	83	92,22
7	Pengalaman kerja dapat mempermudah saya dalam mencari pekerjaan	90	82	91,11
8	Saya mempunyai keahlian dalam menyelesaikan tugas yang diberikan	90	83	92,22
9	Pengalaman kerja yang saya punya menjadikan saya dapat memahami tugas yang diberikan dengan lebih baik	90	78	86,67
10	Pengalaman kerja saya akan lebih bermanfaat dalam menguasai peralatan yang digunakan oleh perusahaan	90	83	92,22
11	Pengalaman kerja yang buruk mempengaruhi kualitas seorang pekerja	90	85	94,44
12	Pengalaman kerja menjadikan saya lebih dipercayai dalam melakukan pekerjaan	90	81	90,00
13	Semakin lama saya bekerja, membuat say dapat meminimalisasi terjadinya kesalahan	90	83	92,22
14	Sengalaman kerja membuat saya lebih profesional dalam bekerja	90	83	92,22
15	Lama waktu bekerja diperusahaan memudahkan saya dalam bekerja	90	83	92,22
	Rata-rata			91,33

Sumber: Data Primer Setelah Diolah, 2025

Pengalaman kerja secara keseluruhan dapat dibentuk oleh pekerja dari berbagai kejadian yang diadopsi sebagai Pelajaran dalam hidupnya, dan hasil dari pengalaman di penelitian ini diperlakukan untuk meningkatkan dan mengembangkan bakat yang lebih baik diperusahaan tujuannya adalah untuk menjadikan pekerja yang efektif bagi kemajuan perusahaan, dan untuk menyediakan tenaga kerja itu sendiri sebagai sarana untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja. dalam indikator pengalaman kerja ini skor tertinggi yaitu terdapat di soal nomor 2, pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja pekerja dikarenakan peningkatan keterampilan pekerja dalam melakukan pekerjaan, pengetahuan pekerja semakin berkembang, karyawan semakin percaya diri dalam menyelesaikan tugasnya dapat mempengaruhi kinerja pekerja. Dari rata-rata indikator pengalaman kerja yaitu sebesar 91,33% maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pengalaman kerja akan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pekerja.

3. Produktivitas Kerja Pekerja

Produktivitas kerja adalah kemampuan seseorang ataupun tim yang bertujuan untuk menghasilkan output kerja yang maksimal dengan menggunakan dan memanfaatkan sumber daya yang tersedia secara tepat dan efisien. (Panjaitan, 2018) Produktivitas dapat didefinisikan sebagai perbandingan antara input dan output, dengan penekanan utama pada hasil yang dihasilkan dari suatu proses. Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pekerja adalah Keterampilan dan pengetahuan pekerja, motivasi dan kepuasan kerja pekerja, kepemimpinan dan pengawasan atasan terhadap cara bekerja pekerja, teknologi, dan sumberdaya. Keterampilan dan pengetahuan dapat diperoleh dengan berbagai cara seperti pendidikan dan pengalaman kerja yang didapat oleh pekerja. Produktivitas adalah nilai tolak ukur untuk menentukan baik ataupun tidaknya kinerja pekerja, apabila output pekerja dapat melebihi basis yang dilimpahkan oleh perusahaan, maka kinerja dan daya kerja pekerja tersebut dapat dikategorikan baik, namun jika output pekerja tidak dapat melebihi atau kurang dari basis yang sudah ditentukan perusahaan maka kinerja pekerja dapat disimpulkan kurang baik. Berdasarkan jawaban responden mengenai pertanyaan produktivitas dapat disajikan pada tabel 5.9 berikut.

Tabel 5. 3 Produktivitas Kerja Pekerja

Pekerjaan Pekerja	Produktivitas		
	Jumlah	Skor	Persentase (%)
Pekerja Perawatan	45	41	91,11
Pekerja Panen	45	43	95,56
JUMLAH	90	84	
		Rata-rata	93,33

Sumber: Data Primer Setelah Diolah, 2025

Berdasarkan data dari tabel 5.9 persentase tertinggi yaitu pekerja panen, hal ini disebabkan oleh pekerja panen harus mendapatkan basis yang sudah ditentukan oleh perusahaan dan diperusahaan tempat penelitian ini dilaksanakan mewajibkan pekerja panen harus mendapatkan output sebesar 1,2 basis per Hk, jika pekerja hanya mendapatkan 1,1 basis per Hk maka pekerja tidak mendapatkan premi, tetapi masih terdapat 2 responden dari 45 responden yang tidak mencapai basis, hal ini dikarenakan pekerja sakit pada saat jam kerja sehingga pekerja tidak dapat mencapai basis yang sudah diberikan oleh perusahaan. Di pekerjaan perawatan persentase produktivitas yang diperoleh pekerja masih dibawah rata-rata, hal ini disebabkan terdapat 4 pekerja tidak mencapai basis, pekerja tidak mencapai basis dikarenakan oleh alat yang mereka gunakan bermasalah pada saat bekerja, alat yang digunakan adalah semprot. Berdasarkan rata-rata produktivitas kerja pekerja dapat disimpulkan bahwa pekerja sudah bekerja sesuai target yang sudah diberikan oleh perusahaan, hal ini dikarenakan pekerja sudah memiliki pelatihan dan pengembangan yang matang dan memiliki banyak pengalaman kerja sehingga pekerja bisa mampu untuk mengerjakan pekerjaan dengan lebih baik dan efisien.

4. Indikator Kinerja Pekerja

Kinerja pekerja merujuk sejauh mana seorang pekerja mampu melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang diberikan organisasi serta hasil yang dicapai dalam pencapaian pekerjaan tersebut (Yuliana dkk, (2024). Kinerja dapat diukur melalui produktivitas dan efektivitas pekerja. produktivitas pekerja perawatan ditentukan oleh hektar yang dapat ia selesaikan dalam 1 hari kerja, jika hektar yang dikerjakan melampaui basis yang diberikan perusahaan kepada pekerja maka kinerja pekerja perawatan tersebut dapat disimpulkan maksimal, dan produktivitas pekerja panen dapat dilihat dari jumlah janjang yang diperoleh dalam 1 hari kerja, jika hasil yang diperoleh pekerja panen melebihi basis yang

ditentukan perusahaan dapat disimpulkan kinerja pekerja panen tersebut maksimal. Berdasarkan jawaban responden terhadap indikator kinerja karawan dapat disajikan berdasarkan tabel 5.9 berikut.

Tabel 5. 4 Indikator Kinerja Pekerja

No	Pernyataan Pelatihan dan pengembangan	Jumlah Responden	Skor	Persentase (%)
1	Hasil kerja secara kualitas pekerja berpengaruh pada kinerja pekerja	90	81	90,00
2	Dierikan peringatan (SP) dari perusahaan mempengaruhi kualitas kinerja pekerja	90	75	83,33
3	Menurunkan tandan buah mentah mempengaruhi kualitas kinerja pekerja	90	82	91,11
4	Jumlah gaji yang diperoleh pekerja mempengaruhi kinerja pekerja	90	87	96,67
5	Mendapatkan bonus dari perusahaan berpengaruh pada kinerja pekerja	90	84	93,33
6	Hasil kerja secara kuantitas pekerja berpengaruh pada kinerja pekerja	90	83	92,22
7	Hasil pekerjaan saya telah sesuai dengan kualitas kerja yang saya sudah disesuaikan sama perusahaan	90	82	91,11
8	Saya menyelesaikan target produksi yang diberikan	90	83	92,22
9	Saya sudah menjalani ja kerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku	90	78	86,67
10	Saya selalu berupaya memanfaatkan waktu dsecara efisien dalam bekerja	90	83	92,22
11	Saya sudah berhasil mengerjakan tugas yang diberikan seusai dengan waktu yang ditetapkan	90	85	94,44
12	Saya sudah bekerja sesuai dengan prosedur sesuai fungsinya	90	81	90,00
13	Saya dapat mengoprasikan peralatan kerja dengan sesuai fungsinya	90	83	92,22
14	Saya memiliki tanggung jawab yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan	90	83	92,22
15	Saya berkomitmen dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan	90	83	92,22
Rata-rata				91,33

Sumber: Data Primer Setelah Di Olah, 2025

Berdasarkan tabel 5.10 dari jawaban responden yang tinggi dapat disimpulkan bahwa yang didominasi mempengaruhi kinerja pekerja di PT. Socfindo Bangun Bandar, yaitu terdapat pada soal no 3 yaitu jumlah gaji yang

diperoleh pekerja mempengaruhi kinerja pekerja, karena gaji yang tinggi dapat menjadikan pekerja lebih bersemangat dalam bekerja sehingga gaji adalah salah satu hal yang dapat meningkatkan kinerja pekerja. jawaban yang persentasenya paling rendah terdapat pada soal nomor 3 yaitu diberikan SP dari perusahaan mempengaruhi kualitas kinerja pekerja, dikarenakan mayoritas responden belum pernah mendapatkan SP dari perusahaan sehingga responden tidak setuju dengan pernyataan tersebut. Dari rata-rata indikator kinerja pekerja dapat ditarik kesimpulan bahwa dari pernyataan yang sudah diberikan kepada setiap responden mempengaruhi kinerja pekerja PT. Socfindo Bangun Bandar.

B. Hasil Analisis Regresi Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pekerja PT. Socfindo Bangun Bandar

1. Uji Koefisien Determinasi

Berdasarkan uji R2 yang telah dilakukan dapat ditinjau dibawah ini:

Tabel 5. 5 Uji R2

$$R\text{-SQUARE} = 0.0826$$

$$R\text{-SQUARE ADJUSTED} = 0.0280$$

Sumber: Data Primer Setelah Diolah, 2025

8 Dapat diketahui bahwa nilai koefisien *R-SQUARE*. Hal ini menunjukkan dengan adanya kemampuan variabel bebas dalam memberikan penjelasan variabel terkait adalah sebesar 0,807. Data Ini menunjukkan bahwa variabel bebas memiliki kemampuan sebesar 80,7% dalam memberikan penjelasan terhadap variabel terkait, sedangkan 19,3% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini, variable lain yang dimaksud seperti jenis kelamin, jenis pekerjaan, dan status pernikahan pekerja.

10 2. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel independent terhadap variabel terkait (Y). jika variabel independent memiliki pengaruh bersamaan pada variabel terkait (Y).

Tabel 5. 6 Uji F

ANALYSIS OF VARIANCE - FROM ZERO					
	SS	DF	MS	F	P-VALUE
REGRESSION	14.856	5.	2.9711	1.513	0.195
ERROR	164.97	84.	1.9639		
TOTAL	179.82	89.	2.0205		

Sumber: Data Primer Setelah Diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian dapat diketahui bahwa P.VALUE dalam uji F Analisis Of Variance – From Mean adalah sebesar 0.195. menyatakan bahwa semua variabel tidak berpengaruh nyata.

3. Uji T (Parsial)

Tabel 5. 7 Uji T (Parsial)

variabel	ESTIMATED	STANDART	T- RATIO	PARTAL STANDARDIZED ELASTICITY			
NAME	COEFFICIENT	ERROR	85 DF	P.VALUE	CORR	COEFFICIENT	AT MEANS
PLTHN	0.80667E-01	0.1281	0.6297	0.531	0.069	0.0683	0.0807
PNKRJ	0.10648	0.9696E-01	1.098	0.275	0.119	0.1164	0.1045
USIA	0.42736E-01	0.2617E-01	1.633	0.106	0.175	0.2053	0.1188
LMBKRJ	-0.- 0.89798E-01	0.4747E-01	-1.892	0.062	-0.202	-0.2561	-0.0530
PDDKN	0.10416	0.2513	0.4145	0.680	0.045	0.0494	0.0185
CONSTANT	10.195	2.536	4.019	0.000	0.402	0.0000	0.7305

Sumber: Data Primer Setelah Diolah, 2025

4. Nilai Constant

Nilai constant adalah (10.195), artinya jika tidak terjadi perubahan variabel pelatihan dan pengembangan, pengalaman kerja, usia, lama bekerja (nilai TPDKN, PNKRJ, USIA, LMBKRJ adalah 0, maka faktor yang mempegaruhi kinerja pekerja adalah sebesar 10.195 satuan.

Dari hasil uji T diatas maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Variabel PLTHN

53 Pada variabel Pelatihan adalah hasil dari jawaban responden dalam menjawab pernyataan yang sudah diberikan, dari hasil tersebut bahwa pelatihan dan pengembangan tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap performa karyawan di PT. Socfindo Bangun Bandar, Kecamatan Dolok Masihul, Kabupaten Serdang Bedagai. Hal ini dapat disimpulkan karena $p.value$ $0,531 > 0,05$, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Pelatihan tidak berdampak secara signifikan terhadap performa karyawan. Hal ini diakibatkan di perusahaan masih kurang dalam memberikan pelatihan dan pengembangan kepada karyawan.

2. Variabel PNKRJ

17 Pada variabel pengalaman kerja adalah hasil dari jawaban responden dalam menjawab pernyataan yang sudah diberikan, dari hasil tersebut bahwa pengalaman kerja tidak berdampak secara signifikan terhadap performa karyawan di PT. Socfindo Bangun Bandar. Hal ini terlihat dari nilai $p.value$ $0,275 > 0,05$, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja tidak berdampak secara signifikan terhadap performa karyawan. Hal ini diakibatkan karena pengalaman kerja yang dimiliki karyawan tidak relevan dengan pekerjaan yang saat ini mereka lakukan.

3. Variabel USIA

15 Pada variabel usia adalah adalah usia dari responden karyawan yang telah dilaksanakan penelitian, dari hasil penelitian tersebut memperoleh hasil bahwa Usia berpengaruh signifikan tetapi tidak terlalu kuat terhadap performa karyawan PT. Socfindo Bangun Bandar, Kecamatan Dolok Masihul, Kabupaten Serdang Bedagai. Hal ini disimpulkan karena $p.value$ $0,106 > 0,05$ namun masih mendekati, oleh karena itu dikatakan berdampak secara signifikan tetapi tidak terlalu kuat.

4. Variabel LMBKRJ

31 Pada variabel Lama Bekerja adalah adalah waktu yang sudah lalui oleh responden sebagai karyawan, dari hasil penelitian tersebut memperoleh hasil bahwa Lama Bekerja berdampak secara signifikan terhadap performa karyawan. Hal ini disimpulkan karena $p.value$ variabel lama bekerja $0,062 >$

0,05, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel lama bekerja berpengaruh signifikan dalam $\alpha = 10\%$ terhadap performa karyawan.

5. Variabel PDDKN

Pada variabel Pendidikan adalah lama Pendidikan yang ditempuh oleh karyawan, dari hasil penelitian tersebut memperoleh hasil bahwa Pendidikan Karyawan tidak berdampak secara signifikan terhadap performa karyawan. Hal ini disimpulkan karena P-value variabel Pendidikan 0,402 > 0,05, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Pendidikan Karyawan tidak berdampak secara signifikan terhadap performa karyawan. Pendidikan karyawan tidak mempengaruhi performa karyawan disebabkan oleh pada kegiatan perawatan perkebunan kelapa sawit dan pemanenan kelapa sawit tidak memerlukan Pendidikan yang tinggi, karena pekerja melakukan pekerjaan mengandalkan tenaga untuk mencapai produktivitas karyawan yang mempengaruhi performa karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilaksanakan di PT. Socfindo Bangun Bandar, maka dapat disimpulkan sebagai berikut.

1. Pelatihan dan pengembangan tidak berpengaruh terhadap performa, hal ini dikarenakan performa di kegiatan panen dan kegiatan perawatan tidak memerlukan pengetahuan dari sekolah, tetapi performa karyawan panen dan karyawan perawatan memerlukan tenaga yang kuat dan disiplin dalam bekerja.
2. Pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap performa karyawan, hal ini dikarenakan kurangnya pelatihan dan pengembangan karyawan, karyawan yang mempunyai pengalaman kerja yang panjang tidak memperoleh pelatihan dan pengembangan yang cukup untuk mengembangkan ketereampilan dan pengetahuan karyawan untuk mencapai performa yang maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, S. (2006). M. P. J. R. C. (2006). *No Title*.

Bili, W., Resmawan, E., & Kondorura, D. (2018). Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Laham Kabupaten Mahakam Ulu. *Ejournal Pemerintahan ...*, 6(3), 465–474. [http://ejournal.pin.or.id/site/wp-content/uploads/2018/02/pin_bili_02-14-18-01-49-17\).pdf](http://ejournal.pin.or.id/site/wp-content/uploads/2018/02/pin_bili_02-14-18-01-49-17).pdf)

Deswanti, A. I., Novitasari, D., Asbari, M., & Purwanto, A. (2023). Pengaruh Pelatihan dan pengembangan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pekerja: Narrative Literature Review. *Journal of Information Systems and Management (JISMA)*, 2(3), 34–40.

Febyyana Halim, A., Vionika, A., & Sekar Ningrum, F. (2023). Pengaruh Pelatihan dan pengembangan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pekerja Bank Kota Palembang. *Jurnal DIALOGIKA : Manajemen Dan Administrasi*, 5(1), 38–45. <https://doi.org/10.31949/dialogika.v5i1.7702>

Huda, K. (2024). *Upaya Meningkatkan Kinerja Pekerja Dengan Efikasi Diri , Pelatihan dan pengembangan Melalui Kepuasan Kerja*. 13(3), 566–573.

Octavianus, W. R., Manajemen, J., Sam, U., & Manado, R. (2018). *Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pekerja Pt . Telkom Indonesia Cabang Manado the Influence of Work Experience and Job Training on Employee Performance of Pt . Telkom Indonesia Manado Branch*. 6(3).

Panjaitan, M. (2017). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Indojaya Agrinusa. *Jurnal Ilmiah METHONOMI*, 3(2), 7–15. <http://methonomi.net/index.php/jimetho/article/view/50>

Panjaitan, M. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pekerja. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 1–5.

Sugiyono., 2015, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Edisi 21., Alfabeta, B. (2015). *No Title*.

Yuliana, L., Manajemen, P. S., Ekonomi, F., & Terbuka, U. (2024). *Peran Insentif dan Motivasi terhadap Kinerja Pekerja PT . Kb Bank*. 2.