

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS
TENAGA KERJA PENYADAP KARET (*Hevea brasiliensis*)
(Studi Kasus : Afdeling I, PTPN IV Regional I Kebun
Bangun, Kec. Gunung Malela Kab. Simalungun)**

SKRIPSI

Oleh :

**ASNA INKA S TELAUMBANUA
2004300091
AGRIBISNIS**



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

**FAKULTAS PERTANIAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2025**

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS
TENAGA KERJA PENYADAP KARET (*Hevea Brasiliensis*)
(Studi Kasus : Afdeling I, PTPN IV Regional I Kebun
Bangun, Kec. Gunung Malela Kab. Simalungun)**

SKRIPSI

Oleh :

**ASNA INKA S TELAUMBANUA
2004300091
AGRIBISNIS**

**Disusun Sebagai Salah Satu Syarat untuk Menyelesaikan Strata 1 (S1) pada
Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara**

**Disetujui Oleh :
Dosen Pembimbing**



Dr. Abdul Rahman Cemda, S.P.,M.Si

**Disahkan Oleh :
Dekan**



Assoc. Prof. Dr. Daini Mawar Tarigan, S.P.,M.Si

Tanggal Lulus : 22 April 2025

PERNYATAAN

Dengan ini saya :

Nama : Asna Inka Saputri Telaumbanua

Npm : 2004300091

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi dengan judul Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Penyadap Karet (*Hevea Brasiliensis*) (Studi Kasus : Afdeling I, PTPN IV Regional I Kebun Bangun, Kec. Gunung Malela, Kab. Simalungun) adalah berdasarkan hasil penelitian, pemikiran, dan pemaparan asli dari saya sendiri. Jika terdapat karya orang lain, saya akan mencantumkan sumber yang jelas.

Demikian pernyataan saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiarisme), maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh. Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar tanpa paksaan pihak manapun.

Medan, 22 April 2025



Asna Inka Saputri Telaumbanua

RINGKASAN

Asna Inka Saputri Telaumbanua (2004300091) judul skripsi “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Penyadap Karet (*Hevea Brasiliensis*) (Studi Kasus : Afdeling I, PTPN IV Regional I Kebun Bangun, Kec. Gunung Malela, Kab. Simalungun). Dibimbing oleh Bapak Dr. Abdul Rahman Cemda, S.P., M.Si. Penelitian ini bertujuan untuk (1) untuk mengetahui produktivitas tenaga kerja penyadap karet di PTPN IV Regional I Kebun Bangun, (2) untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kompensasi terhadap produktivitas karyawan penyadap karet di PTPN IV Regional I Kebun Bangun. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Juli-September 2024. Jenis penelitian adalah deskriptif kuantitatif yang dilakukan dengan menggunakan data primer dan sekunder yang diperoleh dari literatur, baik laporan hasil penelitian atau jurnal, buku dan artikel. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan penyadap karet di Afdeling 1 PTPN IV Regional I Kebun Bangun yang berjumlah 52 karyawan penyadap karet. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Produktivitas karyawan penyadap karet di Afdeling 1 PTPN IV Regional I Kebun Bangun mengalami masalah, dan hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Tingkat Pendidikan secara parsial tidak berpengaruh nyata terhadap Produktivitas, variabel Pengalaman Kerja secara parsial berpengaruh nyata terhadap Produktivitas, dan variabel Kompensasi berpengaruh nyata terhadap Produktivitas.

Kata kunci : Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, Kompensasi, Produktivitas

SUMMARY

Asna Inka Saputri Telaumbanua (2004300091) thesis title "Factors Affecting the Productivity of Rubber Tappers (Hevea Brasiliensis) (Case Study: Afdeling I, PTPN IV Regional I Kebun Bangun, Gunung Malela District, Simalungun Regency). Supervised by Mr. Dr. Abdul Rahman Cemda, S.P., M. Si. This study aims to (1) determine the productivity of rubber tappers at PTPN IV Regional I Kebun Bangun, (2) determine the effect of education level, work experience, compensation on the productivity of rubber tapper employees at PTPN IV Regional I Kebun Bangun.

This research was conducted in July-September 2024. The type of research is quantitative descriptive which is conducted using primary and secondary data obtained from literature, both research reports or journals, books and articles. Respondents in this study were all rubber tapper employees at Afdeling 1 PTPN IV Regional I Kebun Bangun totaling 52 rubber tapper employees. The results of the study indicate that the productivity of rubber tapper employees in Afdeling 1 PTPN IV Regional I Kebun Bangun is experiencing problems, and the results of this study indicate that the level of education partially has no significant effect on productivity, the variable work experience partially has a significant effect on productivity, and the variable compensation has a significant effect on productivity.

Keywords: *Education Level, Work Experience, Compensation, Productivity*

RIWAYAT HIDUP

Asna Inka Saputri Telaumbanua dilahirkan di Air Molek 23 April 2002, beragama Islam dan berjenis kelamin perempuan. Ayah bernama Asran Telaumbanua dan Ibu bernama Sunana. Penulis merupakan anak pertama dari empat bersaudara.

Pendidikan yang telah ditempuh adalah sebagai berikut :

1. Tahun 2014 menyelesaikan pendidikan Sekolah Dasar (SD) di SD Negeri 070981 Fodo, Kec. Gunungsitoli Selatan, Kota Gunungsitoli, Prov. Sumatera Utara.
2. Tahun 2017 menyelesaikan pendidikan Sekolah Menengah Pertama (SMP) di SMP Negeri 5 Gunungsitoli, Kec. Gunungsitoli, Kota Gunungsitoli, Prov. Sumatera Utara.
3. Tahun 2020 menyelesaikan pendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA) di SMA Negeri 1 Gunungsitoli, Kec. Gunungsitoli, Kota Gunungsitoli, Prov. Sumatera Utara.
4. Tahun 2020 melanjutkan pendidikan Strata 1 (S1) pada Program Studi Agribisnis di Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Kegiatan yang pernah diikuti selama menjadi mahasiswa Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara antara lain:

1. Mengikuti PKKMB Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara pada tahun 2020.
2. Mengikuti kegiatan Masa Ta'aruf (MASTA) PK IMM FAPERTA UMSU tahun 2020.

3. Menyelesaikan Program Kredensial Mikro Mahasiswa Indonesia (KMMI) Digital Marketing Kampus Merdeka Belajar tahun 2021.
4. Mengikuti kegiatan Program Kreativitas Mahasiswa (PKM) dalam bidang PKM-K yang di selenggarakan oleh Kemenristekdikti melalui Ditjen. Belmawa (Direktorat Jendral Pembelajaran dan Kemahasiswaan) pada tahun 2023.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah Subhanahu waa ta'ala atas segala karunia-Nya sehingga proposal penelitian ini berhasil diselesaikan, dengan judul “Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Penyadap Karet (*Hevea brasiliensis*) Studi Kasus : Afdeling 1 PTPN IV Regional 1 Kebun Bangun, Kec. Gunung Malela Kab. Simalungun. Adapun penulis skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan Studi Strata (S1) pada program Studi Agribisnis Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada pihak yang telah membantu dalam penyelesaian penyusunan skripsi ini terutama kepada :

1. Ibu Assoc. Prof. Dr. Dafni Mawar Tarigan, S.P., M.Si. selaku Dekan Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Ibu Mailina Harahap, S.P., M.Si. selaku Ketua Program Studi Agribisnis Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Dr. Abdul Rahman Cemda, S.P., M.Si. selaku Dosen Pembimbing yang sudah bersedia mengarahkan dan membimbing penulis selama penyusunan skripsi dan memberikan tambahan ilmu dan solusi atas permasalahan dan kesulitan dalam penulisan skripsi ini.
4. Ibu Riris Nadia Syafrillia Gurning S.P., M.Sc. selaku Dosen Pembimbing yang sudah memberikan kritik dan saran sehingga penulis dapat menulis skripsi ini menjadi lebih baik.
5. Bapak Yudha Andriansyah Putra, S.P., M.P. selaku Dosen Pembimbing yang sudah memberikan kritik dan saran sehingga penulis dapat menulis skripsi ini menjadi lebih baik.
6. Seluruh dosen dan staff Program Studi Agribisnis Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan ilmu, pengetahuan, dan wawasan kepada penulis selama menempuh pendidikan.

7. Kedua Orang tua penulis, Ayahanda Asran Telaumbanua dan Ibunda Sunana. Terimakasih selalu berjuang untuk kehidupan penulis, memotivasi, memberikan dukungan serta tidak henti-hentinya memberikan kasih sayang dengan penuh cinta serta do'a kepada penulis sehingga mampu menyelesaikan studinya sampai sarjana.
8. Ketiga saudara kandung penulis yaitu, Ridho Andriansyah Saputra Telaumbanua, Nabila Nanda Rista Telaumbanua, Dinda Anggraeni Telaumbanua yang memberikan motivasi, nasehat dan selalu memberikan dukungan kepada penulis dan membuat penulis semangat untuk memberikan contoh yang positif dan inspirasi.
9. Orang yang paling dekat dengan penulis yaitu, Dedy Permana Butar-Butar, yang telah menjadi bagian dari perjalanan hidup penulis. Berkontribusi banyak dalam penulisan skripsi ini, baik tenaga maupun waktu kepada penulis serta mendukung dan memberikan semangat untuk menyelesaikan skripsi ini.
10. Teman penulis dibangku perkuliahan yang selalu membersamai yaitu, M. Zahran Naufal Harahap, Eka Nurita, Solihat Yogi Vadilla, Nanda Putri Marela dan Desy Fitriani Harahap yang telah memberikan semangat kepada penulis.
11. Teman-teman seperjuangan Angkatan 2020 khususnya kelas Agribisnis B1 Pagi yang telah membantu serta memberikan dukungan dalam penyusunan skripsi ini.
12. Terakhir Asna Inka Saputri Telaumbanua, diri saya sendiri. Apresiasi sebesar-besarnya karena telah bertanggung jawab untuk menyelesaikan apa

yang telah dimulai. Terimakasih karena terus berusaha dan tidak menyerah, serta senantiasa menikmati setiap prosesnya yang bisa dibilang tidak mudah. Terimakasih sudah bertahan.

Terima kasih kepada semua pihak – pihak yang sudah memberinya bantuannya semoga Allah SWT membalas segala kebaikan yang telah diberikan. Aamiin, penulis menyadari skripsi penelitian ini masih jauh dari kata sempurna, oleh karena itu segala kritik dan saran yang bersifat membangun sangat dibutuhkan untuk kesempurnaan skripsi ini.

Medan, Agustus 2024

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
RINGKASAN	i
SUMMARY.....	ii
RIWAYAT HIDUP	iii
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
PENDAHULUAN.....	1
Latar Belakang.....	1
Rumusan Masalah.....	5
Tujuan Penelitian.....	6
Kegunaan Penelitian	6
TINJAUAN PUSTAKA	7
Pengertian Tenaga Kerja.....	7
Pengertian Produktivitas.....	8
Produktivitas Tenaga Kerja	9
Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja	10
Tingkat Pendidikan.....	10
Pengalaman kerja.....	11
Kompensasi	12
Produktivitas.....	13

Penelitian Terdahulu.....	15
Kerangka Pemikiran	19
Hipotesis Penelitian.....	20
METODE PENELITIAN	21
Metode Penentuan Lokasi	21
Metode Penentuan Sampel	21
Metode Pengumpulan Data	21
Metode Analisis Data	23
Uji Asumsi Klasik	24
Uji F (Simultan).....	26
Uji T (Parsial).....	26
Koefisien Determinasi (R^2).....	26
Analisis Regresi Linier Berganda	27
Defenisi dan Batasan Operasional	27
Defenisi	27
Batasan Operasional	28
DESKRIPSI UMUM DAERAH PENELITIAN.....	29
Sejarah Singkat Perusahaan.....	29
Visi PTPN IV Regional I.....	30
Misi PTPN IV Regional I	30
Lokasi dan Letak Geografis.....	31
Sarana dan Prasarana Umum	31
Karakteristik Sampel.....	32
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	32
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	32
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	33

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	34
HASIL DAN PEMBAHASAN	36
Hasil Penelitian.....	36
Skor Kuisisioner Responden.....	36
Produktivitas Kerja Karyawan	39
Uji Validitas.....	42
Uji Reliabilitas.....	44
Uji Asumsi Klasik	45
Uji Regresi Linier Berganda	49
Uji Hipotesis	51
Pembahasan	53
KESIMPULAN DAN SARAN	59
Kesimpulan.....	59
Saran	60
DAFTAR PUSTAKA	61
LAMPIRAN.....	64

DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
1.	Produksi Karet Afdeling 1 Kebun Bangun 2019 – 2022	4
2.	Skala Pengukuran yang digunakan.....	22
3.	Daftar Sarana dan Prasarana Umum.....	31
4.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	32
5.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	32
6.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	33
7.	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	34
8.	Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan.....	35
9.	Tingkat Pendidikan.....	36
10.	Pengalaman kerja.....	37
11.	Kompensasi	38
12.	Produktivitas.....	39
13.	Persentase Rata-rata Produktivitas Tenaga Kerja (Kg/Hari)	42
14.	Hasil Uji Validitas	43
15.	Hasil Uji Reliabilitas	45
16.	Hasil Uji Normalitas.....	47
17.	Uji Multikolinearitas.....	47
18.	Hasil Uji Heterokedastisitas	49
19.	Hasil Uji Regresi Linier Berganda	49
20.	Hasil Uji T (Uji Parsial).....	51

21. Hasil Uji F (Uji Simultan)	52
22. Hasil Uji Determinasi	53

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
1. Kerangka Pemikiran.....		20
2. Uji Normalitas P-Plot.....		46
3. Hasil Uji Heterokedastisitas		48

DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Judul	Halaman
1.	Kuesioner Penelitian	64
2.	Data Responden.....	68
3.	Data Kuisisioner Variabel Tingkat Pendidikan	70
4.	Data Kuisisioner Variabel Pengalaman Kerja	72
5.	Data Kuisisioner Variabel Kompensasi	74
6.	Data Kuisisioner Variabel Produktivitas.....	76
7.	Uji Validitas Variabel Tingkat Pendidikan	78
8.	Uji Validitas Variabel Pengalaman Kerja	79
9.	Uji Validitas Variabel Kompensasi	80
10.	Uji Validitas Variabel Produktivitas	81
11.	Hasil Produksi dan Produktivitas/hari	82
12.	Hasil Output SPSS	84
13.	Dokumentasi Penelitian.....	88

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Indonesia ialah negara agraris. Hal tersebut karena Indonesia punya Sumber Daya Alam (SDA) yang melimpah. Selain itu, sebagian besar dari penduduknya bekerja di cakupan sektor pertanian. Salah satu dari sub sektor pertanian adalah perkebunan. B sektor tersebut juga punya peranan penting untuk menyangga serta memberi pengaruh pada perekonomian nasional. Perkebunan ialah kegiatan untuk melaksanakan usaha tanaman dengan jenis tertentu, baik tanaman yang kategorinya semusim atau juga tahunan (Badan Pusat Statistik, 2016).

Perkebunan ialah salah satu sub sektor dari pertanian yang punya peranan penting pada perekonomian Indonesia. Hal tersebut disebabkan oleh sejumlah hal, salah satunya yakni peningkatan yang terjadi terus-menerus sebab jumlah penduduk yang mata pencahariannya di bidang tersebut secara jumlah cukup banyak. Selain itu juga didukung oleh wilayah Indonesia yang mempunyai perkebunan yang sangat luas dan bisa memberi kontribusi bernilai banyak pada Produk Domestik Bruto (PDBR) (Riati, 2017). Salah satu komoditi yang dihasilkannya oleh perkebunan dan paling banyak dibudidayakan di cakupan wilayah Indonesia ialah karet, yang salah satunya ada di Sumatera Utara, Sumatera Utara merupakan sentral perkebunan karet di Indonesia dengan luas 369.400 Ha dengan hasil produksi karet 310.000 Ton, dan jumlah tenaga kerja sebanyak 1.434.387 jiwa (Badan Pusat Statistik, 2021).

Indonesia melakukan pengeksporan karet remah ke sejumlah negara yang menjadi tujuan utama, seperti Amerika Serikat, Jepang, Tiongkok, India, Korea Selatan, Jerman, serta yang lainnya. Jumlah pengeksporan karet ke sejumlah negara tersebut mencapai besaran 2.2271,1 ton. Tanaman karet atau dalam istilah latin disebut dengan (*Hevea brasiliensis*) ialah salah satu komoditas yang dilakukan pengeksporan serta menjadi sumber devisa negara. Di dunia, permintaan atas komoditas tersebut pun mengalami suatu peningkatan dari rentang tahun ke tahun. Karet Indonesia ialah salah satu dari komoditas berkategori penting di lingkup perkebunan selain sejumlah komoditi lain seperti kopi, kelapa sawit, serta kakao. Perkebunan karet punya peranan dalam memberi sumbangan pendapatan devisa, kesempatan untuk kerja, penyedia bahan baku yang diperuntukkan bagi sejumlah sektor, baik industri atau petani karet, utamanya di sejumlah daerah yang menjadi sentra produksi karet. Daerah-daerah itu antara lain, Kalimantan, Jawa Barat, serta Sumatra. Agar hasil karet ini menjadi meningkat serta mengalami perkembangan, maka diperlukan peningkatan pada aspek produktivitas di keseluruhan bidang. Salah satunya yakni faktor yang secara nilai penting untuk memberi peningkatan produktivitas (Sulistiyan dkk., 2017).

Berdasarkan pendapat Sastrohadiwiryo dalam Harieswantini dkk, (2017), Tenaga kerja ialah salah satu elemen yang sifatnya esensial bagi berlangsungnya suatu perusahaan. Kelancaran proses pelaksanaan produksi punya ketergantungan dengan keterampilan yang dipunyai oleh tenaga kerja tersebut. Untuk menggapai tujuan bernilai maksimum, perusahaan perlu melaksanakan pembinaan tenaga kerja dengan sistem yang sifatnya efektif serta polanya pun terarah. Tenaga kerja

penyadap karet yang pekerjaannya di perkebunan ialah tenaga kerja yang upahnya, secara nilai berbeda, hal tersebut disesuaikan dengan produksi yang dihasilkan oleh para tenaga kerja.

Berdasarkan pendapat Jhon Bernandin dan Russell dalam Gomes mengungkap bahwa pengertian dari produktivitas ialah pernyataan orang yang ditujukannya pada rasio output terhadap input. Selain itu, J. Ravianto, memberi pendapat bahwa produktivitas tenaga kerja ialah perbandingan antara dua hal, yakni hasil yang dicapai “ouput” dengan semua sumber daya “input” yang digunakan persatuan waktu (Pamungkas, 2017).

Produktivitas ialah salah satu dari faktor kunci untuk memberi dorongan pertumbuhan di aspek ekonomi dengan cara optimal mutu kehidupan di cakupan negara yang aspek ekonominya sudah maju, ternyata secara nilai lebih tinggi apabila dilakukan perbandingan dengan mutu kehidupan yang adanya di sejumlah negara yang kategorinya berkembang. Tinggi atau juga rendahnya kualitas yang dimiliki tenaga kerja akan memberi peningkatan kinerjanya. Hal tersebut lalu memberi dampak hasil output yang menjadi meningkat dari pekerjaannya, selanjutnya hal tersebut akan memberi pengaruh pada aspek produktivitas tenaga kerja (Putri, R., S, 2019).

Kebun Bangun ialah salah satu dari unit perusahaan milik PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) yang terletak di Sumatera Utara tepatnya Dolok Hataran, Siantar, Simalungun, Sumatera Utara. Kebun Bangun ialah perusahaan negara yang berfokus untuk memproduksi karet terutama di Sumatera. Berikut ini adalah data produksi karet di Kebun Bangun.

Tabel 1. Produksi Karet Afdeling 1 Kebun Bangun 2019 – 2022

Tahun	Produksi (Ton)
2019	593.513
2020	538.726
2021	347.893
2022	464.632

Sumber : PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Kebun Bangun

Berdasarkan Tabel 1 diatas menunjukkan hasil produksi karet di Kebun Bangun mengalami fluktuatif, dimana produksi pada tahun 2019 mencapai sekitar 1.026,116 Ton. Pada tahun 2020 hingga 2021 produksi karet cenderung mengalami penurunan. Namun pada tahun 2022 produksi karetnya meningkat sekitar 1.050,363 Ton. Sehingga dari data tersebut dapat dilihat bahwa produksi karet Kebun Bangun mengalami fluktuatif. hal ini terjadi dikarenakan penurunan produktivitas karyawan penyadap karet. Menurut Sinaga, S., & Ibrahim, M. (2016), menurunnya tingkat produksi yang dihasilkan karyawan membuktikan produktivitas karyawan mengalami masalah.

Berdasarkan keadaan dilapangan bahwa karyawan penyadap karet hanya menempuh jenjang pendidikan tingkat SD, SMP, dan SMA, dimana pada jenjang tersebut tidak mempelajari tentang penyadapan karet. Pendidikan akan memberi manfaat bila punya suatu korelasi di cakupan bidang yang digelutinya oleh seorang tenaga kerja. Pendidikan yang dipunyai oleh pihak tenaga kerja tidak punya korelasi dengan bidang yang digeluti oleh mereka, serta tingkat pendidikan yang dipunyai tenaga kerja pun tidak memberi *Hard Skill* serta *Soft Skill* di

cakupan bidang tersebut. Pendidikan bernilai baik akan memberi hasil etos kerja yang secara nilai baik.

Dalam kehidupan karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Kebun Bangun, karyawan ingin pendapatan yang bernilai tinggi guna untuk memenuhi aspek kebutuhan hidup, serta karyawan pun harus memberi peningkatan produktivitas dari pekerjaannya untuk memberi peningkatan produksi karetnya. Namun untuk mendapat pendapatan bernilai tinggi peruntukannya bagi karyawan, perusahaan diharuskan melihat dari aspek sosial ekonominya sebab belum tentu bersifat sama, pendapatan yang dipunyai seorang karyawan dengan yang lain, meski secara aspek tingkat pendidikan jenjangnya sama, masa kerjanya pun sama. Kemungkinan ada faktor berjenis lain yang memberi pengaruh antara lain pengalaman kerja yang kategorinya berbeda serta motivasi dalam melaksanakan kerja yang kategorinya pun berbeda.

Berdasarkan latar belakang tersebut, diperlukan kajian penelitian yang membahas tentang sejumlah faktor yang bisa memberi pengaruh produktivitas tenaga kerja penyadap karet, maka penulis punya ketertarikan untuk melaksanakan analisis penelitian ini dengan judul “Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Penyadap Karet (*Hevea brasiliensis*) Studi kasus : Afdeling 1, PTPN IV Regional I Kebun Bangun, Kecamatan Gunung Malela Kabupaten Simalungun”.

Rumusan Masalah

Didasarkan dengan latar belakang di atas, maka rumusan masalah di penelitian ini yakni:

1. Bagaimana produktivitas tenaga kerja penyadap karet di PTPN IV Regional 1 Kebun Bangun?
2. Apakah tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan penyadap karet di PTPN IV Regional 1 Kebun Bangun?

Tujuan Penelitian

Ada pula tujuan dari dilaksanakannya penelitian ini ialah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui produktivitas tenaga kerja penyadap karet di PTPN IV Regional 1 Kebun Bangun.
2. Untuk mengetahui pengaruh dari tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kompensasi dihadapkannya dengan produktivitas karyawan penyadap karet di PTPN IV Regional 1 Kebun Bangun.

Kegunaan Penelitian

Hasil peneliti ini di harapkan untuk :

1. Menjadi bahan masukan peruntukkannya bagi perusahaan perkebunan dengan tujuan untuk memberi peningkatan prestasi kerja yang dipunyai karyawan penyadap karet.
2. Menjadi bahan informasi peruntukkannya bagi karyawan dengan tujuan untuk memberi peningkatan produktivitas yang dipunyai karyawan.
3. Peruntukkannya bagi peneliti, bisa memberi tambahan wawasan kaitannya dengan sejumlah faktor yang memberi pengaruh produktivitas yang dipunyai karyawan penyadap karet.
4. Menjadi bahan studi serta referensi peruntukkannya bagi mahasiswa yang melaksanakan penelitian kaitannya dengan penelitian ini.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Tenaga Kerja

Menurut “Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 kaitannya dengan ketenaga kerjaan memberi pernyataan bahwa tenaga kerja yakni setiap orang yang bisa melaksanakan pekerjaan yang secara tujuan untuk memberi hasil berupa barang atau juga jasa, baik untuk memenuhi kebutuhannya sendiri atau yang diperuntukkan bagi masyarakat”. Pegawai perusahaan ialah tenaga kerja yang sudah sesuai dengan syarat yang ditetapkan, tenaga kerja tersebut diberi tugas serta diangkat oleh pihak perusahaan serta dilakukan pemberian penghasilan, tunjangan, disertai dengan kesejahteraan yang berlakunya di perusahaan (Nugroho Dwi, 2015:5).

Tenaga kerja sangat penting untuk berdirinya suatu perusahaan. Di dalam perusahaan komunikasi tenaga kerja satu sama lain sangat penting dalam mencapai tujuan yang di inginkan setiap karyawan, maka perusahaan juga mempunyai tujuan dengan mendapatkan keuntungan yang sebanyak-banyaknya (Rakhmawati *dkk.* 2018).

Tenaga kerja ialah penduduk yang secara usia kerja siap untuk bekerja, antara lain mereka yang sudah kerja, mereka yang sedang melakukan pencarian kerja, mereka yang sedang menempuh sekolah, serta mereka yang mengurus rumah tangga. Sumitro Djojohadikusumo memberi pernyataan bahwa tenaga kerja ialah orang yang sedia serta sanggup, golongan ini mencakup mereka yang melaksanakan pekerjaan bagi diri sendiri. Anggota dari keluarga yang tidak

menerima adanya bayaran serta mereka yang kerjanya untuk melakukan penerimaan bayaran/upah/gaji (Suparno, 2017).

Pengertian Produktivitas

Produktivitas secara hakikat ialah suatu akibat dari beragam persyaratan untuk kerja yang harus dipenuhi oleh pihak pegawai. Seorang pegawai bisa disebut produktif bila di rentang waktu tertentu bisa merampungkan pekerjaan yang sudah dilakukan penetapan serta dibebankan kepadanya. Secara dasar, seorang pegawai diharuskan punya sikap bernilai optimis yang akarnya pada aspek keyakinan, yakni bahwa hari esok diharuskan bisa lebih baik dari apa yang terjadi di hari ini, selain itu juga harus didasarkan dengan dua aspek penting, yakni kemampuan serta keterampilan sesuai dengan apa yang menjadi kompetensi, serta harus diberi dukungan oleh disiplin kerja bernilai tinggi, (Muayyad., *dkk*, 2016).

Menurut pendapat Hasibuan dalam Busro (2018:340), produktivitas ialah perbandingan antara dua hal, yakni hasil “output” dengan masukan “input. Bila produktivitas secara nilai naik, maka akan memberi peningkatan efisiensinya, yang mencakup “waktu, bahan, tenaga” serta sistem kerja teknik produksi dan juga meningkatnya keterampilan yang dimiliki tenaga kerja.

Secara paradigma umum, produktivitas ialah perbandingan antara dua hal, yakni keluaran “ouput” yang dicapai oleh adanya masukan “input yang diberi”. Produktivitas pun ialah hasil dari efisiensi bernilai tinggi yang memberi hasil produktivitas bernilai tinggi, produktivitas jika dikorelasikan dengan tenaga kerja ialah jumlah dari hasil yang dicapai oleh seorang yang menjadi pekerja dengan rentang waktu tertentu. Secara arti yang komprehensif, pengertian dari

produktivitas mencakup hubungan antara dua aspek, yakni keluaran “ouput” dengan masukan “input”, yang keduanya dipergunakan untuk memberi hasil keluaran yang tertentu, (Arisandi, 2018).

Produktivitas Tenaga Kerja

Produktivitas ialah hasil yang dicapai dari per tenaga kerja atau faktor unit produksi untuk rentang waktu yang tertentu. Secara umum, tingkat dari produktivitas diberi pengaruh oleh adanya perkembangan dalam sejumlah hal, yakni teknologi, alat untuk melaksanakan produksi, serta keahlian yang dimiliki tenaga kerja. Produktivitas yang dimiliki tenaga kerja ialah perbandingan antara dua hal, yakni nilai dari output dengan jumlah dari tenaga kerja (Elisabeth, 2012).

Salah satu dari faktor yang memberi pengaruh tingkat keberhasilan dari perusahaan atau juga organisasi ialah produktivitas kerja yang dimiliki karyawan. Produktivitas kerja karyawan ialah hasil dari kerja, baik aspek kualitas atau juga kuantitas yang didapatkannya oleh pihak karyawan dalam melakukan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan. Peranan berupa modal intelektual bisa dipergunakan untuk melahirkan kinerja sesuai dengan yang menjadi harapan, selain itu juga menjadi alat evaluasi produktivitas kerja yang dimiliki karyawan untuk melahirkan karyawan yang bertahan atas kebutuhan organisasi ke depannya (Nugroho, 2016).

Secara alamiah kegiatan yang dilaksanakan manusia dalam memberi peningkatan produktivitasnya untuk mendapat suatu keuntungan. Bila produktivitas yang dimiliki tenaga kerja secara nilai tinggi, maka tingkat pendapatan yang dihasilkannya pun secara nilai tinggi. Hal yang sebaliknya pun berlaku. Secara hakikat, antara dua pihak, yakni perusahaan dengan pihak tenaga

kerja ialah hubungan bersifat timbal balik yang sifatnya bisa saling memberi untung satu dengan yang lain. Perusahaan butuh adanya tenaga kerja, sebab secara tujuan untuk mendapat penghasilan dalam melakukan pemenuhan kebutuhan hidupnya (Arisandi, 2018).

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja

Untuk memberi peningkatan produktivitas agar bernilai tinggi, pemimpin dari perusahaan diharuskan punya sikap mental yang secara orientasi berkategori produktif serta selalu mempergunakan potensi bernilai maksimal, optimis, tekun, serta melaksanakan usaha dengan cara yang sungguh-sungguh untuk menghadapi adanya tantangan dalam hal pembangunan. Produktivitas yang dipunyai tenaga kerja diberi pengaruh oleh beragam faktor, baik yang hubungannya dengan seseorang yang menjadi tenaga kerja itu sendiri, atau juga faktor berjenis lain seperti pendidikan, keterampilan, pengalaman dalam melaksanakan kerja, serta kompensasi, gizi, motivasi, serta aspek kesehatan, tingkatan penghasilan, jaminan sosial, lingkungan, serta iklim kerja di aspek teknologi, sarana dalam produktivitas, manajemen, serta adanya kesempatan (Siagian, 2002).

Tingkat Pendidikan

Pendidikan ialah penanaman modal dengan bentuk tenaga kerja yang terdidik serta terlatih. Pendidikan ialah suatu elemen bernilai penting yang secara tujuan untuk memajukan serta memberi peningkatan kualitas dari tenaga kerja manusia, maka dari hal itu, perlu adanya pendidikan, psikomotor, serta kognitif yang dipunyai seseorang, agar gagasan bisa tumbuh dan diakhirnya memberi peningkatan produktivitas. “Di konteks ini, pendidikan secara paradigma ialah industri untuk pembelajaran manusia, secara arti, melalui pendidikan dihasilkan

sejumlah manusia yang punya kemampuan serta keterampilan penting serta diperlukan peruntukkannya bagi perekonomian di suatu negara, secara fungsi, hal tersebut digunakan untuk meningkatkan nilai pendapatan dari seorang individu atau pendapatan nasional” (Widiansyah, 2017).

Adapun indikator dalam tingkat Pendidikan sesuai dengan pendapat Lestari dalam Edy Wirawan (2016) yaitu :

1. Pendidikan Formal berupa Pendidikan terakhir yang ditamatkannya oleh setiap orang yang menjadi pekerja mencakup, SD, SMP, SMA, serta Perguruan tinggi.
2. Pendidikan Informal berupa sikap serta kepribadian yang dibentuk dari keluarga serta lingkungan.

Pengalaman kerja

Pengalaman kerja merupakan lamanya seseorang melakukan tugas sesuai dengan aspek kemampuannya. Anhar (2017) memberi pendapat bahwa pengalaman kerja ialah waktu yang dipergunakan oleh individu untuk mendapat pengetahuan, keterampilan, serta sikap yang sifatnya sesuai dengan tugasnya. Manulang (1984:84) memberi pernyataan bahwa pengalaman kerja ialah proses terbentuknya atau juga keterampilan kaitannya dengan metode dari suatu pekerjaan peruntukkannya bagi karyawan sebab keterkaitan pihak karyawan tersebut dalam melaksanakan tugas dari pekerjaannya. Asri Marwan (1986) memberi pernyataan efisiensi dalam perampungan suatu pekerjaan sebab adanya pengalaman kerja yang dipunyai seorang individu.

Foster (2001:43) memberi pernyataan bahwa seseorang bisa dinyatakan punya pengalaman kerja bila melakukan pemenuhan sejumlah indikator :

1. Lama waktu/masa kerja

Ukuran kaitannya dengan lama waktu atau masa kerja yang sudah dijalani oleh

seseorang dalam memahami beragam tugasnya serta sudah melaksanakannya dengan cara yang baik.

2. Tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki

Pengetahuan rujukannya di sejumlah hal yang mencakup konsep, prinsip, prosedur, atau juga informasi lain yang dibutuhkan oleh pihak karyawan.

Pengetahuan pun cakupannya berupa kemampuan dalam melaksanakan pemahaman serta penerapan atas informasi di aspek tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan untuk keterampilan, rujukannya di kemampuan aspek fisik diperlukan untuk menggapai atau menjalankan suatu pekerjaan atau juga tugas.

3. Penguasaan dihadapkannya dengan pekerjaan serta peralatan

Tingkat penguasaan yang dimiliki seseorang dalam melaksanakan sejumlah aspek, antara lain teknik peralatan serta teknik pekerjaan.

Kompensasi

Menurut Sutrisno (2018) kompensasi bisa didefinisikan berupa balas jasa yang diberikannya oleh perusahaan menjadi bentuk dalam memberi penghargaan atas jerih payah karyawan sebab sudah memberi keseluruhan kemampuan pekerjaannya di suatu perusahaan. Kompensasi ialah pembayaran yang diterimanya oleh karyawan atas jasa yang sudah mereka beri serta merampungkan pekerjaan dan sudah memberi kontribusi yang diberikan kepada perusahaan serta kompensasi pun ialah salah satu dari alasan serta motivasi utama bagi karyawan.

Dituturkan dengan pendapat Veithzal Rivai dalam Rodi Syafrizal (2021), ada sejumlah indikator dari kompensasi yang dijabarkan berikut :

1. Gaji

Gaji yakni balas jasa dengan bentuk uang yang diterimanya oleh pihak karyawan, yang hal itu ialah konsekuensi atas kedudukannya yang menjadi karyawan dan memberi tenaga serta pikirannya untuk menggapai tujuan yang dipunyai perusahaan atau bisa pula disebut menjadi bayaran tetap yang diterimanya oleh seseorang di cakupan perusahaan.

2. Bonus

Bonus ialah pembayaran sekaligus yang dilaksanakan pemberian sebab memenuhi target kinerja atau uang yang dilakukan pembayaran menjadi balas jasa dari hasil kerja yang dilakukan jika bisa melebihi target yang sudah dilaksanakan penentuan. Bonus pun ialah kompensasi bersifat tambahan yang diberikannya kepada pihak karyawan dengan nilai di atas dari gaji normal.

3. Insentif

Insentif imbalan dengan cara langsung yang dibayarkannya kepada pihak karyawan sebab kinerjanya secara nilai lebih dari standar yang ditetapkan. Insentif ialah wujud lain dari upah dengan cara langsung di luar cakupan upah serta gaji yang ialah kompensasi bersifat tetap yang biasa dilakukan penyebutan kompensasi didasarkan dengan kinerja.

Produktivitas

Natsir (2019:17) memberi pernyataan bahwa produktivitas kerja bisa dilakukan pengartian menjadi hasil bernilai konkrit “produk” yang dihasilkannya oleh individu atau juga cakupan kelompok dengan rentang waktu tertentu di

lingkup proses kerja. Di lingkup hal ini, bila produk yang didapat secara nilai tinggi serta digapai dengan waktu singkat, maka bisa dilakukan penyebutan bahwa tingkat produktivitasnya bernilai tinggi. Hal sebaliknya pun berlaku.

Dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja harusnya memiliki hubungan yang baik, saling menghargai dalam melaksanakan suatu pekerjaan untuk menggapai tujuan serta sasaran yang dipunyai perusahaan. Suatu tujuan serta sasaran yang dipunyai perusahaan bisa tergapai melalui cara yang baik, bila keseluruhan yang terkait di cakupan proses pelaksanaan produksi perusahaan tersebut punya kekompakkan yang didasarkan dengan rasa kesadaran serta saling memiliki (kartasapoetra, 2002).

Asbakhul'ulum (2010:38) memberi pernyataan bahwa indikator untuk melaksanakan pengukuran produktivitas kerja, yakni:

1. Kemampuan untuk melakukan tugas

Punya kemampuan untuk melakukan tugas. Kemampuan yang dipunyai seorang karyawan punya ketergantungan dengan aspek keterampilan yang dipunyai serta profesionalisme mereka dalam melaksanakan kerja. Hal ini memberi daya untuk merampungkan beragam tugas yang dibebankan kepada mereka.

2. Memberi peningkatan hasil yang digapai

Melaksanakan usaha untuk memberi peningkatan hasil yang digapai. Hasil ialah salah satu yang bisa dirasakannya baik oleh yang mengerjakan atau juga yang menikmati hasil dari pelaksanaan kerja tersebut.

3. Semangat kerja

Ini ialah usaha untuk bisa lebih baik dari apa yang terjadinya hari yang kemarin.

4. Pengembangan diri

Pengembangan diri bisa dilaksanakan dengan melihat adanya tantangan serta harapan dengan apa yang ada.

5. Mutu

Mutu ialah hasil dari kerja yang bisa memberi petunjuk kualitas kerja yang dipunyai karyawan.

6. Efisiensi

Perbandingan antara dua hal, yakni hasil yang dicapai dengan sumber daya yang dipergunakan. Produktivitas kerja yang dipunyai karyawan perusahaan bisa dilaksanakan penilaian untuk mengetahui penurunan atau juga peningkatan. Produktivitas dari karyawan yang memberi pengaruh tercapainya tujuan dari perusahaan. Tujuan dari perusahaan bisa dicapai melalui ditingkatkannya produktivitas yang dipunyai karyawannya, memberi penurunan perputaran kerja, serta melakukan pengurangan tingkat absensi sekaligus pula memberi peningkatan kepuasan kerja yang dipunyai karyawan.

Penelitian Terdahulu

Nurhaliza (2022) dengan judul “Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pemanen Karet (*Hevea Brasiliensis*) di KSO PTPN III Kebun Karang Inong Kecamatan Rantau Peureulak Kabupaten Aceh Timur”. Penentuan sampel mempergunakan teknik pengambilan sampel Probability

Sampling yang jumlahnya 42 responden dan melakukan penelitian yang terdiri dari sejumlah 7 responden dengan menggunakan metode Simple Random Sampling. Data yang dihimpun di cakupan penelitian ini ialah data berkategori primer serta data berkategori sekunder. Metode untuk melaksanakan analisis data yang dipergunakan di cakupan penelitian ini ialah Analisis Regresi Linier Berganda, dengan mempergunakan sejumlah uji yakni: “Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas, Multikolinearitas serta Heteroskedastisitas) serta Uji Hipotesis (uji f, uji t serta uji R^2)”. Hasil pelaksanaan penelitian memberi petunjuk bahwa dengan cara simultan terdapat pengaruh variabel berkategori independen (usia, tingkat pendidikan, masa kerja dan jumlah tanggungan) terhadap variabel berkategori dependen (produktivitas kerja pegawai). Secara parsial tingkat pendidikan dan masa kerja memberi pengaruh bernilai signifikan terhadap produktivitas kerja, sedangkan umur serta jumlah tanggungan tidak memberi pengaruh bernilai signifikan terhadap produktivitas kerja.

Marziah (2023) dengan judul “Analisis Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Penyadap Karet Perkebunan Rakyat Di Aceh Tamiang” didasarkan dengan hasil pelaksanaan analisis regresi linear berganda dengan cara keseluruhan variabel, yakni: “umur, jenis kelamin, jumlah tanggungan keluarga, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, harga dan topografi” memberi pengaruh bernilai signifikan terhadap produktivitas kerja petani penyadap karet di Kabupaten Aceh Tamiang. Sedangkan dengan cara parsial (Uji-t) variabel yang berupa jumlah tanggungan keluarga, pengalaman kerja serta topografi memberi pengaruh bernilai signifikan dihadapkannya dengan produktivitas kerja petani penyadap karet. Sementara variabel berupa umur, jenis kelamin, tingkat

pendidikan, serta harga tidak memberi pengaruh bernilai signifikan terhadap produktivitas kerja petani penyadap karet di Kabupaten Aceh Tamiang.

Fajar (2018) dengan judul “Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Penyadap Karet Di PT. BRIDGESTON SUBDIVISI 1/A PARLAMBEAN Kabupaten Serdang Bedagai Sumatera Utara”. Pelaksanaan penelitian ini secara tujuan untuk Mengetahui produktivitas yang dipunyai tenaga kerja sadap karet. Mengetahui sejumlah faktor yang memberi pengaruh produktivitas yang dipunyai tenaga kerja sadap karet di PT. Bridgestone Divisi I Sub Divisi A Parlambean. Metode dasar yang dipergunakan di cakupan penelitian ini yakni deskriptif, dengan metode pengambilan sampel dengan cara berkelompok (Cluster random sampling) sejumlah 52 responden. Metode untuk melaksanakan pengambilan data mempergunakan data berkategori primer serta data berkategori sekunder, sedangkan untuk pengumpulan atau pengimpunan datanya mempergunakan metode kuesioner, wawancara, disertai dengan pelaksanaan analisis. Hasil dari pelaksanaan penelitian ini memberi petunjuk bahwa: “1.) Tingkat produktivitas yang dipunyai tenaga kerja sadap karet didapati dengan besaran 968,12 kg/ha/bulan atau 37,24/ha/hari. 2). Faktor yang dengan cara bersama-sama memberi pengaruh produktivitas yang dipunyai penyadap yakni usia, jumlah anggota keluarga, lama kerja, Insentif, umur tanaman, jenis klon, serta topografi kebun. Sebab di pelaksanaan analisis uji F hasilnya yakni F hitung secara nilai lebih besar dari pada nilai F tabel ($5.565618 > 0.000123$). 3.) Dari analisis yang dilaksanakan memberi hasil nilai koefisien determinan(R^2) yang besarnya 0.469”. Hal ini secara arti, angka persentase yang besarnya 46,90% produktivitas tenaga kerja yang dipunyai penyadap karet diberi pengaruh variabel berkategori independent.

Sedangkan angka persentase yang besarnya 53,10% produktivitas diberi pengaruh oleh faktor berjenis lain yang tidak dilaksanakan penelitian. 4.) Dari uji t yang dilaksanakan, dengan cara individu variabel berkategori independent yang memberi pengaruh nyata dihadapkannya dengan produktivitas yang dipunyai tenaga kerja penyadap karet yakni usia, insentif serta jenis klon.

Hamdani (2023) dengan judul “Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Penyadap Tanaman Karet di PT. Atjeh Raya Corpindo Kebun Alur Buluh”. Variabel berupa lingkungan kerja, pengawasan, serta premi memberi pengaruh bernilai positif serta signifikan terhadap produktivitas kinerja yang dipunyai karyawan penyadap tanaman karet yang adanya di PT. Atjeh Raya Corpindo Kebun Alur Buluh Kecamatan Birem Bayeun Kabupaten Aceh Timur.. Variabel pengalaman tidak memberi pengaruh bernilai signifikan dihadapkannya dengan produktivitas kinerja yang dipunyai karyawan penyadap tanaman karet yang adanya di PT. Atjeh Raya Corpindo Kebun Alur Buluh Kecamatan Birem Bayeun Kabupaten Aceh Timur.

Syahputra (2021) dengan judul “Syahputra, I. (2021). Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan penyadap karet di divisi 2 afdeling g pt, bridgestone sumatera rubber estatedi Dolok kahean kecamatan tapian dolok Kabupaten Simalungun”. Karyawan di Divisi 2 afdeling G PT. Bridgestone Sumatera Rubber Estate terkhusus penyadap karet searah dengan yang tertera di PKB (Perjanjian Kerjasama antara Direksi PT. Bridgestone Sumatera Rubber Estate di Pasal 17 ayat 2 yakni: “jam kerja 1 (satu) hari bagi Distrik Manager/General Manager/kebun/unit yakni 8 jam sehari atau 48 jam seminggu). Tenaga Kerja punya Produktivitas yang beragam mulai dari yang 30Kg/hari,

35Kg/hari, 40Kg/hari serta hasil produktivitas bernilai sangat produktif melebihi target perusahaan sebab adanya pengawasan yang dihadapkan dengan karyawan penyadap karet”.

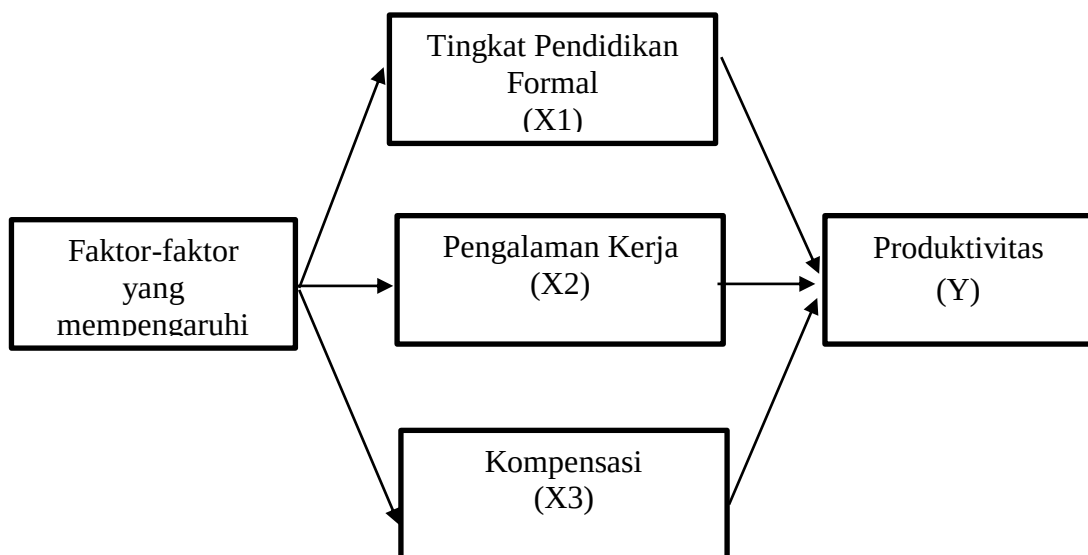
Kerangka Pemikiran

Produktivitas yang bernilai tinggi serta diberi dukungan oleh sejumlah faktor sosial ekonomi yakni tingkat pendidikan, pengalaman kerja, serta kompensasi. Maka dari hal itu, produktivitas bernilai tinggi yang dimiliki sejumlah pekerja, selain bisa memberi dorongan pekerja lain untuk melaksanakan kerja dengan lebih keras, pun bisa diberi pengaruh oleh semangat kerja yang lain. Sistem pengupahan secara fungsi menjadi alat perangsang dalam memberi peningkatan prestasi kerja, utamanya bagi negara berkembang seperti halnya Indonesia, yang mana produktivitas kerja dari sebagian besar buruh bernilai rendah, maka sistem pengupahan diperlukan untuk menjadi fungsi sosial serta fungsi di aspek ekonomi. Dengan fungsi di aspek ekonomi, secara arti bahwa pendapatan atau upah yang diterimanya oleh tiap pekerja harus bernilai cukup untuk melakukan pemenuhan kebutuhan di aspek produktivitas kerjanya bisa dilakukan peningkatan (Simanjuntak, 2011).

Pendidikan formal orientasinya di perkembangan Indonesia seutuhnya, sedangkan yang berkategori non formal langsung melaksanakan praktek bisnis, seperti program kerja usaha yang dilaksanakannya dengan cara belajar serta berkelompok. Pengalaman akan melakukan penentuan tingkah laku atau keterampilan yang dimiliki seseorang di dalam mengerjakan suatu pekerjaan tertentu. kompensasi keseluruhan sesuatu yang diberikannya oleh perusahaan kepada pihak karyawan, menjadi balas jasa atau juga imbalan atas kinerja yang

dihasilkannya oleh pihak karyawan untuk kepentingan yang dipunyai perusahaan. Kompensasi bentuknya bisa berupa uang atau juga fasilitas yang disediakan oleh perusahaan serta diberikan pada karyawan.

Produktivitas tenaga kerja diberi pengaruh oleh biaya hidup atau pola konsumsi masyarakat secara keseluruhan serta karyawan terkhusus. Di mana secara umum, karyawan punya kecenderungan untuk memberi peningkatan biaya hidup serta pola konsumsi guna kesejahteraan hidupnya, melalui produktivitas kerja yang dilakukan peningkatan serta diberi dukungan oleh motivasi tenaga kerja bernilai tinggi yang dipunyai oleh karyawan.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis Penelitian

Mempengaruhi tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kompensasi terhadap produktivitas tenaga kerja penyadap karet PTPN IV Regional 1 Kebun Bangun.

METODE PENELITIAN

Metode Penentuan Lokasi

Penelitian dilaksanakannya di afdeling 1 PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Kebun Bangun, Kecamatan Gunung Malela, Kabupaten Simalungun, Sumatera Utara. Penentuan Lokasi pada penelitian ini dilaksanakan dengan cara sengaja (*purposive*) dipilih sebagai pertimbangan bahwa lokasi tersebut ialah tempat yang mengembangkan tanaman kelapa sawit dan karet di Kecamatan Gunung Malela.

Metode Penentuan Sampel

Populasi di cakupan penelitian ini yakni seluruh karyawan penyadap karet afdeling 1 Kebun Bangun yang jumlahnya 52 orang karyawan serta terdiri dari karyawan tetap. Dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Sugiyono, (2018) memberi pernyataan bahwa sampling jenuh ialah teknik untuk melaksanakan penentuan sampel di mana keseluruhan anggota populasi dipergunakan menjadi sampel.

Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan data berkategori primer, yakni data yang dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner penelitian yang disusun sesuai dengan kebutuhan penelitian yang mampu menjawab permasalahan penelitian dan

akan disebar kepada karyawan penyadap karet afdeling 1 Kebun Bangun. Adapun teknik yang dipergunakan untuk melaksanakan pengumpulan atau penghimpunan data di penelitian ini ialah:

1. Kuesioner, atau pertanyaan, berkaitan dengan metodologi akuisisi data melalui distribusi kuesioner/ Pernyataan yang telah disiapkan sebelumnya oleh peneliti, yang bertujuan untuk menjelaskan pendapat dan persepsi responden mengenai variabel yang sedang diselidiki. Pengukuran untuk pernyataan serta pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner menggunakan skala likert. Skala likert yang di gunakan dalam kuisisioner penelitian ini mempergunakan lima alternatif jawaban dan untuk itu skor yang bisa diberikan dijabarkan melalui cakupan tabel berikut:

Tabel 2. Skala Pengukuran yang digunakan

Penilaian	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: (Steven & Pratiwi, 2020)

Selanjutnya, untuk mengetahui hasil dari kuisisioner yang dilakukan penyebaran, maka dipergunakan dua uji, yakni uji validitas serta uji reliabilitas.

2. Dokumentasi ialah teknik untuk melaksanakan pengumpulan atau penghimpunan data dengan cara melakukan pemanfaatan beragam data berupa buku yang punya kaitan, catatan (bisa berupa dokumen), laporan kegiatan serta file yang sifatnya relevan. Dengan mempergunakan teknik pengumpulan atau penghimpunan data ini, peneliti bisa mendapat informasi

bukan hanya dari pihak narasumber tetapi juga diperoleh informasi dari dokumen yang ada pada informan.

Metode Analisis Data

Rumusan masalah (1) tenaga kerja ialah salah satu dari bagian bersifat penting untuk memberi peningkatan produktivitas. Maka dari hal itu, dilaksanakan pengukuran pada produktivitas yang dipunyai tenaga kerja agar perusahaan bisa mengetahui perkembangan produksi yang ada. Metode yang digunakan untuk melaksanakan pengukuran produktivitas yang dipunyai tenaga kerja ialah metode untuk melaksanakan pengukuran waktu yang terdiri dari “jam, hari, bulan, serta tahun”. Diturutkan dengan pendapat Widodo (2015) dilaksanakan analisis dengan mempergunakan metode yang dijabarkan berikut:

$$\text{Produktivitas Tenaga Kerja} = \frac{(\text{output} \times \text{standar waktu})}{(\text{jumlah tenaga kerja} \times \text{waktu kerja})}$$

Keterangan:

Output = Total hasil sadap karyawan

Waktu kerja = Bulan (jam)

Jumlah tenaga kerja = Karyawan yang bekerja (jiwa)

Standar waktu = Waktu kerja produksi (jam)

Uji Validitas

Uji validitas ialah uji bersifat aktif yang secara tujuan untuk melihat apakah suatu ukuran itu sah (valid) atau tidak sah. Alat ukur yang dimaksud di sini ialah pertanyaan dari kuisioner. Suatu kuisioner dilakukan penyebutan valid jika pernyataan tersebut di kuisioner memberi pengungkapan sesuatu yang dilaksanakan pengukuran oleh kuisioner. Pada uji validitas kuesioner dapat

ditegaskan jika setiap item individu yang disajikan kepada responden berfungsi sebagai sarana untuk mengungkap dan memastikan konstruksi spesifik yang ingin diukur oleh kuesioner.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ialah untuk memverifikasi apakah kuesioner yang digunakan untuk pengumpulan data di penelitian ialah reliabel. Penilaian reliabilitas ini dilaksanakan melalui penerapan Alpha Cronbach. Jika variabel memberi petunjuk nilai Alpha Cronbach yang melebihi 0,60, bisa dilakukan penyimpulan bahwa beragam variabel ini reliabel dan menunjukkan konsistensi dalam pengukurannya. Reliabilitas berfungsi sebagai metrik yang memberi petunjuk sejauh mana alat pengukuran bisa dianggap bisa diandalkan. Dengan demikian, evaluasi reliabilitas berfungsi untuk menilai konsistensi alat pengukuran dan untuk menentukan apakah alat tersebut mempertahankan reliabilitasnya selama pengukuran yang diulang.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik ialah yang dipergunakan untuk mengetahui apakah model regresi linier berganda yang digunakan untuk melaksanakan analisis di penelitian ini bisa melakukan pemenuhan asumsi klasik atau juga tidak. Di pelaksanaan penelitian ini, peneliti mempergunakan sejumlah tiga uji asumsi klasik, yakni:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas ialah pendekatan metodologis yang berusaha untuk memastikan apakah variabel residual atau disruptif di cakupan model regresi menunjukkan distribusi berkategori normal. Model regresi yang ditentukan dengan baik dicirikan oleh kumpulan data yang sesuai dengan Distribusi normal

atau kira-kira yang mendekati normal. Pada dasarnya, prinsip normalitas bisa dipastikan dengan melaksanakan pemeriksaan dispersi data (titik) sepanjang diagonal di grafik atau dengan menganalisis histogram residu.

Dengan pengambilan keputusan:

- a. Jika hasil signifikansi melebihi 0,10, dapat disimpulkan bahwa data sesuai dengan distribusi normal.
- b. Bila data terletak di sekitar garis diagonal dan berjalan sejajar dengan arah garis diagonal atau representasi histogramnya, ini menandakan pola distribusi berkategori normal.
- c. Sebagai perbandingan, jika data menyimpang dari garis diagonal atau tidak mempertahankan keselarasan dengan arah garis diagonal atau representasi histogramnya, ini menandakan terjadinya pola distribusi yang tidak normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas secara tujuan untuk mengetahui apakah regresi ditemukan adanya korelasi bernilai kuat di antara beragam variabel berkategori independen yang diikutsertakan untuk melaksanakan pembentukan model. Model yang nilainya baik harusnya tidak terjadi adanya korelasi bernilai tinggi di antara variabel berkategori bebas. Maka, toleransi yang secara nilai rendah sama dengan VIF yang secara nilai tinggi (sebab $VIF = 1 / \text{tolerance}$) serta memberi petunjuk adanya kolinearitas bernilai tinggi.

3. Uji Heterokedastisitas

yang satu ke yang lain. Model regresi yang bernilai baik ialah homokedastisiditas atau tidak terjadi adanya heterokedastisitas. Untuk melaksanakan pendeteksian ada atau juga tidaknya hal tersebut, di penelitian ini peneliti melaksanakan analisis grafik.

Uji F (Simultan)

Uji F berfungsi untuk menilai apakah kumpulan variabel yang dimasukkan di cakupan model regresi memiliki dampak bersama pada variabel berkategori dependen. Jika probabilitas signifikansi $\leq 0,10$, dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel yang termasuk memberikan efek simultan pada variabel berkategori dependen.

Uji T (Parsial)

Pemeriksaan statistik secara dasar mengungkapkan korelasi jauh tertentu dari variabel intrinsik dalam menjelaskan variabel berkategori dependen. Hipotesis nol (H_0) yang tunduk pada pengujian memberi pernyataan bahwa parameter tertentu (β) sama dengan nol ($H_0: \beta = 0$). Sebaliknya, hipotesis alternatif (H_a) menegaskan bahwa parameter variabel secara nilai tidak sama dengan nol ($H_a: \beta \neq 0$).

Koefisien Determinasi (R^2)

kesatuan menunjukkan bahwa variabel independen memberikan data yang sangat tepat yang penting untuk meramalkan fluktuasi variabel relian.

Analisis Regresi Linier Berganda

Teknik analisis yang dipergunakan di penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda ialah sebuah pendekatan yang dipergunakan untuk melakukan pendefinisian hubungan yang adanya di antara variabel berkategori dependen (Y) dengan sejumlah tiga variabel berkategori independent (X). Ada pula variabel berkategori bebas di cakupan penelitian ini yakni Tingkat Pendidikan (X1), Pengalaman Kerja (X2) dan Kompensasi (X3). Sedangkan untuk variabel berkategori terikat ialah Produktivitas karyawan (Y). untuk bisa mengetahui hal tersebut, (Nuraeni & Dwi, 2020) menggunakan persamaan yang dijabarkan berikut :

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

Keterangan :

Y	: Produktivitas Karyawan (variabel berkategori terikat)
X1	: Tingkat Pendidikan (variabel berkategori bebas)
X2	: Pengalaman Kerja (variabel berkategori bebas)
X3	: Kompensasi (variabel

2. Pengalaman kerja ialah gambaran dari seberapa lama tenaga kerja melaksanakan pekerjaannya, bila tenaga kerja tersebut melaksanakan kerjanya dengan rentang waktu cukup lama, maka pengalaman yang dipunyai pun akan banyak.
3. Pendidikan ialah suatu elemen yang secara nilai penting untuk memberi kemajuan suatu kualitas dari tenaga kerja manusia, maka dari hal itu, pendidikan, psikomotor, serta kognitif yang dipunyai seseorang bisa memberi pertumbuhan gagasan serta nanti akhirnya bisa memberi peningkatan produktivitas.
4. Kompensasi ialah pembayaran yang diterimanya oleh pihak karyawan atas jasa yang sudah mereka berikan dalam merampungkan pekerjaan serta sudah memberi kontribusi bagi perusahaan. Selain itu, kompensasi pun salah satu dari alasan serta motivasi utama yang diperuntukkan bagi pihak karyawan.

Batasan Operasional

1. Lokasi penelitian dilaksanakan di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Kebun Bangun.
2. Sampel yang digunakan adalah karyawan penyadap karet di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Kebun Bangun.
3. Waktu penelitian ini dilaksanakan di tahun 2024.

DESKRIPSI UMUM DAERAH PENELITIAN

Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I ialah salah satu dari sejumlah 14 Badan Usaha Milik Negara atau yang disingkat menjadi (BUMN) Perkebunan yang bergerak di bidang usaha perkebunan, pengolahan serta pemasaran hasil dari perkebunan. Kegiatan usaha Perseroan cakupannya berupa usaha budidaya serta pengolahan tanaman kelapa sawit dan karet.

PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I (Persero) ialah Badan Usaha Milik Negara atau yang disingkat menjadi (BUMN) yang gerakannya di cakupan bidang usaha perkebunan serta pengolahan hasil dari perkebunan dengan komoditi utamanya, yaitu kelapa sawit serta karet. PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I memiliki 36 kebun yang tersebar di sejumlah 7 distrik yang adanya di lingkup wilayah Sumatera Utara serta Aceh Timur, salah satunya yakni Kebun Bangun yang letaknya di Desa Senio, Kecamatan Gunung Malela, Kabupaten Simalungun, Provinsi Sumatera Utara.

Kebun Bangun sebelumnya ialah kebun yang dipunyai perusahaan Belanda dan dinasionalisir tahun 1958. Berikut Sejarah berdirinya Kebun Bangun :

1. Tahun 1958 sampai 1961 PPN Baru.
2. Tahun 1961 sampai 1963 Sumut III

Sejak bulan Desember 2023 PTPN III resmi melaksanakan pengumuman penggabungan 13 perusahaan dibawah *Holding* Perkebunan Nusantara menjadi sejumlah 2 *sub Holding* yaitu *Palmco* serta *Supportingco*. Pembentukan *sub Holding Palmco* melibatkan penggabungan PTPN V, VI, dan XII ke dalam lingkup PTPN IV menjadi *surviving entity* serta pemisahan yang secara sifat tidak murni PTPN III ke dalam PTPN IV dan berubah nama entitas menjadi PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I yang pusatnya di jalan Sei Batang Hari No. 2 Medan, dalam hal ini Kebun Bangun menjadi salah satu dari unit kebunnya.

Visi PTPN IV Regional I

Menjadi Perusahaan Informatif yang mengedepankan Sinergi dan Inovasi Dalam Memberikan Layanan Informasi Publik.

Misi PTPN IV Regional I

1. Melakukan penyediaan layanan informasi yang bisa dilakukan pengaksesan oleh semua kalangan, termasuk difabel.
2. Memperkuat kolaborasi dalam melaksanakan penyebaran informasi dengan subholding serta stakeholder yang punya kaitan.
3. Memberi peningkatan kompetensi SDM layanan

memanfaatkan keberadaan informasi kaitannya dengan perusahaan.

6. Melaksanakan sejumlah program, pengawasan, pembinaan, serta evaluasi atas penyelenggaraan layanan informasi dengan cara berkala.

Lokasi dan Letak Geografis

PT. Perkebunan Nusantara IV Region I Kebun Bangun terletak di Desa Senio, Kecamatan Gunung Malela, Kabupaten Simalungun, Sumatera Utara. PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Kebun Bangun terdiri dari sejumlah 4 Afdeling, yakni Afdeling I, Afdeling II, Afdeling III serta Afdeling IV dengan total luas wilayah yaitu 3.378,83 ha.

PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Kebun Bangun terletak di dua Kecamatan yakni Kecamatan Gunung Malela pada ketinggian

Karakteristik Sampel

Sampel merupakan komponen terpenting dalam sebuah penelitian. Berdasarkan judul penelitian sampel di penelitian ini terdiri dari sejumlah 52 karyawan penyadap karet di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Kebun Bangun. Ada pula karakteristik yang dimiliki responden di cakupan penelitian ini ialah:

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik yang dimiliki responden didasarkan dengan jenis kelamin di penelitian ini keseluruhannya responden laki-laki karyawan penyadap karet . Dalam penelitian ini sampel dengan jenis kelamin bisa dilihat melalui penjabaran tabel berikut :

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Nomor	Jenis Kelamin	J
-------	---------------	---

Didasarkan dengan penjabaran tabel 5 diatas memberi petunjuk bahwa responden berusia antara 25 tahun hingga lebih dari 46 tahun. Kelompok usia 36-40 tahun memiliki proporsi tertinggi, yaitu angka persentase yang besarnya 45% atau 23 responden. Di sisi lain, kelompok usia 25-30 tahun mencakup 2 responden dengan angka persentase yang besarnya 4%, sedangkan kelompok usia 31-35 tahun memiliki 9 responden dengan angka persentase yang besarnya 17%. Sedangkan kelompok usia 41-45 tahun memiliki 16 responden dengan angka persentase yang besarnya 30%. Terakhir, kelompok usia di atas 46 tahun juga memiliki 2 responden dengan persentase yang sama, yaitu angka persentase yang besarnya 4%. Dengan demikian, kelompok usia 36-40 tahun ialah usia berkategori matang untuk melaksanakan pekerjaan menyadap karet, sehingga di cakupan usia tersebut mampu menggapai tujuan atau juga target yang dipunyai perusahaan untuk memberi hasil produksi karet yang bernilai baik.

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan dapat mempengaruhi karyawan dalam mengambil keputusan untuk tiap tindakan yang dilaksanakan di kegiatan proses penyadapan. Dalam penelitian ini karakteristik sampel didasarkan dengan pendidikan terakhir bisa dibedakan melalui penjabaran tabel berikut :

Tabel 6. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Nomor	Pendidikan Terakhir	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	SD	2	3
2	SMP	6	12
3	SMA	44	85
Jumlah		52	100

Sumber : Data Primer diolah, 2024

Didasarkan dengan penjabaran Tabel 6 memberi petunjuk bahwa dari sejumlah 52 responden terdapat karyawan lulusan SMA sederajat dengan persentase yang

besarannya 85%, terdapat lulusan SMP sebanyak angka persentase yang besarannya 12%, dan terdapat sebanyak angka persentase yang besarannya 3% lulusan SD. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan penyadap PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Kebun Bangun lebih banyak persentase lulusan SMA.

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Karakteristik responden didasarkan dengan lama bekerja berbeda-beda. Makin lama kerja yang dilaksanakan oleh tenaga kerja, maka akan semakin berpengalaman pula tenaga kerja dalam melakukan pekerjaannya. Di cakupan penelitian ini, didasarkan dengan lama bekerja bisa dibedakan melalui penjabaran tabel berikut :

Tabel 7. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Nomor	Lama Bekerja (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	10 – 15	41	78
2	16 – 25	11	22
Jumlah		52	100

Sumber : Data Primer diolah, 2024

Didasarkan dengan penjabaran Tabel 7 diatas memberi petunjuk dari sejumlah 52 responden terdapat karyawan yang lama bekerjanya 10-15 tahun sebanyak angka persentase yang besarannya 78%, dan terdapat karyawan lama bekerjanya 16-25 tahun sebanyak angka persentase yang besarannya 22%. Hal tersebut memberi petunjuk bahwa karyawan yang adanya di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I yang lama bekerjanya 6-15 tahun memiliki jumlah persentase yang lebih banyak.

Tabel 8. Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan

Golongan	Gaji (Rp)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1A	3.000.000	41	78
1B	3.500.000	11	22
Jumlah		52	100

Sumber : Data Primer diolah, 2024

Didasarkan dengan penjabaran Tabel 8 diatas memberi petunjuk bahwa dari 52 responden karyawan golongan 1A sebanyak angka persentase yang besarnya 78%, terdapat karyawan golongan 1B sebanyak angka persentase yang besarnya 22%. Hal tersebut memberi petunjuk bahwa karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I yang bergolongan 1A memiliki jumlah persentase yang lebih banyak.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Skor Kuisioner Responden

1. Variabel tingkat pendidikan

Berdasarkan penyebaran kuesioner kepada karyawan penyadap karet di afdeling 1 Kebun Bangun diperoleh total skor jawaban responden tentang variabel tingkat pendidikan sebagai berikut :

Tabel 9. Tingkat Pendidikan

Pernyataan	Total Skor	Skor Maksimum	Persentase (%)
1	193	260	74
2	198	260	76
3	200	260	77
4	188	260	72
5	192	260	74
6	216	260	83
7	207	260	80
8	204	260	78
9	211	260	81
10	221	260	85

Sumber : Data Primer diolah, 2024

Didasarkan dengan total skor responden tentang tingkat pendidikan diatas, dapat disimpulkan bahwa total skor yang paling banyak terdapat pada pernyataan sepuluh sebesar 221 atau setara dengan angka persentase yang besarnya (85%) tentang “Atasan selalu mengawasi pekerjaan setiap karyawan”, sedangkan total skor yang paling sedikit terdapat pada pernyataan keempat sebesar 188 atau setara dengan angka persentase yang besarnya (72%) tentang “Seminar yang diikuti membantu menambah wawasan tentang pekerjaan saya”.

2. Variabel pengalaman kerja

Berdasarkan penyebaran kuesioner kepada karyawan penyadap karet di afdeling 1 Kebun Bangun diperoleh total skor jawaban responden kaitannya dengan variabel Pengalaman Kerja dijabarkan melalui cakupan tabel berikut :

Tabel 10. Pengalaman kerja

Pernyataan	Total Skor	Skor Maksimum	Persentase (%)
1	210	260	81
2	193	260	74
3	207	260	80
4	221	260	85
5	209	260	80
6	206	260	79
7	204	260	78
8	224	260	86
9	214	260	82
10	216	260	83

Sumber : Data Primer diolah, 2024

Didasarkan dengan total skor responden tentang pengalaman kerja diatas, dapat disimpulkan bahwa total skor yang paling banyak terdapat pada pernyataan kedelapan sebesar 224 atau setara dengan angka persentase yang besarannya (86%) tentang “Saya bisa menguasai serta mempergunakan peralatan kerja yang telah disediakan untuk memberi tunjangan pekerjaannya”, sedangkan total skor yang paling sedikit terdapat pada pernyataan kedua sebesar 193 atau setara dengan angka persentase yang besarannya (74%) tentang “Saya dapat bekerjasama dengan pekerja yang lain”.

3. Variabel Kompensasi

Didasarkan dengan penyebaran kuesioner kepada karyawan penyadap karet di afdeling 1 Kebun Bangun diperoleh total skor jawaban responden tentang variabel Kompensasi sebagai berikut :

Tabel 11. Kompensasi

Pernyataan	Total Skor	Skor Maksimum	Persentase (%)
1	210	260	81
2	210	260	81
3	218	260	84
4	231	260	89
5	213	260	82
6	197	260	76
7	198	260	76
8	201	260	77
9	200	260	77
10	219	260	84

Sumber : Data Primer diolah, 2024

Didasarkan dengan total skor responden tentang kompensasi diatas, dapat disimpulkan bahwa total skor yang paling banyak terdapat pada pernyataan keempat sebesar 231 atau setara dengan angka persentase yang besarnya (89%) tentang “Saya menerima upah lembur apabila melebihi waktu kerja perusahaan”, sedangkan total skor yang paling sedikit terdapat pada pernyataan keenam sebesar 197 atau setara dengan angka persentase yang besarnya (76%) tentang “perusahaan memberi intensif pada karyawan berprestasi”.

4. Variabel Produktivitas

Berdasarkan penyebaran kuesioner kepada karyawan penyadap karet di afdeling 1 Kebun Bangun diperoleh total skor jawaban responden tentang variabel produktivitas sebagai berikut :

Tabel. 12 Produktivitas

Pernyataan	Total Skor	Skor Maksimum	Persentase (%)
1	211	260	81
2	227	260	87
3	216	260	83
4	219	260	84
5	225	260	87
6	214	260	82
7	215	260	83
8	223	260	86
9	226	260	87
10	210	260	81

Sumber : Data Primer diolah, 2024

Didasarkan dengan total skor responden tentang produktivitas diatas, dapat disimpulkan bahwa total skor yang paling banyak terdapat pada pernyataan kedua sebesar 227 atau setara dengan angka persentase yang besarannya (87%) tentang “pekerjaan yang saya rampungkan bisa diterima dengan baik”,sedangkan total skor yang paling sedikit terdapat pada pernyataan kesepuluh sebesar 210 atau setara dengan angka persentase yang besarannya (81%) tentang “kemampuan dalam prioritas pekerjaan dapat meningkatkan efisiensi kerja”.

Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas karyawan penyadap karet di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Kebun Bangun khususnya afdeling 1, peneliti punya pedoman di batasan operasional, yakni produktivitas tenaga kerja ialah kemampuan yang dipunyai seseorang dalam melaksanakan pekerjaan untuk mendapat hasil yang secara nilai sesuai dengan standart yang sudah dilakukan penentuan oleh perusahaan yang dilaksanakan pengukuran dengan satuan Kg.

Dalam melaksanakan penyadapan pohon karet, ada sejumlah ketentuan “syarat” agar pohon karet sudah siap untuk dilaksanakan penyadapan, yang dikenal dengan kriteria matang sadap.

Kriteria pohon siap sadap dijabarkan berikut :

1. Pohon karet dikategorikan menjadi matang sadap bila batang sudah mencapai besaran 45 cm yang dilakukan pengukuran di ketinggian 1 meter dari pertautan okulasi.
2. Kulit perawan secara ketebalan sudah mencapai minimum, yakni di besaran 7 mm yang dilakukan pengukuran di ketinggian 1 meter dari pertautan okulasi.
3. Kondisi tanaman sehat

kriteria areal buka sadap dijabarkan berikut :

1. Arah homogen di cakupan areal tanaman karet bisa dilaksanakan penyadapan bila jumlah pohonnya sudah mencapai kategori matang sadap.
2. Arah heterogen areal yang bisa dilaksanakan penyadapan bila jumlah pohonnya sudah memenuhi kategori matang sadap sejumlah 150 pohon per hektarnya dengan luas areal sadap, paling maksimal yakni 2,5 Ha.
3. Tanaman secara umur sudah 6 tahun.

Sedangkan untuk mendapat produksi yang secara nilai baik, maka penyadap harus memperhatikan sejumlah hal :

1. Teknik Penyadapan : sebelum pelaksanaan penyadapan di mulai, pisau untuk menyadap diharuskan tajam, sedangkan untuk tebal irisan sadapan ialah 1,5 sampai 2 mm, kedalaman penyadapan besarnya 1 sampai 1,5 mm, dalam

melaksanakan penyadapan pun diusahakan jangan sampai ada luka di kayunya.

2. Waktu Penyadapan : dalam melaksanakan penyadapan karet, memulainya diusahakan ketika tekanan belum terjadi di dinding sel oleh isi dari selnya, dilaksanakan sebelum terjadi penguapan di daunnya serta dilaksanakan di rentang jam antara 0.30 sampai 09.00, pengumpulan lateknya dilaksanakan di rentang jam 11.30 sampai 12.30. Karet punya sejumlah 2 sistem, yakni:

- a. $\frac{1}{2}$ S : secara arti melaksanakan penyadapan setengah lingkaran dari batang pohon.
- b. $\frac{1}{4}$ S : secara arti melaksanakan penyadapan spiral pohon (batang pohon).

Menurut pendapat Widodo (2015) dilaksanakan analisis dengan mempergunakan metode yang dijabarkan berikut :

$$\text{Produktivitas Tenaga Kerja} = \frac{(\text{output} \times \text{standar waktu})}{(\text{jumlah tenaga kerja} \times \text{waktu kerja})}$$

Keterangan:

Output = Total hasil sadap karyawan

Waktu kerja = Bulan (jam)

Jumlah tenaga kerja = Karyawan yang bekerja (jiwa)

Standar waktu = Waktu kerja produksi (jam)

$$= \frac{1146 (kg) \times 8 (jam)}{52 (jiwa) \times 227 (jam)} = \frac{9.168}{11.804} = 0,77 \times 100\% = 77\%$$

Dari penjabaran hasil data lampiran produktivitas dari tenaga kerja yang adanya di afdeling 1 PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Kebun Bangun Kecamatan Gunung Malela, Kabupaten Simalungun, bisa dilakukan penyimpulan

bahwa hasil yang didapatkan oleh karyawan secara nilai tidak Produktif sebab nilainya di bawah angka persentase yang besarnya 100% sebab kurangnya pengawasan terhadap karyawan serta dilakukan penyebutan produktif bila nilai produksinya di atas angka persentase yang besarnya 100%.

Tenaga kerja punya produksi dengan rata-rata yang besarnya 22 Kg/Hari. Hal ini memberi bukti bahwa tenaga kerja sebagian sudah memenuhi standar perusahaan dan masih ada juga tenaga kerja yang belum memenuhi standar perusahaan yang sudah ditetapkan. Produktivitas Tenaga kerja paling rendah yakni 21 Kg/Hari dengan angka persentase yang besarnya 30,8%. Tingkat kedua Produktivitas Tenaga Kerja yang punya produksi dengan besaran 22 Kg/Hari atau setara dengan angka persentase yang besarnya 34,6%, dan Produktivitas Tenaga Kerja berkategori paling tinggi yakni dengan besaran 23 Kg/Hari atau setara dengan angka persentase yang besarnya 34,6%. Distribusi persentase dari produktivitas tenaga kerja bisa dilihat melalui penjabaran Tabel 7.

Tabel 13. Persentase Rata-rata Produktivitas Tenaga Kerja (Kg/Hari)

Rata -rata produktivitas/hari	Jumlah Sampel	Persentase (%)
21	16	30,8
22	18	34,6
23	18	34,6
Jumlah	52	100,0

Sumber : Data Primer diolah, 2024

Uji Validitas

Pelaksanaan uji validitas secara dasar dilaksanakan untuk menguji seberapa tepat instrumen yang dipergunakan di penelitian bisa melakukan pengukuran suatu variabel dengan cara yang bernilai akurat. Dalam melaksanakan pengukuran dari sejumlah pertanyaan kuesioner punya ketentuan bila r hitung

besarannya $> r$ tabel maka dinyatakan valid. Di cakupan penelitian ini, jumlah data $(n) = 52$, maka $df = n-2$, yaitu $52-2=50$ dengan tingkat signifikansi yang besarannya 0,05 sehingga didapat r -tabel yang besarannya 0,2732.

Tabel 14. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r table	Nilai Signifikansi	Keterangan
Tingkat Pendidikan (X1)	TP1	0,797	0,2732	0,000	Valid
	TP2	0,64	0,2732	0,000	Valid
	TP3	0,726	0,2732	0,000	Valid
	TP4	0,797	0,2732	0,000	Valid
	TP5	0,848	0,2732	0,000	Valid
	TP6	0,631	0,2732	0,000	Valid
	TP7	0,768	0,2732	0,000	Valid
	TP8	0,821	0,2732	0,000	Valid
	TP9	0,758	0,2732	0,000	Valid
	TP10	0,686	0,2732	0,000	Valid
Pengalaman Kerja (X2)	PK1	0,835	0,2732	0,000	Valid
	PK2	0,773	0,2732	0,000	Valid
	PK3	0,754	0,2732	0,000	Valid
	PK4	0,752	0,2732	0,000	Valid
	PK5	0,881	0,2732	0,000	Valid
	PK6	0,809	0,2732	0,000	Valid
	PK7	0,797	0,2732	0,000	Valid
	PK8	0,759	0,2732	0,000	Valid
	PK9	0,818	0,2732	0,000	Valid
	PK10	0,582	0,2732	0,000	Valid
Kompensasi (X3)	K1	0,796	0,2732	0,000	Valid
	K2	0,831	0,2732	0,000	Valid
	K3	0,808	0,2732	0,000	Valid
	K4	0,674	0,2732	0,000	Valid
	K5	0,78	0,2732	0,000	Valid
	K6	0,822	0,2732	0,000	Valid
	K7	0,86	0,2732	0,000	Valid
	K8	0,866	0,2732	0,000	Valid
	K9	0,869	0,2732	0,000	Valid
	K10	0,834	0,2732	0,000	Valid
	P1	0,804	0,2732	0,000	Valid
	P2	0,823	0,2732	0,000	Valid
	P3	0,863	0,2732	0,000	Valid
	P4	0,896	0,2732	0,000	Valid

Produktivitas (Y)	P5	0,819	0,2732	0,000	Valid
	P6	0,784	0,2732	0,000	Valid
	P7	0,847	0,2732	0,000	Valid
	P8	0,852	0,2732	0,000	Valid
	P9	0,825	0,2732	0,000	Valid
	P10	0,754	0,2732	0,000	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2024

Didasarkan dengan data yang disajikan dalam tabel tersebut, terbukti bahwa ada beberapa aspek afirmatif yang mencakup tiga variabel: Tingkat Pendidikan (X_1), Pengalaman Kerja (X_2), Kompensasi (X_3), dan Produktivitas (Y), yang secara kolektif memberi petunjuk bahwa nilai signifikansi adanya di bawah 0,05, sedangkan nilai-r yang dihitung melebihi nilai tabel r sebesar 0,2732. Maka bisa dilakukan penyimpulan bahwa : Tingkat Pendidikan (X_1), Pengalaman Kerja (X_2), Kompensasi (X_3), dan Produktivitas (Y) dianggap valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dipergunakan untuk melaksanakan pengukuran tingkat konsistensi atau kehandalan suatu instrument penelitian, seperti kuesioner. Instrumen yang reliabel akan meningkatkan kepercayaan terhadap hasil penelitian karena menunjukkan bahwa hasil tersebut tidak diberi pengaruh oleh sejumlah faktor yang bersifat kebetulan atau tidak sistematis. Dengan instrumen yang reliabel, kesalahan pengukuran dapat diminimalkan sehingga hasil penelitian lebih akurat. Pengujian untuk melaksanakan penilaian reliabilitas bisa dilaksanakan pengukuran dengan mempergunakan Cronbach's Alpha, Variabel bisa dinyatakan reliabel apabila Cronbach's Alpha diatas $> 0,60$.

Tabel 15. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Tingkat Pendidikan(X1)	0,912	0,60	Reliabel
Pengalaman Kerja(X2)	0,925	0,60	Reliabel
Kompensasi (X3)	0,944	0,60	Reliabel
Produktivitas(Y)	0,947	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2024

Mengacu pada penjabaran tabel di atas yang menggabungkan dari ketiga faktor, yaitu: Tingkat Pendidikan (X_1), Pengalaman Kerja (X_2), Kompensasi (X_3), dan Produktivitas (Y), hasilnya mengungkapkan bahwa koefisien Cronbach alpha melebihi nilai 0,60. Maka dari itu, bisa dilakukan penyimpulan bahwa ketiga variabel tersebut serta produktivitas (Y) dianggap dan dinyatakan reliabel.

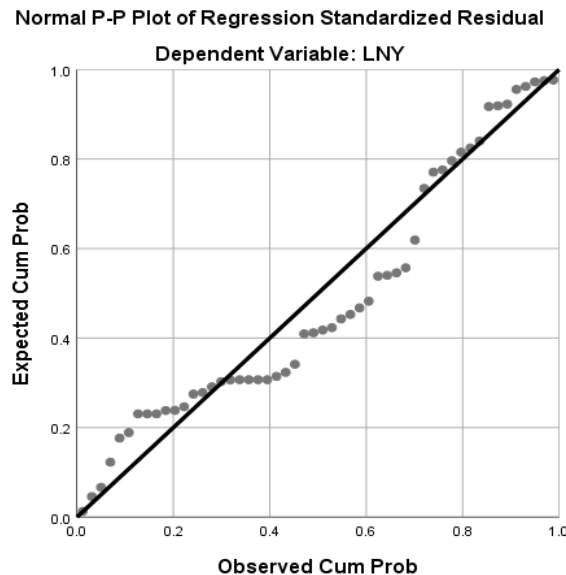
Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas secara tujuan untuk melaksanakan pengujian apakah di cakupan regresi, variabel berkategori terikat dan variabel berkategori bebas, atau pun keduanya punya distribusi berkategori normal atau juga tidak. Model regresi yang secara nilai baik ialah punya data berkategori normal atau mendekati kategori normal. Salah satu dari metode untuk mengetahui normalitas tersebut ialah dengan melaksanakan uji normal P-Plot regressionstandardized residual. Normalitas data bisa dilihat dari penyebaran data (titik) di sumbu diagonal di grafik normal P-Plot. Berikut gambar grafik secara normal probability plot.

Pada gambar 2 diketahui bahwa hasil dari pelaksanaan uji normalitas data kategorinya normal P-P of Regression Standardized Residual memberi petunjuk

penyebaran titik-titik data punya kecenderungan mengikuti garis diagonal, maka regresi ini memilih asumsi normalitas. Hal ini bisa dilakukan penyimpulan bahwa regresi distribusinya normal serta layak untuk dilaksanakan analisis.



Gambar 2. Uji Normalitas P-Plot

Selanjutnya uji normalitas secara tujuan untuk mengetahui apakah residual atau error data distribusinya normal atau tidak. Secara ideal, di model regresi atau error data harus terdistribusi dengan cara normal. Pengujian ini dilaksanakan dengan menggunakan Uji Kolmogorov-Smirnov dengan melihat nilai signifikansi. Apabila nilai Asymp. Sig besarnya > 0.05 maka bisa dilakukan penyebutan bahwa distribusinya normal. Apabila nilai Asymp. Sig besarnya < 0.05 maka bisa disebut residual atau error data distribusinya berkategori normal. Berikut hasil dari Uji Normalitas menggunakan Uji Kolmogorov Smirnov :

Tabel 16. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,49381905
	Absolute	,141
Most Extreme Differences	Positive	,141
	Negative	-,106
Kolmogorov-Smirnov Z		1,014
Asymp. Sig. (2-tailed)		,255

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data Primer diolah SPSS, 2024

Didasarkan dengan hasil dari pelaksanaan Uji Normalitas menggunakan Uji Kolmogorov-Smirnov diketahui nilai sig. Yang besarnya $0.255 > \text{Sig } 0.05$ sehingga bisa dilakukan penyimpulan bahwa data residual distribusinya berkategori normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas ialah uji untuk mengetahui apakah di cakupan model regresi terjadi interkorelasi yang adanya di antara variabel berkategori bebas atau tidak. Bila VIF secara nilai di bawah 10 serta nilai tolerance besarnya $> 0,10$ maka bisa dinyatakan bahwa bebas multikolinearitas.

Tabel 17. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.301	2.517		1.311	.196		
	Tingkat Pendidikan	.075	.113	.082	.666	.509	.226	4.427
	Pengalaman kerja	.451	.100	.465	4.497	.000	.316	3.162
	Kompensasi	.435	.124	.425	3.515	.001	.232	4.305

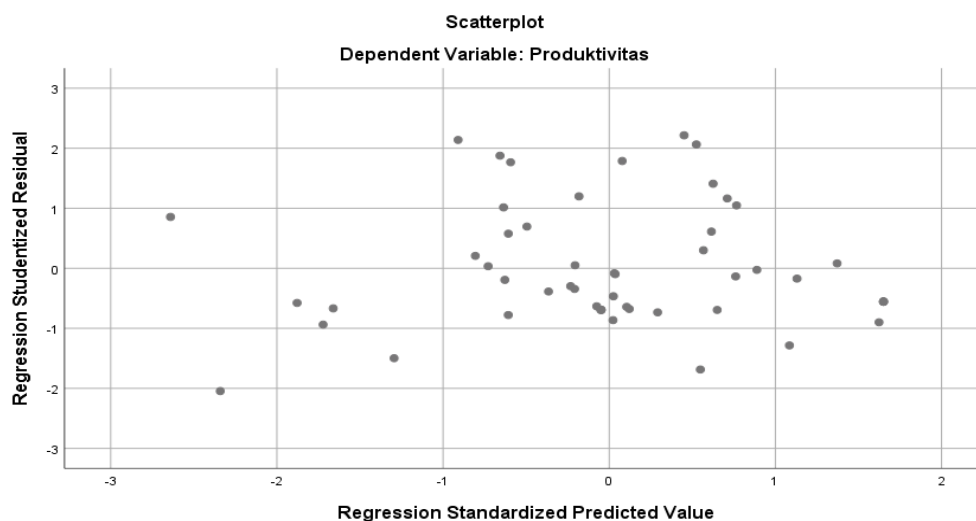
a. Dependent Variable: Produktivitas

Didasarkan dengan penjabaran tabel di atas, bisa dilihat bahwa nilai tolerance dari ketiga faktor tersebut secara nilai lebih dari angka desimal yang

besarannya 0,10. Dengan hal itu maka bisa diketahui tidak terjadi multikolinearitas. Searah dengan nilai VIF ketiga faktor tersebut pun memberi petunjuk di bawah 10. Maka dari hal itu, diketahui tidak ada gejala multikolinearitas.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas secara tujuan untuk melaksanakan uji apakah di cakupan model regresi terjadi adanya ketidaksamaan variance dari residual pengamatan satu ke yang lain. Uji heteroskedastisitas di penelitian ini dilaksanakan dengan cara melihat grafik scatterplot. Grafik tersebut dijabarkan berikut.



Gambar 3. Hasil Uji Heterokedastisitas

Dari penjabaran grafik scatterplot setelah transformasi data gambar di atas bisa dilihat bahwa titik-titik sudah menyebar di atas serta di bawah angka 0 pada sumbu Y yang secara arti model regresi tidak lagi mengalami adanya masalah heterokedastisitas.

Selanjutnya hasil dari pelaksanaan uji heteroskedastisitas yang bernilai baik ialah tidak terjadi gejala heteroskedastisitas atau secara ideal model regresi

punya variansi residual antara variabel (X) dan variabel (Y). Pengambilan keputusan bila nilai sig besarnya > 0.05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Berikut hasil dari pelaksanaan Uji Heteroskedastisitas :

Tabel 18. Hasil Uji Heterokedastisitas

No	Variabel	Sig	Keterangan
1	Tingkat Pendidikan (X1)	0.236	Bebas Heterokedastisitas
2	Pengalaman Kerja (X2)	0.925	Bebas Heterokedastisitas
3	Kompensasi (X3)	0.657	Bebas Heterokedastisitas

Sumber : Data Primer diolah, 2024

Didasarkan dengan penjabaran tabel 12 bisa dilihat bahwa nilai sig. Tingkat Pendidikan (X1) 0.236, Pengalaman Kerja (X2) 0.925, Kompensasi (X3) 0.657, dimana lebih > 0.05 . sehingga bisa dilakukan penyimpulan bahwa tidak terjadi gejala heterokedastisitas di model regresi sebab nilai signifikansi setiap variabel penelitian lebih besar dari angka yang besarnya 0.05 ($\text{Sig} > 0.05$).

Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda secara tujuan untuk memperkirakan jumlah nilai dari variabel dependen serta untuk menjelaskan arah maupun besarnya dampak yang ditimbulkan oleh variabel berkategori independen terhadap variabel berkategori dependen. Model ini memberi asumsi adanya hubungan linier antara variabel berkategori dependen dengan sejumlah variabel berkategori lain yang terlibat. Dalam analisis ini, variabel berkategori independen yang dipergunakan ialah tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kompensasi.

Tabel 19. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a			
		Unstandardized Coefficients	
	Model	B	Std. Error
1	(Constant)	3.301	2.517

Tingkat pendidikan	.075	.113
Pengalaman kerja	.451	.100
Kompensasi	.435	.124

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber: Data primer diolah, 2024

Didasarkan dari koefisien yang digambarkan dalam tabel di atas, maka bisa memperoleh model regresi linier berganda dijabarkan melalui persamaan berikut:

$$Y = 3.301 + 0,075 X_1 + 0,451 X_2 + 0,435 X_3 + e$$

Dari model regresi linear berganda tersebut bisa dijelaskan melalui poin-poin berikut :

- Y= Produktivitas karyawan; X_1 = Tngkat Pendidikan; X_2 = Pengalaman Kerja; X_3 = Kompensasi; b_1, b_2, b_3 = Koefisien regresi; e= Variabel pengganggu.
- Nilai konstanta Produktivitas karyawan (Y) besarnya 3.301 yang memberi pernyataan jika variable X_1 , X_2 dan X_3 sama dengan nol yakni Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Kompensasi, maka variabel berkategori dependen nilainya 3.301.
- Nilai koefisien regresi variabel X_1 secara nilai positif yang besarnya 0,075, maka bisa dilakukan pengartian bahwa jika variabel X_1 mengalami adanya peningkatan maka variabel Y akan mengalami adanya peningkatan pula, hal sebaliknya pun berlaku.
- Nilai koefisien regresi variabel X_2 secara nilai positif yang besarnya 0,451 , maka bisa dilakukan pengartian bahwa jika variabel X_2 mengalami adanya peningkatan maka variabel Y pun akan mengalami adanya peningkatan, hal sebaliknya pun berlaku.

- e. Nilai koefisien regresi variabel X_3 secara nilai positif yang besarnya 0,435 maka bisa dilakukan pengartian bahwa jika variabel X_3 mengalami adanya peningkatan maka variabel Y akan mengalami adanya peningkatan pula, hal sebaliknya pun berlaku.

Uji Hipotesis

d. Uji T Parsial

Uji t secara fungsi menjadi metodologi statistik untuk mengetahui pengaruh dari setiap variabel berkategori independen dengan cara individual, seperti yang digambarkan di cakupan tabel koefisien. Jika tingkat signifikansi kurang dari 0,05 dan setelah perbandingan statistik t yang dilaksanakan penghitungan lebih dari nilai-t kritis, bisa dilakukan penyimpulan bahwa variabel berkategori independen memberi pengaruh bernilai signifikan secara statistik pada besarnya variabel dependen. Dalam konteks penelitian ini, nilai kritis distribusi t nilai t tabel ditentukan sebesar 2,01063 atau jika dibulatkan menjadi 2,011

Tabel 20. Hasil Uji T (Uji Parsial)

		Coefficients ^a			
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	T
1	(Constant)	3.301	2.517		1.311
	Tingkat Pendidikan	.075	.113	.082	.666
	Pengalaman kerja	.451	.100	.465	4.497
	Kompensasi	.435	.124	.425	3.515

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber: Data primer diolah, 2024

Dari penjabaran tabel diatas mengungkapkan bahwa variabel faktor tingkat pendidikan (X_1) tidak memberi pengaruh terhadap produktivitas (Y) dikarenakan t-hitung dengan nilai $< t$ - tabel ($0,666 < 2,011$). Pengalaman kerja

(X₂) berpengaruh terhadap produktivitas dikarenakan $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($4,497 > 2,011$), kompensasi (X₃) memberi pengaruh terhadap pendapatan sebab $t\text{-hitung}$ yang bernilai $> t\text{-tabel}$ ($3,515 > 2,011$).

e. Uji F Simultan

Uji F secara fungsi menjadi alat statistik untuk memastikan pengaruh simultan variabel berkategori independen. Jika signifikansi secara nilai kurang dari 0,05 serta dengan melakukan perbandingan nilai F yang dilakukan penghitungan dengan nilai F kritis, bisa dilakukan penyimpulan bahwa variabel berkategori independen memberikan efek bernilai signifikan pada variabel berkategori dependen secara simultan. Nilai F kritis dalam analisis ini dapat diturunkan dengan tingkat signifikansi ditetapkan pada 0,05, nilai F tabel dapat ditetapkan dengan besaran 2,80.

Tabel 21. Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F
1	Regression	1632.747	3	544.249	82.364
	Residual	317.176	48	6.608	
	Total	1949.923	51		

a. Dependent Variable: Produktivitas

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Pengalaman kerja, Tingkat Pendidikan

Sumber: *Dara primer diolah, 2024*

Jika dilihat dari penjabaran tabel ANOVA diatas, hasil akhir uji f telah menampilkan bahwasanya nilai F hitung ialah $82,364 > 2,80$ serta punya tingkat signifikan yang besarnya $0,000 < 0,05$. Karnanya hasil dari pelaksanaan penelitian memberi petunjuk variabel tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kompensasi dengan cara bersamaan memberi pengaruh.

f. Uji R² (Koefisien Determinasi)

Uji koefisien determinasi dilaksanakan untuk mengetahui pengaruh kecocokan model atau juga nilai yang memberi petunjuk seberapa besar variabel berkategori independen dalam menjabarkan variabel berkategori dependen.

Tabel 22. Hasil Uji Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.915 ^a	.837	.827	2.571
a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Pengalaman kerja, Tingkat pendidikan				

Sumber: Data primer diolah, 2024

Dilihat dari penjabaran tabel model summary di atas, nilai *Adjusted R Square* ialah 0,826 atau setara dengan angka persentase yang besarannya 82,6%. Hal ini memberi petunjuk bahwa hubungan antara variabel berkategori terikat dengan variabel berkategori bebas bisa dipahami ada di tingkat angka persentase yang besarannya 82,6% pada cakupan tabel model summary. Maka dari hal itu, uji koefisien determinasi bisa dilakukan penarikan kesimpulan bahwa variabel pengalaman kerja, tingkat pendidikan dan kompensasi punya pengaruh gabungan terhadap produktivitas, yakni angka persentase yang besarannya 82,6%. Sedangkan untuk sisanya, yakni angka persentase yang besarannya 17,4% diberikan pengaruh oleh variabel berkategori lain yang tidak dilakukan penelitian di cakupan penelitian ini.

Pembahasan

1. Pengaruh tingkat pendidikan terhadap produktivitas tenaga kerja penyadap karet di PTPN IV Regional I Kebun Bangun

Tingkat pendidikan ialah tingkatan waktu pendidikan yang ditempuhnya oleh seseorang melalui pendidikan bersifat formal atau pendidikan yang adanya di

dalam sekolah. Mengingat temuan penelitian statistik, nilai t yang dihitung dari $0,666 < \text{nilai } t \text{ tabel } 2,011$, dengan tingkat signifikansi yang besarnya $0,509 > 0,05$. Bukti ini memberi petunjuk bahwa variabel tingkat pendidikan tidak memberi pengaruh bernilai signifikan terhadap produktivitas karyawan penyadap karet pada PTPN IV Regional I Kebun Bangun. Temuan ini searah dengan penelitian yang dilaksanakannya oleh Sulistiyan, M (2017) Variabel tingkat pendidikan penyadap dan produktivitasnya punya nilai positif yakni (1,469) ini tidak sesuai dengan hipotesis awal yang diharapkan serta tidak memberi pengaruh nyata. Hal ini bisa dilihat dari t hitung yang secara nilai lebih kecil dari nilai t tabel ($1,469 < 2,079$) dengan tingkat signifikansi yang besarnya $0,157 > 0,05$. Tingkat pendidikan tidak memberi pengaruh nyata terhadap produktivitas penyadap karet, sebab untuk bisa memberi hasil penyadapan bernilai baik serta produktivitas yang bernilai tinggi tidak perlu adanya jenjang pendidikan yang secara tingkatan tinggi. Sebab ketika menjalani pendidikan, seseorang tidak belajar teknik untuk menyadap, serta teknik penyadapan tersebut dipelajarinya saat karyawan sudah diterima di suatu perusahaan untuk menjadi pekerjanya, serta karyawan dilakukan pemberian latihan sebelum mulai bekerja menjadi penyadap karet.

Fenomena di mana tingkat pendidikan tidak memberi pengaruh terhadap produktivitas karyawan penyadap karet pada PTPN IV Regional I Kebun Bangun bisa disebabkan oleh, penyadap karet adalah pekerjaan manual yang lebih bergantung pada keterampilan praktis, pengalaman, dan ketangkasan fisik dari pada pengetahuan teoritis. Dengan demikian, pendidikan formal yang lebih tinggi mungkin tidak memberikan keunggulan tambahan dalam konteks pekerjaan ini.

Perusahaan seperti PTPN IV biasanya memiliki standar kerja dan target yang seragam untuk semua karyawan. Akibatnya, karyawan dari berbagai tingkat pendidikan harus memenuhi target yang sama, sehingga produktivitas mereka tidak dipengaruhi oleh pendidikan. Tingkat pendidikan yang dimiliki tenaga kerja tidak mempunyai korelasi dengan bidang yang dipelajari mereka, serta pendidikan yang dimiliki tenaga kerja tidak memberi Skill serta Soft Skill di cakupan bidang penyiapan karet.

Dapat kita lihat dari hasil penelitian yang terlampir di lampiran 11. Dapat kita lihat bahwa tingkat pendidikan tidak memberi pengaruh nyata terhadap produktivitas karena dari hasil tersebut tingkat pendidikan yang dimiliki bapak siregar lebih rendah dari tingkat pendidikan bapak suparmono, namun hasil produksi yang dihasilkan bapak siregar lebih besar dari pada hasil produksi yang dihasilkan bapak suparmono. Selain pendidikan bersifat formal yang sudah ditempuh oleh para penyiap karet kebun bangun, meski pendidikannya diharuskan tamat sekolah dasar serta sekolah menengah, perusahaan agar memberi pendidikan yang secara sifat non formal, berupa latihan sadap kepada karyawan sadap, dengan dilaksanakannya pelatihan tersebut, maka penyiap menjadi tahu bagaimana menjadi penyiap karet dengan cara yang benar.

Di lingkup dunia perkebunan, pemanfaatan teknologi disertai dengan ilmu pengetahuan sebab seiring dengan perkembangan zaman, teknologi pun akan menjadi maju. Namun dengan hal itu, pasti akan melakukan penggeseran sosial, baik yang secara asal dari masyarakat atau juga diri sendiri. Pada cakupan penelitian ini, seluruh penyiap akan diberi kesempatan untuk ikut pelatihan atau juga penerapan teknologi untuk melaksanakan sadapan karet dengan cara yang

benar serta bisa berlanjut sehingga produksi serta pendapatannya pun bernilai besar.

2. Pengaruh Pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan penyadap karet di PTPN IV Regional I Kebun Bangun.

Dituturkan dengan pendapat Sutjiono, (2005) pengalaman kerja ialah lama dari seorang pegawai memberi tenaganya bagi perusahaan. Winardi melakukan pendefinisian bahwa senioritas ialah masa kerja yang dipunyai seorang pekerja dan jika dilakukan penerapan di hubungan kerja, maka senioritas ialah masa kerja yang dipunyai pekerja di perusahaan yang tertentu Winardi (1997).

Hasil uji statistik memberi petunjuk bahwa variabel pengalaman kerja (X_2) memiliki tingkat signifikansi yang besarnya $0,000 < 0,05$. Ini mengindikasikan bahwa hubungan antara pengalaman kerja serta produktivitas karyawan penyadap karet pada PTPN IV Regional I Kebun Bangun berpengaruh signifikan. Nilai t hitung yang besarnya $4.497 > t$ tabel yang besarnya 2,011 mendukung kesimpulan ini, sehingga produktivitas karyawan penyadap karet pada PTPN IV Regional I Kebun Bangun berpengaruh signifikan. Temuan ini searah dengan penelitian Syahputra. L (2021). Pengalaman kerja punya pengaruh bernilai signifikan terhadap produktivitas karyawan pemanen karet pada PTPN IV Regional I Kebun Bangun karena pengalaman secara langsung, Karyawan yang sudah lama bekerja lebih memahami pola produksi tanaman karet, seperti waktu optimal untuk menyadap, kondisi pohon yang baik untuk dipanen, dan penanganan alat kerja. Pemahaman ini membantu mereka untuk bekerja lebih produktif dibandingkan dengan karyawan yang kurang berpengalaman. Penyadap

karet sering dilakukan dalam kondisi lapangan yang menantang, seperti cuaca ekstrem atau medan yang sulit.

Hasil ini juga sejalan dengan dilapangan seluruh karyawan penyadap karet afdeling 1 kebun bangun mempunyai pengalaman dan bekerja sebagai penyadap karet lebih dari 10 tahun data tersebut dapat dilihat pada lampiran 2. Karyawan berpengalaman cenderung lebih terbiasa dan mampu beradaptasi dengan kondisi ini dibandingkan dengan karyawan baru, sehingga tidak mudah terganggu produktivitasnya.

3. Pengaruh Kompensasi terhadap produktivitas karyawan penyadap karet di PTPN IV Regional I Kebun Bangun.

Kompensasi karyawan ialah usaha berupa pemberian balas jasa atau juga imbalan atas tenaga, pikiran, waktu, disertai dengan prestasi yang sudah diberikannya oleh tenaga kerja atau juga karyawan di suatu perusahaan. Hasil uji statistik memberi petunjuk bahwa variabel Kompensasi (X_3) memiliki tingkat signifikansi yang besarannya 0,001, yang $< 0,05$. Ini mengindikasikan bahwa hubungan antara kompensasi dan produktivitas karyawan penyadap karet pada PTPN IV Regional I Kebun Bangun berpengaruh signifikan. Nilai t hitung yang besarannya $3,515 > t$ tabel yang besarannya 2,011 mendukung kesimpulan ini, sehingga kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan penyadap karet pada PTPN IV Regional I Kebun Bangun berpengaruh signifikan. Temuan ini searah dengan penelitian yang dilaksanakannya oleh Hamdani (2023) Tingkat kompensasi memberi pengaruh dihadapkannya dengan produktivitas karyawan penyadap karet pada PTPN IV Regional I Kebun Bangun, karena kompensasi yang adil serta memadai dapat memberi motivasi pada karyawan untuk

melaksanakan kerja dengan lebih keras, meningkatkan fokus, dan menjaga loyalitas mereka terhadap perusahaan. Kompensasi yang sesuai dengan beban kerja memberi dorongan bagi karyawan untuk meningkatkan produktivitas mereka. Karyawan yang merasa kerja keras mereka dihargai melalui gaji, insentif, atau bonus cenderung lebih termotivasi untuk mencapai target yang ditetapkan. Banyak perusahaan, termasuk PTPN IV, menggunakan sistem insentif berbasis hasil panen. Hal ini memberi motivasi langsung bagi karyawan untuk bekerja dengan cara yang lebih keras dan meningkatkan jumlah lateks yang dipanen, karena mereka mengetahui hasil kerja mereka berdampak langsung pada penghasilan mereka.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Didasarkan dengan penelitian yang sudah dilaksanakan, maka didapatkan sebagai berikut:

1. Tingkat Pendidikan tidak memberi pengaruh nyata “bernilai signifikan” terhadap Produktivitas karyawan. Tingkat Pendidikan, nilai hasil signifikannya yang besarnya 0,509 dengan nilai $\alpha = 0,05$. Secara arti ($0,509 > 0,05$), H_a ditolak serta H_0 diterima. Bahwa variabel Tingkat Pendidikan secara parsial tidak memberi pengaruh nyata terhadap Produktivitas karyawan.
2. Pengalaman Kerja mempunyai pengaruh nyata “bernilai signifikan” terhadap Produktivitas karyawan. Variabel Pengalaman Kerja, nilai hasil signifikannya yakni 0,000 dengan nilai $\alpha = 0,05$. Secara arti ($0,000 < 0,05$), maka H_a diterima serta H_0 ditolak. Dengan kriteria pengujian yang didapat maka bisa dilakukan pengartian bahwa variabel Pengalaman Kerja secara parsial memberi pengaruh nyata terhadap Produktivitas karyawan.
3. Kompensasi memberi pengaruh nyata “bernilai signifikan” terhadap Produktivitas karyawan. Variabel Kepuasan kerja, nilai hasil signifikannya yakni 0,001 dengan nilai $\alpha = 0,05$. Secara arti ($0,001 < 0,05$), maka H_a diterima serta H_0 ditolak. Dengan kriteria pengujian yang didapat maka bisa dilakukan pengartian bahwa variabel Kompensasi secara parsial memberi pengaruh nyata terhadap Produktivitas karyawan

Saran

1. Untuk memberi peningkatan produktivitas kerja karyawan, disarankan memberikan pendidikan informal seperti Pelatihan kepada karyawan untuk memberikan pengetahuan secara baik dalam penyadapan karet, dengan demikian karyawan dapat meningkatkan Produktivitas secara optimal.
2. Perusahaan melakukan review kompensasi secara berkala untuk memastikan bahwa kompensasi yang diberikan masih kompetitif dan sesuai dengan kebutuhan karyawan.
3. Peruntukkannya bagi peneliti selanjutnya, bisa dilaksanakan penelitian dengan variabel berkategori bebas yang lain, sehingga variabel yang memberi pengaruh pada produktivitas bisa dilakukan pengidentifikasian dengan lebih banyak lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Anhar, Azrul. 2017. "Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nagali Subur Jaya". Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara. Schuler Randal
- Arisandi, F. (2018). Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan penyadap di PT. Bridgestone Sumatera Rubber estate. *Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Skripsi.*
- Asbakhul'ulum, M. (2010). Hubungan Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Blitar. Skripsi Tidak Dipublikasikan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
- Asri, Marwan. 1986. Pengelolaan Karyawan. Yogyakarta: BPFE.
- Badan Pusat Statistik Nasional. 2016. Jawa Tengah dalam Angka 2016. Jawa Tengah : Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Tengah.
- Busro, Muhammad. 2018. Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Dwi, Nugroho. 2015. Human Capital Management PT Pelindo III. Yogyakarta: Lintang Rasi Aksara Books dan Pustaka Rahmad.
- Elisabeth, Y.R. 2012. Analisis Efisiensi Dan Produktivitas Tenaga Kerja Industri Tepung Terigu Di Indonesia. *Jurnal Ekonomi Pembangunan* Hal 166-123. Universitas Sriwijaya
- Foster, Bill., 2001. Pembinaan Untuk Peningkatan Kinerja Karyawan. PPM. Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- H Hamdani, M. H. M., & Basriwijaya, K. M. Z. (2023). Faktor-Faktor Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Penyadap Tanaman Karet di PT. Atjeh Raya Corpindo Kebun Alur Buluh. *Jurnal Agrica*, 16(2), 190-200.
- andoko, T. 2001. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi II. BPFE Yogyakarta: Yogyakarta
- Harieswantini, R., Subagja, H., & Muksin, M. (2017). Analisis Produktivitas dan Pendapatan Tenaga kerja Penyadap karet di Kabupaten Jember. *Jurnal Sosial Ekonomi Pertanian*, 10(1), 55-64.
- <https://sumut.bps.go.id/id/statistics-table/2/MjA1IzI=/luas-tanaman-dan-produksi-karet-tanaman-perkebunan-rakyat-menurut-kabupaten-kota-.html>

- Kartasapoetra, 2002. *Manajemen Pertanian (Agribisnis)*, Bina Aksara, Jakarta.
- Ketut Edy Wirawan 2016, I Wayan Bagia, Gede Putu Agus Jana Susila, pengaruh tingkat pendidikan dabadan n pengalaman kerja. e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen Volume 4
- Manulang. 1984. *Manajemen Personalialia*. Jakarta. Ghalia Indonesia.
- Marziah, A., Wardhana, M. Y., & Hakim, L. (2023). Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Penyadap Karet Perkebunan Rakyat Di Aceh Tamiang. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pertanian*, 8(2), 129-140.
- Muayyad, D. M., & Gawi, A. I. O. (2016). Pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai bank syariah X kantor wilayah II. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, 9(1), 75-98.
- Nugroho, A., 2016. Analisis Produktivitas Kerja Karyawan Outsourcing Pada PT. Siantar Putra Mandiri.
- Pamungkas, D. T., & Ngatno, N. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Penjualan PT. Mitrabuana Citra Abadi–Ford Mitra Semarang). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 6(1), 220-228.
- Puteri, R. S. (2019). *Pengaruh Upah, Jam Kerja dan Usia Terhadap Produktivitas Tenaga Penyadap Deres (Karet) Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi PTPN VII Unit Tulung Buyut Kabupaten Way Kanan)* (Doctoral dissertation, UIN Raden Intan Lampung).
- Rakhmawati, A., & Boedirochminarni, A. (2018). Analisis tingkat penyerapan tenaga kerja sektor industri di Kabupaten Gresik. *Jurnal Ilmu Ekonomi JIE*, 2(1), 74-82.
- Siagian, Sondang P, 2002. *Meningkatkan Produktivitas Kerja* Jakarta Asdi Mahasatya
- Simanjuntak, Payaman, 2011. *Pengembangan Teori di Bidang Sumber Daya Manusia*, Kumpulan Makalah Terpilih Sidang Pleno, Jakarta.
- Sinaga, S., & Ibrahim, M. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Bagian Produksi Minyak Kelapa Sawit PT. Mitra Unggul Pusaka Segati Pelalawan Riau) (Doctoral dissertation, Riau University).
- Sinungan, M. (2018). *Produktivitas Apa dan Baaiman* (18 ed.). BUMI AKSARA.
- Siregar, H. 2011. Analisis Potensi Pengembangan Perkebunan Karet Rakyat Di Kabupaten Mandailing Natal, Propinsi Sumatera Utara. Tesis. Sekolah Pascasarjana. Institut Pertanian Bogor. Bogor

- Steven dan R. Pratiwi. 2020. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Departemen Sewing PT. Muara Krakatau II). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 9(1), 298-304.
- Sulistiyani, M., Listiyani, L., & Purwandari, I. (2017). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA SADAP KARET DI PTP. NUSANTARA IX (PERSERO) KEBUN KAWUNG AFDELING CIKUKUN KABUPATEN CILACAP JAWA TENGAH. *JURNAL MASEPI*, 2(1).
- Suparno, 2017. Peranan Sektor Industri Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Kota Surabaya. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis* Hal 371-384 Vol 2 No 1, Surabaya.
- Sutrisno. E. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Cetakan Kedua. Kencana Prenada Group. Jakarta.
- Syafrizal, R. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai di Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kota Tebingtinggi. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 4(2), 1258-1266.
- Syahputra, I. (2021). Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan penyadap karet di divisi 2 afdeling g pt. bridgestone sumatera rubber estatedi Dolok kahean kecamatan tapian dolok Kabupaten simalungun. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pertanian [JIMTANI]*, 1(1).
- Wahyuningsih, Sri. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Jurnal Warta Edisi:57. MOVERE JOURNAL*, 101-119
- Widiansyah, A. (2017). 'Peran Ekonomi dalam Pendidikan dan Pendidikan dalam Pembangunan Ekonomi'. *Cakrawala-Jurnal Humaniora*, 17, 207–215.
- Widodo, Suparno.E. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

Petunjuk Pengisian

1. Mohon terlebih dahulu anda membaca pertanyaan dengan cermat, sebelum mengisinya.
2. Jawablah dengan sebenarnya.
3. Jawaban dengan cek tanda ceklis ✓

Identitas Responden

1. Nama :
2. Jenis Kelamin : Laki- laki/Perempuan (*coret yang tidak perlu)
3. Umur : Tahun
4. Pendidikan terakhir : () SD () SMP
() SMA () Diploma () Sarjana
5. Lama Bekerja : Tahun
6. Gaji yang diterima : () < 2 Juta () 4 juta – 6 juta
() 3 juta – 3,5 Juta () > 6 juta
7. Status Pernikahan : Nikah / Belum Nikah (*coret yang tidak perlu)

Keterangan :

- | | | |
|------------|-----------------------|-----------|
| SS | : Sangat Setuju | : Nilai 5 |
| S | : Setuju | : Nilai 4 |
| KS | : Kurang Setuju | : Nilai 3 |
| TS | : Tidak Setuju | : Nilai 2 |
| STS | : Sangat Tidak Setuju | : Nilai 1 |

Pernyataan mengenai variabel tingkat pendidikan (X1)

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
	Pendidikan Formal					
1	Pendidikan formal membantu saya untuk meningkatkan kemampuan bekerja saya antar sesama rekan kerja					
2	Latar belakang pendidikan yang baik membuat saya sebagai contoh yang baik bagi sesama rekan kerja saya					
3	Pendidikan yang baik membuat kualitas hasil kerja yang baik					
4	Seminar yang diikuti membantu menambah wawasan tentang pekerjaan saya					
5	Pendidikan terakhir saya sesuai dengan bidang pekerjaan saya					
	Pendidikan Informal					
6	Setiap karyawan yang melakukan kesalahan dalam bekerja akan diberi teguran oleh atasan					
7	Saya diberi masukan oleh atasan dan rekan kerja saya untuk saling menghormati satu sama lain					
8	Karyawan selalu diajarkan untuk saling tolong menolong satu sama lain					
9	Atasan ditempat saya bekerja selalu memberikan motivasi saat produktivitas kerja karyawan menurun					
10	Atasan selalu mengawasi pekerjaan setiap Karyawan					

Pernyataan mengenai variabel pengalaman kerja (X2)

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
	Lama masa Kerja					
1	Pengalaman kerja yang saya miliki, membuat saya memahami tugas dan pekerjaan yang diberikan sehingga mengurangi kesalahan-kesalahan yang saya lakukan pada saat melakukan pekerjaan					
2	Saya dapat bekerjasama dengan pekerja yang lain					
3	Saya selalu dipercaya oleh atasan					

4	Saya mempunyai skill dalam bekerja					
	Tingkat pengetahuan dan keterampilan					
5	Karyawan mampu menangani pekerjaan selain divisi yang dimiliki					
6	Saya memiliki keterampilan yang dibutuhkan sehingga dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang dibutuhkan					
7	Saya selalu melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang benar sesuai dengan pengetahuan yang saya miliki					
	Penguasaan kerja dan peralatan					
8	Saya dapat menguasai peralatan kerja yang telah disediakan untuk menunjang pekerjaan					
9	Saya dapat menguasai pekerjaan yang telah diberikan dengan baik					
10	Pengalaman kerja yang saya miliki, membantu saya menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien					

Pernyataan mengenai variabel kompensasi (X3)

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
	Upah dan Gaji					
1	Saya mendapatkan gaji sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab beban kerja yang diberikan					
2	Saya merasa senang bekerja karena perusahaan menaikkan gaji berkala secara periode					
3	Saya menerima gaji tanpa adanya pemotongan setiap bulan					
4	Saya menerima upah lembur apabila melebihi waktu kerja perusahaan					
	Insentif					
5	Perusahaan memberikan bonus tahunan kepada karyawan bila perusahaan mendapatkan profit maksimal tahunannya					
6	Perusahaan memberikan bonus insentif pada karyawan berprestasi					
	Tunjangan					
7	Perusahaan memberikan tunjangan kepada istri dan anak keseluruhan karyawan					

8	Perusahaan memberikan tunjangan kinerja kepada karyawan					
9	Perusahaan memberikan jaminan asuransi kesehatan secara individual					
10	Perusahaan memberikan masa cuti yang relevan dalam setahun sesuai dengan kontrak yang berlaku di perusahaan					

Pernyataan mengenai variabel produktivitas (Y1)

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
	Kemampuan					
1	Saya mengerjakan tugas dengan teliti					
2	Pekerjaan yang saya selesaikan dapat diterima dengan baik					
3	Saya tahu bagaimana mengerjakan tugas dengan Baik					
	Hasil yang Dicapai					
4	Saya melaksanakan kerja yang dapat diterima oleh rekan kerja dan atasan saya					
5	Saya menghasilkan kuantitas kerja sesuai dengan target					
	Semangat Kerja					
6	Saya bertanggung jawab atas tugas yang diberikan oleh perusahaan					
7	Tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan pendidikan dan kemampuan saya					
	Pengembangan Diri					
8	Perusahaan secara rutin melakukan pengembangan diri karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan					
	Mutu					
9	Saya dapat menyelesaikan setiap pekerjaan dengan teliti dan rapi					
	Efesiensi					
10	Kemampuan dalam menentukan priorotas pekerjaan dapat meningkatkan efesiensi kerja					

Lampiran 2. Data Responden

No	Nama	Jenis Kelamin	Umur	Pendidikan Terakhir	Lama Bekerja	Gaji	Status Pernikahan
1	Suparmono	laki-laki	38	SMA	11	3.000.000	Menikah
2	Deni Tulus	laki-laki	30	SMA	10	3.000.000	Belum Menikah
3	Seka Jona	laki-laki	38	SMA	12	3.000.000	Menikah
4	Prana Indawan	laki-laki	29	SMA	10	3.000.000	Menikah
5	Anang Anaski	laki-laki	37	SMA	12	3.000.000	Menikah
6	Erwin	laki-laki	31	SMA	12	3.000.000	Menikah
7	Kusniardi	laki-laki	35	SMP	11	3.000.000	Menikah
8	Ariadi	laki-laki	38	SMA	11	3.000.000	Menikah
9	Sutrisno	laki-laki	42	SMA	18	3.500.000	Menikah
10	Rahmadiansyah	laki-laki	42	SMA	17	3.500.000	Menikah
11	Simon	laki-laki	50	SMA	23	3.500.000	Menikah
12	Suci Effendi	laki-laki	39	SMA	12	3.000.000	Menikah
13	Giman	laki-laki	40	SMA	17	3.500.000	Menikah
14	Sugianto	laki-laki	50	SMA	25	3.500.000	Menikah
15	Normansyah Siregar	laki-laki	43	SD	15	3.000.000	Menikah
16	Heri Alamsyah	laki-laki	37	SMA	11	3.000.000	Menikah
17	Eko Pariadi	laki-laki	35	SMA	10	3.000.000	Menikah
18	Awit	laki-laki	41	SMA	15	3.000.000	Menikah
19	Muliono	laki-laki	38	SMA	12	3.000.000	Menikah
20	Ruslam	laki-laki	42	SMP	17	3.500.000	Menikah
21	Toher	laki-laki	36	SMA	11	3.000.000	Menikah
22	Surbakti	laki-laki	41	SMA	14	3.000.000	Menikah
23	Syarifuddin	laki-laki	41	SMA	10	3.000.000	Menikah
24	Risman	laki-laki	39	SMA	10	3.000.000	Menikah
25	Poniadi	laki-laki	39	SMA	10	3.000.000	Menikah
26	Ramlan	laki-laki	41	SMA	15	3.000.000	Menikah
27	Pranata Pratama	laki-laki	38	SMP	11	3.000.000	Menikah
28	Mhd. Pria	laki-laki	35	SMA	15	3.000.000	Menikah
29	Wahyu Ariansyah	laki-laki	37	SMA	13	3.000.000	Menikah
30	Yusuf	laki-laki	40	SMA	16	3.500.000	Menikah
31	Sumarno	laki-laki	38	SMA	12	3.000.000	Menikah
32	Suherman	laki-laki	39	SMA	14	3.000.000	Menikah
33	Heri Sumarlan	laki-laki	41	SMA	15	3.000.000	Menikah
34	Mhd. Dika	laki-laki	43	SMA	18	3.500.000	Menikah
35	Panji Dinasti	laki-laki	45	SD	20	3.500.000	Menikah
36	Kusnan	laki-laki	40	SMA	16	3.500.000	Menikah
37	Purwanto	laki-laki	34	SMA	11	3.000.000	Menikah
38	Abdiono	laki-laki	31	SMA	10	3.000.000	Belum Menikah
39	Samirin	laki-laki	39	SMA	13	3.000.000	Menikah
40	Zepri	laki-laki	35	SMA	11	3.000.000	Menikah
41	Rusdi	laki-laki	43	SMA	15	3.000.000	Menikah
42	Junaedi	laki-laki	37	SMP	13	3.000.000	Menikah

43	Amran	laki-laki	44	SMA	16	3.500.000	Menikah
44	Slamet	laki-laki	41	SMA	14	3.000.000	Menikah
45	Sucipto	laki-laki	42	SMA	11	3.000.000	Menikah
46	Saiman	laki-laki	36	SMA	10	3.000.000	Menikah
47	Nasib	laki-laki	40	SMP	15	3.000.000	Menikah
48	Sabaruddin	laki-laki	35	SMA	11	3.000.000	Belum Menikah
49	Dandi Hermawan	laki-laki	41	SMP	12	3.000.000	Menikah
50	Suwardi	laki-laki	37	SMA	10	3.000.000	Menikah
51	Ivan Renaldi	laki-laki	35	SMA	13	3.000.000	Menikah
52	Ade Hermawan	laki-laki	40	SMA	15	3.000.000	Menikah

Lampiran 3. Data Kuisioner Variabel Tingkat Pendidikan

No	TP1	TP2	TP3	TP4	TP5	TP6	TP7	TP8	TP9	TP10
1	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5
2	4	3	4	4	3	4	4	4	5	5
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5
7	4	4	3	3	5	4	3	4	4	4
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4
10	3	4	1	1	1	3	3	3	3	4
11	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
14	3	4	3	3	4	4	4	4	5	4
15	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
16	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5
17	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	2	2	2	2	1	3	2	2	2	3
20	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4
21	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5
22	3	2	3	3	4	5	3	5	5	3
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
24	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4
25	3	5	1	1	3	5	3	5	5	5
26	4	3	5	5	4	4	4	4	4	5
27	3	4	3	3	3	2	4	4	5	5
28	2	4	2	3	1	4	3	1	3	3
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
30	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
31	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4
32	3	3	4	3	2	4	4	4	4	4
33	4	5	5	4	4	4	3	4	3	4
34	3	3	4	3	4	4	4	4	4	5
35	4	3	5	5	3	3	4	4	5	4
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
37	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
38	3	4	4	4	5	4	3	3	4	4
39	4	5	3	3	4	3	4	4	4	5
40	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4

41	5	2	3	2	3	5	5	3	2	5
42	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
44	3	3	3	3	3	5	5	3	4	4
45	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4
46	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
47	3	4	4	4	4	5	5	5	5	3
48	3	5	4	3	4	4	3	3	3	5
49	4	4	4	3	3	5	5	3	4	5
50	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
51	2	2	5	3	3	5	3	1	3	2
52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Jumlah	193	198	200	188	192	216	207	204	211	221

Lampiran 4. Data Kuisioner Variabel Pengalaman Kerja

No	PK1	PK2	PK3	PK4	PK5	PK6	PK7	PK8	PK9	PK10
1	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5
2	5	2	4	5	3	4	3	5	3	4
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5
7	4	3	4	4	4	3	4	5	5	4
8	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4
9	4	3	3	4	4	4	5	3	4	3
10	3	3	1	4	3	3	2	4	4	3
11	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5
12	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
16	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4
17	4	3	4	4	4	3	3	5	3	5
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	3	1	2	3	2	3	3	4	2	3
20	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4
21	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4
22	4	4	3	3	5	5	5	5	5	5
23	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4
24	5	5	4	4	4	4	3	5	5	4
25	5	5	5	5	3	3	4	5	5	5
26	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4
27	4	1	4	5	4	4	4	4	4	2
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
29	4	3	3	3	4	4	3	5	5	3
30	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
32	2	2	3	4	2	3	3	3	3	4
33	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
34	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4
35	2	3	4	4	3	4	4	4	4	3
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
37	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
38	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4
39	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3
40	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5

41	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5
42	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
44	3	3	4	4	3	3	3	3	3	5
45	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4
46	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
47	4	4	3	3	4	4	3	4	4	5
48	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4
49	4	4	5	5	4	3	4	5	4	5
50	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
51	2	4	3	2	3	3	3	4	3	5
52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Jumlah	210	193	207	221	209	206	204	224	214	216

Lampiran 5. Data Kuisioner Variabel Kompensasi

No	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10
1	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5
2	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
7	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5
8	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
9	4	5	4	4	3	4	3	3	4	4
10	4	3	4	4	3	2	2	2	2	3
11	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5
12	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	2	3	3	4	3	3	2	2	3	3
20	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4
21	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5
22	4	5	5	5	5	3	4	4	4	5
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
24	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
25	3	5	5	5	5	3	3	5	3	5
26	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5
27	4	3	4	5	3	3	3	3	3	4
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
29	4	3	4	5	4	3	3	3	3	4
30	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
32	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4
33	4	4	5	5	4	3	4	3	3	4
34	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5
35	3	2	2	5	5	3	4	3	3	4
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
37	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
38	4	4	4	3	5	4	4	3	3	4
39	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5
40	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4

41	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3
42	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
44	3	4	4	4	5	5	3	4	3	4
45	3	4	4	5	4	3	3	3	3	4
46	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5
47	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4
48	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5
49	5	3	4	4	4	3	3	4	4	4
50	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3
51	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3
52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Jumlah	210	210	218	231	213	197	198	201	200	219

[illegible]

41	5	5	4	3	4	4	5	4	4	4
42	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
44	3	5	5	4	4	3	5	5	5	4
45	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
46	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4
47	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4
48	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5
49	4	4	4	4	4	5	4	5	5	3
50	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
51	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Jumlah	211	227	216	219	225	214	215	223	226	210

Lampiran 7. Uji Validitas Variabel Tingkat Pendidikan

Correlations

		TP1	TP2	TP3	TP4	TP5	TP6	TP7	TP8	TP9	TP10	TOTAL
TP1	Pearson Correlation	1	.445**	.547**	.610**	.634**	.424**	.653**	.629**	.429**	.633**	.797**
	Sig. (2-tailed)		.001	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.002	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
TP2	Pearson Correlation	.445**	1	.293*	.367**	.519**	.309*	.359**	.508**	.458**	.565**	.640**
	Sig. (2-tailed)	.001		.035	.007	.000	.026	.009	.000	.001	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
TP3	Pearson Correlation	.547**	.293*	1	.830**	.634**	.379**	.495**	.406**	.396**	.328*	.726**
	Sig. (2-tailed)	.000	.035		.000	.000	.006	.000	.003	.004	.018	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
TP4	Pearson Correlation	.610**	.367**	.830**	1	.708**	.368**	.535**	.530**	.549**	.343*	.797**
	Sig. (2-tailed)	.000	.007	.000		.000	.007	.000	.000	.000	.013	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
TP5	Pearson Correlation	.634**	.519**	.634**	.708**	1	.523**	.512**	.691**	.586**	.453**	.848**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.001	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
TP6	Pearson Correlation	.424**	.309*	.379**	.368**	.523**	1	.562**	.433**	.462**	.311*	.631**
	Sig. (2-tailed)	.002	.026	.006	.007	.000		.000	.001	.001	.025	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
TP7	Pearson Correlation	.653**	.359**	.495**	.535**	.512**	.562**	1	.593**	.544**	.550**	.768**
	Sig. (2-tailed)	.000	.009	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
TP8	Pearson Correlation	.629**	.508**	.406**	.530**	.691**	.433**	.593**	1	.769**	.584**	.821**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.003	.000	.000	.001	.000		.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
TP9	Pearson Correlation	.429**	.458**	.396**	.549**	.586**	.462**	.544**	.769**	1	.491**	.758**
	Sig. (2-tailed)	.002	.001	.004	.000	.000	.001	.000	.000		.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
TP10	Pearson Correlation	.633**	.565**	.328*	.343*	.453**	.311*	.550**	.584**	.491**	1	.686**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.018	.013	.001	.025	.000	.000	.000		.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
TOTAL	Pearson Correlation	.797**	.640**	.726**	.797**	.848**	.631**	.768**	.821**	.758**	.686**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 8. Uji Validitas Variabel Pengalaman Kerja

Correlations

		PK1	PK2	PK3	PK4	PK5	PK6	PK7	PK8	PK9	PK10	TOTAL
PK1	Pearson Correlation	1	.588**	.642**	.688**	.694**	.634**	.556**	.693**	.629**	.359**	.835**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.009	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
PK2	Pearson Correlation	.588**	1	.521**	.414**	.626**	.554**	.522**	.468**	.614**	.591**	.773**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
PK3	Pearson Correlation	.642**	.521**	1	.712**	.565**	.453**	.556**	.484**	.475**	.412**	.754**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.001	.000	.000	.000	.002	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
PK4	Pearson Correlation	.688**	.414**	.712**	1	.580**	.538**	.572**	.544**	.524**	.311*	.752**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.025	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
PK5	Pearson Correlation	.694**	.626**	.565**	.580**	1	.820**	.766**	.644**	.746**	.403**	.881**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.003	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
PK6	Pearson Correlation	.634**	.554**	.453**	.538**	.820**	1	.793**	.548**	.696**	.299*	.809**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000		.000	.000	.000	.081	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
PK7	Pearson Correlation	.556**	.522**	.556**	.572**	.766**	.793**	1	.450**	.651**	.362**	.797**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.001	.000	.008	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
PK8	Pearson Correlation	.693**	.468**	.484**	.544**	.644**	.548**	.450**	1	.712**	.394**	.759**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001		.000	.004	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
PK9	Pearson Correlation	.629**	.614**	.475**	.524**	.746**	.696**	.651**	.712**	1	.325*	.818**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.019	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
PK10	Pearson Correlation	.359**	.591**	.412**	.311*	.403**	.299*	.362**	.394**	.325*	1	.582**
	Sig. (2-tailed)	.009	.000	.002	.025	.003	.031	.008	.004	.019		.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
TOTAL	Pearson Correlation	.835**	.773**	.754**	.752**	.881**	.809**	.797**	.759**	.818**	.582**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 9. Uji Validitas Variabel Kompensasi

Correlations

		K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10	TOTAL
K1	Pearson Correlation	1	.657**	.666**	.445**	.473**	.561**	.669**	.609**	.760**	.610**	.796**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
K2	Pearson Correlation	.657**	1	.760**	.486**	.548**	.655**	.596**	.666**	.650**	.711**	.831**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
K3	Pearson Correlation	.666**	.760**	1	.612**	.595**	.553**	.552**	.620**	.567**	.666**	.808**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
K4	Pearson Correlation	.445**	.486**	.612**	1	.559**	.370**	.471**	.443**	.469**	.692**	.674**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000		.000	.007	.000	.001	.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
K5	Pearson Correlation	.473**	.548**	.595**	.559**	1	.643**	.685**	.688**	.556**	.648**	.780**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
K6	Pearson Correlation	.561**	.655**	.553**	.370**	.643**	1	.807**	.733**	.777**	.576**	.822**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.007	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
K7	Pearson Correlation	.669**	.596**	.552**	.471**	.685**	.807**	1	.780**	.826**	.612**	.860**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
K8	Pearson Correlation	.609**	.666**	.620**	.443**	.688**	.733**	.780**	1	.814**	.679**	.866**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
K9	Pearson Correlation	.760**	.650**	.567**	.469**	.556**	.777**	.826**	.814**	1	.627**	.869**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
K10	Pearson Correlation	.610**	.711**	.666**	.692**	.648**	.576**	.612**	.679**	.627**	1	.834**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
TOTAL	Pearson Correlation	.796**	.831**	.808**	.674**	.780**	.822**	.860**	.866**	.869**	.834**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 10. Uji Validitas Variabel Produktivitas

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	.610**	.627**	.661**	.556**	.718**	.695**	.642**	.533**	.616**	.804**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
P2	Pearson Correlation	.610**	1	.700**	.656**	.744**	.488**	.736**	.743**	.630**	.534**	.823**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
P3	Pearson Correlation	.627**	.700**	1	.821**	.755**	.629**	.743**	.664**	.650**	.576**	.863**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
P4	Pearson Correlation	.661**	.656**	.821**	1	.794**	.653**	.658**	.708**	.757**	.711**	.896**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
P5	Pearson Correlation	.556**	.744**	.755**	.794**	1	.512**	.609**	.726**	.625**	.486**	.819**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
P6	Pearson Correlation	.718**	.488**	.629**	.653**	.512**	1	.587**	.656**	.582**	.618**	.784**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
P7	Pearson Correlation	.695**	.736**	.743**	.658**	.609**	.587**	1	.758**	.676**	.538**	.847**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
P8	Pearson Correlation	.642**	.743**	.664**	.708**	.726**	.656**	.758**	1	.689**	.462**	.852**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.001	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
P9	Pearson Correlation	.533**	.630**	.650**	.757**	.625**	.582**	.676**	.689**	1	.649**	.825**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
P10	Pearson Correlation	.616**	.534**	.576**	.711**	.486**	.618**	.538**	.462**	.649**	1	.754**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000		.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
TOTAL	Pearson Correlation	.804**	.823**	.863**	.896**	.819**	.784**	.847**	.852**	.825**	.754**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52

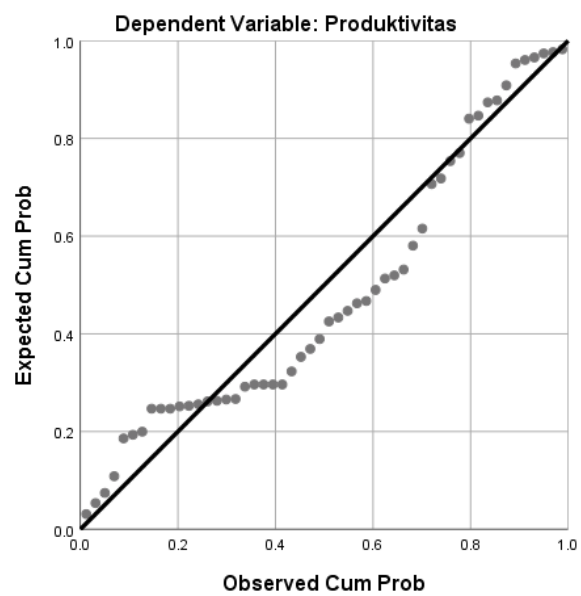
** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 11. Hasil Produksi dan Produktivitas/hari

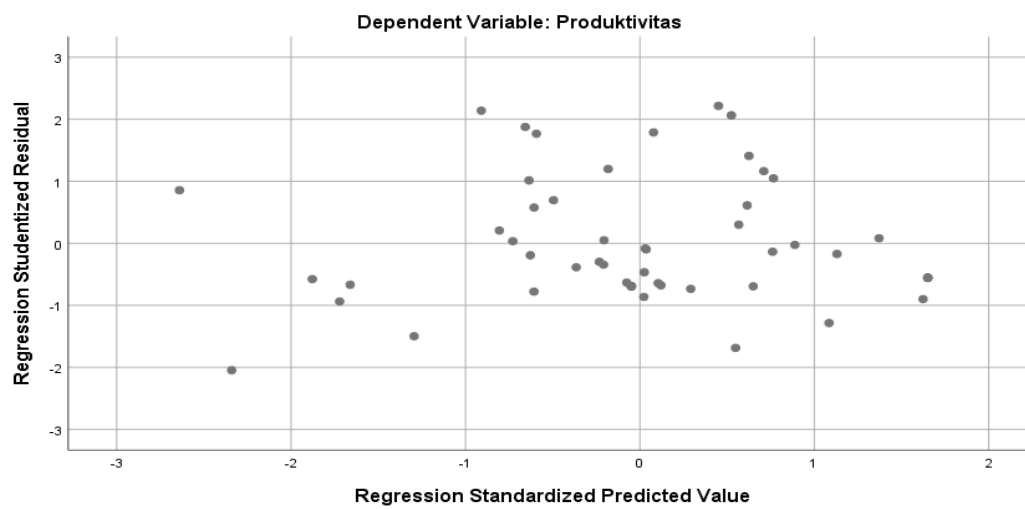
Nama	Produksi/ Bulan	Target Karyawan	Jam Kerja Perusahaan	Jam Kerja	Produkti vitas
Suparmono	512	528	192	225	21
Deni Tulus	495	528	192	221	21
Seka Jona	510	528	192	225	21
Prana Indawan	537	528	192	230	22
Anang Anaski	503	528	192	224	21
Erwin	536	528	192	230	22
Kusniardi	507	528	192	225	21
Ariadi	540	528	192	228	23
Sutrisno	525	528	192	225	22
Rahmadiansya h	517	528	192	226	22
Simon	538	528	192	230	22
Suci Effendi	536	528	192	230	22
Giman	556	528	192	235	23
Sugianto	537	528	192	230	22
Normansyah Siregar	546	528	192	229	23
Heri Alamsyah	545	528	192	228	23
Eko Pariadi	512	528	192	225	21
Awit	505	528	192	225	21
Muliono	558	528	192	230	23
Ruslam	495	528	192	221	21
Toher	500	528	192	222	21
Surbakti	495	528	192	221	21
Syarifuddin	548	528	192	229	23
Risman	543	528	192	228	23
Poniadi	535	528	192	230	22
Ramlan	552	528	192	229	23
Pranata Pratama	557	528	192	230	23
Mhd. Pria	539	528	192	229	22
Wahyu Ariansyah	540	528	192	229	23
Yusuf	548	528	192	229	23
Sumarno	518	528	192	225	22
Suherman	515	528	192	225	21
Heri Sumarlan	501	528	192	222	21
Mhd. Dika	554	528	192	230	23

Panji Dinasti	551	528	192	230	23
Kusnan	532	528	192	230	22
Purwanto	523	528	192	227	22
Abdiono	514	528	192	225	21
Samirin	520	528	192	227	22
Zepri	546	528	192	226	23
Rusdi	542	528	192	225	23
Junaedi	550	528	192	228	23
Amran	534	528	192	225	22
Slamet	538	528	192	225	22
Sucipto	513	528	192	222	21
Saiman	522	528	192	225	22
Nasib	535	528	192	226	22
Sabaruddin	515	528	192	222	21
Dandi Hermawan	504	528	192	222	21
Suwardi	518	528	192	226	22
Ivan Renaldi	548	528	192	228	23
Ade Hermawan	550	528	192	230	23
Jumlah	27510	27456	9984	11789	1146
Rata-rata	529,0384615	528	192	227	22

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



Coefficients ^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.301	2.517		1.311	.196
	Tingkat pendidikan	.075	.113	.082	.666	.509
	Pengalaman kerja	.451	.100	.465	4.497	.000
	Kompensasi	.435	.124	.425	3.515	.001

a. Dependent Variable: Produktivitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		52
Normal	Mean	,0000000
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	2,49381905
Most Extreme Differences	Absolute	,141
	Positive	,141
	Negative	-,106
Kolmogorov-Smirnov Z		1,014
Asymp. Sig. (2-tailed)		,255

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VI F
1 (Constant)	3.301	2.517		1.311	.196		
Tingkat pendidikan	.075	.113	.082	.666	.509	.226	4.427
Pengalaman kerja	.451	.100	.465	4.497	.000	.316	3.162
Kompetensi	.435	.124	.425	3.515	.001	.232	4.305

a. Dependent Variable: Produktivitas

No	Variabel	Sig	Keterangan
1	Tingkat Pendidikan (X1)	0.236	Bebas Heterokedastisitas
2	Pengalaman Kerja (X2)	0.925	Bebas Heterokedastisitas
3	Kompensasi (X3)	0.657	Bebas Heterokedastisitas

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.915 ^a	.837	.827	2.571

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Pengalaman kerja, Tingkat Pendidikan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1632.747	3	544.249	82.364	.000 ^b
	Residual	317.176	48	6.608		
	Total	1949.923	51			

a. Dependent Variable: Produktivitas

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Pengalaman kerja, Tingkat pendidikan

