

**FAKTOR - FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
PRODUKTIVITAS KARYAWAN HARIAN PERUSAHAAN
PERKEBUNAN KELAPA SAWIT PT. LAMHOTMA
KECAMATAN PULAU RAKYAT KABUPATEN ASAHAN**

S K R I P S I

Oleh :

**YOGI OKTAVIANDA
NPM : 1804300120
Program Studi : AGRIBISNIS**



**FAKULTAS PERTANIAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2024**

**FAKTOR - FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
PRODUKTIVITAS KARYAWAN HARIAN PERUSAHAAN
PERKEBUNAN KELAPA SAWIT PT. LAMHOTMA
KECAMATAN PULAU RAKYAT KABUPATEN ASAHAN**

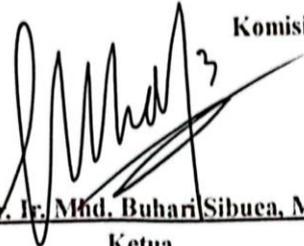
SKRIPSI

Oleh :

**YOGI OKTAVIANDA
1804300120
AGRIBISNIS**

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

Komisi Pembimbing


Prof. Dr. Ir. Mhd. Buhari Sibuea, M.Si.
Ketua


Assoc. Prof. Ir. Gustina Siregar, M.Si.
Anggota

Disahkan Oleh :

Dean


Assoc. Prof. Daimi Jallow Tarigan, S.P., M.Si.



Tanggal lulus : 18 Oktober 2024

PERNYATAAN

Dengan ini saya:

Nama : Yogi Oktavianda

NPM : 1804300120

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi dengan judul "Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan Harian Perusahaan Perkebunan Kelapa Sawit PT. Lamhotma Kecamatan Pulau Rakyat Kabupaten Asahan" 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 di kemudian 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 dari pihak manapun.

Medan, Oktober 2024

Yang menyatakan



Yogi Oktavianda

RINGKASAN

Yogi Oktavianda (1804300120), dengan judul “Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan Harian Perusahaan Perkebunan Kelapa Sawit PT. Lamhotma Kecamatan Pulau Rakyat Kabupaten Asahan”. Penelitian ini dibimbing oleh Bapak **Prof. Dr. Ir. Mhd. Buhari Sibuea, M.Si.** selaku ketua pembimbing dan Ibu **Assoc. Prof. Ir. Gustina Siregar, M.Si.** selaku anggota pembimbing.

PT. Lamhotma merupakan salah satu perusahaan perseorangan perkebunan kelapa sawit yang memiliki karyawan harian. Penelitian ini bertujuan untuk a). mengetahui produktivitas karyawan harian di PT. Lamhotma dan b). mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi produktivitas karyawan harian di PT. Lamhotma. Metode penelitian ini menggunakan analisis dekriptif dan analisis linier berganda dengan teknik pengumpulan data secara purposive. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Karyawan harian PT. Lamhotma memiliki produktivitas rata-rata sebesar 0,23 ha/HK. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat produktivitas tersebut belum ideal yang artinya hasil rata-rata produktivitas karyawan harian belum mencapai standart, sehingga masih bisa ditingkatkan lagi tingkat produktivitasnya (2) Dari hasil uji statistika secara serempak diperoleh bahwa umur, tingkat pendidikan, pengalaman bekerja, upah dan jumlah tanggungan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat produktivitas tenaga kerja. Secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara variabel upah terhadap produktivitas tenaga kerja, sedangkan variabel umur, tingkat pendidikan, pengalaman bekerja dan jumlah tanggungan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja.

Kata Kunci: Produktivitas Tenaga Kerja, Karyawan Harian, Analisis Regresi Linier PT.Lamhotma

SUMMARY

Yogi Oktavianda (1804300120), with the title "Factors That Influence Daily Employee Productivity of the Palm Oil Plantation Company PT. Lamhotma, Pulau Rakyat District, Asahan Regency." Supervised by Mr **Prof. Dr. Ir. Mhd. Buhari Sibuea, M.Sc.** as chief supervisor and **Mrs. Assoc. Prof. Ir. Gustina Siregar, M.Sc.** as a guiding member.

PT. Lamhotma is a private palm oil plantation company that has daily employees. This research aims to a). find out daily employee productivity at PT. Lamhotma and b). find out what factors influence daily employee productivity at PT. Lamhotma. This research method uses descriptive analysis and multiple linear analysis with purposive data collection techniques. The research results show that (1) Daily employees of PT. Lamhotma has an average productivity of 0.23q Ha/HK. This shows that the level of productivity is not yet ideal, which means that the average daily productivity of employees has not yet reached the standard, so the level of productivity can still be increased. (2) From the results of simultaneous statistical tests, it was found that age, education level, work experience, wages and number of dependents have a significant influence on the level of labor productivity. Partially there is a significant influence between the wage variable on labor productivity, while the variables age, education level, work experience and number of dependents do not have a significant influence on labor productivity.

Keywords: Labor Productivity, Daily Employees, Linear Regression Analysis, PT. Lamhotma

RIWAYAT HIDUP

Yogi Oktavianda lahir di Gunung Melayu pada tanggal 05 Oktober 2000. Anak kedua dari dua bersaudara dari pasangan Ayahanda Rasidi dan Ibunda Suratna.

Jenjang pendidikan yang telah ditempuh hingga saat ini adalah sebagai berikut:

1. Tahun 2006 – 2012 menjalani pendidikan Sekolah Dasar di SD Negeri 010122 Sei Piring.
2. Tahun 2012 – 2015 menjalani pendidikan Sekolah Menengah Pertama di SMP Negeri 3 Pukau Rakyat.
3. Tahun 2015 – 2018 menjalani pendidikan Sekolah Menengah Atas di SMA Negeri 1 Pulau Rakyat.
4. Tahun 2018 melanjutkan Pendidikan Strata 1 (S1) pada Program Studi Agribisnis Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Prestasi dan kegiatan yang pernah diikuti selama menjadi mahasiswa Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara antara lain:

1. Tahun 2018 mengikuti Pengenalan Kehidupan Kampus Mahasiswa/I Baru (PKKMB) di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Tahun 2018 mengikuti Masa Ta'aruf (MASTA) Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Tahun 2018 mengikuti Darul Arqam Dasar (DAD) Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

4. Tahun 2019 mendapatkan Juara Harapan III Vocal Solo Dangdut di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
5. Tahun 2019 mendapatkan Juara II Debat Pertanian pada acara IMM Carnaval di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
6. Tahun 2019 mengikuti organisasi Himpunan Mahasiswa Agribisnis (HIMAGRI) sebagai Departemen II Bidang Al-Islam dan Kemuhammadiyah.
7. Tahun 2020 mendapatkan Pendanaan Kegiatan Program Kreativitas Mahasiswa (PKM) 5 Bidang yang diselenggarakan oleh KEMENDIKBUD
8. Tahun 2020 mendapatkan Juara I Pekan Kreativitas Mahasiswa Tingkat Nasional (PIMTANAS) di Universitas Ahmad Dahlan.
9. Tahun 2021 mendapatkan Pendanaan Kegiatan Program Kreativitas Mahasiswa (PKM) 5 Bidang yang diselenggarakan oleh KEMENDIKBUD
10. Tahun 2021 mengikuti Praktik Kerja Lapangan (PKL) di *Socfindo Seed Production and Laboratory* (SSPL) di PT. Socfindo.
11. Tahun 2021 mengikuti Kuliah Kerja Nyata (KKN) Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara di Perkebunan Gunung Melayu.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan Rahmat dan Hidayah - Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan sebaik - baiknya. Skripsi ini berjudul **“Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan Harian Perusahaan Perkebunan Kelapa Sawit PT. Lamhotma Kecamatan Pulau Rakyat Kabupaten Asahan”**. Skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan Strata 1 (S1) pada Program Studi Agribisnis Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Kedua orang tua Bapak Rasidi dan Ibu Suratna yang telah mendidik dan memberikan semangat baik berupa doa, dukungan serta materi kepada penulis.
2. Ibu Dr. Dafni Mawar Tarigan, S.P., M.Si., selaku Dekan Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Ibu Mailina Harahap, S.P., M.Si., selaku Ketua Program Studi Agribisnis Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Prof. Dr. Ir. Mhd. Buhari Sibuea, M.Si., selaku Ketua Komisi Pembimbing yang selalu mendukung dan memberi arahan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Ibu Assoc. Prof. Ir. Gustina Siregar, M.Si., selaku Anggota Komisi Pembimbing yang selalu mendukung dan memberi arahan kepada penulis dalam penyelesaian skripsi ini.

6. Seluruh Dosen Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan ilmu pengetahuan serta nasehat kepada penulis selama masa perkuliahan.
7. Teman – teman seperjuangan Agribisnis 3 Stambuk 2018 yang selama ini memotivasi dan mendukung penulis dalam menyelesaikan proposal ini.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak. Penulis sangat mengharapkan kritik dan saran dari semua pihak guna kesempurnaan skripsi ini menjadi lebih baik.

Medan, Oktober 2024

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
RINGKASAN	i
SUMMARY.....	ii
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	iii
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR LAMPIRAN.....	xi
PENDAHULUAN.....	1
Latar Belakang	1
Rumusan Masalah	4
Tujuan Penelitian	4
Kegunaan Penelitian	4
TINJAUAN PUSTAKA	5
Produktivitas	5
Produktivitas Tenaga Kerja.....	6
Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja	9
Penelitian Terdahulu.....	11
Kerangka Penelitian	13
Hipotesis.....	14
METODE PENELITIAN.....	16
Metode Penelitian.....	16
Metode Penentuan Lokasi.....	16
Metode Penarikan Sampel	16
Metode Pengumpulan Data	16
Metode Analisis Data	17
Definisi dan Batasan Operasional.....	21
DESKRIPSI UMUM DAERAH PENELITIAN	23
Lokasi Penelitian	23
Struktur Organisasi.....	23

Karyawan PT. Lamhotma	24
Karakteristik Sampel	25
HASIL DAN PEMBAHASAN	28
KESIMPULAN DAN SARAN	41
Kesimpulan	41
Saran	41
DAFTAR PUSTAKA.....	43
LAMPIRAN	45

DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
1.	Data Karyawan PT. Lamhotma	3
2.	Distribusi Responden Berdasarkan Umur	25
3.	Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	26
4.	Distribusi Responden Berdasarkan Jumlah Tanggungan	26
5.	Distribusi Responden Berdasarkan Jumlah Tanggungan	27
6.	Uji Kolmogorof Smirnov.....	30
7.	Hasil Uji Multikolinearitas.....	33
8.	Hasil Uji Regresi Linier Berganda	34
9.	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	35
10.	Hasil Uji F	36

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
1.	Skema Kerangka Pemikiran	14
2.	Struktur Organisasi PT. Lamhotma	24
3.	Hasil Uji Normalitas Berdasarkan Probability Plot	31
4.	Hasil Uji Normalitas Berdasarkan Histogram	32
5.	Hasil Uji Heterokedastisitas	33

DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Judul	Halaman
1.	Surat Penelitian	44
2.	Karakteristik Responden	45
3.	Produktivitas Karyawan Harian	47
4.	Variabel Penelitian	48
5.	Hasil Uji Asumsi Klasik	51
6.	Hasil Uji Regresi Linier Berganda	53
7.	Dokumentasi	53

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Indonesia bisa dinyatakan sebagai negara agraris dikarenakan melimpah sumber daya alamnya serta mayoritas penduduk di dalamnya bekerja pada bidang pertanian. Subsektor pertanian yang berperan krusial dalam menunjang ekonomi nasional di antaranya yaitu perkebunan. Perkebunan memberikan kontribusi yang penting bagi ekonomi di negara Indonesia yakni dalam produk yang berkontribusi terhadap PDB serta merupakan sektor yang menyerap tenaga kerja paling banyak. Banyaknya penduduk yang bekerja yaitu ada sejumlah 128,45 juta orang per Agustus 2020. Berdasarkan angka ini, maka bidang pertanian bisa disebut sektor yang menyerap tenaga kerja yaitu sekitar 29,76 % atau sebanyak 38,23 juta orang (BPS, 2020). Oleh karena hal tersebut, perlu diperhatikan ketersediaan sumber daya manusia, sehingga produktivitas tenaga kerja bisa berjalan dengan baik.

Sumber daya manusia termasuk faktor yang sifatnya vital dalam mempengaruhi keberlangsungan hidup dalam perusahaan. Oleh karena itu, sumber daya manusia ini dituntut untuk bisa mempunyai keahlian, kemampuan, serta dapat menguasai bidang kerja masing-masing sehingga bisa menunjang efektivitas dan efisiensi perusahaan untuk mencapai berbagai sasaran pada perusahaan. Salah satu cara melihat tujuan perusahaan tercapai dengan memperhatikan produktivitas tenaga kerja. Produktivitas adalah hasil dari kerja tenaga kerja. Hasil dari kerja tenaga kerja ini adalah proses bekerja dari seorang individu dalam mendapatkan jasa atau barang. Akan tetapi, dalam hal tenaga kerja ini kerap terjadi penurunan produktivitas. Kondisi tersebut disebabkan rasa tidak nyaman dalam melaksanakan pekerjaan. Masalah yang perusahaan hadapi untuk

bisa meningkatkan produktivitasnya pada bagian produksi secara umum dipengaruhi faktor ketidaktepatan dalam pemanfaatan sumber daya selama berlangsungnya aktivitas produksi (Kusumanto dan Hermanto, 2016). Maka dari hal tersebut, perusahaan bisa menerapkan pendekatan peningkatan kualitas tenaga kerja untuk seluruh tingkatan dalam rangka meningkatkan kualitas dari sumber daya manusia di dalamnya. Bertambah tingginya kualitas kerja didalam perusahaan, maka produktivitas tenaga kerja tersebut juga diharapkan semakin tinggi. Melalui kualitas sumber daya manusia yang meningkat, maka harapannya akan mampu menjadikan pelaksanaan pekerjaan atau kegiatan lebih efisien serta mampu menghemat biaya, waktu, dan tenaga dalam melakukan tugas tersebut. Agar produksi yang optimal bisa dicapai, maka peran tenaga kerja dalam perusahaan tentu sangat penting sebagai faktor yang menunjang peningkatan produktivitas. Di perkebunan peran tenaga kerja sangat dipengaruhi oleh produktivitas yang dihasilkan. Produktivitas sangat penting untuk ditingkatkan karena akan berpengaruh terhadap peningkatan kesejahteraan keluarga. Sebab produktivitas tidak serta merta timbul tanpa adanya rencana yang baik dari manajemen untuk mewujudkannya (Thamrin,dkk.2014).

PT. Lamhotma yaitu perusahaan perseorangan industri tanaman kelapa sawit. PT. Lamhotma ini termasuk perusahaan yang membudidayakan kelapa sawit di Kecamatan Pulau Rakyat Kabupaten Asahan. PT. Lamhotma ini juga termasuk perusahaan yang mampu menyerap tenaga kerja, di mana salah satunya adalah karyawan harian.

Berikut merupakan data yang menunjukkan jumlah karyawan di PT. Lamhotma:

Tabel 1. Data Karyawan PT. Lamhotma

No	Nama	Jumlah
1	Asisten	1
2	Mandor 1	1
3	Mandor Panen	2
4	Mandor Harian	1
5	Mandor Transport	1
6	Security	6
7	Karyawan Panen	12
8	Karyawan Harian	32
9	Karyawan Transport	7
Jumlah		63

Sumber : Data Sekunder, 2024

Mengacu pada data tersebut, bisa dilihat bahwa jumlah karyawan harian di PT Lamhotma sebanyak 32 karyawan. Dengan jumlah karyawan harian yang ada, maka peneliti memiliki ketertarikan mengadakan penelitian mengenai produktivitas tenaga kerja tersebut.

Karyawan harian dalam melakukan kegiatan tergantung dengan jumlah HK atau hari kerja yang dilakukan. Bertambah banyaknya hari kerja tersebut, maka akan bertambah banyak juga jumlah upah yang diterima oleh setiap karyawan. Oleh karena itu, setiap karyawan harus meningkatkan dan memahami arti pentingnya produktivitas dalam bekerja. Semakin baik karyawan tersebut bekerja, maka produktivitas juga akan meningkat.

Pengukuran produktivitas tenaga kerja dimanfaatkan untuk menjadi alat bagi manajemen dalam proses analisis serta meningkatkan efisiensi sumber daya. Mengingat produktivitas tenaga kerja yang penting dalam proses mencapai tujuan perusahaan dan berdasarkan fenomena tersebut maka peneliti memiliki ketertarikan meneliti mengenai “Faktor - faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan harian di PT. Lamhotma.”

Rumusan Masalah

Adapun permasalahan penelitian ini, yaitu:

1. Bagaimana produktivitas karyawan harian di PT. Lamhotma?
2. Faktor - faktor apa saja yang mempengaruhi produktivitas karyawan harian di PT. Lamhotma?

Tujuan Penelitian

Adapun penelitian ini bertujuan untuk menganalisis:

1. Produktivitas karyawan harian di PT. Lamhotma.
2. Faktor - faktor apa saja yang mempengaruhi produktivitas karyawan harian di PT. Lamhotma.

Kegunaan Penelitian

Beberapa kegunaan dari pelaksanaan penelitian ini, adalah:

1. Bagi peneliti, bisa memperluas pengetahuan serta pengalaman dalam kaitannya dengan aplikasi disiplin ilmu yang diterima semasa kuliah dan menjadi prasyarat dalam mencapai gelar Strata 1 (S1) di Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bagi Perusahaan atau instansi yang terkait, sebagai masukan dalam mengatur, meningkatkan dan juga memperbaiki produktivitas kerja karyawan harian.
3. Bagi masyarakat, bisa menjadi bahan informasi serta referensi bagi yang membutuhkan.

TINJAUAN PUSTAKA

Produktivitas

Definisi umum dari produktivitas yaitu hubungan antara keluaran (jasa atau barang). Produktivitas merupakan ukuran dalam efisiensi produksi dimana dalam perbandingan antara *output* (hasil keluaran) dengan *input* (masukan). Masukan kerap kali dibatasi dengan tenaga kerja, sementara penguasaan keluaran dalam satuan fisik, nilai, dan bentuk (Sutrisno, 2009). Produktivitas merupakan salah satu pendekatan interdisipliner dalam menetapkan tujuan, merencanakan, aplikasi penggunaan cara yang produktif dalam mempergunakan berbagai sumber secara efisien dan selalu menjaga kualitas terbaik (Bismala dan Bagus, 2014).

Terkadang produktivitas dinilai sebagai penggunaan sumber-sumber konversi secara intensif, semacam tenaga kerja dan mesin yang diukur dengan benar dan tepat yang menunjukkan efisiensi penampilan (Blinchor dan Kapustin, 2017). Menurut Hasibuan (2007) menyatakan produktivitas yaitu perbandingan hasil atau output dengan masukan atau input. Apabila meningkat produktivitasnya, maka sebatas memungkinkan dari terdapatnya peningkatan sistem kerja dan efisiensi (tenaga-bahan-waktu), peningkatan keterampilan tenaga kerja, dan teknik produksi.

Produktivitas didefinisikan sebagai seberapa jauh karyawan bisa menyelesaikan pekerjaan sesuai kuantitas dan kualitas yang sudah perusahaan tetapkan. Pengukuran produktivitas karyawan dalam konteks ini bisa ditinjau berdasarkan jumlah keseluruhan hasil output dalam bekerja (Zivin dan Neidell, 2012). Karyawan disebut produktif jika bisa menghasilkan produk sesuai target yang perusahaan tetapkan. Produktivitas yang tinggi dapat memberi keuntungan

untuk kedua pihak baik karyawan ataupun perusahaan, terutama untuk kesejahteraan mereka (Dewi dan Martono, 2012).

Produktivitas penting dalam proses produksi dikarenakan dapat meningkatkan upah atau penerimaan seseorang. Produktivitas di sini adalah hubungan output dan input dalam sistem produksi dimana kerap kali hubungan ini dinyatakan sebagai rasio dibagi input. Input yang terdiri dari manajemen, biaya produksi, tenaga kerja serta peralatan dan waktu. Sedangkan output meliputi mengenai produksi, pendapatan, produk penjualan, serta kerusakan. Jadi, produktivitas adalah salah satu cara dalam mengelola usaha agar lebih efisien untuk mempergunakan input dalam rangka mencapai produksi output secara maksimal. Pelaksanaannya secara terpadu dalam melibatkan usaha manusia secara keseluruhan dengan mempergunakan keterampilan, modal, manajemen, energi, teknologi, serta sumber sebelumnya. Jika output lebih banyak menggunakan input yang sama, maka hal tersebut dikatakan sebagai produktivitas yang meningkat. Sama halnya, jika lebih rendah inputnya akan tetapi outputnya tetap atau lebih besar, maka dinyatakan ada peningkatan produktivitas.

Produktivitas Tenaga Kerja

Definisi dari tenaga kerja adalah penduduk dalam masa kerja tertentu. Pasal 1 ayat 2 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 memberikan penjelasan bahwasanya tenaga kerja yaitu seluruh individu yang bisa bekerja dalam rangka menghasilkan jasa maupun barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat ataupun diri sendiri. Terdapatnya tenaga kerja ini diharapkan mampu membantu dalam proses pencapaian sasaran perusahaan untuk menghasilkan jasa atau barang yang baik. tenaga kerja yang bekerja secara produktif sangat dibutuhkan dalam

meraih sasaran perusahaan, sehingga pada akhirnya tujuan yang ditetapkan bisa tercapai.

Peran dari tenaga kerja dalam hal produksi sangat krusial selain peran dari lahan, modal, dan teknologi. Produktivitas tenaga kerja dalam produksi perlu untuk diukur. Selain itu peran dari sumber daya manusia juga termasuk vital dalam meningkatkan produktivitas produksi, karena secara hakikatnya alat produksi dan teknologi adalah hasil dari karya manusia. Produktivitas kerja dalam perusahaan adalah sarana dalam mengukur seberapa berhasil usaha yang dijalankan. Bertambah tingginya produktivitas kerja karyawan, maka laba perusahaan akan bertambah (Rismayadi, 2014).

Produktivitas kerja merupakan hasil kerja yang telah dilakukan karyawan. Ini adalah proses kerja seorang individu dalam menghasilkan jasa atau barang. Masalah yang kerap timbul yaitu penurunan produktivitas kerja karyawan yang disebabkan ketidakpuasan kerja, rendahnya upah, dan rasa tidak nyaman dalam bekerja. Produktivitas tenaga kerja yaitu istilah yang kerap dipakai untuk perencanaan pembangunan ekonomi nasional dan industri secara umum. Sehingga segala sesuatu yang merupakan hasil dari aktivitas organisasi ditujukan dalam rangka menyejahterakan khalayak luas, yang mencakup karyawan itu sendiri (Sari, 2020).

Produktivitas tenaga kerja bisa dinyatakan sebagai rasio hasil output atas banyaknya tenaga kerja dalam memproduksi output tersebut. Ini bisa ditunjukkan sebagai hubungan output perusahaan dengan waktu tenaga kerja dalam memproduksi output. Produktivitas tenaga kerja juga dinyatakan sebagai besar volume yang pekerja bisa hasilkan dalam suatu waktu. Selain itu, ini juga

merupakan jumlah waktu yang pekerja perlukan untuk mencapai suatu volume pekerjaan.

Produktivitas tenaga kerja dapat memperlihatkan seberapa mampu manajemen atau pengelolaan tenaga kerja supaya bisa memberi output atau hasil. Kecenderungan produktivitas tenaga kerja yang meningkat antar periode telah memperlihatkan bahwa input tenaga kerja bisa dikelola secara baik. Produktivitas tenaga kerja yang meningkat ini bisa diketahui jika kemampuan bekerja kita lebih baik daripada sebelumnya dan bisa melakukan pekerjaan dengan efektif dan efisien.

Maka, bisa dinyatakan bahwa tenaga kerja menunjukkan tingginya tingkat produktivitas jika dirinya bisa menghasilkan produk sesuai ketentuan dalam waktu lebih singkat. Menurut Widodo (dalam Syahputra, 2015), ini bisa dirumuskan sebagaimana di bawah ini:

$$\text{Produktivitas Tenaga Kerja} = \frac{(\text{kuantitas pekerjaan } K \text{ standart kerja})}{(\text{jumlah tenaga kerja } K \text{ waktu kerja})}$$

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja

Masing-masing perusahaan terus-menerus mengharapkan supaya tenaga kerjanya bisa menghasilkan produktivitas tinggi. Ada beragam faktor yang berpengaruh pada produktivitas tenaga kerja ini, baik faktor yang menyangkut tenaga kerja ataupun faktor yang lainnya. Tifin dan Cormick (dalam Sutrisno, 2009) mengemukakan faktor yang memengaruhi produktivitas kerja, adalah:

1. Faktor yang terdapat dalam individu itu sendiri seperti keadaan fisik, tempramen, umur, motivasi, serta kelelahan.

2. Faktor eksternal semacam waktu istirahat, suara, penerangan, upah, lingkungan sosial, bentuk organisasi, lama kerja, serta keluarga.

Menurut Sedarmayanti (2017), produktivitas tenaga kerja dipengaruhi faktor yang mencakup kesempatan berprestasi, manajemen, sarana produksi, teknologi, hubungan industrial Pancasila, lingkungan dan iklim kerja, jaminan sosial, tingkat penghasilan, gizi dan kesehatan, motivasi, sikap mental dan etika, disiplin, keterampilan, dan pendidikan.

Produktivitas kerja karyawan perlu mempertimbangkan beberapa faktor di bawah ini:

1. Umur

Umur termasuk faktor yang sifatnya krusial dalam bekerja, dimana ini bisa mempengaruhi produksi dalam perusahaan. Umur yang muda bisa menjadikan pekerjaan lebih efisien sebab kondisi fisik dimiliki masih segar dan kuat, sementara untuk umur yang tua akan memiliki pengaruh pada fisik yang dimilikinya. Hal tersebut akan mempengaruhi produktivitas karyawan yang bersangkutan.

2. Jumlah tanggungan

Jumlah tanggungan keluarga yang dimaksud dalam hal ini yaitu banyaknya anggota dalam keluarga yang merupakan tanggungan keluarga tersebut, baik yang merupakan anak kandung ataupun tidak yang tinggal satu atap tetapi belum memiliki pekerjaan (Purwanto dan Taftazani, 2018). Ada hubungan antara jumlah tanggungan keluarga dengan jumlah pengeluaran keluarga. Meninjau seberapa besar adanya kebutuhan hidup pekerja, maka seorang pekerja akan berupaya

meningkatkan produktivitasnya supaya kinerjanya bisa meningkat, dengan demikian bisa memenuhi kebutuhan hidup.

3. Pengalaman Bekerja

Ini merupakan seberapa lama seorang bekerja pada suatu pekerjaan. Pengalaman sebelumnya dalam bekerja untuk pekerjaan sejenis perlu dipertimbangkan untuk menempatkan tenaga kerja terkait. Ini didasarkan pada fakta bahwasanya apabila bekerja semakin banyak, maka tenaga kerja yang bersangkutan akan memiliki lebih banyak pengalaman.

4. Upah

Upah adalah sejumlah uang utama yang diberikan berdasarkan kerja yang sudah dilakukan dalam melaksanakan tanggungjawab dalam bekerja diluar yang diukur dalam satuan rupiah (Rp). Upah yang diterima oleh karyawan diberikan dalam waktu sebulan sekali. Bertambah tingginya upah karyawan, maka dapat memacu karyawan dalam meningkatkan produktivitas dalam bekerja.

5. Tingkat Pendidikan

Secara umum seseorang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi cenderung berwawasan lebih luas, khususnya lebih mengerti mengenai produktivitas dalam bekerja adalah hal yang penting. Pendidikan yang dimasuk baik dalam pendidikan nonformal maupun formal. Kesadaran yang tinggi mengenai pentingnya produktivitas bisa menjadikan setiap karyawan terdorong untuk bertindak produktif.

Penelitian Terdahulu

Fikrman. dkk (2017), dalam penelitian dengan judul “tentang faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja buruh panen buah kelapa

sawit di PT. Megasawindo Perkasa I.” Penelitian ini bertujuan mengetahui faktor yang mempengaruhi produktivitas buruh panen kelapa sawit. Sejumlah 39 tenaga kerja pemanen dijadikan sampel penelitian ini. Hasilnya yaitu rata-rata produktivitas pemanen adalah 37,31 ton/ bulan/orang. Faktor usia, jumlah tanggungan, pengalaman kerja, dan upah adalah faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja panen secara signifikan. Ini bisa ditinjau berdasarkan F hitung yang diperoleh senilai $(983,312) > F$ tabel $(2,649)$, akan tetapi, faktor upah secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas, dimana ini dapat dilihat berdasarkan t hitung yang diperoleh senilai $4.997 > t$ tabel $2,032$. Sementara itu secara parsial faktor jumlah tanggungan, pengalaman serta usia terhadap produktivitas tenaga kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan.

Billa.dkk (2022), pada penelitiannya yang berjudul “faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja buruh kelaps sawit di PT. Patri Agung Perdana Estate Rambutan Desa Suka Pindah Kabupaten Banyuasin.” Tujuan penelitian ini dalam rangka mengetahui pengaruh umur pemanen, lama pendidikan formal, jumlah tanggungan, upah dan premi terhadap produktivitas buruh kerja pemanen kelapa sawit di perusahaan tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa premi dan upah terhadap produktivitas buruh panen kelapa sawit memiliki pengaruh signifikan, sedangkan lama pendidikan, umur serta jumlah tanggungan terhadap produktivitas buruh panen kelapa sawit tidak memiliki pengaruh signifikan. Tingkat produktivitas buruh panen kelapa sawit sebesar 1.539 Kg/HK.

Pratama.dkk (2015), dalam penelitian yang berjudul “analisis faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja pemetik teh di PTPN XII

Kebun Wonosari” dengan tujuan menganalisis karakteristik karyawan khususnya pemetik teh, menganalisis faktor yang signifikan serta yang mendominasi dalam pengaruhnya terhadap produktivitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa produktivitas tenaga kerja disetiap bulannya berbeda-beda. Tenaga kerja yang memiliki produktivitas rendah sebanyak 30 responden dari total keseluruhan responden adalah 59 orang. Persentase pengaruh pengalaman kerja, usia, jaminan sosial, upah, hubungan dengan pemetik, jenis kelamin serta hubungan dengan atasan atau bawahan terhadap produktivitas kerja dengan persentase 93,8 % dan sebagiannya lagi yaitu 6,2% dipengaruhi variabel yang lainnya. Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi faktor berupa upah, usia, dan pengalaman kerja. Tiga variabel ini memiliki pengaruh yaitu pada tingkat signifikan 0,05 dengan masing-masing koefisien regresinya senilai 0,54, -0,79, dan 0,26.

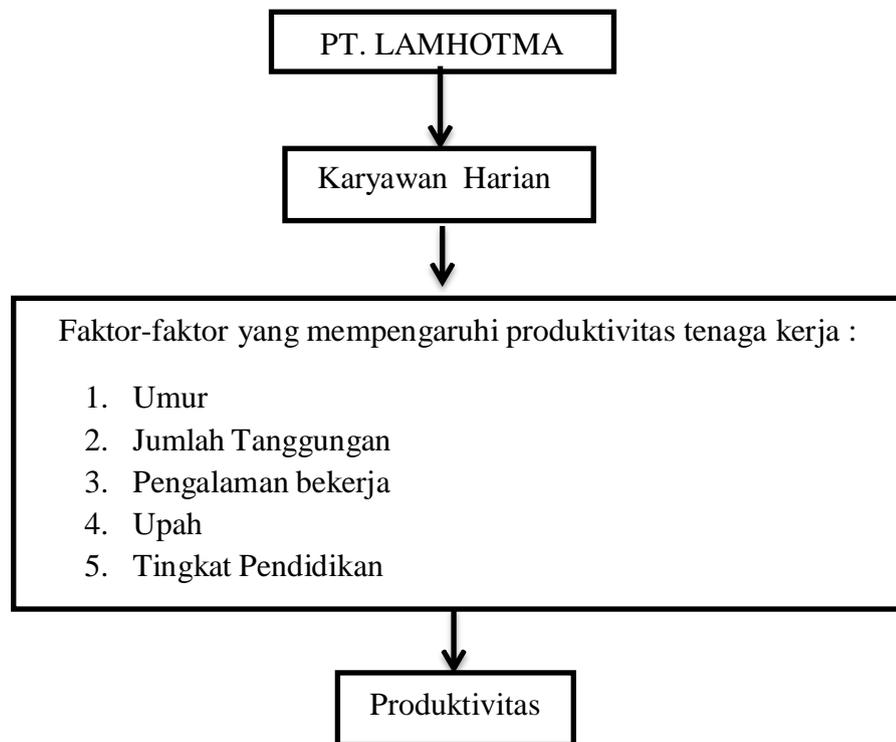
Kerangka Pemikiran

Perusahaan perkebunan merupakan salah satu perusahaan yang padat karya, di mana faktor produksi sangatlah penting dalam mempengaruhi pencapaian sasaran atau tujuan perusahaan. Faktor-faktor produksi yang ada meliputi teknologi, modal, lahan, serta tenaga kerja. Tenaga kerja dalam hal ini merupakan faktor yang berperan krusial, hal ini dikarenakan faktor tenaga kerja sangat menentukan produktivitas dari ketiga faktor tersebut. Bertambah tinggi produktivitas tenaga kerja, maka produktivitas dari faktor yang lain juga bertambah tinggi.

Dalam peningkatan upaya produktivitas kerja pada perusahaan penting untuk memperhatikan faktor yang mempengaruhinya. Pelaksanaan dari penelitian

ini ditujukan dalam rangka menganalisis dan juga mengukur faktor yang diduga dapat berpengaruh pada produktivitas karyawan harian di PT. Lamhotma.

Adapun faktor-faktor tersebut yaitu umur, jumlah tanggungan keluarga, upah, pengalaman kerja, serta tingkat pendidikan. Apabila semua faktor ini bisa diperbaiki maka produktivitas karyawan harian bisa mengalami peningkatan. Oleh karena itu menjadikan produksi serta hasil pada perusahaan meningkat dan mencapai tujuan perusahaan. Kerangka pemikiran penelitian ini bisa dilihat sebagaimana berikut:



Gambar 1. Skema Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Ada pengaruh faktor umur, jumlah tanggungan keluarga, upah, pengalaman bekerja, dan tingkat pendidikan terhadap produktivitas karyawan harian PT. Lamhotma.

METODE PENELITIAN

Metode Penelitian

Case study atau metode studi kasus dipergunakan menjadi metode penelitian ini. Ini adalah pelaksanaan penelitian dengan langsung melihat kelapangan, dikarenakan ini adalah sebuah metode yang menjabarkan jenis penelitian terkait studi terhadap suatu objek dalam suatu periode atau fenomena pada daerah tertentu berbeda dari daerah lainnya. Dalam penelitian ini yang diambil adalah karyawan harian di PT. Lamhotma.

Metode Penentuan Lokasi

Daerah penelitian ditetapkan secara *purposive* atau sengaja berdasarkan persentase jumlah pekerja harian di karyawan harian di PT. Lamhotma. Penelitian dilaksanakan di Kabupaten Asahan dengan alasan dikarenakan lokasi penelitian dengan maksud dan tujuan penelitian serta mempertimbangkan segala aspek dalam penentuan lokasi penelitian ini.

Metode Penarikan Sampel

Semua karyawan harian di PT. Lamhotma ditetapkan sebagai populasi penelitian ini. Teknik sampling dengan memanfaatkan *purposive sampling* dengan mempertimbangkan populasi, tenaga, waktu, serta biaya. Sugiyono (2016), sampel yaitu salah satu bagian populasi penelitian serta dinilai dapat memberi gambaran mengenai populasi tersebut.

Metode Pengumpulan Data

Data primer dan sekunder dipergunakan pada penelitian ini. Data primer dalam proses pengumpulannya yaitu melalui wawancara dan observasi terhadap karyawan harian di PT. Lamhotma secara langsung melalui wawancara yang

mempergunakan daftar pertanyaan (*kuesioner*). Pengumpulan data sekunder didapat melalui sumber serta instansi yang menyangkut pelaksanaan dari penelitian ini.

Metode Analisis Data

Rumusan masalah (1). Analisis deskriptif dipergunakan untuk analisis penelitian ini yaitu untuk menerangkan dan menggambarkan pengukuran produktivitas pekerja harian supaya perusahaan dalam hal ini bisa melihat perkembangan produksi. Produktivitas tenaga kerja ini diukur menggunakan metode waktu (tahun, bulan, hari, atau jam). Berdasarkan penjelasan dari Widodo (dalam Syahputra, 2015), ini bisa dirumuskan yaitu:

$$\text{Produktivitas Tenaga Kerja} = \frac{(\text{kuantitas pekerjaan K standart kerja})}{(\text{jumlah tenaga kerja K waktu kerja})}$$

Keterangan :

Kuantitas pekerjaan : jumlah pekerjaan (ha)

Standart kerja : waktu kerja produksi (jam)

Jumlah tenaga kerja : tenaga kerja yang bekerja (orang)

Waktu kerja : bulan (jam)

Rumusan Masalah (2). Hubungan variabel bebas dan terikat pada konteks penelitian ini dicari melalui analisis regresi linier. Selain itu analisis ini juga ditujukan dalam rangka melihat besarnya pengaruh secara serempak ataupun parsial dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Alat bantu untuk menganalisis data yaitu SPSS 21. Rumus yang digunakan adalah:

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

Di mana:

Y = Produktivitas (ha/HK)

a = konstanta (*intercept*)

b = koefisien regresi

X_1 = umur (tahun)

X_2 = jumlah tanggungan keluarga (orang)

X_3 = pengalaman bekerja (tahun)

X_4 = tingkat pendidikan (tahun)

X_5 = upah (Rp)

e = Kesalahan (*error*)

Pengujian hipotesis memanfaatkan uji statistik – F dan uji statistik – t.

1. Uji Statistik F

Kegunaan dari pengujian ini ditujukan dalam rangka melihat mengenai apakah keberagaman antara variabel bebas secara bersamaan itu bisa menerangkan keberagaman variabel terikat ataukah apa secara statistik variabel bebas tersebut secara bersamaan memiliki pengaruh nyata terhadap produktivitas. Sehingga, bisa dirumuskan hipotesis yaitu:

$$H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = \dots = b_{12} = 0$$

$$H_1 : \text{paling tidak ada satu } b_i = 0$$

Uji statistik untuk uji F adalah :

$$F_{\text{hitung}} = \frac{ESS/(k-1)}{RSS/(n-k)}$$

Keterangan : RSS = jumlah kuadrat sisa

ESS = jumlah kuadrat regresi

k = konstanta

n = jumlah sample

Jika:

- Nilai $F_{hit} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dengan penjelasan seluruh variabel bebas dapat secara bersamaan menerangkan varians variabel terikat.
- Nilai $F_{hit} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dengan penjelasan seluruh variabel bebas tidak dapat secara bersamaan menerangkan varians variabel terikat.

2. Uji Statistik t

Kegunaan dari pengujian ini adalah mengkaji koefisien regresi pada masing – masing variabel bebas apakah memberi pengaruh signifikan pada variabel terikat ataukah tidak. Sehingga, bisa dipaparkan hipotesis yaitu:

$H_0 : b_1 = 0$, variabel bebas terhadap variabel tidak bebas tidak berpengaruh nyata

$H_1 : b_1 \neq 0$, variabel bebas terhadap variabel tidak bebas berpengaruh nyata

Uji statistik untuk t – hitung adalah

$$t - \text{hitung} = \frac{b_i}{Se(b_i)} ; \text{derajat bebas } (n - k)$$

Keterangan : b_i = koefisien regresi

$Se(b_i)$ = simpangan bau untk koefisien regresi ke – i

Jika:

- Nilai $t_{hit} > t_{tabel (n-k-1)}$, maka menolak H_0 dan menerima H_1 .
- Nilai $t_{hit} < t_{tabel (n-k-1)}$, maka menerima H_0 dan menolak H_1 .

3. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan dalam melihat apakah kedua variabel (dependen da independen) pada model regresi menghasilkan distribusi yang normal ataukah

tidak. Guna melihat normalitas distribusi tersebut, maka bisa memanfaatkan metode di bawah ini:

- a. Metode Statistik. Uji Kolmogorof Smirnov kerap dipergunakan untuk uji statistik sederhana. Metode ini digunakan dengan melihat signifikansi variabel apakah berdistribusi normal ataukah tidaknya. Bila signifikansinya $\geq \alpha$ (0,05) maka normal distribusi yang dihasilkan.
- b. Metode Grafik. Normal probability plot dan histogram dijadikan acuan dalam penyimpulan metode ini. Pada probability plot, distribusi normal maka bisa menghasilkan plotting data residual dan garis lurus diagonal. Bila sebaran datanya mengikuti dan menyebar pada garis diagonal, maka asumsi normalitas dipenuhi begitu juga sebaliknya bila sebaran datanya menjauhi diagonal maka asumsi normalitas tidak dipenuhi pada model regresi tersebut. Pada histogram, jika membentuk lonceng maka normalitas terpenuhi dan jika tidak membentuk lonceng maka tidak memenuhi asumsi normalitas.

4. Uji Multikolinieritas

Secara ringkas multikolinieritas yaitu suatu kondisi dimana timbul hubungan atau korelasi mendekati sempurna atau sudah sempurna pada model regresi di antara variabel bebasnya. Dikatakan baik model regresi yaitu apabila korelasi tersebut tidak timbul.

Multikolinieritas dalam hal ini bisa ditinjau berdasarkan nilai tolerance serta lawannya dan nilai VIF. Keduanya ini memperlihatkan adanya variabel bebas yang diterangkan variabel yang lain. Tolerance menilai variabilitas dari variabel bebas tidak diterangkan variabel bebas yang lain. Sehingga tolerance ini bernilai

di bawah VIF yang bernilai tinggi, dikarenakan $VIF = 1/\text{tolerance}$. Acuan untuk kesimpulan uji ini adalah $\text{tolerance} < 0,10$ atau $VIF > 10$.

5. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari pengujian ini adalah menilai apakah timbul beda varians antar pengamatan dalam sebuah model regresi. Bila varians tersebut konstan, maka dinyatakan homokedastisitas. Serta bila varians tidak sama maka heteroskedastisitas. Apabila baik model regresi tersebut maka yang tidak terjadi heteroskedastisitas atau yang homoskedastisitas. Kesimpulan dari uji ini yaitu melihat grafik plot nilai ZPRED dan nilai SRESID

Definisi dan Batasan Operasional

1. Produktivitas didefinisikan sebagai seberapa jauh karyawan bisa menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang perusahaan tetapkan.
2. Tenaga kerja yakni seluruh individu yang bisa bekerja untuk menghasilkan jasa dan/atau barang yang ditujukan untuk memenuhi kebutuhan khalayak luas ataupun diri sendiri.
3. Produktivitas tenaga kerja yaitu seberapa mampu seorang individu bekerja untuk bisa mendapatkan hasil sesuai standar perusahaan yang dinilai berdasarkan satuan ha/HK.
4. Umur, ini merupakan usia karyawan ketika dilakukannya penelitian yang dinyatakan dalam tahun.
5. Jumlah tanggungan keluarga yaitu banyaknya anggota dalam keluarga yang merupakan tanggungan keluarga tersebut, baik yang merupakan anak kandung ataupun tidak yang tinggal satu atap tetapi belum memiliki pekerjaan dan dihitung berdasarkan banyaknya jiwa.

6. Jumlah upah ialah sejumlah uang utama yang diberikan berdasarkan kerja yang sudah dilakukan dalam melaksanakan tanggungjawab dalam bekerja diluar dari tunjangan yang diukur dengan satuan rupiah (Rp).
7. Pengalaman bekerja yakni seberapa lama seorang individu yang bekerja pada suatu pekerjaan dan diukur dengan satuan tahun.
8. Tingkat pendidikan adalah sekolah terakhir yang karyawan selesaikan yang diukur dalam satuan tahun.
9. Karyawan harian yang dimaksud adalah karyawan yang memiliki pekerjaan pada bagian perawatan atau pemeliharaan tanaman yaitu babat (*circle weeding*).
10. Daerah penelitian dilakukan di Kabupaten Asahan.
11. Sampel penelitian adalah karyawan harian di PT. Lamhotma.

GAMBARAN UMUM DAERAH PENELITIAN

Lokasi Penelitian

PT Lamhotma merupakan salah satu perkebunan yang berada di provinsi Sumatera Utara. Perusahaan ini merupakan jenis perusahaan perorangan dengan luas lahan sekitar 200 ha. Perusahaan ini bergerak dibidang produksi kelapa sawit. Perusahaan ini sudah sampai ke generasi ke V yang sekarang dipimpin oleh bapak Arifin Pandiangan sejak tahun 2016. PT. Lamhotma terletak di Desa Pulau Rakyat Tua Kecamatan Pulau Rakyat Kabupaten Asahan dengan jarak 30 km dari kota Kisaran. Letak wilayah geografis PT. Lamhotma pada 99°64 BT 2°72 LU dengan batas-batas wilayah adalah sebagai berikut:

Sebelah Barat : PT. London Sumatera Indonesia, Tbk.

Sebelah Timur : Desa Pulau Rakyat Tua

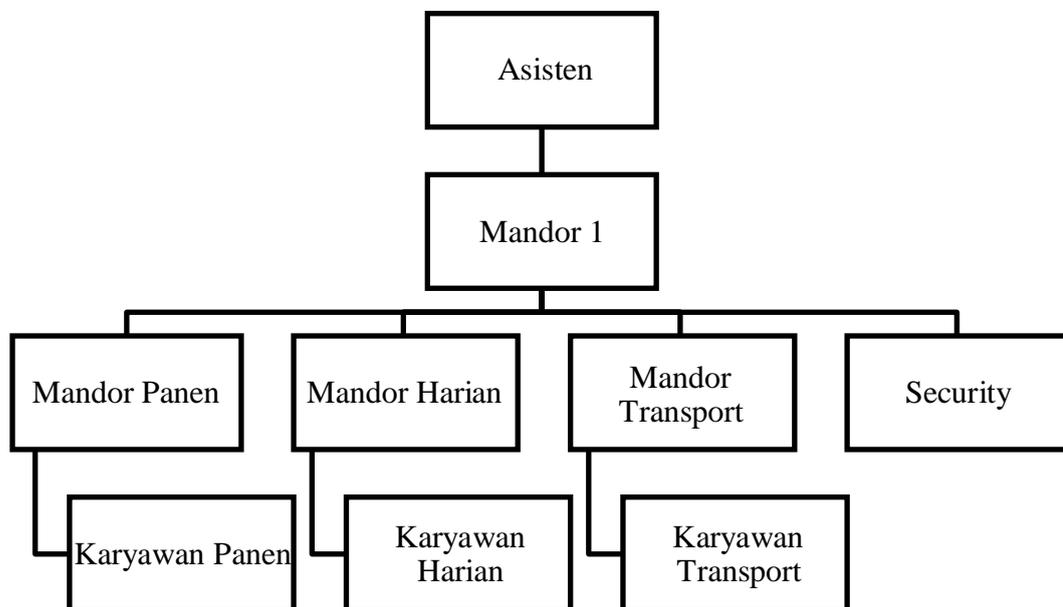
Sebelah Selatan : Desa Pulau Rakyat Tua

Sebelah Utara : PT. London Sumatera Indonesia, Tbk.

Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan salah satu unsur penting dalam suatu perusahaan atau organisasi. Fungsi dalam struktur organisasi adalah untuk menyusun pembagian kerja, pembagian wewenang dan merupakan bagian dari sistem komunikasi. Oleh karena itu, kegiatan yang ada dalam perusahaan dapat tersusun sesuai dengan prosedur dan teratur sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

PT. Lamhotma dalam mencapai tujuan perusahaan memilih serta menerapkan struktur organisasi dengan tingkat organisasi yang dikepalai atasan yang membawahi beberapa karyawan. Sehingga, tanggung jawab akan diawali dari tingkat teratas hingga terbawah, dengan demikian keputusan bisa berjalan secara baik. Adapun struktur organisasi yang digunakan pada PT. Lamhotma adalah sebagai berikut:



Gambar 2. Struktur Organisasi PT. Lamhotma

Karyawan PT. Lamhotma

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat pada halaman 3, diketahui bahwa jumlah karyawan PT. Lamhotma sebanyak 63 orang, sudah ditentukan berdasarkan jabatan dan bagian pekerjaan yang telah dibebankan oleh masing – masing karyawan. Pada penelitian ini sampel yang digunakan adalah karyawan harian yang berjumlah sebanyak 32 orang.

Karakteristik Sampel

Karakteristik sosial pekerja di PT. Lamhotma pada konteks penelitian ini dikelompokkan ke dalam umur, jumlah tanggungan, tingkat pendidikan, serta pengalaman. Berikut merupakan pejabaran karakteristik pekerja harian di PT. Lamhotma.

a. Karakteristik Sampel Berdasarkan Umur

Umur termasuk faktor yang berhubungan dengan kemampuan seseorang dalam menjalankan kegiatannya. Ini bisa mempengaruhi dalam melakukan pekerjaan. Dikarenakan umur mempengaruhi kondisi fisik, umur yang bertambah tua maka akan cenderung menurun kemampuan bekerjanya. Oleh karena itu bisa berpengaruh pada produktivitas tenaga kerja. Mengacu pada pelaksanaan penelitian ini, maka umur karyawan harian sebagai sampel penelitian ini bisa dilihat sebagaimana, yaitu:

Tabel 2. Distribusi Responden Berdasarkan Umur

No	Umur (Tahun)	Jumlah Sampel (Orang)	Persentase (%)
1	<30	21	65,6
2	30 – 40	4	12,55
3	>40	7	21,9
Jumlah		32	100

Sumber : Data Primer, 2024

Berdasar pada data tersebut, bisa diketahui jumlah pekerja terbanyak berada dalam kisaran usia <30 tahun dengan jumlah pekerja sejumlah 21 orang dengan persentase 65,6 % dari sampel secara keseluruhan.

b. Karakteristik Sampel Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan adalah salah satu hal yang menyangkut kemampuan pekerja menerapkan wawasan dan berbagai teknologi pada dasar pendidikan yang memadai untuk bisa mendukung pekerjaan yang dilakukan. Sehingga keadaan pendidikan pekerja dalam penelitian bisa diketahui dalam tabel di bawah ini.

Tabel 3. Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan Formal	Jumlah Sampel (Orang)	Persentase (%)
1	SD	2	6,25
2	SMP	6	18,75
3	SMA	24	75
Jumlah		32	100

Sumber : Data Primer, 2024

Mengacu pada data tersebut, bisa dilihat bahwa jumlah pekerja yang terbanyak berada pada tingkat pendidikan SMA, yaitu 75 % atau sejumlah 24 orang dari keseluruhan jumlah sampel.

c. Karakteristik Sampel Berdasarkan Jumlah Tanggungan

Jumlah tanggungan merupakan salah satu beban yang wajib pekerja tanggung, dimana jumlah tanggungan keluarga yang bertambah banyak maka konsumsi untuk memenuhi kebutuhan dalam keseharian juga bertambah banyak. Mengacu pada penelitian ini, didapatkan jumlah tanggungan keluarga pekerja sebagai sampel penelitian ini, yaitu:

Tabel 4. Distribusi Responden Berdasarkan Jumlah Tanggungan

No	Jumlah Tanggungan	Jumlah Sampel (Orang)	Persentase (%)
1	<2	26	81,25
2	3 – 4	6	18,75
3	>4	0	0
Jumlah		32	100

Sumber : Data Primer, 2024

Mengacu pada data tersebut, bisa diketahui bahwa jumlah pekerja yang terbanyak berada pada jumlah tanggungan <2 orang, yaitu 26 orang atau 81,25% dari keseluruhan jumlah sampel.

d. Karakteristik Sampel Berdasarkan Pengalaman Kerja

Pengalaman bekerja yaitu seberapa lama seorang individu yang bekerja pada suatu pekerjaan dan diukur dalam satuan tahun. Pengalaman bekerja bisa ditinjau berdasarkan lamanya karyawan telah bekerja di perusahaan tersebut. Lama bekerja termasuk faktor yang bisa menunjukkan pengalaman karyawan untuk melakukan pekerjaannya. Mengacu pada pelaksanaan penelitian ini, maka pengalaman kerja yang menjadi sampel dalam peran ini bisa dilihat sebagaimana yaitu:

Tabel 5. Distribusi Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja

No	Pengalaman (Tahun)	Jumlah Sampel (Orang)	Persentase (%)
1	<5	21	65,7
2	5-10	0	0
3	>10	11	34,3
Jumlah		32	100

Sumber : Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa jumlah pekerja yang terbanyak berdasarkan lamanya pengalaman kerja berada pada periode <5 tahun , yaitu 21 orang atau 65,7% dari keseluruhan jumlah sampel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Produktivitas Tenaga Kerja

Produktivitas tenaga kerja yaitu suatu dasar yang sifatnya krusial untuk melihat kemajuan untuk tenaga kerja. Studi terhadap tenaga kerja dan faktor yang menyangkut produktivitas tersebut perlu dilakukan dalam rangka melihat produktivitas tenaga kerja. Produktivitas karyawan harian PT. Lamhotma peneliti mengacu pada batasan operasional, yakni produktivitas tenaga kerja merujuk kepada seberapa mampu seorang individu bekerja untuk bisa mendapatkan hasil sesuai standar yang perusahaan tentukan, dimana ini diukur melalui satuan ha/HK.

Menurut Widodo (2015) hal ini bisa dirumuskan sebagaimana, yaitu:

$$\begin{aligned} \text{Produktivitas Tenaga Kerja} &= \frac{(\text{kuantitas pekerjaan } K \text{ standart kerja})}{(\text{jumlah tenaga kerja } K \text{ waktu kerja})} \\ &= \frac{193,68(\text{ha}) \times 8 (\text{jam})}{32 (\text{orang}) \times 208 (\text{jam})} \\ &= 0,23 \text{ ha/HK.} \end{aligned}$$

Dapat diketahui bahwa jumlah Produktivitas Tenaga Kerja Karyawan Harian PT Lamhotma sebesar 0,23 ha/HK.

Keterangan :

Kuantitas pekerjaan : jumlah pekerjaan (ha)

Standart kerja : waktu kerja produksi (jam)

Jumlah tenaga kerja : tenaga kerja yang bekerja (orang)

Waktu kerja : bulan (jam)

Produktivitas rata-rata karyawan Harian PT. Lamhotma sebesar 0,23 ha/HK. Dalam dokumen Serikat Petani Kelapa Sawit (2016) tentang SOP Manajemen Pemeliharaan Tanaman Kelapa Sawit menyatakan bahwa untuk norma tenaga kerja bagian *circle weeding* yaitu 0,3-0,5 ha/HK sebab pekerjaan pengendalian gulma diperlukan tindakan yang teliti untuk membersihkan anak kayu dan gulma atau tanaman liar yang berada di sekitar pohon kelapa sawit. Untuk pekerjaan ini karyawan harian mengerjakan kurang dari norma tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat produktivitas tersebut belum ideal yang artinya hasil rata-rata produktivitas karyawan harian belum mencapai standart, sehingga masih bisa ditingkatkan lagi tingkat produktivitasnya

Produktivitas yang belum ideal bisa dikarenakan penggunaan tenaga kerja yang belum sesuai. Penggunaan tenaga kerja yang berlebih menyebabkan pekerjaan yang didapatkan oleh setiap masing-masing karyawan akan sedikit ataupun berkurang, sehingga perlu dievaluasi pembagian tugas dan pekerjaan masing-masing kepada karyawan agar mendapatkan produktivitas yang optimal. Menurut (Wartomo,dkk., 2024) menyatakan bahwa jika jumlah karyawan sedikit, beban kerja yang ditanggung setiap karyawan akan banyak begitu juga sebaliknya. Jika jumlah karywan banyak atau berlebih maka jumlah pekerjaan yang ditanggunag akan sedikit dan produktivitasnya juga tidak optimal, maka dari itu perlu diperhatikan penggunaan tenaga kerja agar sesuai dengan penempatan dan tugas masing-masing karyawan.

Uji Asumsi Klasik

Program SPSS 21 dimanfaatkan untuk analisis model persamaan regresi linear berganda penelitian ini. Program ini ditujukan dalam rangka mengetahui

berbagai faktor yang mempengaruhi serta besarnya produktivitas karyawan harian. Data penelitian ini memanfaatkan deret waktu dalam waktu satu bulan. Sebelum model regresi linier berganda ini dibuat, maka terlebih dulu penulis mengadakan uji asumsi klasik supaya tidak bias hasil dari penelitian ini. Pelaksanaan uji asumsi klasik ini mencakup uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas. Uji statistik berupa uji F, uji t, dan uji koefisien determinasi juga dipergunakan untuk penelitian ini.

Uji Normalitas

Tujuan dari pelaksanaan uji normalitas yaitu melihat normalitas distribusi dari hubungan variabel bebas dan terikat. Dinyatakan baik model regresi apabila distribusinya normal atau mengarah pada hasil yang normal. Uji *kolmogorof Smirnov* dimanfaatkan untuk uji normalitas penelitian ini, dengan syarat uji imana apabila signifikan memiliki nilai melebihi $\alpha = 0,05$, maka asumsi normalitas, grafik normal *probability plot* dan grafik histogram tidak dilanggar (Ghozali, 2016). Uji melalui program SPSS 21 didapatkan hasil sebagaimana di bawah ini:

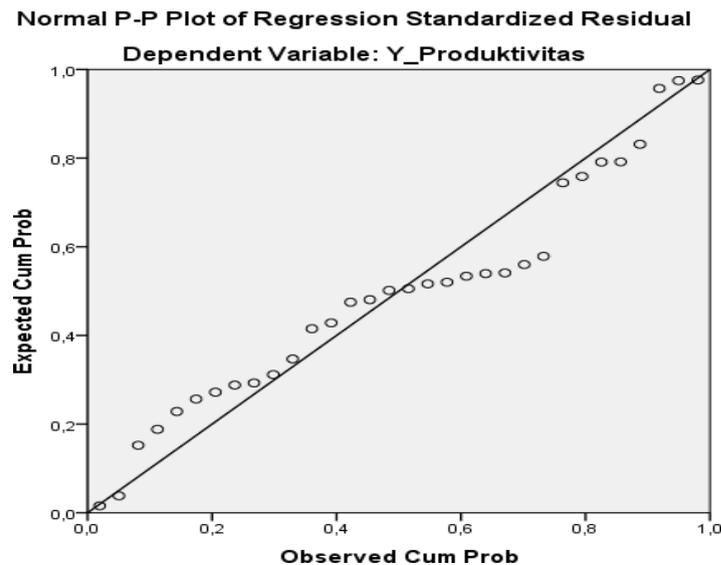
Tabel 6. Uji Kolmogorof Smirnov

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,11426823
Most Extreme	Absolute	,164
	Positif	,164
	Negatif	-,083
Kolmogorof-SmirnovZ		,930
Asymp. Sig.(2-tailed)		,353

Sumber : Data diolah SPSS 21, 2024

Berdasarkan tabel diatas bisa diketahui nilai signifikan senilai $0,353 > \alpha$ 0,05. Oleh karena itu, kesimpulan yang bisa dipaparkan adalah asumsi normalitas dalam model penelitian ini terpenuhi.

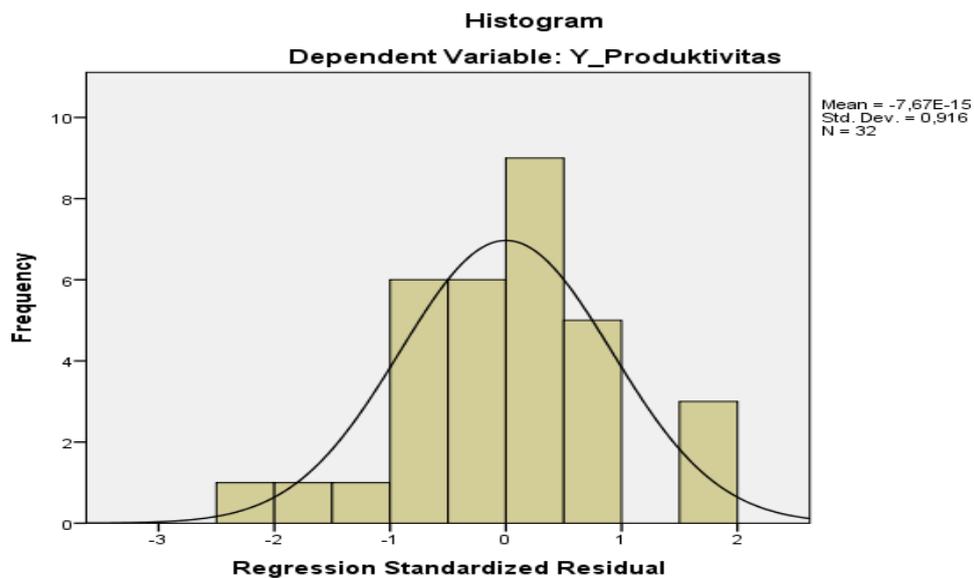
Hasil uji normalitas berdasarkan *probability plot* bisa dilihat di bawah ini:



Gambar 3. Hasil uji normalitas berdasarkan probability plot

Berdasarkan output di atas, bisa diketahui titik-titik plot ada pada gambar uji normalitas *probability plot* yang terus mendekati dan mengikuti garis diagonalnya. Maka dari hal tersebut, bis didapatkan kesimpulan bahwa normal distribusi dari nilai residual tersebut. Demikian maka asumsi normalitas untuk nilai residual dalam analisis linier berganda. Dalam penelitian ini dapat dipenuhi.

Uji normalitas dengan didasarkan pada histogram bisa dilihat sebagai berikut:



Gambar 4. Hasil uji normalitas berdasarkan histogram

Dari hasil uji normalitas menggunakan grafik histogram terlihat bahwa grafis logam memberikan pada distribusi yang normal. Metode uji normalitas ini menunjukkan bahwa model regresi tidak menyalahi asumsi normalitas jika dapat disimpulkan bahwa model regresi. Dalam penelitian ini memiliki distribusi data yang normal.

Uji Multikolinearitas

Deteksi terhadap ada tidaknya multikolinearitas yaitu dengan melihat nilai tolerance serta nilai Variant Inflation Faktor (VIF). Kriteria pengujian yang umum dipakai adalah nilai tolerance $> 0,10$ atau sama dengan nilai VIF < 10 . Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada hasil output SPSS berikut ini:

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

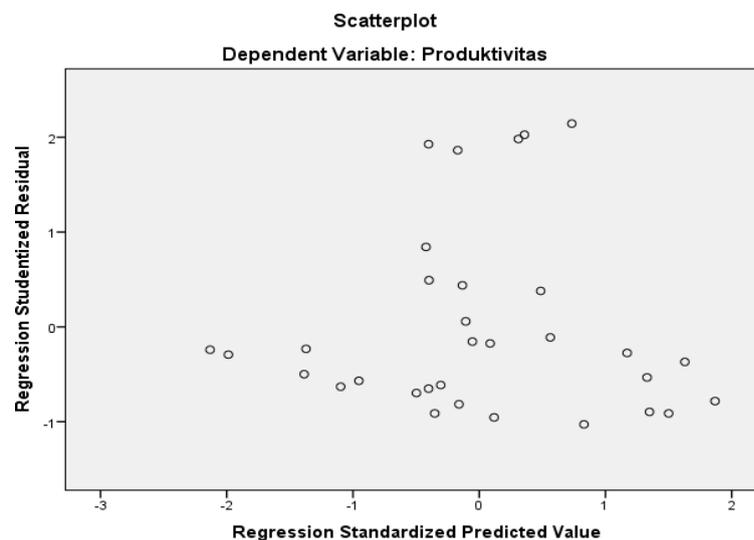
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Umur	,145	6,906
Tingkat Pendidikan	,412	2,426
Pengalaman Bekerja	,193	5,187
Jumlah Tanggungan	,266	3,764
Upah	,912	1,097

Sumber : Data diolah SPSS 21, 2024

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai dari masing-masing tolerance keenam variabel $> 0,10$ dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) < 10 , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah multikolinearitas pada model regresi.

Uji Heterokedastisitas

Hasil uji heterokedastisitas berdasarkan *scatterplot* dapat dilihat pada gambar di bawah ini :



Gambar 5. Hasil uji heterokedastisitas

Dari grafik *scatterplot* diatas didapati titik-titik yang menyebar dan tidak berbentuk pola yang teratur. Jadi kesimpulanya adalah variabel bebas tidak terjadi heterokedastisitas.

Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan Harian di PT. Lamhotma

Analisis regresi linier digunakan untuk mengetahui besarnya tingkat pengaruh yang terjadi antara varian bebas yang terdiri dari umur (X1), tingkat pendidikan (X2), pengalaman bekerja (X3), jumlah tanggungan (X4) dan upah (X5) terhadap produktivitas tenaga kerja (Y). Berdasarkan pengolahan uji regresi linier berganda didapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Undstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Constant	,441	,516		,855	,400
Umur_X1	,003	,007	,092	,455	,653
Pendidikan_X2	,006	,013	,052	,434	,668
Pengalaman bekerja_X3	,006	,009	,131	,748	,461
Jumlah tanggungan_X4	-,001	,032	-,005	-,037	,971
Upah_X5	1,865E-006	,000	,897	11,105	,000

Sumber : Data diolah SPSS 21, 2024

Berdasarkan tabel hasil uji regresi linier berganda diatas maka dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = 0,441 + 0,003X1 + 0,006X2 + 0,006X3 - 0,001X4 - 0,000001865X5 + e$$

Hasil Uji Statistik

Untuk hasil perhitungan uji kelayakan model (signifikansi) faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan harian perusahaan perkebunan kelapa sawit PT. Lamhotma adalah sebagai berikut:

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk melihat seberapa besar variabel bebas (umur, tingkat pendidikan, pengalaman bekerja, upah, dan jumlah tanggungan) dapat menjelaskan variabel terikat (produktivitas tenaga kerja) sedangkan lainnya merupakan dari faktor yang tidak dimasukkan dalam model.

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,919	,845	,816	,12477

Sumber : Data diolah SPSS 21, 2024

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa hasil nilai R Square (R^2) sebesar 0,845 atau 84,5% yang berarti bahwa nilai variabel bebas mencakup dari umur (X1), tingkat pendidikan (X2), pengalaman bekerja (X3), jumlah tanggungan (X4), dan upah (X5) memiliki pengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja (Y). Sedangkan, sisanya sebesar 15,75 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Hasil pengujian hipotesis dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Intrepetasi uji F

Untuk membuktikan hipotesis, maka dilakukan uji F dengan membandingkan sig F dengan α (0,05). Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh signifikan secara

bersama - sama atau simultan dari variabel dari umur (X1), tingkat pendidikan (X2), pengalaman bekerja (X3), jumlah tanggungan (X4), dan upah (X5) terhadap produktivitas tenaga kerja (Y). Hasil uji F pada regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 10. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	2,214	5	,443	28,445	,000 ^b
1 Residual	,405	26	,016		
Total	2,619	31			

Sumber : Data diolah SPSS 21, 2024

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa F_{hitung} sebesar 28,445 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 pada taraf kepercayaan 95 % ($\alpha = 0,05$) maka diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 2,73. Dari hasil pengujian $F_{hitung} 28,445 > F_{tabel} 2,73$, maka kriteria keputusan yang diambil adalah H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya bahwa antara variabel bebas yang terdiri dari umur, tingkat pendidikan, pengalaman bekerja, jumlah tanggungan dan upah secara serempak berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu produktivitas karyawan harian di perusahaan perkebunan kelapa sawit PT. Lamhotma.

2. Intrepetasi Uji t

Uji t dilakukan untuk melihat pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Hasil uji t pada regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel tabel 8.

Berdasarkan hasil uji t yang telah dilakukan dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

a. Pengaruh variabel umur terhadap produktivitas tenaga kerja

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan, bahwa nilai t_{hitung} variabel umur sebesar 0,455 dengan nilai signifikan sebesar 0,653 pada taraf kepercayaan 95 % ($\alpha = 0,05$) maka diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,05183. Oleh karena itu dapat dinyatakan bahwa nilai t_{hitung} $0,455 < t_{tabel}$ 2,05183. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak yang artinya variabel usia tidak berpengaruh nyata terhadap produktivitas tenaga kerja.

Melihat kondisi dilapangan, bahwa umur rata - rata pekerja yaitu 29 tahun. Usia termuda yang ada dilapangan berumur 18 tahun dan yang tertua berumur 48 tahun. Dimana pada tingkat umur tersebut tidak terlalu berpengaruh terhadap produktivitas sehingga para karyawan tetap bisa produktif untuk bekerja sebagai karyawan harian. Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Nasution,2022) menyatakan bahwa bertambahnya umur tidak mempengaruhi penurunan produktivitas. Dimana umur sama sekali tidak menjadi hambatan bagi karyawan dalam meningkatkan produktivitas, akan tetapi produktivitas akan meningkat apabila ditunjang oleh fisik dan keterampilan dalam bekerja.

b. Pengaruh variabel tingkat pendidikan terhadap produktivitas tenaga kerja

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan, bahwa nilai t_{hitung} variabel tingkat pendidikan sebesar 0,434 dengan nilai signifikansi sebesar 0,668 pada taraf kepercayaan 95 % ($\alpha = 0,05$) maka diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,05183. Oleh karena itu dapat dinyatakan bahwa nilai t_{hitung} $0,434 < t_{tabel}$ 2,05183. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak yang artinya variabel tingkat pendidikan tidak berpengaruh nyata terhadap produktivitas tenaga kerja.

Berdasarkan observasi yang telah dilakukan, bahwa pendidikan terendah SD sebanyak 2 orang dan tertinggi SMA sebanyak 24 orang dengan rata-rata pendidikan sebesar 11 tahun. Dalam melakukan pekerjaan harian seorang pekerja tidak dituntut memiliki jenjang pendidikan yang tinggi. Selain itu, pekerjaan harian juga tidak memerlukan pendidikan yang tinggi serta tinggi atau rendahnya pendidikan yang ditempuh tidak dijadikan indikator dalam penerimaan karyawan. Karena saat menjalani suatu pendidikan tidak ada mempelajari pekerjaan yang akan dilakukan, pekerjaan akan di pelajari setelah karyawan sudah diterima perusahaan PT. Lamhotma. Hal ini sejalan dengan penelitian (Rismayadi, 2014) menyatakan bahwa tingkat pendidikan tidak berpengaruh karena pendidikan dianggap belum tentu menjamin meningkatnya produktivitas karyawan.

c. Pengaruh variabel pengalaman kerja produktivitas tenaga kerja

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan, bahwa nilai t_{hitung} variabel pengalaman kerja sebesar 0,748 dengan nilai signifikan sebesar 0,461 pada taraf kepercayaan 95 % ($\alpha = 0,05$) maka diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,05183. Oleh karena itu dapat dinyatakan bahwa nilai t_{hitung} $0,748 < t_{tabel}$ 2,05183. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak yang artinya variabel pengalaman kerja tidak berpengaruh nyata terhadap produktivitas tenaga kerja.

Pengalaman kerja yang dimaksud adalah berapa lamanya bekerja pada perusahaan tersebut. Berdasarkan kondisi lapangan, bahwa pengalaman <5 tahun sebanyak 21 orang dan pengalaman >10 tahun sebanyak 10 orang dengan rata-rata sebesar 5,5 tahun. Dilihat dari kondisi lapangan bahwa pengalaman bekerja tidak begitu diperlukan dalam melaksanakan pekerjaan harian, hal ini tergantung pada

kemampuan masing-masing karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehingga pengalaman tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan harian. Hal ini sejalan dengan penelitian (Arham, et all.,2018) yang menyatakan bahwa tenaga kerja tidak memerlukan pengalaman yang terlalu lama karena bekerja mengandalkan kemampuan, keterampilan dan fisik.

d. Pengaruh variabel jumlah tanggungan terhadap produktivitas tenaga kerja

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan, bahwa nilai t_{hitung} variabel jumlah tanggungan sebesar -0,037 dengan nilai signifikan sebesar 0,196 pada taraf kepercayaan 95 % ($\alpha = 0,05$) maka diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,05183. Oleh karena itu dapat dinyatakan bahwa nilai $t_{hitung} -0,037 < t_{tabel} 2,05183$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak yang artinya variabel jumlah tanggungan tidak berpengaruh nyata terhadap produktivitas tenaga kerja.

Berdasarkan observasi yang dilakukan jumlah tanggungan karyawan rata rata sebanyak 1 orang, dengan jumlah tanggungan <2 sebanyak 26 orang dan jumlah tanggungan >3-4 sebanyak 6 orang. Adapun karyawan yang belum memiliki jumlah tanggungan keluarga sebanyak 14 orang. Hal ini membuat karyawan belum termotivasi karena sedikitnya beban yang ditanggung kepada dirinya. Beban yang ditanggung tidak banyak sehingga pengeluaran biaya kehidupan juga tidak banyak. Hal ini menunjukkan jumlah tanggungan keluarga tidak berdampak untuk mendorong pekerja dalam meningkatkan produktivitas kerjanya guna memperoleh pendapatan yang lebih tinggi. Hal ini sejalan dengan penelitian (Saragih, et all., 2017) menyatakan bahwa semakin bertambahnya tanggungan keluarga tidak meningkatkan produktivitas karyawan.

e. Pengaruh variabel upah terhadap produktivitas tenaga kerja

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan, bahwa nilai t_{hitung} variabel upah sebesar 11.105 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 pada taraf kepercayaan 95 % ($\alpha = 0,05$) maka diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,05183. Oleh karena itu dapat dinyatakan bahwa nilai t_{hitung} 11.105 > t_{tabel} 2,05183. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya variabel upah berpengaruh nyata terhadap produktivitas tenaga kerja.

Variabel upah berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja. Hal ini dikarenakan pada semua karyawan memiliki pendapatan yang berbeda – beda. Melihat kondisi dilapangan bahwa jumlah upah yang diberikan perusahaan tergantung dengan jumlah hari kerja atau HK. Jumlah upah terbesar yang didapat oleh karyawan yaitu Rp.3.016.000 dan jumlah upah terkecil yang didapat oleh karyawan sebesar Rp.2.552.000 dengan rata-rata upah karyawan sebesar Rp.2.903.625. Jika jumlah hari kerja yang dilakukan banyak, maka banyak juga upah yang akan diterima oleh karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Alodya, et all., 2024) menyatakan bahwa perolehan penghasilan atau upah yang diperoleh merupakan alasan utama seseorang untuk bekerja. Semakin tinggi keuntungan yang diperoleh maka diharapkan semakin meningkatkan semangat dan produktivitasnya. Oleh karena itu, jika penghasilan meningkat maka produktivitas akan meningkat juga.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat diperoleh kesimpulan adalah sebagai berikut :

1. Karyawan harian PT. Lamhotma memiliki produktivitas rata rata sebesar 0,23 ha/HK yang menunjukkan bahwa tingkat produktivitas tersebut belum ideal yang artinya hasil rata-rata produktivitas karyawan harian belum mencapai standart, sehingga masih bisa ditingkatkan lagi tingkat produktivitasnya.
2. Dari hasil uji statistika secara serempak diperoleh bahwa umur, tingkat pendidikan, pengalaman bekerja, upah dan jumlah tanggungan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat produktivitas tenaga kerja. Secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara variabel upah terhadap produktivitas tenaga kerja, sedangkan variabel umur, tingkat pendidikan, pengalaman bekerja dan jumlah tanggungan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja.

Saran

1. Bagi perusahaan agar dilakukan pengawasan yang lebih intensif oleh pihak perusahaan, khususnya mandor harian dalam hal membagi dan melaksanakan pekerjaan karyawan.
2. Bagi karyawan agar dapat ditingkatkan lagi produktivitasnya sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alodya, B.P., Maryam, St., dan Arini, G.A. 2024. Analisis Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Pada Industri Roti Di Kota Mataram. Mataram. *Jurnal Konstants: Ekonomi Pembangunan*. 3(1)
- Arham.,Azhar.,dan Marsudi,E. 2018. Analisis Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Panen Kelapa Sawit Di Kebun Batee Puteh Pt. Agro Sinergi Nusantara. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pertanian Unsyiah*. 3(2); 183 -194.
- Billa, M. T., & Iswarini, H. 2022. Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas tTenaga Kerja Buruh Panen Kelapa Sawit di PT. Patri Agung Perdana Estate Rambutan Desa Suka Pindah Kabupaten Banyuasin. *Societa: Jurnal Ilmu-Ilmu Agribisnis*, 10(2), 78-85.
- Bismala, L dan Bagus H. 2014. Dasar – dasar manajemen produksi. Medan. UMSU Press.
- Dewi Sanjaya, I., & Martono, S. (2012). *Management Analysis Journal*. 1(2), 120–128.
- Fikriman, F., & Herdiansyah, A. 2017. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Buruh Panen Buah Kelapa Sawit (studi Kasus pada Divisi I PT. Megasawindo Perkasa Kecamatan Pelepat Kabupaten Bungo). *JAS (Jurnal Agri Sains)*, 1(1).
- Hasibuan, Malayu. 2007. Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas. Jakarta. PT. Bumi Aksara.
- Kusumanto, I., & Hermanto, S. H. 2016. Analisis Produktivitas PT. Perkebunan Nusantara V (PKS) Sei Galuh Dengan Menggunakan Metode American Productivity Center (APC). *Jurnal Teknik Industri*, 2(2), 128-137.
- Nasution, M.P. 2022. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Pemanen Kelapa Sawit Kebun Marjandi PTPN IV. *Jurnal Agriprimitech*. 6(1).
- Pratama, A. R., & Andriani, D. R. 2015. Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pemetik teh di PTPN XII (Persero) Kebun Wonosari. *Habitat*, 26(1), 1-9.
- Purwanto, A., & Taftazani, B. M. 2018. Pengaruh jumlah tanggungan terhadap tingkat kesejahteraan ekonomi keluarga pekerja K3L Universitas Padjadjaran. *Focus: Jurnal Pekerjaan Sosial*, 1(2), 33-43.

- Rismayadi, B. 2015. Faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas karyawan (studi kasus pada cv mitra bersama lestari tahun 2014). *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, 1(1)
- Saragih, R.A.T., Purihito, D.P., dan Purwandari, I. 2017. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Pemanen Kelapa Sawit di PTPN III Kebun Batang Toru Kab. Tapanuli Selatan Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal MASEPI*. 2(2).
- Sari, S. S. (2020). the Effect of Work Training on Employee Work Productivity in the Department of Village Community Empowerment Ogan Komering Ulu. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 4(4), 2614–1280.
- Sedarmayanti. 2017. Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja. Bandung. PT. Refika Aditama.
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D. Bandung. Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Kencana Prenada Media Grup.
- Syahputra, Irfan. 2015. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan Penyadap Karet Di Divisi 2 Afdeling G Pt. Bridgestone Sumatera Rubber Estate (Studi Kasus :Dolok Kahean, Kecamatan Tampilan Dolok, Kabupaten Simalungun). Medan. Skripsi.
- Thamrin, M., Novita, D dan Panjaitan, F.A.B. 2014. Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pemanen. *Agrium*. 19(1). Medan
- Wartomo, dkk. 2024. Analisis Produktivitas dan Kebutuhan Tenaga Kerja Panen Kelapa Sawit (*Elaeis Guineensis* Jaq.) Afdeling 4 di PT. Alam Jaya Persada. *Buletin LOUPE*. 20(1).
- Zivin, J. G., & Neidell, M. (2012). The impact of pollution on worker productivity. *American Economic Review*, 102(7), 3652–3673. <https://doi.org/10.1257/aer.102.7.3652>.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Penelitian



PT. LAMHOTMA

Jln. Pardamaran, Pulau Rakyat Tua, Asahan - SUMUT

Kode Pos. 21273

Nomor : 05 / 107 / 2024
Lamp : -
Hal : Balasan Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,
Bapak / Ibu Dekan Fakultas Pertanian
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di
Tempat.

Dengan hormat,
Berkenaan dengan Penelitian dan Pengambilan Data untuk Penyusunan Skripsi mahasiswa S1 Agribisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, kami selaku Pimpinan PT. LAMHOTMA ingin memberitahukan bahwa mahasiswa atas nama di bawah ini telah melakukan penelitian.

Nama : YOGI OKTAVIANDA
N P M : 1804300120
Jurusan : Agribisnis

Demikian Surat Pemberitahuan ini kami buat dan dapat dipergunakan sebagaimana mestinya. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Pulau Rakyat Tua, 5 September 2024
PT. LAMHOTMA
KEBUN
PT. LAMHOTMA
ANDIANGAN

Lampiran 2. Karakteristik Responden

No	Umur	Pendidikan	Lama Bekerja	Jumlah tanggungan	Upah
1	34	9	11	3	Rp2.900.000
2	42	6	12	3	Rp2.900.000
3	45	6	12	2	Rp2.668.000
4	42	9	15	5	Rp2.784.000
5	48	9	14	3	Rp2.784.000
6	29	12	2	2	Rp3.016.000
7	22	12	2	0	Rp3.016.000
8	26	12	2	0	Rp3.016.000
9	23	12	2	1	Rp3.016.000
10	28	12	2	2	Rp2.900.000
11	22	12	1	0	Rp2.784.000
12	21	12	1	0	Rp2.668.000
13	29	12	1	0	Rp2.900.000
14	24	12	1	0	Rp3.016.000
15	20	12	1	0	Rp3.016.000
16	19	12	1	0	Rp2.900.000
17	18	12	1	0	Rp2.900.000
18	27	12	1	1	Rp3.016.000
19	22	12	1	0	Rp3.016.000
20	23	12	1	0	Rp2.900.000
21	22	12	1	0	Rp3.016.000
22	22	12	1	0	Rp2.552.000
23	20	12	1	0	Rp2.784.000

24	27	12	1	2	Rp3.016.000
25	26	12	2	1	Rp3.016.000
26	26	12	2	1	Rp2.552.000
27	31	12	11	2	Rp3.016.000
28	42	9	15	3	Rp3.016.000
29	34	12	14	3	Rp2.900.000
30	42	12	16	2	Rp2.900.000
31	29	9	13	1	Rp3.016.000
32	48	9	15	3	Rp3.016.000
Jumlah	933	354	176	40	Rp92.916.000
Rata – rata	29,15625	11,0625	5,5	1,25	Rp2.903.625

Lampiran 3. Produktivitas Karyawan Harian

No	Produktivitas rata-rata	Jumlah HK	Produktivitas (ha)
1	0,24	25	6
2	0,24	25	6
3	0,24	24	5,76
4	0,24	25	6
5	0,24	25	6
6	0,24	26	6,24
7	0,24	26	6,24
8	0,24	26	6,24
9	0,24	26	6,24
10	0,24	25	6
11	0,24	23	5,52
12	0,24	23	5,52
13	0,24	26	6,24
14	0,24	26	6,24
15	0,24	26	6,24
16	0,24	26	6,24
17	0,24	26	6,24
18	0,24	26	6,24
19	0,24	25	6
20	0,24	25	6
21	0,24	26	6,24
22	0,24	22	5,28
23	0,24	24	5,76
24	0,24	26	6,24
25	0,24	26	6,24
26	0,24	22	5,28
27	0,24	26	6,24
28	0,24	26	6,24
29	0,24	26	6,24
30	0,24	26	6,24
31	0,24	26	6,24
32	0,24	26	6,24
Total	7,68	807	193,68
Rata – rata		25,21875	6,0525

Lampiran 4. Variabel Penelitian

No	Umur (X1)	Tingkat Pendidikan (X2)	Pengalaman Bekerja (X3)	Jumlah tanggungan (X4)	Upah (X5)	Produktivitas (Y)
1	34	9	11	3	2900000	6
2	42	6	12	3	2900000	6
3	45	6	12	2	2668000	5,76
4	42	9	15	5	2784000	6
5	48	9	14	3	2784000	6
6	29	12	2	2	3016000	6,24
7	22	12	2	0	3016000	6,24
8	26	12	2	0	3016000	6,24
9	23	12	2	1	3016000	6,24
10	28	12	2	2	2900000	6
11	22	12	1	0	2784000	5,52
12	21	12	1	0	2668000	5,52
13	29	12	1	0	2900000	6,24
14	24	12	1	0	3016000	6,24
15	20	12	1	0	3016000	6,24
16	19	12	1	0	2900000	6,24
17	18	12	1	0	2900000	6,24
18	27	12	1	1	3016000	6,24
19	22	12	1	0	3016000	6
20	23	12	1	0	2900000	6
21	22	12	1	0	3016000	6,24
22	22	12	1	0	2552000	5,28
23	20	12	1	0	2784000	5,76
24	27	12	1	2	3016000	6,24
25	26	12	2	1	3016000	6,24
26	26	12	2	1	2552000	5,28
27	31	12	11	2	3016000	6,24
28	42	9	15	3	3016000	6,24
29	34	12	14	3	2900000	6,24
30	42	12	16	2	2900000	6,24
31	29	9	13	1	3016000	6,24
32	48	9	15	3	3016000	6,24

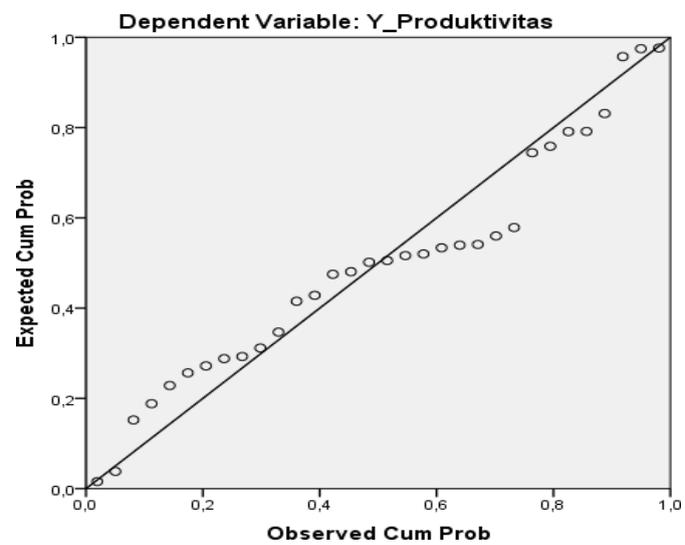
Lampiran 5. Hasil Uji Asumsi Klasik

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,11426823
	Absolute	,164
Most Extreme Differences	Positive	,164
	Negative	-,083
Kolmogorov-Smirnov Z		,930
Asymp. Sig. (2-tailed)		,353

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

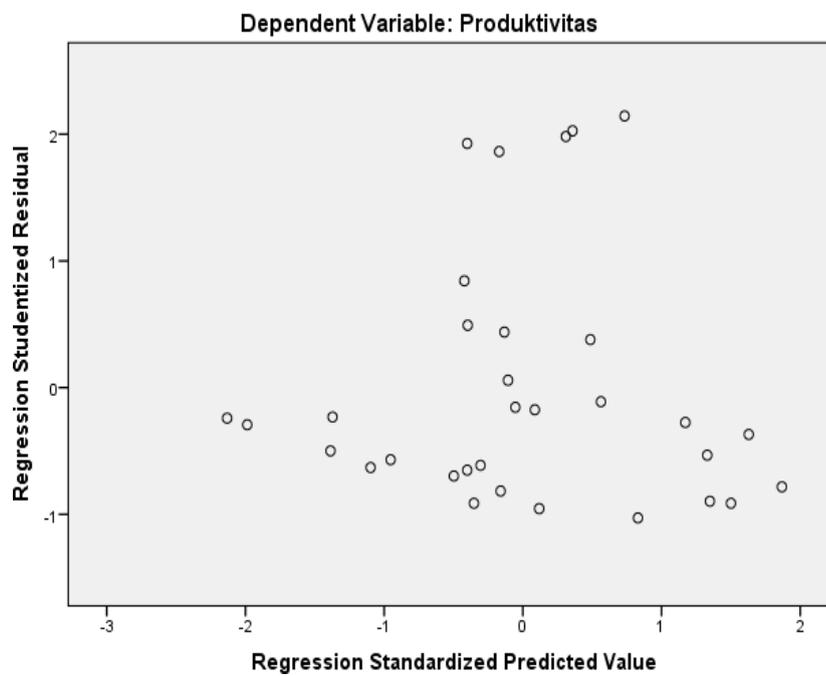
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

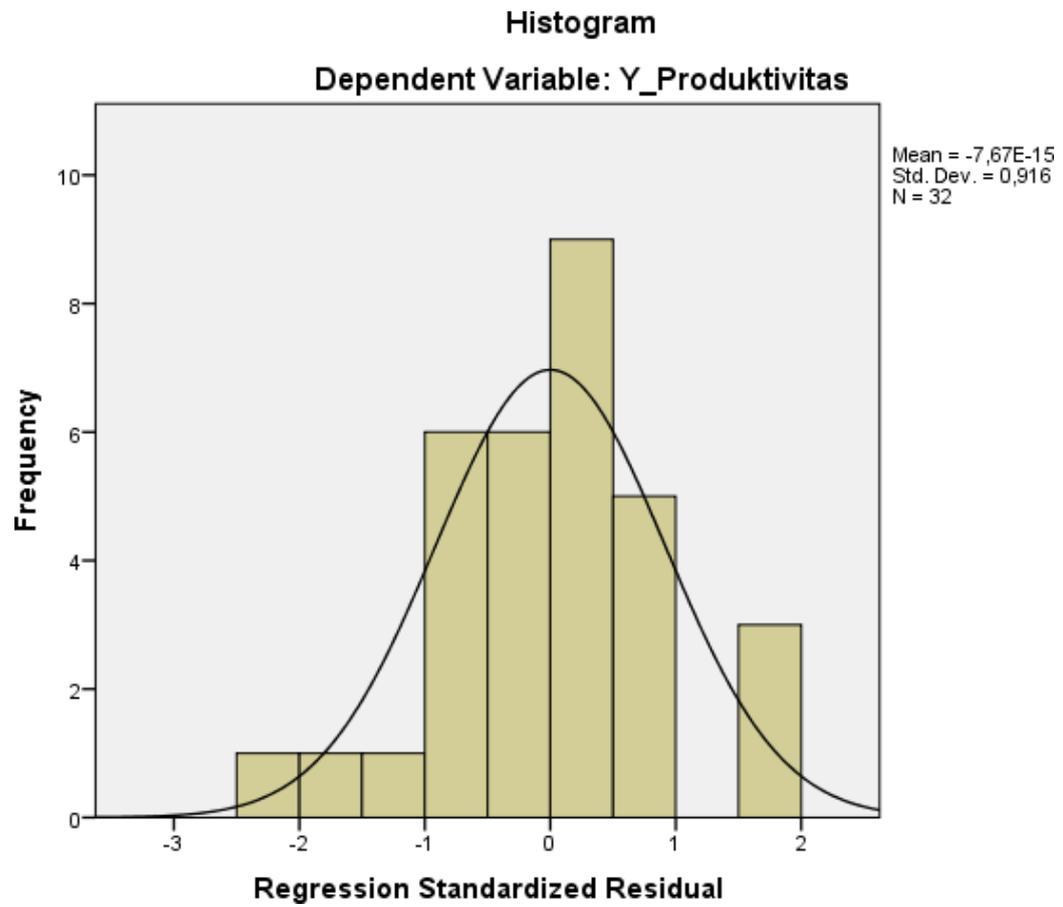
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
X1_UMUR	,145	6,906
X2_TingkatPendidikan	,412	2,426
1 X3_PengalamanBekerja	,193	5,187
X4_JumlahTanggungan	,266	3,764
X5_Upah	,912	1,097

a. Dependent Variable: Y_Produktivitas

Scatterplot





Lampiran 6. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1_Umur	32	18,00	48,00	29,1563	9,03795
X2_TingkatPendidikan	32	6,00	15,00	13,5938	2,74578
X3_PengalamanBekerja	32	1,00	16,00	5,5000	5,94599
X4_JumlahTanggungan	32	,00	5,00	1,2500	1,36783
X5_Upah	32	2552000,00	3016000,00	2903625,0000	139711,62697
Y_Produktivitas	32	5,28	6,24	6,0525	,29066
Valid N (listwise)	32				

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,919 ^a	,845	,816	,12477

a. Predictors: (Constant), X5_Upah, X4_JumlahTanggungan, X2_TingkatPendidikan, X3_PengalamanBekerja, X1_Umur

b. Dependent Variable: Y_Produktivitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,441	,516		,855	,400
	X1_Umur	,003	,007	,092	,455	,653
	X2_TingkatPendidikan	,006	,013	,052	,434	,668
	X3_PengalamanBekerja	,006	,009	,131	,748	,461
	X4_JumlahTanggungan	-,001	,032	-,005	-,037	,971
	X5_Upah	1,865E-006	,000	,897	11,105	,000

a. Dependent Variable: Y_Produktivitas

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2,214	5	,443	28,445	,000 ^b
Residual	,405	26	,016		
Total	2,619	31			

a. Dependent Variable: Y_Produktivitas

b. Predictors: (Constant), X5_Upah, X4_JumlahTanggung, X2_TingkatPendidikan, X3_PengalamanBekerja, X1_Umur

Lampiran 7. Dokumentasi





