

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
PRODUKTIVITAS KARYAWAN PENYADAP KARET DI
DIVISI 2 AFDELING G PT. BRIDGESTONE SUMATERA
RUBBER ESTATE**

**(Studi kasus :Dolok Kahean, Kecamatan Tapian Dolok,
Kabupaten Simalungun)**

SKRIPSI

Oleh:

IRFAN SYAHPUTRA

NPM : 1504300043

Program Studi : AGRIBISNIS



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**FAKULTAS PERTANIAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2020**

FAKTOR FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS
KARYAWAN PENYADAP KARET DI DIVISI 2 AFDELING G PT.
BRIDGESTONE SUMATERA RUBBER ESTATE
(Studi kasus :Dolok Kahean Kecamatan Tapian Dolok Kabupaten
Simalungun)

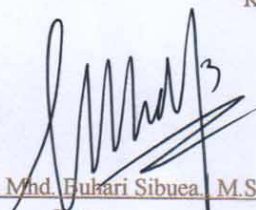
SKRIPSI

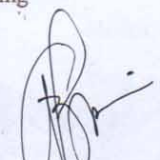
Oleh :

IRFAN SYAHPUTRA
1504300043
AGRIBISNIS

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

Komisi Pembimbing


Dr. Ir. Mhd. Fuhari Sibuea, M.Si
Ketua


Akbar Habib, S.P., M.P.
Anggota

Disahkan Oleh :

Dekan


Ir. Asritanarni Manar, M.P.

Tanggal Lulus: 11-03-2020

PERNYATAAN

Dengan Ini Saya:

Nama : Irfan Syahputra

NPM : 1504300043

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi dengan judul Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan Penyadap Karet Di Divisi 2 Afdeling G PT. Bridgestone Sumatera Rubber Estate Dolok Kahean, Kecamatan Tapian Dolok, Kabupaten Simalungun adalah berdasarkan hasil penelitian, pemikiran dan pemaparan saya sendiri. Jika terdapat karya orang lain, saya akan mencantumkan sumber yang jelas.

Demikian pernyataan ini saya perbuat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiarism). 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, Agustus 2020

Yang menyatakan



Irfan Syahputra

RINGKASAN

Irfan Syahputra “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan Penyadap Karet Di Divisi 2 Afdeling G PT. Bridgestone Sumatera Rubber Estate (Studi kasus : Dolok Kahean Kecamatan Tapian Dolok Kabupaten Simalungun)”. Dibimbing oleh : Dr.Ir. Mhd Buhari Sibuea, M.Si. sebagai ketua dan Akbar Habib, SP., M.P sebagai anggota komisi pembimbing.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1). Produktivitas hari tenaga kerja penyadap karet di daerah penelitian. (2) pengaruh tingkat pendidikan, jumlah tanggungan, pengalaman bekerja, premi terhadap produktivitas tenaga kerja penyadap karet di divisi 2 afdeling G PT. Bridgestone Sumatera Rubber Estate, Desa Dolok Kahean Kecamatan Tapian Dolok, Kabupaten Simalungun. Penelitian ini disusun dengan menggunakan metode, analisis Regresi Linear Berganda dan Analisis Deskriptif di PT. Bridgestone Sumatera Rubber Estate khususnya penyadap karet, (1) sebagaimana tertera pada PKB (Perjanjian Kerjasama antara Direksi PT. Bridgestone Sumatera Rubber Estate dalam pasal 17 ayat 2 yaitu : jam kerja 1 (satu) hari bagi Distrik Manager/General Manager/kebun/unit adalah 8 jam sehari atau 48 jam seminggu). Tenaga kerja memiliki produktivitas yang beragam mulai dari yang terendah 30,1 Kg/hari, sedang 38 Kg/hari, tertinggi 42 Kg/hari. (2) secara serempak ada pengaruh nyata antara tingkat pendidikan, jumlah tanggungan, pengalaman bekerja terhadap produktivitas tenaga kerja. Secara parsial ada pengaruh nyata antara premi terhadap produktivitas tenaga kerja. Secara parsial tingkat pendidikan, jumlah tanggungan, pengalaman bekerja tidak berpengaruh nyata terhadap produktivitas tenaga.

SUMMARY

Irfan Syahputra "Factors Influencing the Productivity of Rubber Tapper Employees in Division 2 Afdeling G PT. Bridgestone Sumatra Rubber Estate (Case study: Dolok Kahean Tapian District Dolok, Simalungun Regency) ". Supervised by: Dr.Ir. Buhari Sibuea, M.Sc. as chairman and Akbar Habib, SP .. M.P as a member of the supervising commission.

This study aims to find out (1). Labor day productivity of rubber tappers in the study area. (2) the influence of the level of education, the number of dependents, work experience, premiums on the productivity of rubber tappers in division 2 Afdeling G PT. Bridgestone Sumatera Rubber Estate, Dolok Kahean Village Tapian Dolok District, Simalungun Regency. This research was compiled using the method, Multiple Linear Regression analysis and Descriptive Analysis at PT. Bridgestone Sumatra Rubber Estate, especially rubber tappers, (1) as stated in the PKB (Cooperation Agreement between the Directors of PT Bridgestone Sumatra Rubber Estate in article 17 paragraph 2, namely: working hours 1 (one) day for the District Manager / General Manager / estate / unit is 8 hours a day or 48 hours a week). Labor has diverse productivity starting from the lowest 30.1 kg / day, being 38 kg / day, the highest 42 kg / day. (2) simultaneously there is a real influence between level of education, number of dependents, work experience on labor productivity. Partially there is a real influence between premiums on labor productivity. Partially the level of education, number of dependents, work experience has no significant effect on labor productivity.

RIWAYAT HIDUP

Irfan Syahputra, lahir di Dolok Merangir 06 Juni 1997 dari pasangan Bapak Sahrial dan IbuYulida Eriyani, penulis merupakan anak kedua dari 3 bersaudara.

1. Tahun 2009, menyelesaikan pendidikan Sekolah Dasar di SD Negeri 091600, Kecamatan Dolok Batu Nanggar, Kabupaten Simalungun, Provinsi Sumatera Utara.
2. Tahun 2012, menyelesaikan pendidikan SMP Negeri 1, Kecamatan Dolok Batu Nanggar, Kabupaten Simalungun, Provinsi Sumatera utara.
3. Tahun 2015, menyelesaikan pendidikan Sekolah Menengah Atas di SMA Negeri 1, Kecamatan Dolok Batu Nanggar, Kabupaten Simalungun, Provinsi Sumatera Utara.
4. Tahun 2015, diterima difalkultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Jurusan Agribisnis.
5. Tahun 2016, mengikuti peraktek kerja lapangan (PKL) di PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV UNIT PABATU.
6. Tahun 2019, melakukan penelitian skripsi di Desa Dolok Kahean, Kecamatan Tapian Dolok, Kabupaten Simalungun, Provinsi Sumatera Utara.

UCAPAN TERIMAKASIH

Alhamdulillah, segala puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah Swt, yang telah memberikan rahmat dan hidayah-nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan Penyadap Karet di Divisi 2 Afdeling G PT. Bridgestone Sumatera Rubber Estate” (Dolok Kahean Kecamatan Tapian Dolok Kabupaten Simalungun)” Skripsi ini digunakan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan Program Sarjana Agribisnis di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Dalam menyusun skripsi, penulis banyak menerima bantuan berupa bimbingan dan petunjuk serta arahan yang sangat berharga dari segala pihak. Untuk itu penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Orang tua penulis, Ayahanda Sahrial dan Ibunda Yulida Eriyani dengan sepenuh kasih sayang telah mengasuh, bimbingan dan memberi moral dan materil serta do'a, juga kepada sodara yang telah memberi do'a dan penyemangat serta motivasi kepada saya untuk menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Dr.Ir.Mhd.Buhari Sibuea,M.Si selaku ketua komisi pembimbing yang telah banyak memberikan masukan dan nasehat yang membangun kepada penulis.
3. Bapak Akbar Habib S.P,M.P. selaku anggota komisi pembimbing yang telah banyak memberikan masukan dan nasehat yang membangun kepada penulis.
4. Ibu Ir. Asritanarni Munar, M.P. Selaku Dekan Fakultas Peratnian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

5. Ibu Dr. Dafni Mawar Tarigan, S.P. Selaku Wakil Dekan I fakultas pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Muhammad Thamrin S.P.,M.Si. Selaku wakil dekan III fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Ibu Khairunnisa Rangkuti, S.P.,M.Si. Selaku ketua program Studi Agribisnis.
8. Para dosen yang ada difakultas pertanian Sumatera Utara terkhusus program studi Agribisnis yang telah banyak memberikan ilmu yang bermanfaat bagi penulis.
9. Kepada seluruh pegawai Biro Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan administrasi selama perkuliahan.
10. Teman teman saya semua yang senantiasa mendukung, memberi semangat, dan memberikan saran kepada saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
11. Teman teman Agribisnis I stambuk 2015 yang saling memberi semangat dalam menyelesaikan skripsi kita masing masing yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Akhir kata hanya kepada Allah Swt lah penulis serahkan semua ini, karena manusia hanya bisa berencana, ikhtiar, dan berdo'a, namun Allah Swt lah yang menentukan segalanya. Semoga masih ada kesempatan bagi penulis untuk membalas kebaikan dari semua pihak yang membantu, dan semoga amal baik mereka dibalas oleh Allah Swt.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis sampaikan kehadiran Allah SWT, berkat rahmat dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Serta tidak lupa shalawat dan salam kepada Nabi Muhammad Saw. Adapun judul skripsi ini adalah “ **Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan Penyadap Karet di Divisi 2 Afdeling G PT.Bridgestone Sumatera Rubber Estate (Studi kasus : Dolok Kahean Kecamatan Tapian Dolok, Kabupaten Simalungun)** .

Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana di Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. Ir. Mhd. Buhari Sibuea, M.Si sebagai Ketua Komisi Pembimbing.
2. Akbar Habib, S.P, M.P. sebagai Anggota Komisi Pembimbing.
3. Ibu Ir. Asritanarni Munar, M.P. selaku Dekan Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Ibu Khairunnisa Rangkuti, S.P., M.Si. selaku Ketua Program Studi Agribisnis Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Sahabat saya yang sudah bersama-sama dalam menyelesaikan studi strata 1 terutama jurusan Agribisnis angkatan 2015 khususnya Agribisnis 1.

Medan, Juli 2019

Irfan Syahputra

DAFTAR ISI

	Halaman
RINGKASAN	ii
RIWAYAT HIDUP	iv
UCAPAN TERIMA KASIH.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
PENDAHULUAN.....	1
Latar Belakang	1
Rumusan Masalah	4
Tujuan Penelitian	5
Kegunaan Penelitian.....	5
TINJAUAN PUSTAKA	6
Pengertian Tenaga Kerja.....	6
Pengertian Produktivitas	7
Produksi Tenaga Kerja.....	7
Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas	
Tenaga Kerja	9
Penelitian Terdahulu	13
Kerangka Pemikiran.....	14
Hipotesis Penelitian.....	17

METODE PENELITIAN	18
Metode Penelitian.....	18
Metode Penentuan Daerah Penelitian	18
Metode Penentuan Sampel.....	18
Metode Pengumpulan Data.....	20
Metode Analisis Data.....	20
Definisi dan Batasan Operasional	24
GAMBARAN UMUM PERKEBUNAN	27
Lokasi Perusahaan.....	27
Sejarah Perkebunan.....	27
Sarana dan Prasarana Perkebunan.....	33
Karakteristik Karyawan	34
HASIL DAN PEMBAHASAN	37
KESIMPULAN DAN SARAN	49
Kesimpulan	49
Saran.....	49
DAFTAR PUSTAKA	51

DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
1.	Data Karyawan Divisi 2	20
2.	Luas Areal Tanaman Karet PT BSRE.....	31
3.	Distribusi Responden Menurut Kelompok Umur	34
4.	Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan	35
5.	Distribusi Responden Berdasarkan Jumlah Tanggungan.....	35
6.	Distribusi Responden Berdasarkan Pengalaman Bekerja	35
7.	Persentase Rata-Rata Produktivitas Tenaga Kerja.....	40
8.	Uji Multikolinearitas	42
9.	Hasil Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas.....	44

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
1.	Skema Kerangka Pemikiran	16
2.	Grafik Normal P-Plot	41
3.	Uji Heterokedastisitas.....	43

DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Judul	Halaman
1.	Data Responden	53
2.	Distribusi Nilai Variabel Indipendent dan Dependent.....	55
3.	Data Total Premi	55
4.	Hasil Output Regression.....	61

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Karet merupakan salah satu komoditas penting dalam perdagangan. Salah satunya sebagai bahan untuk industri sintetis, kayu pohon karet untuk usaha industri mebel dan mampu menciptakan terjadinya kerja sama internasional antara negara investor. Hasil perkebunan karet juga sebagai komoditi ekspor. Meningkatnya permintaan bahan baku karet akan menjadi peluang untuk mengekspor ke negara lain (Purnomowati, H.D dkk, 2014).

Kematangan pohon karet siap sadap umumnya bisa dicapai pada saat tanaman karet berusia 6-7 tahun. Ciri utama tanaman karet yang sudah matang sadap pohon adalah lilit batang yang sudah mencapai 45 cm pada ketinggian 100 cm dari pertautan okulasi (kaki gajah). Pohon siap sadap memiliki ketebalan kulit kayu sudah mencapai 6-7 mm (Pusat Penelitian Karet, 2014). Pohon karet di bawah umur 6 tahun masih memiliki kulit kayu yang masih tipis (3 mm – 4 mm), sehingga untuk dilakukan proses penyadapan mengakibatkan pelukaan pada tulang kayu (Ismail, M dan Suijatno, 2016). Penelitian (Wiyanto dan Kusnadi, N, 2013) faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas karet yang mengungkapkan bahwa proses penyadapan paling banyak diterapkan oleh petani karet yang sudah memiliki usia relative tua, karena untuk memperoleh lateks siap produksi membutuhkan waktu yang cukup lama. Batang sadap akan mengeluarkan lateks apabila gumpalan kering dikikis dengan cara penyadapan dengan kedalaman 4-5 mm. proses penyadapan yang salah dapat mempengaruhi produktivitas dan masa keberlangsungan hidup tanaman karet (Pusat Penelitiandan Pengembangan Perkebunan, 2015).

Penyadapan dilakukan dengan memotong kulit kayu dari kiri atas ke kanan bawah dengan sudut kemiringan 30° dari horizontal dengan menggunakan pisau sadap yang berbentuk V. Bentuk V dalam proses penyadapan ini untuk menstabilkan aliran latek dari atas mengarah ke bawah atau kemangkung penampung (Balai Pengkajian Teknologi Pertanian Jambi, 2009). Penyadapan hendaknya dilaksanakan se pagi mungkin, antara pukul 04.00 hingga 08.00. Pagi hari, tekanan turgor sel tanaman maksimal sehingga jumlah lateks dan aliran lateks yang keluar juga maksimal (Pusat Penelitian Karet Getas, 2014).

Petani karet yang memiliki pengetahuan dan wawasan yang luas dapat menerapkan teknik penyadapan yang baik dan benar, sehingga produktivitas hasil lateks yang dihasilkan bisa diperoleh secara maksimal, bahkan untuk ke berlangsungan hidup dapat bertahan lama hingga permukaan kulit batang karet habis masa sadap (Dinas Pertanian Dharmasraya, 2013). Kebiasaan yang berkembang dalam penerapan teknologi penyadapan karet di masyarakat sebagai salah satu faktor terpenting, karena kebiasaan yang telah diterapkan dari jaman dahulu hingga di turunkan pada generasi berikutnya sehingga petani karet beranggapan bahwa teknik yang diterapkan selama ini sudah benar dan memenuhi criteria teknik penyadapan yang telah dianjurkan (Dinas Pertanian Dharmasraya 2013). Faktor usia penyadap mempengaruhi produktivitas tanaman karet, semakin tinggi atau semakin tua usia penyadap maka semakin rendah kemampuan dalam proses penyadapan (Dinas Pertanian Dharmasraya, 2013).

Tanaman karet merupakan salah satu komoditi perkebunan yang menduduki posisi cukup penting sebagai sumber devisa non migas bagi Indonesia, sehingga memiliki prospek yang cerah. Oleh sebab itu upaya peningkatan

produktivitas usaha tani karet terus dilakukan terutama dalam bidang teknologi budidayanya (Ardiansyah,2016).

Pada perkebunan PT. Bridgestone Sumatera Rubber Estate yang mempunyai \pm 5.500 orang tenaga kerja yang \pm 3.200 orang adalah penyadap karet yang merupakan komoditi pokoknya. Setiap karyawan memiliki latar belakang yang berbeda. Sebagai perusahaan yang besar mereka harus bisa dan mampu memotivasi karyawannya untuk menghasilkan produksi yang tinggi dan bermutu. Dalam kehidupan karyawan PT. Bridgestone Sumatera Rubber Estate, karyawan menginginkan pendapatan yang tinggi guna memenuhi kebutuhan hidup dan karyawan juga harus meningkatkan produktivitas kerjanya guna meningkatkan produksi karetnya. Akan tetapi untuk mendapatkan pendapatan yang tinggi bagi karyawan perusahaan harus melihat dari segi factor social ekonominya karena belum tentu sama pendapatan seseorang karyawan dengan karyawan lainnya walaupun tingkat pendidikan yang sama, masa kerja yang sama dan tanggungan keluarga yang sama. Mungkin ada factor lainnya yang mempengaruhi antara lain pengalaman kerja yang berbeda serta motivasi kerja yang berbeda pula.

Maka jika dilihat dari pendapatan karyawan pada perkebunan PT. Bridgestone Sumatera Rubber Estate yang khususnya para penyadap karet sangat bervariasi, dan ini tergantung terhadap karyawan itu sendiri selain dari gaji pokok yang mereka terima. Namun pada umumnya karyawan penyadap karet dalam pola kehidupan konsumsinya sangat mempengaruhi tingkat kesejahteraan karyawan. Setiap bulanya seorang karyawan akan beda pengeluarannya, ini bisa menunjang pola kerja karyawan dengan pengeluaran besar akan termotivasi kerja seorang karyawan (penyadap karet).

Penyadap termasuk aspek budidaya terpenting dari proses produksi karet, maka tinggi rendahnya produksi karet yang dihasilkan suatu perkebunan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan dan terutama buruh harian atau di perkebunan karet dikenal sebagai penyadap. Jika kinerja dari penyadap karet tersebut baik maka produksi karet akan tinggi.

Dari uraian latar belakang diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan penyadap karet di divisi 2 afdeling G karena untuk mengetahui apa saja yang mempengaruhi di afdeling tersebut, sehingga memiliki produksi terendah dan karyawan terendah dari afdeling lainnya di PT. Bridgestone Sumatera Rubber Estate. sih peneliti ingin meneliti tingkat pendidikan, jumlah tanggungan, pengalaman bekerja dan premi yang mempengaruhi kinerja karyawan penyadap karet padahal karyawan penyadap karet dan perkebunan karetnya merupakan perkebunan karet yang sangat potensial untuk ditingkatkan.

Rumusan Masalah

1. Bagaimana produktivitas hari penyadap karet di divisi 2 afdeling G PT. Bridgestone Sumatera Rubber Estate ?
2. Bagaimana pengaruh Tingkat Pendidikan, Jumlah Tanggungan, Pengalaman Bekerja, premi, terhadap produktivitas kerja karyawan penyadap karet di divisi 2 afdeling G PT. Bridgestone Sumatera Rubber Estate.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui produktivitas tenaga kerja penyadap karet di daerah penelitian

2. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman bekerja, jumlah tanggungan, tingkat pendidikan, premi terhadap produktivitas kerja karyawan penyadap karet di divisi 2 afdeling G PT. Bridgestone Sumatera Rubber Estate.

Kegunaan Penelitian

1. Sebagai bahan masukan bagi perusahaan perkebunan dalam rangka meningkatkan prestasi kerja karyawan penyadap karet.
2. Sebagai bahan informasi bagi karyawan dalam rangka meningkatkan produktivitas kerjanya.
3. Sebagai bahan studi dan referensi bagi mahasiswa yang melakukan penelitian yang berhubungan dengan penelitian ini.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Tenaga Kerja

Dalam Undang-Undang yang baru tentang ketenagakerjaan yaitu Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang tenaga kerja juga memberikan pengertian

tentang tenaga kerja yang terdapat dalam pasal 1 angka 2 bahwa tenaga kerja yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat. Pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1996 tentang ketentuan pokok ketenagakerjaan.

Tenaga kerja (*manpower*) adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15 tahun – 64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam satu Negara yang dapat memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga kerja mereka dan jika mau berpartisipasi dalam kegiatan tersebut.

Tenaga kerja merupakan penduduk dalam usia kerja yang siap melakukan pekerjaan, antara lain mereka yang sudah bekerja, mereka yang sedang mencari pekerjaan, mereka yang bersekolah dan mereka yang mengurus rumah tangga. Pengertian tenaga kerja menurut Sumitro Djojohadikusumo adalah semua orang yang bersedia dan sanggup, dan golongan ini meliputi mereka yang bekerja untuk diri sendiri. Anggota keluarga yang tidak menerima bayaran serta mereka yang bekerja untuk menerima bayaran/upah/gaji (Suparno, 2017).

Pengertian Produktivitas

Produktivitas dapat di defenisikan sebagai perbandingan antara totalitas keluaran pada waktu tertentu dengan totalitas masukan selama priode tersebut, atau suatu tingkat efisiensi dalam memproduksi barang dan jasa(Laidin, 2016).

Konsep produktivitas pada dasarnya dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan dimensi organisasi. Pengkajian masalah produktivitas dari dimensi individu tidak lain melihat produktivitas terutama dalam hubungannya karakteristik-karakteristik kepribadian individu. Dalam konteks ini esensi pengertian produktivitas adalah sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Berdasarkan uraian tersebut dapat dipahami produktivitas dapat dimaknai sebagai nilai output dalam interaksi dengan kesatuan nilai-nilai input. Produktivitas kerja karyawan biasanya dinyatakan sebagai imbalan hasil rata-rata yang dicapai oleh tenaga kerja, selama jam kerja yang tersedia dalam proses produksi. Sehubungan dengan hal tersebut, konsep produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang berorientasi pada perbaikan berkelanjutan, dan mempunyai pandangan bahwa kinerja hari esok mesti lebih baik dari prestasi hari ini (Rismayadi, 2014).

Produktivitas Tenaga Kerja

Produktivitas merupakan hasil yang dicapai per tenaga kerja atau unit factor produksi dalam jangka waktu tertentu. Pada umumnya, tingkat produktivitas dipengaruhi oleh perkembangan teknologi, alat produksi dan keahlian yang dimiliki oleh tenaga kerja. Produktivitas tenaga kerja merupakan

perbandingan antara nilai output dengan jumlah tenaga kerja. Pengukuran produktivitas yang dimaksud dalam penelitian ini adalah produktivitas tenaga kerja yang merupakan perbandingan antara output atau hasil produksi industry dengan jumlah tenaga kerja tersebut (Elisabeth, 2012).

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi adalah produktivitas kerja karyawannya. Produktivitas kerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Peranan modal intelektual dapat digunakan organisasi untuk menciptakan kinerja yang diharapkan, dan sebagai alat evaluasi produktivitas kerja karyawan untuk menciptakan karyawan yang survive terhadap kebutuhan organisasi kedepan (Nugroho, 2016).

Produktivitas tenaga kerja merupakan landasan penting peningkatannya terbagi tenaga kerja. Untuk melakukan produktivitas pada suatu populasi tenaga kerja perlu dilakukan studi terhadap tenaga kerja dan faktor faktor yang berkaitan dengan produktivitas tersebut.

Dengan demikian dapat dikatakan, seorang tenaga kerja menunjukkan tingkat produktivitas yang lebih tinggi bila mampu menghasilkan produk yang sesuai standar yang ditemukan, dalam satuan waktu yang lebih singkat. Hal ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$\text{Produktivitas tenaga kerja} = \frac{(\text{output } X \text{ standart kerja})}{(\text{Jumlah tenaga kerja } X \text{ waktu kerja})}$$

Produktivitas tenaga kerja merupakan barometer seberapa jauh pekerja dipergunakan dengan efektif dalam suatu proses produksi untuk mencapai output yang diharapkan. Salah satu unsur penunjangnya yaitu tingkat usia tenaga kerja. Pekerja dengan tingkat usia produktif yaitu 15-50 tahun dapat beradaptasi dengan cepat dengan tugas yang baru serta mudah memahami dan menggunakan

teknologi. Namun lain halnya dengan pekerja usia non produktif, dimana kemampuan fisik yang tentunya semakin berkurang dan sulit beradaptasi dengan teknologi, sehingga produktivitas kerjanya pun akan menurun (Ukkas, 2017).

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja

Tenaga kerja merupakan faktor produksi yang penting dan perlu diperhitungkan dalam proses produksi. Jumlah yang cukup bukan saja dilihat dari tersedianya tenaga kerja tetapi juga kualitas dan macam tenaga kerja. Penggunaan faktor tenaga dalam produksi barang dan jasa mempunyai dua macam nilai ekonomi yaitu (Widodo, 2015).

1. Dengan tenaga kerja yang disumbangkan, input lain berupa modal, bahan, energi dan informasi dapat diubah menjadi output dan produk yang mempunyai nilai tambah.
2. Penggunaan tenaga kerja juga memberikan pendapat kepada orang yang melakukan pekerjaan dan memungkinkan penyumbang input lain memperoleh pendapatan.

Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri, maupun faktor lain seperti pendidikan, kerampilan, disiplinsikap, dan etikakerja, motivasi, gizi, dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja teknologi, sarana produktivitas, manajemen dan kesempatan berprestasi (Siagian, 2002).

Faktor faktor yang harus dipertimbangkan dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan, antara lain:

1. Tingkat Pendidikan.

Prestasi akademis yang telah dicapai oleh karyawan yang bersangkutan selama mengikuti jenjang pendidikan harus mendapatkan pertimbangan. Dengan memperhatikan faktor prestasi akademis, maka dapat ditetapkan dimana karyawan yang bersangkutan ditempatkan sesuai dengan prestasi akademisnya. Pendidikan yang minim mengakibatkan kurangnya pengetahuan dalam memanfaatkan sumber daya alam yang tersedia. Hal ini berakibat pada setiap usaha penduduk hanya mampu menghasilkan pendapatan yang rendah. Rendahnya mutu SDM (pengetahuan dan keterampilan karyawan) karena kurangnya pendidikan dan pelatihan yang mereka peroleh. Lemahnya pendidikan dapat mengakibatkan kemiskinan.

2. Jumlah Tanggungan.

Mengenai status perkawinan karyawan adalah merupakan hal yang sangat penting. Selain untuk kepentingan ketenagakerjaan juga sebagai bahan pertimbangan dalam penempatan karyawan. Jumlah tanggungan keluarga akan berhubungan dengan total pengeluaran keluarga. Melihat besarnya keperluan hidup pekerja, maka pekerja berusaha untuk meningkatkan produktifitas agar hasil yang diperoleh dapat memenuhi kebutuhan hidup.

3. Pengalaman bekerja.

Pengalaman bekerja pada pekerjaan yang sejenis yang telah dialami sebelumnya perlu mendapatkan pertimbangan dalam rangka penempatan karyawan tersebut. Hal tersebut berdasarkan pada kenyataan yang menunjukkan

bahwa semakin banyak bekerja semakin banyak pengalaman yang dimiliki oleh karyawan yang bersangkutan. Banyaknya pengalaman bekerja memberikan kecenderungan bahwa karyawan yang bersangkutan memiliki keahlian dan pengalaman yang relatif tinggi. Pengalaman seseorang dalam berusahatani berpengaruh pula dalam menerima inovasi dari luar. Lamanya pengalaman diukur sejak kapan karyawan penyadapituaktif secara mandiri mengusahakan usahatannya tersebut sampai diadakan penelitian. Seseorang yang mempunyai pengalaman yang tinggi tidak dapat dikategorikan mempunyai tingkat produksi yang tinggi. Pengalaman akan menentukan tingkah laku atau keterampilannya oleh sebab itu pengalaman seseorang di dalam mengerjakan suatu pekerjaan tertentu akan dapat menyebabkan makin terampilnya seseorang dalam mengerjakan pekerjaan tersebut. Sehingga semakin banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan satu persatuan waktu tertentu.

4. Premi.

Premi adalah imbalan yang diperoleh pekerja apa bila telah melampaui batas Ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan Premi ini diberikan agar karyawan dapat memotivasi dirinya untuk menghasilkan produktivitas yang tinggi, jadi semakin tinggi premi yang diterima, maka semakin tinggi produktivitas kerja. Dengan demikian premi berhubungan positif terhadap produktivitas kerja.

Produktivitas tenaga kerja yang tinggi adalah menjadi tujuan yang ingin dicapai oleh manajemen perusahaan. Berfikir bahwa tenaga kerja adalah merupakan bagian dari asset perusahaan. Perhatian bisa di wujudkan dalam bentuk pemberian reward bagi karyawan yang berprestasi dan memiliki kinerja

yang baik. Dorongan dan contoh dari supervisor atau manager dibutuhkan dalam sebuah organisasi untuk memotivasi bawahan agar selalu optimis dalam pekerjaannya. Memang tidak mudah mempertahankan agar motivasi dan semangat kerja, dibutuhkan pendekatan meeting evaluasi kerja untuk mengetahui hambatan dan masalah yang dihadapi dalam pekerjaan sehari-hari yang mengakibatkan tidak tercapai target yang telah ditetapkan (Sugiarno, 2016).

Kenaikan sumbangan tenaga kerja pada produktivitas adalah karena adanya tenaga kerja yang lebih, lebih terdidik dan lebih giat. Produktivitas dapat meningkat karena hari kerja yang lebih pendek. Imbalan dari pengawas dapat mendorong karyawan lebih giat dalam mencapai prestasi. Dengan demikian jelas bahwa tenaga kerja berperan penting dalam produktivitas (Rustariyuni, 2014).

Penelitian Terdahulu

Pada penelitian Irpan, M. (2019) dengan judul analisis optimasi penggunaan tenaga kerja usaha tani padi. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh penggunaan tenaga kerja usaha tani padi dan tingkat optimasi penggunaan tenaga kerja. Metode analisis data dengan menggunakan metode penarikan sampel menggunakan Proprtional Stratified Random sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh tenaga kerja terhadap produksi, sehingga dapat disimpulkan bahwa tenaga kerja berpengaruh nyata pada produksi padi. Hasil pengujian menunjukkan bahwa penggunaan tenaga kerja belum optimal dan harus dilakukan penambahan tenaga kerja kembali agar bisa optimal.

Pada penelitian Rustariyuni (2014) dengan judul pengaruh upah dan teknologi terhadap produktivitas dan penyerapan tenaga kerja pada industri mebel di kota Denpasar. Tujuan penelitian adalah untuk menganalisis pengaruh tingkat upah dan teknologi terhadap produktivitas kerja. Pengaruh tingkat upah, teknologi dan produktivitas kerja terhadap penyerapan tenaga kerja. Metode analisis data dengan menggunakan analisis jalur atau path analisis dan uji Sobel untuk menganalisis pengaruh tidak langsung melalui variabel intervening. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh simpulan bahwa tingkat upah dan teknologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja industri mebel meja kayu.

Pada penelitian Elisabeth (2012) dengan judul analisis efisiensi dan produktivitas tenaga kerja industri tepung terigu di Indonesia. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui efisiensi dan produktivitas tenaga kerja industri tepung terigu. Metode analisis data dengan menggunakan analisis deskriptif kualitatif dan deskriptif kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan produktivitas tenaga kerja mengalami peningkatan setiap tahunnya. Hal ini disebabkan terjadi peningkatan jumlah tenaga kerja yang diikuti peningkatan nilai output.

Pada penelitian Nugroho (2016) dengan judul analisis produktivitas kerja karyawan outsourcing pada PT. Siantar Putra Mandiri. Tujuan penelitian adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh human capital, information capital, dan organizational terhadap produktivitas kerja. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan human capital, berpengaruh terhadap produktivitas kerja. PT Siantar Putra Mandiri, disarankan untuk human capital (keterampilan dan keahlian) yang dimiliki oleh karyawan.

Pada penelitian Suroyo (2016) dengan judul kedisiplinan yang berdampak pada produktivitas kerja karyawan. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui dampak kedisiplinan pada produktivitas kerja karyawan. Metode analisis data dengan menggunakan regresi linear sederhana dengan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel bebas kedisiplinan (X) berdampak pada variabel terikat produktivitas kerja (Y) sebesar 33,6% sedangkan sisanya sebesar 66,4% adalah dampak dari variabel lain diluar penelitian

Kerangka Pemikiran

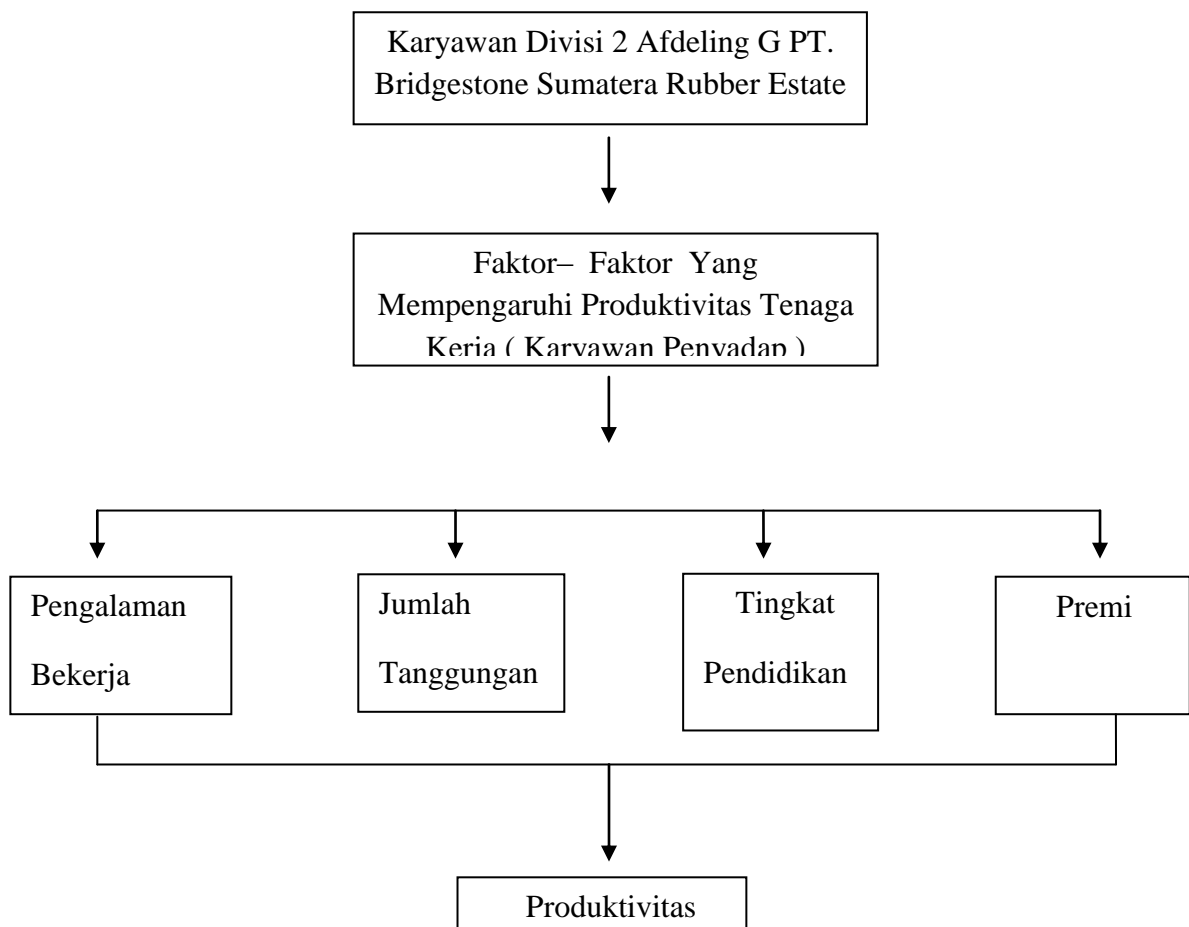
Sistem pengupahan berfungsi sebagai alat perangsang untuk meningkatkan prestasi kerja terutama buat Negara berkembang seperti Indonesia, dimana produktivitas kerja kebanyakan buruh masih rendah, maka system pengupahan perlu berfungsi sosial dan berfungsi ekonomi. Dengan fungsi ekonomi berarti bahwa pendapatan atau upah yang diterima oleh setiap pekerja harus cukup untuk memenuhi kebutuhan produktivitas kerjanya dapat di tingkatkan.

Pengalaman akan menentukan tingkah laku atau keterampilanya oleh sebab itu pengalaman seseorang di dalam mengerjakan suatu pekerjaan tertentu akan dapat menyebabkan makin terampilnya seseorang dalam mengerjakan pekerjaan tersebut. Sehingga semakin banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan satu persatuan waktu tertentu.

Pendidikan formal berorientasi pada perkembangan manusia Indonesia seutuhnya, sedangkan pendidikan non formal langsung berpraktek bisnis, seperti progam kejar usaha, sambil belajar para pekerja biasanya berkelompok, model belajarnya adalah dengan berbuat di lapangan.

Jumlah tanggungan keluarga akan berhubungan dengan total pengeluaran keluarga. Melihat besarnya keperluan hidup pekerja, maka pekerja berusaha untuk meningkatkan produktivitas agar hasil yang diperoleh dapat meningkat sehingga akan terpenuhi kebutuhan hidup.

Produktivitas tenaga kerja di pengaruhi biaya hidup atau pola konsumsi masyarakat secara umum dan karyawan khususnya, dimana pada umumnya karyawan mempunyai kecendrungan untuk meningkatkan biaya hidup dan pola konsumsi guna kesejaterahan hidupnya melalui peningkatan produktivitas kerja yang di dukung oleh motivasi kerja yang tinggi yang dimiliki karyawan. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada skema kerangka pemikiran pada gambar 1 sebagai berikut.



Gambar 1. Skema Kerangka Pemikiran

Keterangan :

————— : Menyatakan Hubungan

————→ : Menyatakan Pengaruh

Hipotesis Penelitian

Ada pengaruh pengalaman bekerja, jumlah tanggungan, tingkat pendidikan, premi terhadap produktivitas kerja karyawan di Divisi 2 Afdeling G PT. Bridgestone Sumatera Rubber Estate.

METODE PENELITIAN

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah metode studi kasus (*Case Study*) yaitu penelitian yang dilakukan dengan melihat langsung ke lapangan. Karena study kasus merupakan metode yang menjelaskan jenis penelitian mengenai suatu objek tertentu selama kurun waktu atau suatu fenomena yang ditemukan pada suatu tempat yang belum tentu sama dengan daerah ini. Dalam penelitian ini yang diambil adalah para tenaga kerja penyadap karet di Divisi 2 Afdeling G PT. Bridgestone Sumatera Rubber Estate.

Metode Penentuan Daerah Penelitian

Daerah penelitian dilaksanakan di Desa Dolok Kahean Kecamatan Tapian Dolok Kabupaten Simalungun. Penentuan daerah penelitian dilakukan secara (*purposive*) atau sengaja disebabkan karyawan penyadap karet dan perkebunan karet merupakan perkebunan karet yang sangat potensial untuk ditingkatkan.

Selain itu lokasi ini juga merupakan tempat tinggal, sehingga memudahkan untuk melakukan penelitian, efisiensi waktu dan biaya menjadi pertimbangan peneliti.

Metode Penentuan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013).

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi. Adapun populasi didaerah penelitian adalah sebanyak 153 orang di Desa Dolok Kahean, Kecamatan Tapian Dolok, Kabupaten Simalungun, penetapan jumlah sampel dengan menggunakan rumus yang ditemukan oleh Arikunto (1990) dimana jika populasi kurang dari 100 maka diambil semua, sedangkan jika jumlahnya lebih besar dapat diambil 10%-15% atau 20%-25% dari jumlah populasi, dan penelitian ini diambil 25%

Besar Sampel:

$$n = 25\% \times N$$

Keterangan:

n = Sampel

N = Populasi

$$n = 0,25 \times 153$$

$n = 38$

Perhitungan diatas diperoleh nilai sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini, yaitu sebanyak 38 karyawan penyadap dianggap sudah mewakili dari keseluruhan karyawan penyadap yaitu sebanyak 38 karyawan penyadap karet.

Tabel 1. Jumlah Karyawan Di Divisi 2 PT. Bridgestone Sumatera Rubber Estate

Sub Divisi		Jumlah Karyawan
Divisi 2	D	166
	E	210
	F	179
	G	153

Sumber : Kantor Afdeling PT. BRIDGESTONE SUMATERA RUBBER ESTATE

Tabel 1 menunjukkan bahwa pada divisi 2 afdeling G dengan jumlah produksi karyawan yang paling terendah. Hal ini yang mendasari peneliti melakukan penelitian pada divisi tersebut. Metode ini memiliki nama dengan sistem purposive.

Metode Pengumpulan Data

Data yang dikumpulkan terdiri dari data primer dan sekunder. Data primer diperoleh dari wawancara langsung dengan para responden yang berpedoman pada daftar quisioner yang telah dipersiapkan terlebih dahulu. Sedangkan data sekunder diperoleh dari laporan pembukuan administrasi perkebunan tersebut.

Metode Analisis Data

Rumusan masalah (1) Menggunakan analisis deskriptif yakni menjelaskan dan menggambarkan pengukuran terhadap produktivitas tenaga kerja agar perusahaan dapat mengetahui perkembangan produksi yang terjadi. Metode yang digunakan untuk melakukan pengukuran produktivitas tenaga kerja adalah metode pengukuran waktu (jam, hari, bulan, atau tahun). Menurut Widodo (2015).

Dianalisis dengan menggunakan metode sebagai berikut

$$\text{Produktivitas Tenaga Kerja} = \frac{(\text{Output} \times \text{standart waktu})}{(\text{Jumlah tenaga kerja} \times \text{waktu kerja})}$$

Keterangan :

Output = Total hasil sadap karyawan (Kg)

Waktu kerja = Bulan(Jam)

Jumlah tenaga kerja = Karyawan yang bekerja (Jiwa)

Standart waktu = Waktu kerja produksi (Jam)

Rumusan masalah (2) untuk menguji hipotesis dilakukan dengan menggunakan regresi linear berganda dengan rumus sebagai berikut: (Ferdinand,2006)

$$Y = a_0 + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + b_4x_4 + e$$

Dimana :

Y = Produktivitas (Kg)

X1 = Tingkat Pendidikan (Tahun)

X2 = Jumlah Tanggungan (Jiwa)

X3 = Pengalaman Bekerja (Tahun)

X4 = Premi (Rp)

e = Error

Untuk menguji kekuatan pengaruh faktor X dan Y secara serempak digunakan uji F dengan rumus : R^2

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

Dimana :

R^2 = Koefisien determinasi

K = Jumlah Variabel yang diamati

n = Jumlah sampel responden

Kriteria :

$F_{hitung} > F_{tabel}(\alpha 0,05)$: Maka H_0 diterima, H_a ditolak.

$F_{hitung} < F_{tabel}(\alpha 0,05)$: Maka H_0 ditolak, H_a diterima.

Menguji kekuatan pengaruh faktor X dan Y secara parsial digunakan uji t dengan rumus :

$$t_{hit} = \frac{b_i}{se(b_i)}$$

Kriteria :

$t_{hitung} > t_{tabel}(\alpha 0,05)$: Maka H_0 ditolak, H_a diterima.

$t_{hitung} < t_{tabel}(\alpha 0,05)$: Maka H_0 diterima, H_a ditolak.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel residual memiliki distribusi normal. Untuk menguji apakah data-data yang dikumpulkan berdistribusi normal atau tidak dapat dilakukan dengan metode sebagai berikut :

a. Metode Grafik

Metode grafik yang handal adalah dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika data menyebar disekitar garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari diagonal atau mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Metode Statistik

Uji statistik sederhana yang sering digunakan untuk menguji asumsi normalitas adalah dengan menggunakan uji normalitas dari Kolmogorov Smirnov. Metode pengujian normal tidaknya distribusi data dilakukan dengan melihat nilai signifikansi variabel, jika signifikan lebih besar dari α 5% maka menunjukkan distribusi data normal.

2. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas artinya variabel independen yang satu dengan yang lain dalam model regresi berganda saling berhubungan secara sempurna. Tujuan uji multikolinieritas untuk melihat tidak adanya hubungan antara satu variabel independen dengan variabel independen lainnya. Multikolinieritas dapat diukur dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Jika nilai *tolerance* $> 0,1$ dan $VIF < 10$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi. Namun jika nilai *tolerance* $< 0,1$ dan $VIF > 10$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual atau dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas. Dan jika varians berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mendeteksi heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dan nilai residualnya SRESID.

Defenisi dan Batasan Operasional

Defenisi

1. Karyawan atau tenaga kerja adalah manusia dalam usia kerja (*working ages*) yang mampu menyelenggarakan pekerjaan fisik ataupun mental.
2. Produktivitas dapat didefenisikan sebagai perbandingan antara totalitas keluaran pada waktu tertentu dengan totalitas masukan selama periode tersebut, atau suatu tingkat efisiensi dalam memproduksi barang dan jasa
3. Produktivitas tenaga kerja adalah kemampuan seseorang tenaga kerja untuk menghasilkan sebuah lateks yang dibagi total hasil sadap karyawan yang dapat dihasilkan perhari dengan diukur dengan satuan (Kg/Jam).
4. Pengalaman bekerja adalah lamanya seseorang bekerja dibidang karet (Penyadapan) yang diukur dalam tahun.
5. Jumlah tanggungan keluarga adalah jumlah tanggungan keluarga yang masih dalam tanggungan kepala keluarga yang dihitung berdasarkan jumlah jiwa.
6. Pendidikan formal adalah lamanya karyawan duduk dibangku sekolah secara formal atau lamanya menamatkan sekolahnya yang diukur dalam satuan tahun.
7. Premi adalah sejumlah uang yang harus dibayarkan setiap bulannya sebagai kewajiban dari tertanggung atas keikutsertaan di asuransi yang harus dibayarkan telah ditetapkan oleh perusahaan asuransi dengan memperhatikan keadaan-keadaan dari tertanggung dengan satuan Rupiah (Rp).

Batasan Operasional

1. Penelitian ini dilakukan di Dolok Kahean Kecamatan Tapian Dolok Kabupaten Simalungun.
2. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan penyadap karet yang berada di Devisi 2 Afdeling G PT. Bridgestone Sumatera Rubber Estate.

GAMBARAN UMUM PERKEBUNAN

Lokasi Perusahaan

PT. Bridgestone Sumatera Rubber Estate (BSRE) Dolok Merangir terletak di Kecamatan Dolok Batu Nanggar Kabupaten Simalungun dengan jarak lebih kurang 5 km dari jalan raya. Letak batas wilayah geografis PT. BSRE berada pada 99⁰07 BT 3⁰07 LU dengan batas-batas wilayah sebagai berikut :

Sebelah Barat – Kebun Siantar Estate.

Sebelah Timur – PTPN IV Dolok Hilir.

Sebelah Selatan – Kampung Beringin.

Sebelah Utara – PTPN III Gunung Para.

Sejarah Perkebunan

Perusahaan ini berdiri untuk memenuhi atau menanggulangi kekurangan bahan baku karet, sehingga diharapkan produksi yang dihasilkan mengimbangi kebutuhan bahan baku karet.

Kebun Dolok Merangir, Kabupaten Simalungun Sumatera Utara dibeli oleh perusahaan Goodyears pada tahun 1916 dari Vrenide Indice Coltounderneeming (VICO) yaitu salah satu perusahaan Belanda yang dipimpin oleh J. J. Blandeing. Pada tahun 1917 didirikan Factory dan kemudian pada tahun 1927 didirikan Planin dan Chemical Research.

a. Perluasan Perusahaan dan Perpanjangan HGU

1. Pada tahun 1967 kebun Naga Raja dan Dolok Ulu yang sebelumnya milik PPN (Perusahaan Perkebunan Negara) diusahakan oleh Goodyears.
2. Pada tanggal 1 Oktober 1977. Perkebunan PT. Haboko Tea Coy yang sebelumnya diusahakan oleh PT. Lonsum diurus atau diusahakan oleh Goodyears pada tanggal 1 Januari 1982 PT. Haboko Tea Coy resmi berubah nama menjadi NV. Goodyears Sumatera Plantions, LTD.
3. Kebun Naga Raja diusahakan berdasarkan SK Ditjen Agraria No. SK 2/HGU/80 tanggal 2 Januari 1980 dan sertifikat HGU No. 1 tanggal 15 Oktober 1982 dan memperoleh perpanjangan selama 25 tahun sesuai SK. Menteri Negara Agraria atau Kepala Badan Pertahanan Nasional No. 114/HGU/BPN/1997 tanggal 16 September 1997 seluas 2.942,13 ha.
4. Kebun Dolok Merangir dan Dolok Ulu diusahakan berdasarkan SK. Menteri Dalam Negeri No. 3/HGU/DA/80 dan telah memperoleh perpanjangan selama 25 tahun sesuai SK. Menteri Negara Agraria 1997 seluas 8.542,146 ha. Namun setelah diukur secara kadasteral dan mengeluarkan seluas 202,827 ha areal untuk Kawasan Industri Simalungun (KIS) dan perluasan ibu Kota Kecamatan Tapian Dolok, Kantor Imigrasi P. Siantar serta peruntukkan jalan, maka luas areal HGU PT. Bridgestone Sumatera Rubber Estate di Kabupaten Simalungun menjadi seluas 1.023,553 ha.

Kabupaten Aek Tarum diusahakan berdasarkan Hak Guna Usaha

No.1/Perk.A.Tarum Haboko SK. Menteri Negara Agraria atau Kepala Badan Pertahanan Nasional No.149/HGU/BPN/97/tanggal 9 Desember 1997 seluas 3.705,89 ha.

b. Peralihan Kepemilikan dan Perubahan Nama Perusahaan

Kepemilikansaham Perusahaan PT. Goodyears Sumatera Plantation sebanyak 1.900.000 saham telah beralih kepada Bridgestone Sumatra Rubber Estate yang merupakan badan hukum Indonesia dan berkedudukan di Indonesia sejak tanggal 9 Agustus 2005.

Peralihan kepemilikan dan perubahan nama perusahaan tersebut tercantum dalam keputusan sirkuler pada AkteNotaris No.80. Persetujuan Menteri Hukum dan HakAsasiManusia R.I No. C-02853 HT.01.04.TH.2005 tanggal 2 Februari 2005 dan Persatuan Badan Koordinasi Penanaman Modal R.I No.236/B.2/A6/2005 tanggal 4 Oktober 2000.Peralihan kepemilikan dan perubahan nama perusahaan ini telah di umumkan melalui Harian Media Indonesia dan SuaraPembaharuantanggal 1 September 2005.

1. Iklim dan Topografi

PT. BSRE rata-rata berada pada ketinggian ± 141 meter di atas permukaan laut. Suhu udara di areal kebun berkisar $\pm 22^{\circ}\text{C}$ dan suhu maksimal $\pm 30^{\circ}\text{C}$ dengan tipe angin yaitu Muse Ferguson, antara bulan September s/d Desember berlangsung selama 4 bulan. Curah hujan rata-rata antara 1500 – 2500 mm/thn dan merata sepanjang tahun dengan rata-rata perbulan ± 128 mm/hari hujan. Sedangkan bulan kering berlangsung selama 8 bulan yaitu berkisar antara Januari – Agustus untuk mengatasi hal ini PT. BSRE membuat saluran pipa dan juga bak besar untuk penampungan air. Tipe iklim di kebun BSRE adalah sub tropis dengan ketentuan iklim menurut Schmit dan Ferguson yaitu tipe B dan klasifikasi iklimnya sebagai berikut:

A = Sangat sesuai

B = Cukup sesuai

C = Kurang sesuai

D, E, F = Tidak sesuai

Untuk mengetahui kemampuan lahan sebaiknya diketahui kesesuaian tanah untuk pertumbuhan tanaman karet agar diperoleh produksi dan keuntungan ekonomi yang optimal. Keadaan topografi PT. BSRE pada umumnya datar namun ada areal yang curam. Jenis tanah yang terdapat di PT. BSRE adalah podsolik merah kuning, pH tanah berkisar antara 5 – 6 sehingga tanah tersebut bersifat agak asam dan berpasir yang memiliki kemampuan menyimpan air sangat rendah. Kekurangan unsur hara dapat ditanggulangi dengan pemupukan dan penanaman Cover Crop.

Luas Areal Kebun

Luas areal yang diusahakan PT. Bridgestone Sumatera Rubber Estate Dolok Marangir adalah 15.191,58 ha. Dengan total areal pada tiap-tiap divisi termasuk gedung, jalan, rawa-rawa, sungai dan hutan adalah sebagai berikut :

- a. Division I Naga Raja : 2.942,13 ha
- b. Division II Dolok Marangir : 3.672,28 ha
- c. Division III Dolok Ulu : 2.560,39 ha
- d. Division IV Dolok Ulu : 2.310,89 ha
- e. Division V Aek Tarum : 3.705,89 ha

Luas areal tanaman karet di PT. BSRE dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Luas Areal Tanaman Karet di PT. BSRE

Division	Tanaman Dewasa	Tanaman Muda	Replanting	Pembibitan	Jumlah (Ha)
----------	----------------	--------------	------------	------------	-------------

I	2,703,579	78,458	83,249	76,844	2.942,13
II	3.672,28	113,128	127,266	136,788	3.672,28
III	2.302,97	83,739	90,943	84,005	2.560,39
IV	2.301,703	67,006	61,936	71,381	2.310,89
V	3.374,124	111,961	120,980	98,825	3.705,89
Total	14.381,656	454,292	484,374	467,843	15.191,58

Sumber: Kantor HRD PT. BRIDGESTONE SUMATERA RUBBER ESTATE

Sistem Gaji / Upah

Upah atau gaji merupakan unsur yang paling penting dalam hubungan antara pekerjaan dengan perusahaan untuk mendapatkan pekerjaan yang baik maka pekerjaan harus dirangsang dan kompensasi yang seimbang dengan tingkat pekerjaannya. Dengan demikian kompensasi yang tersebut akan bernilai layak bagi para pekerja. Mengingat manfaat ketentuan kerja dan terbinanya hubungan kerja sama yang serasi selaras dan seimbang, wajarlah masalah sistem pengupahan ini sering menjadi masalah yang paling penting.

Perkebunan PT. BSRE memiliki sistem penerimaan upah berupa uang bagi karyawan yang diperoleh dalam sebulan dua kali yakni pada awal bulan dan pertengahan bulan. Gajian kecil diperoleh dalam pertengahan bulan yang merupakan pinjaman yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebesar 30% dari gaji pokok sedangkan gajian besar diperoleh pada awal bulan sebesar gaji pokok dikurang 30%.

Disamping upah berupa uang, karyawan harian dan bulanan menerima upah berupa beras, yang dinamakan catu beras atau natural yang diperoleh

karyawan dua kali setiap bulan. Beras catu diberikan dengan kualitas mutu yang baik dan di anggap layak bagi kesehatan manusia.

Catu beras diberikan kepada karyawan yang telah berkeluarga dengan ketentuan bahwa anak dan istri yang berhak memiliki catu beras besar jumlah penerimaan catu beras yaitu tiga orang anak dan seorang istri. Sedangkan yang belum menikah maka catu beras hanya di hitung satu orang saja. Besarnya catu beras yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai berikut :

- a. Pekerja memperoleh beras 15 kg.
- b. Istri yang tidak bekerja memperoleh beras sebanyak 9 kg.
- c. Tiap anak (minimal 3 orang) memperoleh beras sebanyak 2,5 kg.

Besarnya nilai beras yang dikeluarkan oleh perusahaan dalam perhitungan yang dilakukan oleh Departemen Payroll tidak dihitung berdasarkan banyak jumlah beras yang dikeluarkan, melainkan dengan beras tersebut dalam bentuk uang, tetapi sebenarnya pemberian dilakukan dalam bentuk beras. Hal ini dilakukan untuk memudahkan dalam perhitungan akuntan perusahaan juga memberikan jaminan sosial (Jamsostek) yaitu dengan cara mengikuti sertakan karyawan menjadi anggota yang dipotong 2% dari gaji perbulan.

Jaminan sosial (Jamsostek) diberikan kepada anggota apabila :

- a) Anggota tersebut meninggal dunia.
- b) Anggota tersebut mengalami kecelakaan dalam bekerja.
- c) Hari tua.
- d) Jaminan sosial (Jamsostek) yang diberikan kepada karyawan berbeda dengan jaminan sosial kepada Staf. Staf memperoleh jaminan yang lebih tinggi dibandingkan karyawan.

Jaminan Sosial di PT. Bridgestone Sumatera Rubber Estate

Jaminan sosial merupakan salah satu alat perangsang/insentif yang disediakan perusahaan bagi karyawan guna meningkatkan semangat kerja yang selanjutnya diharapkan dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Berbagai jaminan sosial atau fasilitas yang disediakan perusahaan antara lain :

1. Perumahan

Selama hubungan kerja berlangsung, perusahaan menyediakan perumahan bagi karyawan tetap secara cuma-cuma selama masih di masa dinas.

2. Pelayanan Kesehatan

Setiap karyawan atau anggota keluarga yang ditanggung perusahaan selama hubungan kerja masih berlaku berhak atas pelayanan kesehatan dari dokter yang ditunjuk oleh perusahaan termasuk obat dan perawatan. Untuk pelayanan kesehatan ini perusahaan menyediakan rumah sakit (hospital).

3. Keamanan

Di kebun PT. Bridgestone Sumatera Rubber Estate cukup terjamin karena setiap pos dan afdeling disediakan satpam dan centeng untuk menjaga apabila terjadi sesuatu yang hidup di inginkan agar bisa segera ditangani dengan baik. Para satpam dan centeng dikepalai oleh BrimobPolda Sumatera Utara dan TNI-AD.

4. Sekolah dan Rumah Ibadah

PT. Bridgestone Sumatera Utara menyediakan lahan untuk sekolah. Sekolah – sekolah ini diasuh oleh para guru yang baik dan disiplin. Jadi anak – anak bisa mendapatkan ilmu serta belajar dengan baik. Rumah

ibadah juga disediakan di setiap afdeling, didirikan mesjid, mushollah, gereja, jadi masyarakat tidak sulit dalam menunaikan ibadah.

5. Tunjangan Pensiun

Pada umumnya pemberian tunjangan pensiun diberikan berupa uang sekaligus (tebas) kepada karyawan dan ada yang berupa tunjangan fasilitas kesehatan dan kesejahteraan seumur hidup.

Karyawan

Jumlah keseluruhan karyawan penyadap di PT. Bridgestone Sumatera Rubber Estate 3200 orang, terbagi dalam 17 afdeling yang tergabung dalam V divisi dan untuk penelitian terdiridari 38 karyawan sampel yang diambil dari divisi 2 afdeling G dengan populasi 153 karyawan penyadap karet.

Karyawan sampel memiliki tingkat umur yang berbeda-beda, untuk lebih jelasnya mengenai umur dapat dilihat pada Tabel 3.

Table 3. Distribusi Responden Menurut Kelompok Umur Tahun 2019.

No	Kelompok Umur (Tahun)	Jumlah Sampel (Jiwa)	Persentase (%)
1	< 35	4	10,52
2	35 – 40	7	18,42
3	40 – 55	27	71,05
Jumlah		38	100

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2019

Responden memiliki tingkat pendidikan yang berbeda-beda, untuk lebih jelasnya mengenai pendidikan karyawan penyadap dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir Tahun 2019.

No	Tingkat Pendidikan (Tahun)	Jumlah Sampel (Jiwa)	Persentase (%)
1	6	3	7,89

2	9	5	13,15
3	12	30	78,94
Jumlah		38	100,00

Sumber :Data Primer Diolah, Tahun 2019

Responden memiliki jumlah anggota keluarga yang berbeda-beda dimana kebutuhan dari setiap keluarga bervariasi. Untuk lebih jelasnya mengenai jumlah anggota keluarga dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5. Distribusi Responden Berdasarkan Jumlah anggota Keluarga Tahun 2019.

No	Jumlah Tanggungan	Jumlah Sampel (Jiwa)	Persentase (%)
1	< 3	1	2,63
2	3-4	24	63,15
3	>4	13	34,21
Jumlah		38	100

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2019

Setiap Responden memiliki pengalaman berbeda-beda dimana pengalaman seseorang tenaga kerja karena mempengaruhi tingkah laku dan keterampilannya dalam bekerja. Untuk lebih jelasnya mengenai pengalaman bekerja dapat dilihat pada Tabel 6.

Tabel 6. Distribusi Responden Berdasarkan Pengalaman Tahun 2019.

No	Pengalaman Bekerja (Tahun)	Jumlah Sampel (Jiwa)	Persentase (%)
1	< 15	28	73,68
2	15 – 20	7	18,42
3	> 20	3	7,89
Jumlah		38	100

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun

HASIL DAN PEMBAHASAN

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Penyadap Karet di Divisi 2 Afdeling G PT. Bridgestone.

Produktivitas Kerja Karyawan.

Produktivitas karyawan penyadap karet PT. Bridgestone Sumatera Rubber Estate, peneliti berpedoman pada batasan operasional, yaitu produktivitas tenaga kerja adalah kemampuan seseorang dalam melakukan pekerjaan untuk memperoleh hasil sesuai dengan standart yang telah ditentukan oleh perusahaan yang diukur dengan satuan Kg/HKP. Dari penelitian bahwa karyawan di PT. Bridgestone Sumatera Rubber Estate khususnya penyadap karet sebagai mana tertera pada PKB (Perjanjian Kerja sama antara Direksi PT. Bridgestone Sumatera Rubber Estate dalam pasal 17 ayat 2 yaitu : jam kerja 1 (satu) hari bagi Distrik Manager/General Manager/kebun/unit adalah 8 jam sehari atau 48 jam seminggu).

Dalam penyadapan pada pohon karet ada beberapa ketentuan-ketentuan (syarat) agar pohon karet sudah siap untuk di sadap dikenal sebagai kreteria matang sadap :

Kreteria pohon siap sadap :

1. Pohon karet mencapai kriteria matang sadap apabila lilir batang telah mencapai 45 cm yang diukur pada ketinggian 1 meter dari pertautan okulasi.
2. Tebal kulit perawan telah mencapai minium 7 mm yang diukur pada ketinggian 1 meter dari pertautan okulasi.

3. Kondisi tanaman sehat.

kreteria areal buka sadap :

1. Arah homogen suatu areal tanaman karet dapat disadap apabila jumlah pohon telah mencapai kriteria matang sadap.
2. Arah heterogen areal yang dapat disadap apabila jumlah pohon yang telah memenuhi matang sadap 150 pohon per hektar dengan luas areal sadap maksimum 2,5 Ha.
3. Tanaman telah berumur 6 tahun.

Sedangkan untuk mendapatkan produksi yang baik maka penyadap harus memperhatikan beberapa hal :

1. Teknik Penyadapan : sebelum memulai penyadapan diusahakan pisau sadap harus tajam, sedangkan tebal irisan sadapan adalah 1,5 – 2 mm, kedalaman penyadapan 1 – 1,5 mm dalam penyadapan diusahakan jangan sampai terjadi luka kayu.
2. Waktu Penyadapan : dalam penyadapan karet diusahakan mulai saat tekanan belum terjadi tekanan pada dinding sel oleh isi sel, dilakukan sebelum terjadi penguapan oleh daun dan dilakukan pada jam 06.30 – 09.00. pengumpulan latek dilakukan jam 11.30 – 12.30. karet memiliki 2 sistem yaitu :
 1. $\frac{1}{2}$ S : artinya menyadap setengah lingkaran batang pohon.
 2. $\frac{1}{4}$ S : artinya menyadap spiral pohon (batang pohon).

Menurut Widodo (2015) dianalisis dengan menggunakan metode sebagai berikut :

$$\text{Produktivitas Tenaga Kerja} = \frac{(\text{Output} \times \text{standart waktu})}{(\text{Jumlah tenaga kerja} \times \text{waktu kerja})}$$

Keterangan :

Output = Total hasil sadap karyawan (Kg)

Waktu kerja = Bulan (Jam)

Jumlah tenaga kerja = Karyawan yang bekerja (Jiwa)

Standart waktu = Waktu kerja produksi (Jam)

$$= \frac{1391(kg) \times 8(jam)}{38(jiwa) \times 223(jam)} + \frac{11.128}{8.474} = 1,31 \times 100\% = 131\%$$

Dari hasil data lampiran produktivitas tenaga kerja di Divisi 2 Afdeling G PT. Bridgestone Sumatera Rubber Estate, Tapan Dolok, Kecamatan Dolok Kahean Kabupaten Simalungun, dapat disimpulkan bahwa hasil yang di hasilkan karyawan sangat Produktif karena nilainya di atas 100% karena adanya pengawasan terhadap karyawan dan dikatakan produktif jika nilainya diatas 100% (Widodo 2015).

Tenaga kerja memiliki produksi rata-rata 36 Kg/Hari. Hal ini membuktikan bahwa tenaga kerja yang ada sudah mendapatkan pengawasan ekstra dari perusahaan. Produktivitas tenaga kerja terendah adalah 30,1 Kg/Hari dengan persentase 23,68%. Tingkat kedua Tenaga Kerja memiliki produksi rata-rata 38 Kg/Hari. Hal ini membuktikan bahwa tenaga kerja terjadi 38 Kg/Hari

dengan presentasi 65,78%. Tingkat ketiga Tenaga Kerja memiliki produksi rata-rata 42,5 Kg/Hari dari jumlah total tenaga kerja dan produktivitas tertinggi adalah 42 Kg/Hari dengan persentase 10,52% dari jumlah total tenaga kerja yang ada. Distribusi persentase produktivitas tenaga kerja dapat dilihat pada Tabel 7.

Tabel 7. Persentase Rata-rata Produktivitas Tenaga Kerja (Kg/Hari).

No	Rata-rata Produktivitas/hari kerja (Kg)	Jumlah Sampel (Jiwa)	Persentase (%)
1	30,1	9	23,68
2	38	25	65,78
3	42,5	4	10,52
Jumlah		38	100

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2019

Uji Asumsi Klasik

1. Regresi Linier Berganda

Sebelum melakukan regresi linier berganda maka harus melakukan uji asumsi klasik terlebih dahulu. Uji asumsi klasik merupakan persyaratan analisis regresi linier berganda yang bertujuan untuk memperoleh hasil analisis yang valid. Dalam uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heterokedastisitas, dan uji autokorelasi. Berikut pengujian untuk menentukan apakah keempat asumsi klasik tersebut dipenuhi atau tidak.

a. Uji Normalitas

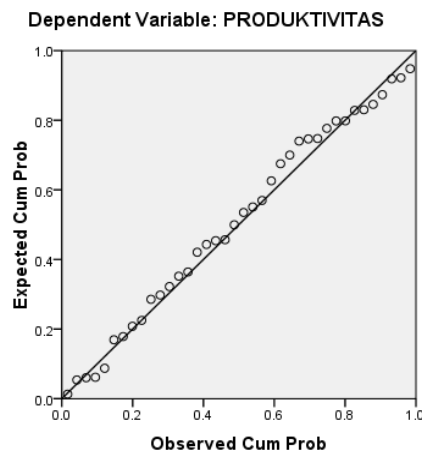
Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui hubungan variabel bebas dengan variabel terkait memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki data distribusi data normal atau mendekati normal.

Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal pada grafik atau melihat histogram dari residunya.

Uji dilakukan untuk mengetahui variabel bebas dan variabel terkait berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang digunakan adalah *kolmogorov-smirnov*.

Data yang berdistribusi normal dapat dilihat melalui grafik normal P-Plot data

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 2. Grafik Normal P-Plot

Pada grafik normal p-plot terlihat gambar diatas bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Hal ini menyimpulkan bahwa metode regresi berdistribusi normal dan layak untuk dianalisis.

b. 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 8. Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Tingkat Pendidikan	0.445	2.247
Jumlah Tanggungan	0.688	1.452
Pengalaman Bekerja	0.389	2.572
Premi	0.881	1.136

Sumber : Hasil SPSS 24 (2019)

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

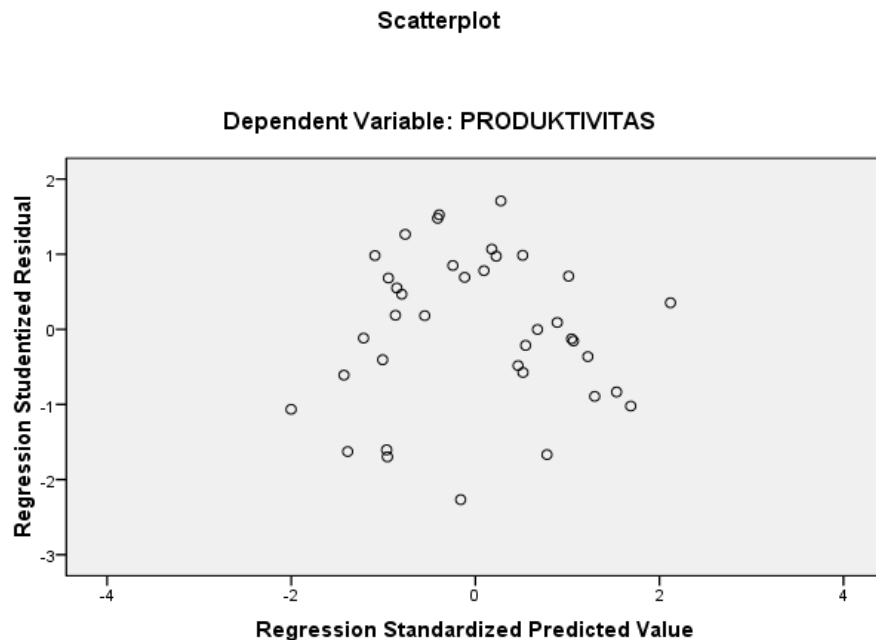
c. Uji Heterokedestisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *varians* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mengetahui apakah terjadi atau tidak terjadi heterokedastisitas dalam model regresi penelitian ini, analisis yang dilakukan adalah dengan metode informal. Metode informal dalam pengujian heterokedastisitas yakni metode grafik dan metode *Scatterplot*. Dasar analisis yaitu sebagai berikut :

- a) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik membentuk suatu pola yang

Teratur maka telah terjadi heterokedastisitas

- b) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar tidak teratur,
Maka tidak terjadi heterokedastisitas.



Gambar 3. 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.

Tabel 9. Hasil Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga

Kerja

No	Variabel Bebas	Koefisien Regresi	Uji t	Sig
	Konstanta	22,03	3,40	0,00
1	Tingkat Pendidikan	0,10	0,29	0,77
2	Jumlah Tanggungan	0,13	0,23	0,81
3	Pengalaman Bekerja	-0,18	-1,12	0,26
4	Premi	0,02	7,21	0,00

R	81,1	
Adjusted R ²	61,6	
Signifikan F	15,83	0,00

Sumber: Hasil SPSS 24 (2019)

Penguji Hipotesis

Koefisien Determinasi (R²)

Dari Tabel 9 menunjukkan bahwa hasil nilai R Square (R²) sebesar 61,6 % variasi variabel terikat produktivitas tenaga kerja (Y) mampu di jelaskan oleh variasi dari keempat variabel bebas tingkat pendidikan (X1), jumlah tanggungan (X2), pengalaman bekerja (X3), premi (X4). Sedangkan sisanya sebesar 38,4 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam model penelitian ini. Hasil pengujian hipotesis diuraikan dalam bagian berikut.

1. Pengujian Secara Serempak (Uji F)

Untuk membuktikan hipotesis dilakukan uji F yaitu membandingkan sig F dengan α (0,005). Untuk membuktikan hipotesis yang telah dirumuskan mengenai pengaruh tingkat pendidikan (X1), jumlah tanggungan (X2), pengalaman bekerja (X3), dan premi (X4) terhadap produktivitas tenaga kerja di Desa Dolok Kahean Kecamatan Tapian Dolok Kabupaten Simalungun secara serempak, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

Berdasarkan Tabel 9 di atas, hasil pengujian Uji F secara serempak diperoleh nilai sig sebesar 15,83. Dengan pengambilan keputusan apabila signifikansi < α (0,005), maka H₀ ditolak dan jika signifikansi > α (0,005) maka H₀ diterima . Dari uji F dapat dilihat bahwa nilai signifikansi 15,83 > 0,05,

sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya, bahwa variabel bebas tingkat pendidikan (X1), jumlah tanggungan (X2), pengalaman bekerja (X3), dan premi (X4) secara serempak berpengaruh nyata dan signifikansi terhadap variabel terikat yaitu produktivitas tenaga kerja (Y) di divisi 2 afdeling G PT. Bridgestone Sumatera Rubber Estate Desa Dolok Kahean Kecamatan Tapian Dolok Kabupaten Simalungun.

2. Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk membuktikan dan melihat apakah secara parsial faktor tingkat pendidikan (X1), jumlah tanggungan (X2), pengalaman bekerja (X3), dan premi (X4) berpengaruh signifikansi terhadap produktivitas tenaga kerja (Y) di divisi 2 afdeling G Desa Dolok Kahean Kecamatan Tapian Dolok Kabupaten Simalungun maka perlu dilakukan uji t untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari hasil pengujian hipotesis pada tabel 9.

a). Pengaruh Faktor Tingkat Pendidikan Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja.

Dari Tabel 9 di atas diketahui bahwa nilai koefisien faktor tingkat pendidikan signifikansi t sebesar 0,29 tingkat pendidikan yang diperoleh adalah sig 0,77 maka nilai sig (0,77) > (0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya variabel tingkat pendidikan responden secara parsial tidak berpengaruh nyata terhadap tingkat produktivitas tenaga kerja pada tingkat kepercayaan 95%. Nilai koefisien regresi untuk variabel tingkat

pendidikan adalah 0,10. Artinya jika pendidikan karyawan bertambah satu jenjang maka Produktivitas tidak akan berpengaruh. Dugaan karena untuk dapat menghasilkan penyadapan yang baik dan produktivitas yang tinggi tidak memerlukan jenjang pendidikan yang tinggi. Karena saat menjalani suatu pendidikan tidak ada mempelajari teknik penyadapan, dan teknik penyadapan di pelajari ketika karyawan sudah diterima di perusahaan Pt. Bridgestone sebagai pekerjanya, dan karyawan diberi pelatihan-pelatihan sebelum memulai pekerjaan sebagai penyadap karet.

b). Pengaruh Faktor Jumlah Tanggungan Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja.

Dari Tabel 9 diatas diketahui nilai koefisien faktor jumlah tanggungan sebesar hasil t-hitung 0,23 variabel jumlah tanggungan yang diperoleh adalah sig 0,81 maka nilai sig (0,81) > (0,05), sehingga dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya variabel jumlah tanggungan responden secara parsial tidak berpengaruh nyata terhadap tingkat produktivitas tenaga kerja pada tingkat kepercayaan 95%. Nilai koefisien regresi untuk variabel jumlah tanggungan adalah 0,13. Artinya jika tanggungan karyawan bertambah maka Produktivitas tidak akan berpengaruh. Dugaan karena besarnya jumlah tanggungan yang karyawan miliki tidak akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan itu sendiri itu semua tergantung pada fisik dan stamina karyawan saat melakukan pekerjaan penyadap karet. itu semua tergantung kepada karyawan itu sendiri untuk meningkatkan produktivitas mereka agar bisa memenuhi kebutuhan sehari-harinya.

c). Pengaruh Faktor Pengalaman Bekerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja.

Dari Tabel 9 di atas diketahui nilai koefisien faktor pengalaman bekerja sebesar hasil t-hitung -1,12 pengalaman bekerja yang diperoleh adalah sig 0,26 maka nilai sig (0,26) > (0,05), sehingga dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya variabel pengalaman bekerja responden secara parsial tidak berpengaruh nyata terhadap tingkat produktivitas tenaga kerja pada tingkat kepercayaan 95%. Nilai koefisien regresi untuk variabel pengalaman bekerja adalah -0,18. Artinya jika pengalaman bekerja karyawan bertambah maka Produktivitas tidak akan berpengaruh. Dugaan karena saat dilapangan diketahui bahwa tenaga kerja yang berada pada daerah penelitian diketahui bahwa karyawan yang ada di afdeling tersebut merupakan karyawan yang sengaja dipindahkan perusahaan, hal ini dikarenakan tenaga kerja memang tidak mampu mengaplikasikan ilmu yang diberikan oleh perusahaan dengan baik walaupun sudah diberikan mengikuti pelatihan-pelatihan dan ini terbukti dari model atau sistem menyadap yang tidak sesuai dengan SOP perusahaan.

d). Pengaruh Faktor Premi Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja.

Pengaruh premi terhadap produktivitas tenaga kerja. Dari hasil uji parsial premi memiliki hasil t-hitung 7,21 jumlah premi yang di peroleh adalah sig sebesar 0 dengan kriteria apabila sig (0) < (0,05), maka H_0 diterima dan H_a diterima. Artinya, Premi secara parsial berpengaruh nyata terhadap produktivitas tenaga kerja di Divisi 2 afdeling G PT. Bridgestone Sumatera Rubber Estate desa Dolok kahean Kecamatan Tapian Dolok Kabupaten Simalungun pada tingkat

kepercayaan 95%. Nilai koefisien regresi untuk variabel premi adalah 0,02. Artinya jika premi karyawan bertambah maka Produktivitas akan bertambah dan ini sangat berpengaruh. Hal ini sesuai dengan asumsi *ceteris paribus*, bila premi naik maka produktivitas tenaga kerja meningkat dan sebaliknya bila premi turun maka produktivitas tenaga kerja akan menurun. Dengan demikian perubahan premi terhadap produktivitas tenaga kerja mempunyai arah yang negatif.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Karyawan di Divisi 2 afdeling G PT. Bridgestone Sumatera Rubber Estate khususnya penyadap karet sebagaimana tertera pada PKB (Perjanjian Kerjasama antara Direksi PT. Bridgestone Sumatera Rubber Estate dalam pasal 17 ayat 2 yaitu : jam kerja 1 (satu) hari bagi Distrik Manager/General Manager/kebun/unit adalah 8 jam sehari atau 48 jam seminggu). Tenaga Kerja memiliki Produktivitas yang beragam mulai dari yang 30Kg/hari, 35Kg/hari, 40Kg/hari dan hasil produktivitas sangat produktif melebihi target perusahaan karena adanya pengawasan terhadap karyawan penyadap karet.
2. Secara serempak ada pengaruh nyata antara tingkat pendidikan, jumlah tanggungan, pengalaman bekerja, terhadap produktivitas tenaga kerja. Secara parsial ada pengaruh nyata antara premi terhadap produktivitas tenaga kerja. Secara parsial tingkat pendidikan, jumlah tanggungan, pengalaman bekerja tidak berpengaruh nyata terhadap produktivitas tenaga kerja.

Saran

1. Supaya dilakukan pengawasan yang lebih intensif oleh pihak perkebunan, khususnya para asisten lapangan dalam hal pengumpulan dan pengambilan getah dilapangan.
2. Disarankan pada pihak perkebunan untuk dapat meninjau ulang asisten lembur dan premi dengan cara menaikkan harga premi agar para tenaga

kerja lebih termotivasi untuk meningkatkan produksi sehingga penghasilan kebun akan meningkat.

3. Perlu adanya peninjauan ulang terhadap kesejaterahan tenaga kerja khususnya dalam hal pendidikan anak karyawan dan kesehatan keluarga.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardiansyah, A. 2016. *Analisis Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Penyadap Karet di PT. Perkebunan Nusantara III*. Universitas Sebelas Maret.
- Dinas Pertanian Dharmasraya. 2013. Potensi Perkebunan Kelapa Sawit dan Perkebunan Karet.(Online) www.Dinas.Pertanian. Dharmasraya.go.id. Diakses 30 Maret 2017.
- Elisabeth, Y.R. 2012. Analisis Efisiensi Dan Produktivitas Tenaga Kerja Industri Tepung Terigu Di Indonesia. *Jurnal Ekonomi Pembangunan* Hal 166-123. Universitas Sriwijaya.
- Ferdinand, A, 2006. *Metode Penelitian Manajemen*. Universitas Diponegoro, Semarang.
- IRPAN, Muhammad. Analisis Optimasi Penggunaan Tenaga Kerja Usahatani Padi. 2019. Phd Thesis.
- Laidin, 2016. Analisis Produktivitas Tenaga Kerja Pada Pengolahan Kopro Di Kota Raha. *Jurnal Ekonomi* Vol 1 E-ISSN : 2503-1937.
- Litbang Pertanian. 2015. Penelitian Perkebunan Karet Alam. (Online) www.Litbang.Pertanian.go.id. Diakses 15 Maret 2017.
- Mahendra, A. 2014. *Analisis Pengaruh Pendidikan, Upah, Jenis Kelamin, Usia Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja (Studi Di Industri Kecil Tempe Di Kota Semarang)*. Semarang : Skripsi Program Sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
- Nugroho,A, 2016. Analisis Produktivitas Kerja Karyawan Outsourcing Pada PT. Siantar Putra Mandiri.
- Purnomowati, H.D., Darwanto,D.H., Widodo,S., Hartanto, S. 2014. Analisis Permintaan KaretAlam Indonesia di Pasar Internasional. (Online) *Journal Agribusiness and Rural Develompment Research* Vol 1, No 2 Diakses pada tanggal 26 Oktober 2017.
- Pusat Penelitian Karet Getas.2014. Penelitian Terhadap Karet Getas Sebagai Pembangunan Ekonomi Perkebunan Pertanian. (Online)

- Rismayadi,B, 2014. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan. Universitas Buana Perjuangan Karawang.
- Rustariyuni,S.D. 2014. Pengaruh Upah Dan Teknologi Terhadap Produktivitas Dan Penyerapan Tenaga Kerja Pada Industri Mebel Di Kota Denpasar. Vol. XIV No. 1:34-48 ISSN:1907-3275.
- Siagian, Sondang P, 2002. Meningkatkan Produktivitas Kerja Jakarta Asdi Mahasatya.
- Sugiatno, 2016. Analisis Pengaruh Produktivitas Tenaga Kerja Terhadap Penjualan PT 3M Indonesia. Jurnal Sekretari Vol. 3 No. 2.
- Sugiyono, 2013. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif. Alfabet: Bandung.
- Suparno, 2017. Peranan Sektor Industri Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Kota Surabaya. Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Hal 371-384 Vol 2 No 1, Surabaya.
- Suroyo, 2016. Kedisiplinan Yang Berdampak Pada Produktivitas Kerja Karyawan. Jurnal Parameter Vol 2 ISSN 1979-8865, Bandung.
- Ukkas,I. 2017. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Industri Kecil Kota Palopo. Jurnal Of Islamic Education Management Vol. 2. No. 2 ISSN: 2548-4052.
- Widodo, Suparno.E. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Lampiran 1. Data Responden

No	Nama	Umur	Tingkat Pendidikan(X1)	Jumlah Tanggungan(X2)	Pengalaman Bekerja(X3)
1	Selamet Harjo	48	12	4	12
2	Kusnadi	46	12	5	10
3	Sudarsono	40	12	3	9
4	Purwanto	39	12	4	8
5	Ali mukti	34	12	5	8
6	Sugito	54	9	6	23
7	Suyatno	42	12	4	13
8	Junaidi	54	6	5	26
9	Sumardi	58	6	6	24
10	Susiadi	53	9	5	18
11	Supriyatno	35	12	4	9
12	Sucipto	45	12	3	15
13	Darwan	46	12	5	14
14	Samriyadi	35	12	4	8
15	Liyatno	53	9	5	18
16	Samriyadi	52	9	4	15
17	Sugiono	51	6	3	14
18	Asanefendi	49	12	4	12
19	Juliadi	33	12	3	13

20	Ruslan	41	9	4	14
21	Edi	32	12	3	7
22	Kusnan	47	12	4	16
23	Sugito	48	12	3	15
24	Sugiri	33	12	2	8
25	Kusno	44	12	3	13
26	Misrin	45	12	4	10
27	Sabarudin	46	12	5	11
28	Suhariato	47	12	5	10
29	Sunarso	39	12	4	9
30	Samirin	37	12	3	8
31	Nasip	40	12	5	11
32	Pariono	42	12	4	10
33	Zupri	41	12	3	11
34	Sudi	44	12	4	12
35	Indra	45	12	5	14
36	Rusdi	46	12	4	12
37	Dedy	47	12	3	15
38	Saiman	44	12	5	13
Jumlah		1675	423	155	488
Rata-Rata		44	12	4	13

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2019

Lampiran 2. Data Total Premi/Bulan

No	Nama	Produksi/Bulan(Kg)	Target Perusahaan(Kg)	GAP	Jam Kerja	Jam Kerja Perusahaan	Gap	Total Premi/Bulan(Rp)
	Selamet							
1	Harjo	780	650	130	230	208	22	570,000
2	Kusnadi	910	650	260	217	208	9	440,000
3	Sударsono	884	650	234	219	208	11	454,000
4	Purwanto	832	650	182	220	208	12	422,000
5	Ali mukti	754	650	104	224	208	16	424,000
6	Sugito	702	650	52	225	208	17	392,000
7	Suyatno	754	650	104	226	208	18	464,000
8	Junaidi	728	650	78	230	208	22	518,000
9	Sumardi	910	650	260	222	208	14	540,000
10	Susiadi	1040	650	390	228	208	20	790,000
11	Supriyatno	1014	650	364	219	208	11	584,000
12	Sucipto	962	650	312	218	208	10	512,000
13	Darwan	1014	650	364	217	208	9	544,000
14	Samriyadi	1066	650	416	219	208	11	636,000
15	Liyatno	1092	650	442	220	208	12	682,000
16	Samriyadi	962	650	312	227	208	19	692,000
17	Sugiono	910	650	260	223	208	15	560,000
18	Asaneffendi	988	650	338	219	208	11	558,000
19	Juliadi	1040	650	390	220	208	12	630,000

20	Ruslan	1092	650	442	224	208	16	762,000
21	Edi	1170	650	520	225	208	17	860,000
22	Kusnan	988	650	338	226	208	18	698,000
23	Sugito	962	650	312	227	208	19	692,000
24	Sugiri	1040	650	390	228	208	20	790,000
25	Kusno	1040	650	390	225	208	17	730,000
26	Misrin	1040	650	390	219	208	11	610,000
27	Sabarudin	910	650	260	218	208	10	460,000
28	Suhariato	832	650	182	219	208	11	402,000
29	Sunarso	780	650	130	220	208	12	370,000
30	Samirin	1014	650	364	223	208	15	664,000
31	Nasip	1040	650	390	225	208	17	730,000
32	Pariono	1040	650	390	226	208	18	750,000
33	Zupri	910	650	260	230	208	22	700,000
34	Sudi	1040	650	390	230	208	22	830,000
35	Indra	1014	650	364	229	208	21	784,000
36	Rusdi	910	650	260	219	208	11	480,000
37	Dedy	1014	650	364	218	208	10	564,000
38	Saiman	988	650	338	220	208	12	578,000
Jumlah		36166	24700	11466	8474	7904	570	22,866,000
Rata-rata		951.7368421	650	302	223	208	15	601736.8421

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2019

Lampiran 3. Distribusi Nilai Variabel Independent dan Dependent

No	Nama	Tingkat Pendidikan(X1)	Jumlah Tanggungan(X2)	Pengalaman Bekerja(X3)	Produktivitas(Y)
	Selamet				
1	Harjo	12	4	12	30
2	Kusnadi	12	5	10	35
3	Sudarsono	12	3	9	34
4	Purwanto	12	4	8	32
5	Ali mukti	12	5	8	29
6	Sugito	9	6	23	27
7	Suyatno	12	4	13	29
8	Junaidi	6	5	26	28
9	Sumardi	6	6	24	35
10	Susiadi	9	5	18	40
11	Supriyatno	12	4	9	39
12	Sucipto	12	3	15	37
13	Darwan	12	5	14	39
14	Samriyadi	12	4	8	41
15	Liyatno	9	5	18	42
16	Samriyadi	9	4	15	37
17	Sugiono	6	3	14	35
18	Asanefendi	12	4	12	38
19	Juliadi	12	3	13	40
20	Ruslan	9	4	14	42

21	Edi	12	3	7	45
22	Kusnan	12	4	16	38
23	Sugito	12	3	15	37
24	Sugiri	12	2	8	40
25	Kusno	12	3	13	40
26	Misrin	12	4	10	40
27	Sabarudin	12	5	11	35
28	Suhariato	12	5	10	32
29	Sunarso	12	4	9	30
30	Samirin	12	3	8	39
31	Nasip	12	5	11	40
32	Pariono	12	4	10	40
33	Zupri	12	3	11	35
34	Sudi	12	4	12	40
35	Indra	12	5	14	39
36	Rusdi	12	4	12	35
37	Dedy	12	3	15	39
38	Saiman	12	5	13	38
Jumlah		423	155	488	1391
Rata-Rata		12	4.078947368	12.84210526	36.60526316

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2019

Lampiran 4. Data yang diolah

No	Nama	Tingkat Pendidikan (X1)	Jumlah Tanggungan (X2)	Pengalaman Bekerja (X3)	Premi (X4)	Produktivitas (Y)
1	Selamet Harjo	12	4	12	570.000	30
2	Kusnadi	12	5	10	440.000	35
3	Sudarsono	12	3	9	454.000	34
4	Purwanto	12	4	8	422.000	32
5	Ali mukti	12	5	8	424.000	29
6	Sugito	9	6	23	392.000	27
7	Suyatno	12	4	13	464.000	29
8	Junaidi	6	5	26	518.000	28
9	Sumardi	6	6	24	540.000	35
10	Susiadi	9	5	18	790.000	40
11	Supriyatno	12	4	9	584.000	39
12	Sucipto	12	3	15	512.000	37
13	Darwan	12	5	14	544.000	39
14	Samriyadi	12	4	8	636.000	41
15	Liyatno	9	5	18	682.000	42
16	Samriyadi	9	4	15	692.000	37
17	Sugiono	6	3	14	560.000	35
18	Asan efendi	12	4	12	558.000	38

19	Juliadi	12	3	13	630.000	40
20	Ruslan	9	4	14	762.000	42
21	Edi	12	3	7	860.000	45
22	Kusnan	12	4	16	698.000	38
23	Sugito	12	3	15	692.000	37
24	Sugiri	12	2	8	790.000	40
25	Kusno	12	3	13	730.000	40
26	Misrin	12	4	10	610.000	40
27	Sabarudin	12	5	11	460.000	35
28	Suharianto	12	5	10	402.000	32
29	Sunarso	12	4	9	370.000	30
30	Samirin	12	3	8	664.000	39
31	Nasip	12	5	11	730.000	40
32	Pariono	12	4	10	750.000	40
33	Zupri	12	3	11	700.000	35
34	Sudi	12	4	12	830.000	40
35	Indra	12	5	14	784.000	39
36	Rusdi	12	4	12	480.000	35
37	Dedy	12	3	15	564.000	39
38	Saiman	12	5	13	578.000	38

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2019

Notes

Output Created

16-NOV-2019 10:59:25

Lampiran 4. Hasil output Regressio

Regression

Notes

Output Created

Comments

Input

Active Dataset

Filter

Weight

Split File

N of Rows in Working Data File

Missing Value Handling

Definition of Missing

Cases Used

Syntax

Resources

Processor Time

Elapsed Time

Memory Required

Additional Memory Required for Residual Plots

Comments			
Input	Active Dataset	DataSet0	
	Filter	<none>	
	Weight	<none>	
	Split File	<none>	
	N of Rows in Working Data File		38
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.	
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.	
Syntax		REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Y /METHOD=ENTER x1 x2 x3 x4 /SCATTERPLOT=(*ZPR ED ,*SRESID) /RESIDUALS HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID).	

Resources	Processor Time	00:00:03,90
	Elapsed Time	00:00:03,48
	Memory Required	2308 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	888 bytes

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Premi, Tingkat Pendidikan, Jumlah Tanggungan, Pengalaman Bekerja ^b		Enter

a. Dependent Variable: Produktivitas

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,811 ^a	,657	,616	2,713

a. Predictors: (Constant), Premi, Tingkat Pendidikan, Jumlah Tanggungan, Pengalaman Bekerja

b. Dependent Variable: Produktivitas

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	466,118	4	116,530	15,828	,000 ^b
	Residual	242,961	33	7,362		
	Total	709,079	37			

a. Dependent Variable: Produktivitas

b. Predictors: (Constant), Premi, Tingkat Pendidikan, Jumlah Tanggungan, Pengalaman Bekerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22,030	6,465		3,407	,002
	Tingkat Pendidikan	,106	,365	,045	,292	,772
	Jumlah Tanggungan	,132	,571	,028	,231	,819
	Pengalaman Bekerja	-,181	,161	-,184	-1,125	,269
	Premi	,025	,003	,783	7,213	,000

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Tingkat Pendidikan	,445	2,247
Jumlah Tanggungan	,688	1,452
Pengalaman Bekerja	,389	2,572
Premi	,881	1,136

a. Dependent Variable: Produktivitas

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimensi	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Tingkat Pendidikan	Jumlah Tanggungan
1	1	4,804	1,000	,00	,00	,00
	2	,122	6,284	,00	,02	,02
	3	,053	9,555	,00	,02	,22
	4	,019	16,042	,01	,13	,69
	5	,003	37,976	,98	,83	,07

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Variance Proportions	
		Pengalaman Bekerja	Premi
1	1	,00	,00
	2	,18	,04
	3	,06	,38
	4	,31	,47
	5	,44	,12

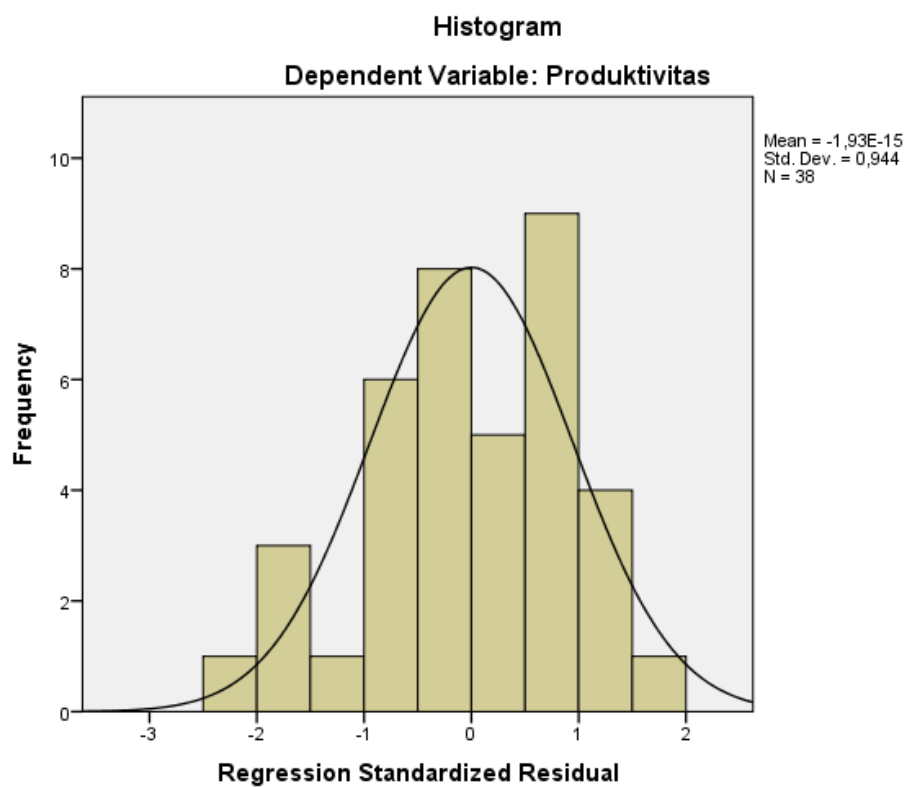
a. Dependent Variable: Produktivitas

Residuals Statistics^a

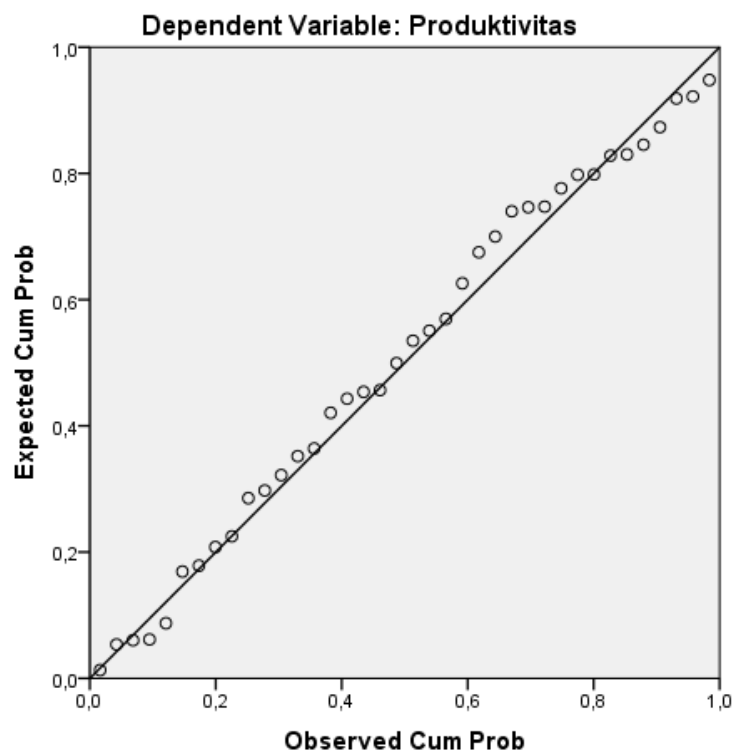
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	29,50	44,13	36,61	3,549	38
Std. Predicted Value	-2,002	2,120	,000	1,000	38
Standard Error of Predicted Value	,512	1,938	,943	,285	38
Adjusted Predicted Value	30,34	43,94	36,63	3,539	38
Residual	-6,039	4,410	,000	2,563	38
Std. Residual	-2,226	1,625	,000	,944	38
Stud. Residual	-2,267	1,709	-,005	1,007	38
Deleted Residual	-6,263	4,873	-,028	2,929	38
Stud. Deleted Residual	-2,429	1,762	-,011	1,030	38
Mahal. Distance	,346	17,907	3,895	3,266	38
Cook's Distance	,000	,230	,029	,044	38
Centered Leverage Value	,009	,484	,105	,088	38

a. Dependent Variable: Produktivitas

Charts



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot

