

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI  
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN POTONG BUAH  
PT.SOCFINDO  
(STUDI KASUS : PT.SOCFINDO Kebun Sei. Liput/M. Ara,  
Kecamatan Kejuruan Muda, Kabupaten Aceh Tamiang)**

**S K R I P S I**

Oleh :

**ACHMAD FAZAR MAULANA  
NPM: 1204300095  
PROGRAM STUDI: AGRIBISNIS**



**FAKULTAS PERTANIAN  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
M E D A N  
2017**

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI  
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN POTONG BUAH  
PT.SOCFINDO  
(STUDI KASUS : PT.SOCFINDO Kebun Sei. Liput/M. Ara,  
Kecamatan Kejuruan Muda, Kabupaten Aceh Tamiang,)**

**S K R I P S I**

**Oleh :**

**ACHMAD FAZAR MAULANA  
1204300095  
AGRIBISNIS**

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

Komisi Pembimbing

**Muhammad Thamrin, S.P, M.Si**  
Ketua

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

Disahkan Oleh :  
Dekan

**Ir. Alridiwirah, M.M**

## PERNYATAAN

Dengan ini saya :

Nama : Achmad Fazar Maulana  
NPM : 1204300095  
Judul Skripsi : “FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN POTONG BUAH PT.SOCFINDO, (STUDI KASUS : PT.SOCFINDO KEBUN SEI LIPUT/M. ARA, KABUPATEN ACEH TAMIANG, KECAMATAN KEJURUAN MUDA)”

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran dan pemaparan asli dari saya sendiri, baik untuk naskah laporan maupun kegiatan programming yang tercantum sebagai bagian dari skripsi ini. Jika terdapat karya orang lain, saya akan mencatumkan sumber yang jelas.

Demikian pernyataan ini 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,.....

Yang menyatakan

Materai 6000

.....

## **ABSTRACT**

*This research was conducted in November 2016 until January 2017 at PT. SOCFINDO Kebun Sei Liput / M. Ara, Kecamatan Kejuruan Muda, Aceh Tamiang District. The formulation of the problem in this research is how the influence of the factors of education, age and premium on work productivity of employees cut fruit in PT.SOCFINDO Kebun Sei Liput / M. Fig. The research was conducted by using case study, by taking 30 employees of fruit pieces as sample. Determination of sample using proportionate stratified random sampling method. To test the research hypothesis is done by using multiple linear regression analysis that is F test (simultaneous), t test (partial) and coefficient of multiple determination. The variables studied were education, age and employee premium. Based on the results of the study found that the value of F or simultaneous test that obtained R - Square of 92.6%. Where this value identifies that simultaneously the work productivity of employees cut fruit affected by education, age and premium, and the rest influenced by other factors outside the variable that is equal to 7.4%. The result of t test value that have real effect to work productivity of employee cut fruit that is premium. While education and age have no real effect.*

## RINGKASAN

**Achmad Fazar Maulana (1204300095)**, dengan judul skripsi “**Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan potong buah PT. SOCFINDO**” (Studi Kasus: Desa Sei Liput, Kecamatan Kejuruan Muda, Kabupaten Aceh Tamiang) dibawah bimbingan bapak Muhammad Thamrin, S.P., M.Si selaku ketua komisi pembimbing dan bapak Akbar Habib, S.P., M.P selaku anggota komisi pembimbing.

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan November 2016 sampai dengan bulan Januari 2017 di PT. SOCFINDO Kebun Sei Liput/M. Ara, Kecamatan Kejuruan Muda, Kabupaten Aceh Tamiang. Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh faktor-faktor pendidikan, usia dan premi terhadap produktivitas kerja karyawan potong buah di PT.SOCFINDO Kebun Sei Liput/M. Ara.

Penelitian dilakukan dengan menggunakan studi kasus (*case study*), dengan mengambil 30 karyawan potong buah sebagai sampel. Penentuan sampel menggunakan metode *proportionate stratified random sampling*. Untuk menguji hipotesis penelitian dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda yaitu uji F (simultan), uji t (parsial) dan koefisien determinasi berganda. Variabel-variabel yang diteliti adalah pendidikan, usia dan premi karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian didapat bahwa nilai uji F atau simultan bahwa didapat R – Square sebesar 92,6%. Dimana nilai ini mengidentifikasi bahwa secara serempak produktivitas kerja karyawan potong buah dipengaruhi oleh pendidikan, usia dan premi, dan selebihnya dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel yaitu sebesar 7,4%. Hasil nilai uji t yang berpengaruh nyata terhadap produktivitas kerja karyawan potong buah yaitu premi. Sedangkan pendidikan dan usia tidak berpengaruh nyata.

## RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama **Achmad Fazar Maulana**, dilahirkan di Kuala Simpang pada tanggal 17 September 1994, anak pertama dari 3 bersaudara yang merupakan dari pasangan orang tua **Ahmad Fadly Effendi** dan **Irma Suryani**.

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

1. Pada tahun 1998-2000, menjalani pendidikan Taman Kanak-Kanak Tunas Harapan Sei Liput di Aceh Tamiang.
2. Pada tahun 2000-2006, menjalani pendidikan Sekolah Dasar Negeri Sungai Liput di Aceh Tamiang.
3. Pada tahun 2006-2009, menjalani pendidikan Sekolah Menengah Pertama Negeri 2 Kejuruan Muda di Aceh Tamiang.
4. Pada tahun 2009-2012, menjalani pendidikan Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Kejuruan Muda di Aceh Tamiang.
5. Pada tahun 2012, menjalani masa penyambutan mahasiswa/i baru dan masta Perguruan Tinggi Swasta (PTS) di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU) Fakultas Pertanian Jurusan Agribisnis.
6. Pada tahun 2012-2017, menjalani pendidikan Perguruan Tinggi Swasta (PTS) di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU) Fakultas Pertanian Jurusan Agribisnis.
7. Bulan januari sampai bulan february 2015 melaksanakan Praktek Kerja Lapangan (PKL) di PT. SOCFINDO Kebun Sei Liput/M.Ara, Aceh Tamiang. Bulan desember 2016 sampai dengan bulan february 2017, melakukan penelitian skripsi di PT. SOCFINDO Kebun Sei Liput/M.Ara, Kecamatan Kejuruan Muda, Kabupaten Aceh Tamiang.

## UCAPAN TERIMA KASIH

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

1. Kedua orang tua saya Ahmad Fadly Effendi dan Irma Suryani yang selama ini telah memberikan dukungan moril dan materil serta selalu mendo'akan dan memberikan kasih sayang yang tiada batasnya kepada penulis.
2. Bapak Muhammad Thamrin, S.P., M.Si sebagai ketua pembimbing Skripsi.
3. Bapak Akbar Habib S.P.,M.P sebagai anggota pembimbing Skripsi.
4. Bapak Alridiwirah, M.M selaku Dekan Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Ibu Ir. Hj. Asritanarni Munar, M.P selaku Wakil Dekan I Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Hadriman Khair, S.P., M.Sc selaku Wakil Dekan III Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Teman-teman seperjuangan yang sangat saya sayangi, Lidya Ayu Adriati, Defan Pratama, Ahmad Rifa'i, Andi M. Fachrozi, Fadhil Ahmad Lubis, Fauzul Haq, Debi Astaghfirly Damanik, Keluarga Besar Kendurikopi yang selalu memberikan bantuan dan masukan yang bermanfaat kepada penulis.

## **KATA PENGANTAR**

Alhamdulillah penulis ucapkan kehadiran Allah SWT berkat rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan baik. Serta tidak lupa Shalawat dan salam kepada Nabi besar Muhammad SAW. Adapun judul dari Skripsi ini adalah **“FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN POTONG BUAH PT. SOCFINDO”** (Kasus : Desa Sungai Liput, Kecamatan Kejuruan Muda, Kabupaten Aceh Tamiang). Skripsi ini di buat bertujuan untuk mengetahui apakah karyawan pada perusahaan kelapa sawit tersebut sudah sejahtera. Penulis menyadari bahwa Skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, baik dalam penyajian materi maupun ide-ide pokok yang penulis sampaikan. Untuk itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun untuk perbaikan selanjutnya pada masa yang akan datang. Akhirnya penulis berharap agar Skripsi ini dapat memberikan informasi yang bermanfaat bagi para pembacanya, Amin

Medan, 22 April 2017

Penulis



## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>RINGKASAN .....</b>	<b>i</b>
<b>RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>ii</b>
<b>UCAPAN TERIMA KASIH .....</b>	<b>iii</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>ix</b>
<b>PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
Latar Belakang .....	1
Perumusan Masalah .....	6
Tujuan Penelitian .....	6
Manfaat Penelitian .....	6
<b>TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>7</b>
Pengertian Produktivitas .....	7
Unsur-Unsur Produktivitas .....	7
Faktor-faktor yang Menentukan Produktivitas .....	7
Pendidikan .....	12
Usia .....	14
Premi .....	15
Penelitian Terdahulu .....	18
Kerangka Pemikiran .....	20
Hipotesis Penelitian.....	22
<b>METODE PENELITIAN .....</b>	<b>23</b>
Metode Penelitian .....	23
Penentuan Daerah Penelitian .....	23
Metode Penentuan Sampel .....	23
Metode Pengumpulan Data .....	25
Metode Analisis Data .....	25
Uji Asumsi Klasik .....	25

Analisis Regresi Linier Berganda .....	26
Definisi dan Batasan Operasional .....	29
<b>DESKRIPSI UMUM DAERAH PENELITIAN .....</b>	<b>30</b>
Letak dan Luas Daerah Penelitian .....	30
Keadaan Penduduk .....	31
Prasarana Umum .....	31
Karakteristik Sampel .....	32
<b>HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>34</b>
Uji Asumsi Klasik .....	35
Analisis Regresi Linier Berganda .....	37
<b>KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>42</b>
Kesimpulan .....	42
Saran .....	42
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>43</b>

## DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
1.	Produksi TBS PT. SOCFINDO Kebun Sei Liput/ M. Ara Tahun 2011-2015 .....	4
2.	Jumlah Karyawan Panen PT. SOCFINDO Kebun Sei Liput/M. Ara .....	24
3.	Jumlah Pekerja PT. SOCFINDO Kebun Sei Liput/M. Ara .....	31
4.	Prasarana Umum PT. SOCFINDO Kebun Sei Liput/M. Ara .....	32
5.	Karakteristik Karyawan Potong Buah PT. SOCFINDO Kebun Sei Liput/M. Ara.....	32
6.	Uji Kolmogorov Smirnov .....	35
7.	Uji Multikolinearitas Data.....	36
8.	Hasil olah Data Regresi Linier Berganda .....	38

## DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
1.	Skema Kerangka Penelitian .....	21
2.	Uji Normalitas Data .....	34
3.	Uji Heterokedastifitas Data .....	37

## DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Judul	Halaman
1.	Analisis Regresi Linier Berganda antara variabel X dan Y .....	45
2.	Karakteristik Sampel .....	46
3.	Sistem Premi Karyawan Potong Buah PT. SOCFINDO Kebun Sei Liput/M. Ara .....	47
4.	Output Olahan Data .....	49

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang**

Provinsi Sumatera Utara (Sumut) tercatat sebagai Provinsi dengan luas wilayah perkebunan kelapa sawit terbesar kedua di Indonesia, setelah Provinsi Riau. Sumut tercatat memiliki 1,1 juta hektar (ha) kebun kelapa sawit. Jumlah itu mencapai 24 persen dari total wilayah daratan Sumatera Utara, yang mencapai 72 ribu km persegi. Perkebunan di Sumatera Utara masih di bawah Riau yang memiliki perkebunan kelapa sawitnya mencapai 2 juta hektar (Mangkei, 2014).

Komoditi sawit menjadi tanaman primadona di Sumatera Utara. Upaya peningkatan produksi dan produktivitas perkebunan sawit merupakan rencana pemerintah Sumatera Utara di sektor perkebunan. Pemerintah juga akan terus mendorong terus munculnya inovasi dan teknologi mesin-mesin pengelola kelapa sawit, sehingga hasil produksi bisa dinaikkan, dengan biaya yang lebih efisien. Penambahan luas kebun ditambah dengan inovasi alat pengolahnya, akan membuat Sumatera Utara lebih sejahtera.

Banyak perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan di Sumatera Utara karena daerah Sumatera Utara sendiri di kenal dengan keadaan tanahnya yang baik dan cocok untuk di Tanami tanaman kelapa sawit. Tidak hanya perusahaan perkebunan dalam negeri seperti PT. Perkebunan Nusantara dan perusahaan BUMN lainnya, Sumatera Utara juga di tempati banyak perusahaan-perusahaan dari luar negeri atau milik swasta asing, dan tidak jarang pula perusahaan swasta asing yang mendominasi produktivitas perkebunannya. Dapat kita lihat berjuta-juta hektar lahan perkebunan kelapa sawit tersebar di berbagai

daerah di Sumatera Utara dan hanya sebagian kecil yang dimiliki oleh perkebunan rakyat selebihnya adalah milik perusahaan-perusahaan perkebunan.

Perusahaan yang mendominasi bisnis kelapa sawit di Sumatera Utara selain PT. Perkebunan Nusantara, Inalum dan lainnya saat ini juga didominasi oleh perusahaan swasta asing seperti PT. Socfin Indonesia atau PT. SOCFINDO. Perusahaan perkebunan swasta asing yang bergerak pada bidang kelapa sawit ini mewarnai persaingan-persaingan bisnis di sektor tanaman perkebunan di Sumatera Utara khususnya pada komoditi kelapa sawit. Dengan kualitas buah yang unggul dan manajemen yang baik PT. SOCFINDO menjadi perusahaan yang sangat produktif di Indonesia maupun dunia. Manajemen SDA (Sumber Daya Manusia) dan SDM (Sumber Daya Manusia) yang baik membuat PT. SOCFINDO dikenal di berbagai daerah di Indonesia dengan produktivitas yang unggul dan dapat diandalkan.

Pemanfaatan sumber daya manusia menjadi hal yang sangat vital bagi perusahaan sebesar PT. SOCFINDO, berbagai upaya-upaya yang mencakup peningkatan produktivitas karyawan seperti pemberian pelatihan kerja, pemberian kompensasi dan bonus upah kerja menjadi hal yang wajib dilaksanakan guna memenuhi kebutuhan pemeliharaan kesejahteraan karyawan yang berimbas positif pada peningkatan produktivitas kerja karyawannya.

PT. Socfin Indonesia sendiri telah berdiri sejak lama di Indonesia. Di Sumatera sendiri pabrik pengolahan kelapa sawit pertama yang didirikan yaitu pada tahun 1988 di daerah Sungai Liput kecamatan Kejuruan Muda Kabupaten Aceh Tamiang dengan nama PT. SOCFINDO Kebun Sei Liput/M. Ara. Maka perusahaan ini merupakan salah satu produsen benih kelapa sawit yang sudah

mapan dan berpengalaman. Saat ini PT. SOCFINDO merupakan produsen kecambah kelapa sawit dengan penjualan terbesar di Dunia. Secara resmi menjadi produsen sejak tahun 1984 berdasarkan S.K. Mentan No. K.B. 320/261/Kpts/1984, tanggal 7 Mei 1984 dengan jangkauan pemasarannya untuk domestik mulai dari Nangroe Aceh Darussalam hingga Papua, serta memiliki pasar ekspor ke luar negeri seperti Amerika Latin, Asia Tenggara dan Afrika Barat/Tengah.

PT. SOCFINDO Kebun Sei Liput/M. Ara telah merilis 3 varietas benih kelapa sawit unggul yaitu DxP Unggul Socfindo (L), DxP Unggul (Y), dan DxP Unggul Socfindo MT Gano. Secara mendasar perbedaan ke-3 varietas tersebut terletak pada sifat karakter pertumbuhannya yang meninggi dan jumlah tandan yang diproduksi per tahun. DxP Unggul Socfindo (L) memiliki pertumbuhan meninggi yang lambat (rata-rata 45 - 50 cm/tahun) sedangkan DxP Unggul Socfindo (Y) memiliki pertumbuhan moderat yaitu (rata-rata 50 - 60 cm/tahun). Jumlah tandan pada pohon DxP Socfindo (L) lebih banyak dari DxP Unggul Socfindo (Y).

Dengan standart seperti itu PT. SOCFINDO Kebun Sei Liput/M. Ara menjadi produsen kelapa sawit ternama di dunia, akan tetapi hal itu tidak dapat menjamin secara umum, ada faktor lain yang harus selalu diperhatikan oleh suatu perusahaan yaitu produktivitas karyawan.

Produktivitas PT. SOCFINDO Kebun Sei Liput/M. Ara saat ini produksi Tbs nya menurun dari tahun 2010-2014. Berbagai faktor sangat mempengaruhi hal tersebut dimana salah satunya adalah faktor produktivitas karyawannya. Produktivitas karyawan menjadi hal yang sangat penting dimana jika karyawan



terus bersemangat dalam pekerjaannya otomatis perusahaan mendapatkan keuntungan dalam produktivitasnya.

Dari hasil pengamatan sementara yang didapat secara deskriptif di dapat produksi panen buah yang menurun selama 5 tahun terakhir yang secara langsung dipengaruhi oleh faktor produksi.

**Tabel 1. Produksi TBS PT. SOCFINDO Kebun Sei Liput/M. Ara**

Tandan Buah Segar				
Tahun	Diterima (Kg)	Diolah (Kg)	Restan (Kg)	Kapasitas Pabrik (Kg TBS/Jam)
2012	618.336.210	617.628.160	203.780	235.111
2013	574.521.820	574.204.120	823.670	216.971
2014	528.479.980	508.461.460	591.720	215.329
2015	496.613.840	496.289.270	349.830	215.118
2016	474.530.400	474.825.150	495.250	216.919
Jumlah	2.692.482.250	2.671.408.160	2.464.250	1.099.448
Rataan	538.496.450	534.281.632	492.850	219.889,6

*Sumber : Data Sekunder Diolah, 2016*

Dari Tabel.1 di atas dapat dilihat hasil panen yang diterima oleh pabrik pengolahan kelapa sawit mulai dari tahun 2012-2016 terus menurun, selain dipengaruhi oleh program replanting ternyata juga dipengaruhi oleh tenaga kerja yang menurun produktivitasnya.

Produktivitas adalah perbandingan antara keluaran (output) dengan masukan (input) atau merupakan perbandingan antara keluaran dan masukan serta mengutarakan cara pemanfaatan baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi suatu barang atau jasa (Ratih, 2011).

Peningkatan ataupun penurunan produksi dan produktivitas suatu perusahaan dipengaruhi oleh peningkatan dan penurunan produksi dan produktivitas tenaga kerja yang tercakup di dalamnya. Tenaga kerja pada perusahaan-perusahaan seperti perkebunan umumnya adalah karyawan.

Karyawan yang berhubungan secara langsung dengan produk yang dihasilkan perkebunan adalah karyawan panen sebagai pemanen dari kelapa sawit yang dihasilkan.

Dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi, karyawan bukan hanya sebagai objek tetapi juga sebagai subjek (pelaku). Karyawan dapat menjadi perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam pencapaian tujuan perusahaan, serta mempunyai pikiran, perasaan, dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikapnya terhadap pekerjaan. Karyawan memberikan kontribusi kepada perusahaan berupa kemampuan, keahlian, dan ketrampilan yang dimiliki, sedangkan perusahaan diharapkan memberikan imbalan dan penghargaan kepada karyawan secara adil sehingga dapat memberikan kepuasan. Dan pada akhirnya karyawan tersebut mampu meningkatkan kinerja (prestasi kerja) nya dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Produktivitas tenaga kerja merupakan salah satu faktor dalam proses produksi. Produktivitas tenaga kerja banyak dipengaruhi oleh berbagai faktor. Sering kali faktor tingkat pendidikan, usia karyawan dan premi menjadi masalah terhadap produktivitas kerja karyawan.

Dengan adanya permasalahan tersebut dan dengan melihat faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Panen Buah di PT. SOCFINDO ( Studi Kasus : Kebun Sei Liput/M. Ara, Kecamatan Kejuruan Muda Kabupaten Aceh Taminag)” dengan variabel pendidikan, usia karyawan dan sistem pemberian premi.

### **Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh faktor-faktor pendidikan, usia dan premi terhadap produktivitas kerja karyawan potong buah di PT.SOCFINDO Kebun Sei Liput/M. Ara?

### **Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Mengetahui pengaruh faktor-faktor pendidikan, usia dan premi terhadap produktivitas kerja karyawan potong buah di PT.Socfindo Kebun Sei Liput/M. Ara?

### **Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Sebagai masukan dan bahan pertimbangan bagi perusahaan dan pengusaha serta pihak-pihak lain yang membutuhkan.
2. Sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya yang arah dan cakupan penelitian yang lebih luas.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Pengertian Produktivitas**

Istilah produktivitas (productivity) mengacu kepada kuantitas barang dan jasa yang bias dihasilkan seorang pekerja per jam-kerja. Produktivitas merupakan perbandingan antara output dan input atau dengan kata lain produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan. Produktivitas adalah perbandingan antara keluaran (output) dengan masukan (input) atau merupakan perbandingan antara keluaran dan masukan serta mengutarakan cara pemanfaatan baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi suatu barang atau jasa (Ratih, 2011).

Produktivitas bukanlah suatu perhitungan kuantitas tetapi suatu rasio, suatu perbandingan dan merupakan suatu pengukuran matematis dari suatu tingkat efisiensi. Produksi berkaitan dengan kuantitas, sedangkan produktivitas adalah hasil persatuan dari suatu input (masukan). Jadi merupakan perbandingan antara output dan input (Ratih, 2011).

### **Unsur-unsur produktivitas**

Unsur-unsur produktivitas adalah:

- a. Mesin dengan peralatannya.
- b. Tenaga kerja.
- c. Bahan mentah atau bahan setengah jadi untuk berproduksi.
- d. Uang sebagai modal kerja.

### **Faktor-faktor yang menentukan produktivitas**

- a. Modal fisik

Para pekerja akan lebih produktif jika mereka memiliki peralatan untuk bekerja. Peralatan dan infrastruktur yang digunakan untuk memproduksi barang

dan jasa dinamakan modal fisik (physical capital), atau barang modal. Dengan semakin banyak peralatan, pekerjaan bisa diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih akurat. Hal ini berarti seorang pekerja yang hanya memiliki peralatan sederhana menghasilkan lebih sedikit perabotan per minggu dibandingkan seorang pekerja yang menggunakan peralatan canggih.

Input yang digunakan untuk membuat barang dan jasa tenaga kerja, modal, dan lain-lain dinamakan dengan faktor produksi (factor of production). Salah satu karakteristik penting dari barang modal adalah bahwa barang modal adalah faktor produksi yang diciptakan oleh faktor-faktor produksi lain. Barang modal adalah input proses produksi yang sebelumnya merupakan output dari proses produksi lain. Jadi, barang modal adalah faktor produksi yang digunakan untuk memproduksi semua jenis barang dan jasa, termasuk barang-barang modal lain.

#### b. Modal manusia

Faktor penentu produktivitas yang kedua adalah modal manusia. Modal manusia (human capital) merupakan istilah ekonom untuk pengetahuan dan keahlian yang diperoleh pekerja melalui pendidikan, pelatihan, dan pengalaman. Modal manusia meliputi keahlian-keahlian yang diperoleh selama TK, SD, SMP, SMU, perkuliahan, dan pelatihan-pelatihan kerja.

Walaupun pendidikan, pelatihan, dan pengalaman merupakan modal tidak berwujud, tidak seperti mesin bubut, buldizer, dan bangunan, modal manusia serupa dengan modal fisik dalam beberapa hal. Modal manusia menaikkan kemampuan sebuah Negara untuk membuat barang dan jasa. Juga seperti modal fisik, modal manusia merupakan faktor produksi yang dihasilkan

oleh faktor produksi lain. Penciptaan modal manusia meminta input-input dalam bentuk dosen, perpustakaan dan waktu perkuliahan. Sebetulnya mahasiswa dapat dipandang sebagai “pekerja” yang memiliki tugas penting menciptakan modal manusia yang akan digunakan dalam proses produksi di masa depan.

### c. Sumber Daya Alam

Penentu produktivitas yang ketiga adalah sumber daya alam (natural resources). Sumber daya alam merupakan input-input produksi yang disediakan oleh alam, seperti tanah, sungai dan deposit-deposit mineral. Sumber daya alam mempunyai dua bentuk yang dapat diperbarui dan yang tidak dapat diperbarui.

Menghasilkan barang dan jasa diperlukan sumber-sumber daya. Sumber-sumber daya tersebut tanah dan modal, termasuk mesin - mesin, peralatan, bahan mentah, tenaga listrik, kemajuan teknologi dan lain-lain. Namun di antara semua faktor produksi tersebut sumber daya manusia memegang peranan utama dalam peningkatan produktivitas, karena alat produksi dan teknologi pada hakikatnya adalah hasil karya manusia. Oleh karena itu, produktivitas lebih ditonjolkan dan menjadi pusat perhatian, produktivitas tenaga kerja menunjukkan adanya keterkaitan antara hasil kerja dengan satuan waktu.

Seorang tenaga kerja yang produktif adalah seorang tenaga kerja yang cekatan dan mampu menghasilkan barang dan jasa sesuai mutu yang ditetapkan dalam waktu yang singkat. Hal itu memungkinkan bila tenaga kerja tersebut mendapatkan pendidikan dan latihan, sehat berenergi peralatan dan kesempatan berprestasi. Namun yang lebih penting ialah masing-masing tenaga kerja perlu mempunyai sikap serta etika kerja dan motivasi terhadap mutu kehidupan hari esok yang lebih baik (Ratih, 2011).

Mengukur produktivitas unsur-unsur yang perlu diperhatikan adalah sebagai berikut :

a. Input atau masukan

Input atau masukan dalam hal ini dapat berupa jumlah tenaga kerja, upah/ gaji yang dibayarkan selama periode tertentu.

b. Output atau keluaran

Output adalah sesuatu yang dihasilkan. Dalam perhitungannya, output atau keluaran dapat menggunakan jumlah satuan fisik atau produk, jasa atau jumlah pekerjaan.

Dijelaskan pula bahwa produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh faktor umur, upah, dan pendidikan. Dimana apabila tingkat upah naik maka produktivitas tenaga kerja meningkat, tingkat umur naik maka produktivitas tenaga kerja meningkat dan apabila tingkat pendidikan tenaga kerja tinggi juga akan berpengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja.

Produktivitas tenaga kerja juga dipengaruhi oleh berbagai faktor yang digolongkan menjadi enam faktor yaitu :

a. Pendidikan Latihan

Pendidikan membentuk dan menambah pengetahuan seseorang untuk mengerjakan sesuatu dengan lebih cepat dan tepat, sedangkan latihan membentuk dan meningkatkan keterampilan kerja. Dengan demikian semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, semakin tinggi tingkat produktivitas.

b. Gizi dan Kesehatan

Keadaan gizi dan kesehatan yang baik memberikan kemampuan serta kesegaran fisik dan mental seseorang dalam melakukan pekerjaan, semakin baik keadaan gizi dan kesehatan seseorang, semakin tinggi produktivitas.

c. Penghasilan (upah) dan Jaminan Sosial

Penghasilan dan jaminan sosial dalam arti imbalan atau penghargaan dapat menjadi pendorong untuk bekerja lebih produktif. Penghasilan dan jaminan sosial seseorang berkaitan langsung dengan kemampuannya untuk memenuhi kebutuhan pokok yang lebih lanjut mempengaruhi produktivitas kerjanya.

d. Kesempatan Kerja

Tingkat produktivitas seseorang juga sangat tergantung pada kesempatan, dalam hal ini sekaligus berarti kesempatan untuk bekerja, pekerjaan yang sesuai dengan pendidikan dan keterampilan tiap-tiap orang dan kesempatan untuk mengembangkan diri.

e. Manajemen

Faktor manajemen sangat berperan dalam peningkatan produktivitas kerja baik secara langsung melalui perbaikan pengorganisasian tata prosedur yang terkecil pemborosan, maupun secara tidak langsung melalui penciptaan jaminan kesempatan bagi seseorang untuk berkembang, penyediaan fasilitas latihan dan perbaikan penghasilan jaminan sosial.

f. Kebijakan Pemerintah

Usaha peningkatan produktivitas sangat sensitif terhadap kebijakan pemerintah dibidang produksi, investasi, perijinan usaha teknologi, moneter, fiskal, harga, distribusi dan lain-lain. Tiap-tiap kebijakan dibidang tersebut



mempengaruhi produktivitas baik secara langsung maupun tidak langsung melalui pendidikan dan latihan, gizi dan kesehatan, penghasilan dan jaminan sosial, kesempatan kerja dan manajemen. Usaha peningkatan produktivitas disatu pihak menuntut perluasan kesempatan kepada yang didasarkan pada perencanaan tenaga kerja sehingga setiap orang yang ingin dan mampu bekerja memperoleh pekerjaan, dimana ia memperoleh kesempatan meningkatkan produktivitas, dilain pihak peningkatan produktivitas melalui teknologi dikhawatirkan dapat mengurangi tenaga kerja.

### **Pendidikan**

Pendidikan diyakini sangat berpengaruh terhadap kecakapan, tingkah laku dan sikap seseorang, dan hal ini semestinya terkait dengan tingkat produktivitas kerja seseorang. Artinya secara rata-rata makin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka makin memungkinkan orang tersebut memberikan kontribusi kerja yang lebih tinggi. Di banyak negara pendidikan sampai jenjang tertentu dinyatakan gratis apabila bersekolah pada fasilitas pendidikan yang disediakan pemerintah.

Di Indonesia pendidikan hingga SD (6 tahun) dinyatakan gratis dan ada gagasan membuat ini gratis hingga tingkat SLTP (9 tahun). Di banyak negara yang sudah maju pendidikan hingga tingkat SMU (12 tahun) dinyatakan gratis. Dari kenyataan tersebut di atas tidak dapat dipungkiri bahwa pendidikan memang sangat diperlukan dan berguna bagi anggota masyarakat.

Pendidikan sebenarnya bukan hanya terkait dengan kemampuan untuk memberikan kontribusi kerja yang lebih baik tapi juga berpengaruh terhadap sikap dan perilaku sehingga terkait dengan kehidupan sehari-hari (Robinson,2009)

Ki Hajar Dewantara dalam Kongres Taman Siswa yang pertama pada tahun 1930 menyebutkan pada umumnya pendidikan berarti daya upaya untuk memajukan bertumbuhnya budi pekerti (kekuatan, batin, karakter), pikiran (intelekt), dan tubuh anak.

Pendidikan di Indonesia menganut konsep pendidikan seumur hidup, yang bertolak dari suatu pandangan bahwa pendidikan adalah unsure esensial sepanjang seseorang. Dengan demikian maka pendidikan pada hakekatnya adalah suatu proses kehidupan masa kini dan sekaligus proses untuk persiapan bagi kehidupan yang akan datang. Dari sini akan menjadikan pendidikan terbagi dalam ruang lingkup yang meliputi pendidikan formal, informal dan pendidikan non formal.

a. Pendidikan formal

Dalam perkataan formal terdapat kata form atau bentuk. Pendidikan formal adalah pendidikan yang mempunyai bentuk atau organisasi tertentu, seperti terdapat di sekolah atau universitas.

b. Pendidikan informal

Pendidikan informal adalah pendidikan yang diperoleh seseorang di rumah dalam lingkungan keluarga. Pendidikan ini berlangsung tanpa organisasi, yakni tanpa orang tertentu yang diangkat atau ditunjuk, tanpa suatu program yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, tanpa evaluasi yang formal berbentuk ujian.

Namun demikian pendidikan informal ini sangat penting bagi pembentukan kepribadian seseorang. Pengaruh orang tua, orang-orang lain ditemui anak dalam pergaulan sehari-hari dapat menentukan sikap dan nilai-nilai

yang dijadikan sebagai pedoman dalam hidupnya. Pendidikan semacam ini tidak mengenal batas waktu dan berlangsung sejak anak lahir hingga akhir hidupnya.

c. Pendidikan non formal

Pendidikan non formal meliputi berbagai usaha khusus yang diselenggarakan secara terorganisir agar terutama generasi muda dan juga orang dewasa yang tidak dapat sepenuhnya atau sama sekali tidak berkesempatan mengikuti pendidikan sekolah dapat memiliki pengetahuan praktis dan ketrampilan dasar yang mereka perlukan sebagai warga masyarakat yang produktif.

Dengan demikian maka pendidikan non formal tidak kalah pentingnya bila dibandingkan dengan pendidikan formal. Pendidikan formal maupun pendidikan non formal merupakan bagian-bagian yang integral dari sistem pendidikan nasional. Pendidikan formal maupun pendidikan non formal merupakan usaha integral dalam rangka pelaksanaan seumur hidup. Pendidikan non formal antara lain meliputi bidang pendidikan masyarakat, keolahragaan, kepemudaan dan kebudayaan (Ratih, 2011)

Dalam penelitian ini tingkat pendidikan yang dimaksud adalah diukur dengan tingkat pendidikan yang ditempuh tenaga kerja yang bekerja pada PT. SOCFINDO Kebun Sei Liput/M.Ara dengan indikator pendidikan formal. Indikator tingkat pendidikan memiliki peran dalam produktivitas tenaga kerja. Jika tingkat pendidikan yang dimiliki oleh tenaga kerja tinggi maka semakin tinggi pula produktivitasnya. Karena tenaga kerja tersebut dapat berpikir secara lebih kreatif dan lebih berwawasan luas dari pada tenaga kerja yang tingkat pendidikannya masih rendah.

Berdasarkan uraian di atas yang dimaksud tingkat pendidikan pada penelitian ini adalah segala tingkat pendidikan yang telah ditamatkan oleh tenaga kerja yang bekerja di PT. SOCFINDO Kebun Sei.Liput/M.Ara, baik pendidikan formal misalnya SD, SMP, SMA, dan Perguruan Tinggi.

### **Usia**

Usia adalah lamanya hidup seseorang dalam tahun yang dihitung sejak dilahirkan. Pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

Usia tenaga kerja cukup menentukan keberhasilan dalam melakukan suatu pekerjaan, baik sifatnya fisik maupun non fisik. Pada umumnya, tenaga kerja yang berumur tua mempunyai tenaga fisik yang lemah dan terbatas, sebaliknya tenaga kerja yang berumur muda mempunyai kemampuan fisik yang kuat (Mahendra, 2014).

Dalam Uji t (Parsial) dapat dilihat dari variabel usia (X1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel produktivitas kerja (Y). Pada dasarnya usia merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja. Bertambahnya usia, pengetahuan tenaga kerja pemetikan teh pun akan makin baik. Hal ini disebabkan karena peningkatan produktivitas kerja hanya sampai umur tertentu saja dimana selanjutnya jika umur bertambah, maka produktivitas menurun. Penurunan ini dapat disebabkan oleh kondisi fisik dan kesehatan yang semakin melemah (Ary 2015 dan Dwi 2015).

Usia yang dimaksud dalam kasus ini adalah usia karyawan panen di PT. SOCFINDO Kebun Sei Liput/M.Ara.

## **Premi**

Premi merupakan bayaran lebih yang diberikan perusahaan karena pegawai harus bekerja lebih keras untuk berbagai keadaan atau kondisi kerja yang kurang nyaman. Pegawai mendapat premi karena pegawai tersebut bekerja melebihi waktu kerja normal atau lembur, kerja saat hari libur, atau karena prestasi kerja dan produktivitas pegawai dalam bekerja (Ratih, 2011).

Selain itu premi adalah pendapatan yang diperoleh pekerja apabila telah melampaui batas ketentuan yang ditetapkan pengusaha/perusahaan. Perusahaan perkebunan mengadakan sistem premi pada karyawan panen bertujuan untuk mendorong karyawan panen bekerja lebih giat, sehingga hasil peningkatan kualitas dan kuantitas akan mengakibatkan keuntungan bagi perusahaan (Ratih, 2011).

Sistem pengupahan di suatu negara didasarkan kepada falsafah atau sistem perekonomian negara tersebut. Teori yang mendasari sistem pengupahan pada dasarnya dibedakan menurut dua ekstrim, yaitu: 1) sistem pengupahan yang dilakukan di negara-negara penganut paham komunis 2) sistem pengupahan yang digunakan di negara-negara yang digolongkan kapitalis.

Sistem pengupahan perlu diteliti karena sistem pengupahan pada umumnya mempengaruhi kinerja karyawan serta mempengaruhi tingkat kepuasan karyawannya. Sistem pengupahan diberbagai negara termasuk Indonesia, pada umumnya berada diantara dua ekstrim tersebut. Landasan sistem pengupahan di Indonesia adalah UUD, Pasal 27 ayat 2 dan penjabarannya dalam hubungan Industrial Pancasila. Sistem pengupahan pada prinsipnya haruslah: (1) mampu menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya; (2) mencerminkan pemberian imbalan terhadap hasil kerja seseorang; dan (3) memuat

pemberian insentif yang mendorong peningkatan produktivitas kerja dan pendapatan nasional.

Sistem penentuan upah (pengupahan) yang berlaku di Indonesia adalah sistem yang berbasis indeks biaya hidup dan Pendapatan Domestik Bruto (PDB) per kapita sebagai proksi dari tingkat kemakmuran, dengan kata lain berbasiskan angka Kehidupan Hidup Layak (KHL) dan tingkat inflasi.

Besar kecilnya upah yang diberikan perusahaan kepada para pekerjanya akan mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat produktivitas kerja karyawan. Saat seorang pekerja merasa cukup dengan upah yang diterima maka produktivitasnya dalam bekerja diharapkan akan meningkat. Upah cukup dalam hal ini dapat diartikan upah yang cukup untuk kebutuhan hidup layak, yakni dapat memungkinkan pekerja untuk memenuhi kebutuhannya secara manusiawi. Sehingga ketika tingkat penghasilan cukup, akan menimbulkan konsentrasi kerjadan mengarahkan kemampuan yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas (Mahendra, 2014).

Meningkatkan kinerja sumber daya manusia atau karyawan tersebut, gaji, upah dan imbalan dapat digunakan alat untuk mendorong motivasi karyawan agar meningkatkan kinerja dan prestasinya. Memberi tambahan pendapatan di luar gaji pokok, seperti tunjangan, lembur, dan insentif merupakan salah satu alat yang digunakan perusahaan untuk mendorong motivasi karyawan dalam memberikan prestasi kerja yang tinggi kepada perusahaan. Di kebun sistem yang diberlakukan untuk meningkatkan kinerja bagi karyawan panen kelapa sawit adalah premi Panen buah.

Namun pada kenyataannya, ada sebuah masalah yang timbul berkaitan dengan pemberian premi kepada karyawan kebun atau pemanen. Pemberian premi yang dilakukan perusahaan dianggap karyawan belum memuaskan dan memotivasi. Karyawan beranggapan bahwa sistem pemberian premi di tujukkan untuk karyawan yang mempunyai kualitas hasil panen yang tinggi. Premi yang diperoleh karyawan bisa saja berbeda walaupun karyawan tersebut memiliki tingkat kehadiran yang sama. Misalnya seorang karyawan yang sangat rajin setiap harinya datang bekerja tetapi hasil panen yang dia dapatkan sedikit maka dia tetap mendapat premi tetapi jumlahnya sedikit.

Sedangkan karyawan lain yang kehadirannya biasa- biasa saja tetapi memperoleh hasil panen yang berkualitas tinggi bisa memperoleh premi yang tinggi. Perbedaan ini akan menimbulkan kecemburuan diantara para karyawan dan karyawan akan merasa perusahaan tidak adil kepadanya. Sehingga dalam hal ini karyawan akan merasa bahwa seringnya mereka hadir bekerja tidak menjamin mereka memperoleh pendapatan yang banyak dan pada akhirnya mereka akan malas dalam bekerja ketika masa panen belum tiba.

PT. SOCFINDO Kebun Sei Liput/M. Ara sangat memperhatikan sumber daya manusia atau karyawannya di dalam bekerja. Berbagai cara dan pendekatan dilakukan untuk terus memotivasi karyawan agar karyawan menghasilkan kinerja yang baik dan menguntungkan bagi perusahaan. Melakukan pengawasan dan evaluasi perbaikan juga di lakukan untuk terus berkembang kearah lebih baik.

Dari hasil Secara Praktis, penelitian dapat dijadikan masukan bagi para pemimpin atau manajer kebun kelapa sawit dalam penetapan premi kelapa sawit seorang karyawan.

## **Penelitian Terdahulu**

Berdasarkan penelitian terdahulu Novia Natalia Sembiring (070309026) agribisnis Universitas Sumatra Utara tentang Analisis Tingkat Kepuasan Buruh Di Perkebunan Terhadap Sistem Pengupahan diketahui Sistem Pengupahan di PT.SOCFINDO Kebun Matapao belum sesuai dengan peraturan secara umum, karena baru 75% yang sesuai dengan peraturan sementara 25% menyangkut komponen upah/gaji pokok masih belum sesuai dengan peraturan. Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan buruh perkebunan terhadap sistem pengupahan yaitu gaji pokok, beras, lembur/premi, bonus dan THR serta yang menyangkut jaminan yakni jaminan kesehatan dan kecelakaan kerja yang diberikan perusahaan cukup memuaskan. Jaminan tempat tinggal atau perumahan yang diberikan perusahaan bagi para buruh yang cukup memadai dan layak huni. Jaminan pakaian kerja yang diberikan perusahaan yang sesuai dengan standar keamanan dalam bekerja dan cukup memuaskan. Jaminan kesegaran jasmani dan rohani yang diberikan PT. Socfindo Kebun Matapao kepada buruh cukup memuaskan. Jaminan cuti, mudah pengurusan dan harus dilaksanakan dan gaji tetap diberikan.

Berdasarkan penelitian terdahulu Ary Rahmadi dan Dwi Retno Jurusan Sosial Ekonomi, Fakultas Pertanian, Universitas Brawijaya tentang Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan di PTPN XII (PERSERO) Kebun Wonosari menyimpulkan hasil penelitiannya, dalam Uji t (Parsial) dapat dilihat dari variabel usia (X1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel produktivitas kerja (Y). Pada dasarnya usia merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja. Bertambahnya usia, pengetahuan tenaga kerja pemetikan teh pun akan makin baik. Hal ini disebabkan karena



peningkatan produktivitas kerja hanya sampai umur tertentu saja dimana selanjutnya jika umur bertambah, maka produktivitas menurun. Penurunan ini dapat disebabkan oleh kondisi fisik dan kesehatan yang semakin melemah. Didapat juga tingkat upah (X3) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variable produktivitas kerja (Y). Terdapat hubungan yang erat antara upah dengan kesejahteraan tenaga kerja yang dilihat dari sistem pengupahan, menyebabkan tenaga kerja bagian pemetikan masih berorientasi pada upah yang diperoleh. Oleh karena itu, dengan meningkatnya upah tenaga kerja maka akan memacu prestasi sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

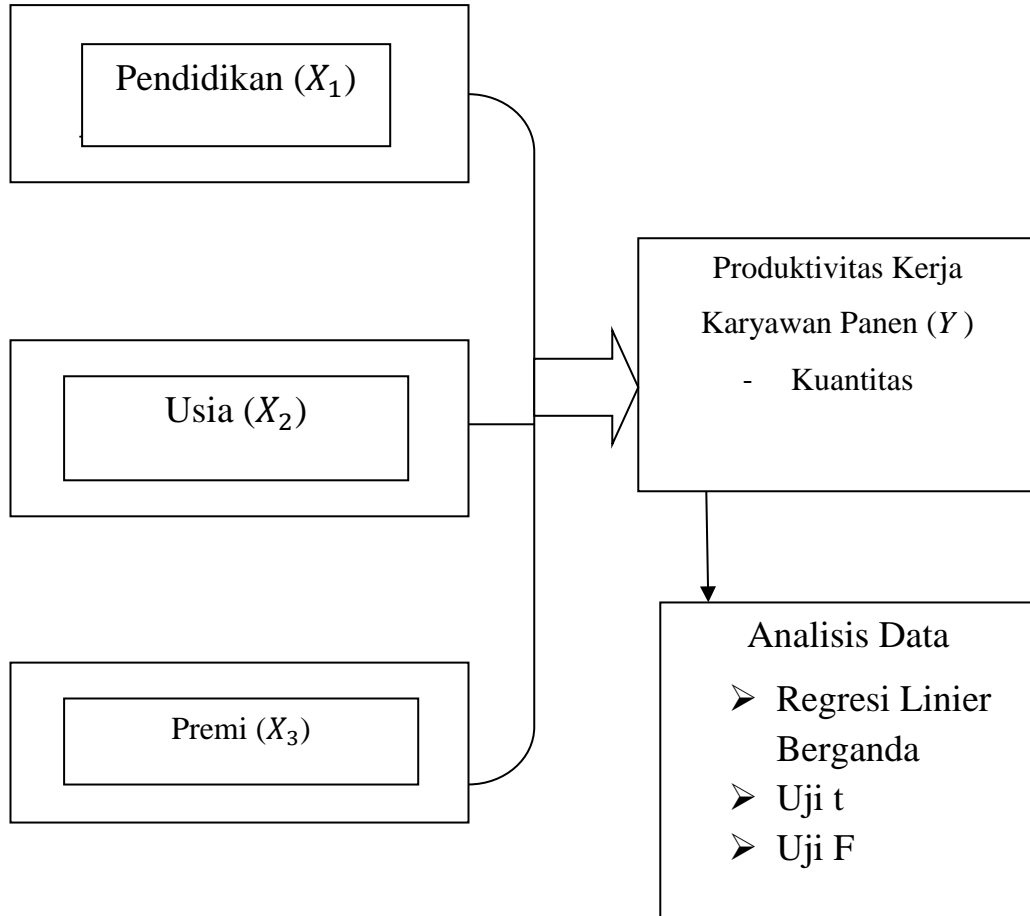
### **Kerangka Pemikiran**

Tinggi rendahnya kualitas dari seorang tenaga kerja akan mempengaruhi kinerja perusahaan untuk meningkatkan hasil outputnya. Produktivitas suatu perusahaan secara teotitis di pengaruhi oleh produktivitas kerja para karyawannya, banyak faktor. Sejalan dengan teori yang ada dan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya.

Sebagai produsen kelapa sawit yang besar, beberapa tahun terakhir PT. SOCFINDO Kebun Sei Liput/M.Ara produksi TBSnya menurun, penurunan produksi ini dapat di pengaruhi oleh beberapa faktor baik faktor internal maupun eksternal. Produktivitas kerja karyawan adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas suatu perusahaan, dalam penelitian ini produktivitas kerja karyawan panen yang akan di teliti. Produktivitas karyawan diantaranya dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti pendidikan, usia dan sistem pemberian premi terhadap karyawan.

Maka faktor-faktor pendidikan, usia dan premi adalah faktor yang diteliti dalam penelitian ini, untuk melihat bagaimana proses penelitian faktor tersebut mempengaruhi produktivitas kerja, variabel-variabel pendidikan, usia dan premi memiliki hubungan dalam kinerja karyawan, di dalam penelitian ini variabel-variabel pendidikan, usia dan premi yang dimaksudkan adalah pada karyawan panen buah yang hendak diteliti produktivitasnya. Maka dalam skema kerangka penelitian dilihat bagaimana pendidikan, usia dan premi yang dianalisis dengan analisis regresi linier berganda mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Untuk memperjelas faktor-faktor yang dimaksud dapat dilihat pada kerangka berfikir berikut:

## Skema Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Skema Kerangka Pemikiran

### **Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah dalam skema kerangka penelitian diatas, maka hipotesis yang dikemukakan oleh penulis adalah sebagai berikut :

1. Ada pengaruh pendidikan, usia dan premi terhadap produktivitas kerja pada karyawan Panen Buah di PT. SOCFINDO Kebun Sei Liput/M.Ara.

## **METODE PENELITIAN**

### **Metode Penelitian**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *study case* atau studi kasus dengan cara melihat langsung ke tempat penelitian.

### **Penentuan Daerah Penelitian**

Penentuan daerah penelitian dilakukan secara *purposive* (sengaja) yaitu penentuan berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tertentu. Lokasi penelitian terpilih di PT.SOCFINDO Kebun Sei.Liput/M.Ara, Kabupaten Aceh Tamiang, Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam.

### **Metode Penentuan Sampel**

Sampel adalah bagian dari populasi yang mempunyai ciri-ciri atau keadaan tertentu yang akan diteliti. Karena tidak semua data dan informasi akan diproses, dan tidak semua orang atau benda akan diteliti melainkan cukup dengan menggunakan sampel yang akan mewakilinya. Dalam hal ini sampel harus representative. (wisnu, 2016)

Menurut Arikunto (1993) apabila subjeknya lebih kecil dari 100 orang lebih baik diambil semua. Selanjutnya, jika subjeknya lebih besar dari 100 orang dapat diambil 10% - 15% atau 20% - 25%. Berdasarkan pendapat diatas, maka penulis mengambil sebanyak 30 sampel (Novidayanti, 2016)

Jumlah populasi karyawan potong buah atau karyawan panen di PT. SOCFINDO Kebun Sei Liput/M. Ara adalah sebagai berikut :

Tabel 2. Jumlah Karyawan Potong Buah PT. SOCFINDO Kebun Sei Liput/M. Ara

No	Divisi	Jumlah Pekerja	Proportionate Stratified Random Sampling	Pembulatan
		Karyawan Tetap	$\frac{N}{total\ karyawan} \times 30$	
1.	Divisi I	45	5,67	6
2.	Divisi II	45	5,67	6
3.	Divisi III	55	6,93	7
4.	Divisi IV	91	11,47	11
	Jumlah	238		30

Sumber: Data Primer Diolah, 2016

Dari semua populasi yang ada diambil 30 pekerja yaitu karyawan potong buah dengan status karyawan tetap sebagai sampel, metode ini adalah metode *proportionate stratified random sampling* yaitu metode pengambilan sampel berstrata proporsional yang digunakan apabila kondisi populasi heterogen dan berstrata. Dalam metode sampling ini, sebelum peneliti melakukan penelitian sampel, maka populasi digolongkan terlebih dahulu ke dalam golongan-golongan atau strata-strata menurut suatu criteria tertentu. Kriteria tersebut misalnya umur, pendapatan, luas lahan, pendidikan dan yang lain-lain (Supriana, 2016)

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, ataupun bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya. Jika populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari seluruh yang ada di populasi, hal seperti ini dikarenakan adanya keterbatasan dana atau biaya, tenaga dan waktu, maka oleh sebab itu peneliti dapat memakai sampel yang diambil dari populasi. Sampel yang akan diambil dari populasi tersebut harus betul-betul representatif atau dapat mewakili (Sora, 2015)

### **Metode Pengumpulan Data**

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari wawancara langsung kepada karyawan dengan bantuan kuisioner yang telah disiapkan sebelumnya, sedangkan data sekunder diperoleh dari data-data di Kantor PT. SOCFINDO Kebun Sei Liput/M.Ara, buku serta literatur yang mendukung penelitian ini.

### **Metode Analisis Data**

Berdasarkan permasalahan produktivitas tenaga kerja yang dikemukakan sebelumnya, maka penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda.

### **Uji Asumsi Klasik**

#### **- Uji Normalitas**

Uji normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal atukah tidak.

Namun untuk memberikan kepastian, data yang dikumpulkan berdistribusi normal atau tidak, sebaiknya dilakukan uji normalitas yang lebih dapat memastikan data normal atau tidak.

#### **- Uji Normalitas dengan Metode Kolmogorov Smirnov**

Uji normalitas kolmogorov smirnov adalah uji normalitas yang digunakan setelah adanya banyak program statistika yang beredar. Konsep dasar dari kolmogorov smirnov ini yaitu dengan membandingkan distribusi data (yang akan dibandingkan normalitasnya) dengan distribusi normal baku.

Jadi sebenarnya uji Kolmogorov Smirnov adalah uji beda antara data yang diuji normalitasnya dengan data normal baku.

- Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas adalah uji yang digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas yaitu adanya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi

- Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas adalah uji yang digunakan untuk menilai apakah ada ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi linear.

Uji ini merupakan salah satu dari uji asumsi klasik yang harus dilakukan pada regresi linear. Apabila asumsi heterokedastisitas tidak terpenuhi, maka model regresi dinyatakan tidak valid sebagai peramalan.

**Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi linier berganda menjadi metode yang digunakan untuk mengkaji pengaruh variabel bebas (X) dengan Variabel terikat (Y) dengan rumus persamaan sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Dimana :

Y = Produktifitas Kerja

X<sub>1</sub> = Pendidikan

X<sub>2</sub> = Usia

X<sub>3</sub> = Premi

β<sub>0</sub> = Konstanta

β<sub>1</sub> = Koefisien X<sub>1</sub>

β<sub>2</sub> = Koefisien X<sub>2</sub>



$\beta_3$  = Koefisien  $X_3$

$\varepsilon$  = Nilai residu

## 1. Uji Statistik

### a. Uji F

Untuk menguji secara bersama-sama koefisien regresi variabel tingkat pendidikan, usia dan premi mempunyai pengaruh signifikan atau tidak terhadap produktivitas kerja karyawan. Menurut Gujarati (1997: 120) formula uji F sebagai berikut :

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

Keterangan :

$R^2$  = Koefisien determinasi

$k$  = Banyaknya variabel bebas

$n$  = Banyaknya sampel

Perumusan hipotesis

1.  $H_0$ :  $b_1 = b_2 = b_3 = 0$ , secara bersama-sama variabel bebas yaitu pendidikan, usia dan premi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu produktivitas kerja.
2.  $H_1$  :  $b_1 = b_2 = b_3 \neq 0$ , secara bersama-sama variabel bebas yaitu pendidikan, usia dan premi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu produktivitas kerja.

Kriteria Pengujian :

1. Jika probabilitas  $F_{hitung} \leq$  level signifikan ( $\alpha = 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya ada pengaruh yang signifikan antara tingkat pendidikan, usia dan premi terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Jika probabilitas  $F_{hitung} \geq$  level signifikan ( $\alpha = 0,05$ ) maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara tingkat pendidikan, usia dan premi terhadap produktivitas kerja karyawan.

b. Uji t

Untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas dengan variabel terikat secara parsial digunakan uji (t – test) sebagai berikut: (Gujarati, 1997:114)

$$t_{hitung} = \frac{bi}{Sbi}$$

Dimana :

$bi$  = Koefisien regresi

$Sbi$  = Standart error deviasi

Perumusan hipotesis :

1.  $H_0 : b_1 = 0$ , secara bersama-sama variabel bebas yaitu tingkat pendidikan, usia dan premi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu produktivitas kerja.
2.  $H_1 : b_1 \neq 0$ , secara bersama-sama variabel bebas yaitu pendidikan, usia dan premi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu produktivitas kerja.

Kriteria pengujian:

1. Jika probabilitas  $t_{hitung} \leq$  level signifikan ( $\alpha = 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya ada pengaruh yang signifikan antara pendidikan, usia dan premi terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Jika probabilitas  $t_{hitung} \geq$  level signifikan ( $\alpha = 0,05$ ) maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara pendidikan, usia dan premi terhadap produktivitas kerja karyawan.

### **Definisi dan Batasan Operasional**

1. Pendidikan formal adalah pendidikan yang mempunyai bentuk atau organisasi tertentu, seperti terdapat di sekolah atau universitas.
2. Pendidikan informal adalah pendidikan yang diperoleh seseorang di rumah dalam lingkungan keluarga
3. Usia adalah lamanya hidup seseorang dalam tahun yang dihitung sejak dilahirkan.
4. Premi adalah bayaran lebih yang diterima karyawan potong buah apabila basis borong melebihi basis borong yang ditetapkan perusahaan.
5. Produktivitas kerja pada penelitian ini di hitung berdasarkan jumlah basis (janjang) yang didapatkan para karyawan selama satu bulan.
6. karyawan merupakan setiap penduduk yang masuk ke dalam usia kerja (berusia di rentang 15 hingga 64 tahun), yang bekerja memproduksi barang dan jasa
7. Karyawan Sampel adalah Karyawan Potong Buah yang ada di PT. Socfindo Kebun Sei.Liput/M.Ara
8. Lokasi penelitian adalah di PT. Socfindo Kebun Sei.Liput/M.Ara, Aceh Tamiang

9. Waktu Penelitian pada tahun 2016

10. Populasi adalah karyawan yang bekerja di PT. Socfindo Kebun  
Sei.Liput/M.Ara

## **DESKRIPSI UMUM DAERAH PENELITIAN**

PT. SOCFIN INDONESIA Kebun Sei Liput atau Sei. Liput / M.Ara Estate ini merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dikomoditi perkebunan kelapa sawit dan merupakan salah satu produsen kelapa sawit dan CPO terbesar di Indonesia saat ini. PT. SOCFINDO Kebun Sei Liput/M.Ara merupakan cabang dari PT. SOCFIN INDONESIA MEDAN, di Medan. PT. SOCFIN INDONESIA MEDAN tersebut didirikan tanggal 07 Desember 1930 dengan nama SOCFIN MEDAN S.A (*Societe Des Cabutchours Medan Societe Anonyme*), dengan memiliki saham adalah Plantation North Sumatera (PNS)

### **Letak dan Luas Daerah Penelitian**

Lokasi perkebunan PT. SOCFIN INDONESIA KEBUN SEI. LIPUT tersebut, terletak didaerah Kabupaten Aceh Tamiang, Aceh. Perkebunan ini memiliki areal seluas 3.657,49 Ha yang terbagi menjadi 4 Divisi (Afdeling), yaitu:

- a. Divisi I (Afdeling I) meliputi daerah : Alur Meranti, Tanjung Genteng, Seumadam, dan Langkat Tamiang. Dengan luas areal : 946,03 Ha
- b. Divisi II (Afdeling II) meliputi daerah : Tanjung Aspak, Mopoli Raya, dan Karang Baru. Dengan luas areal : 839,07 Ha
- c. Divisi III (Afdeling III) meliputi daerah : Medan ara, dengan areal : 872,76 Ha.
- d. Divisi IV (Afdeling IV) meliputi daerah : Seleleh, dengan luas areal : 999,63 Ha

Sedangkan untuk lokasi Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PT. SOCFIN INDONESIA KEBUN SEI. LIPUT/M.ARA terletak di Desa Sei. Liput, Kecamatan Kejuruan Muda, Kabupaten Aceh Tamiang, Aceh dengan batas-batas wilayah sebagai berikut :

- a. Sebelah Timur, berbatasan dengan Desa Tualang.
- b. Sebelah Barat, berbatasan dengan Desa Pekan Sei. Liput dan Perumahan Karyawan PT. SOCFIN INDONESIA.
- c. Sebelah Utara, berbatasan dengan Sungai Tamiang dan Desa Selawi.
- d. Sebelah Selatan, berbatasan dengan Perumahan Karyawan PT. SOCFIN INDONESIA KEBUN SEI. LIPUT/M.ARA

### **Keadaan Penduduk**

#### **Jumlah Pekerja**

Pekerja di PT. SOCFINDO adalah pekerja yang tinggal di komplek perumahan pekerja PT. SOCFINDO. Para pekerja ini terbagi-bagi yaitu berdasarkan divisi atau afdeling, juga terbagi atas pria dan wanita, akan tetapi pada posisi karyawan potong buah semuanya adalah laki-laki. Jumlah karyawan potong buah seluruhnya adalah 238 orang yang terbagi atas empat divisi seperti yang tertera pada tabel 2. PT. SOCFINDO Kebun Sei Liput/M.Ara memiliki jumlah pekerja 484 orang seperti pada Tabel jumlah pekerja dibawah ini :

Tabel 3. Jumlah Pekerja PT. SOCFINDO Kebun Sei Liput/M. Ara

NO		Jumlah Pekerja					
		Pegawai Tetap		Mandor		Pegawai Lain-Lain	
		Pria	Wanita	Pria	Wanita	Pria	Wanita
1.	KANTOR	12	1	0	0	13	3
2.	PABRIK	92	5	3	0	46	1
3.	DIVISI I	93	39	15	1	3	1
4.	DIVISI II	85	35	9	2	4	1
5.	DIVISI III	96	23	10	0	7	1
6.	DIVISI IV	106	43	9	1	7	0
	Jumlah	484	146	46	4	80	7

Sumber : Data Sekunder Diolah, 2016

## Prasarana Umum

Prasarana juga banyak ada di Kebun sebagai upaya pelayanan sosial dari perusahaan kepada lingkungan pekerjanya. Adapun beberapa sarana dan prasarana yang tersedia di PT. Socfin Indonesia Kebun Sungai Liput/M.Ara yaitu sarana pendidikan, olahraga pelayanan desa dan sarana ibadah seperti pada tabel dibawah:

Tabel 4. Prasarana Umum PT. SOCFINDO Kebun Sei Liput/M. Ara

No.	Prasarana	Jumlah
1.	Masjid	1
2.	Taman Kanak-Kanak	1
3.	Sekolah Dasar	1
4.	Klinik	1
5.	Pos Siskamling	1
6.	Lapangan Volli	1
7.	Lapangan Badminton	1
8.	Lapangan Sepak Bola	1
9.	Kantor Datuk Penghulu	1
10.	Kantor Balai Desa	1
	Total	10

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

## Karakteristik Sampel

Karakteristik sampel pada lokasi penelitian merupakan karyawan potong buah dengan status karyawan tetap, sampel di ambil dari setiap divisi, yaitu divisi 1,2,3 dan 4.

Tabel 5. Karakteristik Karyawan Potong Buah PT. SOCFINDO Kebun Sei Liput/M. Ara

No	Keterangan	Rataan
1.	Pendidikan (Tahun)	10,8
2.	Usia (Tahun)	35,4
3.	Gaji Tetap (Rp)	2.300.000
4.	Jumlah Tanggungan (Orang)	1,33

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Dari Tabel 5. diatas bahwa rata-rata pendidikan formal yang pernah diikuti oleh petani adalah 10,8 tahun, atau dapat dikatakan hanya tamatan Sekolah Menengah Pertama (SMP). Pendidikan yang diperoleh para karyawan sampel mempengaruhi tingkat wawasan dan berpengaruh terhadap kegiatan atau tindakan yang akan diambil oleh karyawan untuk bekerja sehari-hari.

Rata-rata usia para karyawan sampel yaitu 35,13 tahun, Usia yang terbilang masih kuat dan produktif. Usia juga mempengaruhi bagaimana kekuatan dalam bekerja memanen kelapa sawit.

PT. SOCFINDO Kebun Sei Liput/M.Ara menetapkan gaji tetap para karyawan potong buah yaitu sebesar Rp.2.300.000,- gaji ini pula yang kemudian ditambahkan oleh premi.

Jumlah tanggungan para karyawan sampel rata-rata yaitu 1,33 orang, sedangkan perusahaan sendiri menetapkan 4 orang yang dapat berada dibawah tanggungan perusahaan dari segi pangan pokok (beras) dan jaminan kesehatannya. Jadi tanggungan para karyawan sampel masih didalam tanggungan perusahaan jaminan sosialnya.



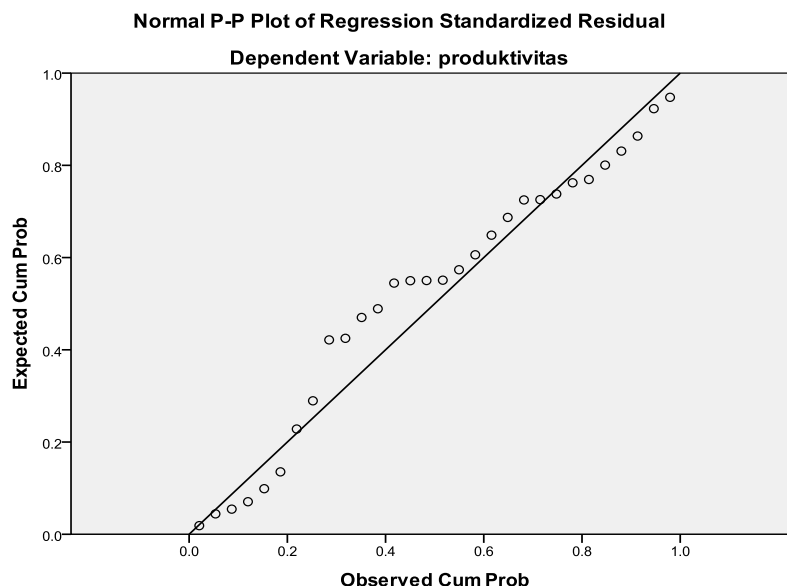
## HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada perumusan masalah dapat diketahui yaitu untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan potong buah. Dengan masalah tersebut, variabel yang diambil yaitu pendidikan, usia dan premi. Sebelum variabel tersebut diinterpretasikan, terlebih dahulu dilakukan beberapa uji asumsi klasik yaitu uji Normalitas, Multikolinearitas dan Heterokedastisitas.

### Uji Asumsi Klasik

#### - Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan uji untuk melihat apakah residual terdistribusi normal atau tidak. Berdasarkan tampilan *Normal P-P Plot Regression Standardized* terlihat bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal. Oleh karena itu berdasarkan uji normalitas, analisis regresi layak digunakan meskipun sedikit plot yang menyimpang dari garis diagonal. Berikut ini adalah gambar *Normal p-p plot* :



Gambar 2. Uji Normalitas Data

Pada *Normal p-p plot* di atas dapat dilihat titik-titik berada pada garis diagonal dan hanya sedikit melenceng dari garis, dengan keadaan seperti itu dapat dikatakan bahwa data terdistribusi normal, dikarenakan titik yang berada pada garis diagonal.

- Uji Normalitas Dengan Uji Kolmogorov Smirnov

Uji Kolmogorov Smirnov adalah pengujian normalitas yang banyak dipakai, terutama setelah adanya banyak program statistik yang beredar. Kelebihan dari uji ini adalah sederhana dan tidak menimbulkan perbedaan persepsi diantara satu pengamat dengan pengamat yang lain, yang sering terjadi pada uji normalitas dengan menggunakan grafik. Berikut adalah tabel uji Kolmogoro Smirnov :

Tabel 6. Uji Kolmogorov Smirnov

No		Unstandardized Residual
1.	Kolmogorov-Smirnov Z	,824
2.	Asymp. Sig. (2-tailed)	,505

*Sumber : Data Primer Diolah, 2017*

Pada kolmogorov smirnov dikatakan data terdistribusi normal yaitu jika nilai Kologorov Smirnor lebih besar dari nilai probabiliti yaitu 0,05. Berdasarkan Tabel 6 di atas dapat kita lihat bahwa nilai kologorov smirnov pada tiap-tiap variabel.

Berdasarkan tabel, nilai kolmogorov smirnov  $0,824 > \alpha 0,05$  pada nilai probabiliti dan nilai Asymp. Sig (2-tailed) 0,505 lebih besar dari nilai probabiliti yaitu 0,05 atau  $0,505 > \alpha 0,05$  hal ini menunjukkan bahwa data terdistribusi normal

- Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas dan terikat. Pada uji multikolinearitas, dilihat pada hasil olah data pada spss yaitu pada tabel coefficients.

Pada hasil olah data spss, didapat nilai Tolerance masing-masing variabel lebih dari 0,1 yaitu pendidikan (X1) 0,927, usia (X2) 0,942 dan premi (X3) 0,976, yang berarti data tidak mengandung multikolinearitas. Berdasarkan nilai VIF yang didapat pada tiap variabel yaitu pendidikan (X1) yaitu  $1,079 < 10$ , pada variabel usia (X2) didapat nilai VIF  $1,062 < 10$ , dan pada variabel premi (X3) didapat nilai VIF sebesar  $1,025 < 10$ , maka seluruh variabel pada data dinyatakan tidak mengandung gejala multikolinearitas seperti yang tertera pada Tabel 7 dibawah ini :

Tabel 7. Uji Multikolinearitas Data

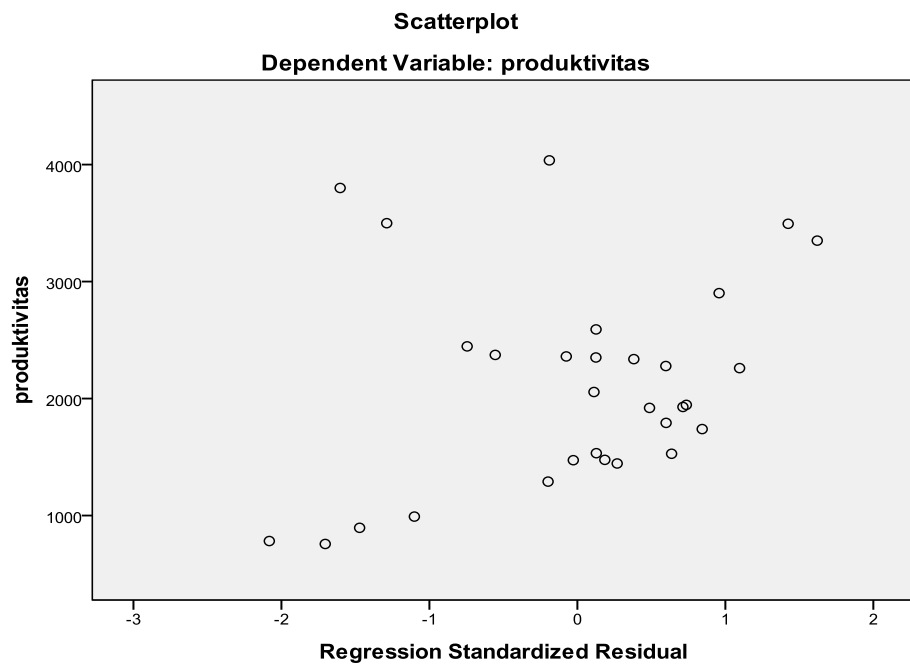
Model	Tolerance	VIF
Pendidikan (X1)	0,927	1,079
Usia (X2)	0,942	1,062
Pemi (X3)	0,976	1,025

Sumber : Data Primer Diolah, 2017

- Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik. Ada atau tidaknya penyimpangan atau gejala heterokedastisitas, maka titik-titik dari olah data pada *scatterplot* harus menyebar diatas maupun dibawah angka 0 ataupun tidak membentuk pola tertentu. *Scatterplot* digunakan pada penelitian ini untuk melihat adanya heterokedastisitas pada olah data penelitian ini.

Berdasarkan pada plot dibawah bahwa titik-titik menyebar diatas maupun dibawah angka 0 dan tidak membentuk pola tertentu, hal ini menunjukkan bahwa hasil olah data tidak mengandung gejala heterokedastisitas. Berikut ini adalah *Scatterplot* uji Heterokedastisitas :



Gambar 3. Uji Heterokedastifitas Data

### **Analisis Regresi Linier Berganda**

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan potong buah di PT.SOCFINDO dilakukan dengan analisis regresi linier berganda. Untuk melihat pengaruh antara variabel pendidikan, usia dan premi terhadap produktivitas kerja karyawan potong buah.

Analisis pengaruh variabel ini juga menggunakan uji F (parsial) dan uji t (simultan). Untuk lebih memperjelas pembahasan analisis pengaruh variabel pendidikan, usia dan premi terhadap produktivitas karyawan potong buah, dapat dilihat pada Tabel 8 dibawah ini :

Tabel 8. Hasil olah data Regresi Linier Berganda.

Variabel	Koefisien Regresi	Standart Error	t – hitung	Sig
Pendidikan (X3)	8,305	24,115	0,344	0,733
Usia (X2)	-13,51	10,614	-1,273	0,214
Premi (X3)	0,003	0	17,758	0
Konstanta	1579,881			
Multiple – R	0,962			
R – Square	0,926			
F – hitung	108,251			
t – Tabel	2,045			
F – Tabel	2,975			

Sumber : Data Primer Diolah, 2017

Dari Tabel 8. di atas dapat diketahui bahwa analisis regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 1579,881 + 8,305 X_1 - 13,51 X_2 + 0,003 X_3 + e$$

### 1. Uji F (Uji Simultan)

Dari model regresi diatas dapat dilihat bahwa terdapat satu variabel mempunyai hubungan yang negatif terhadap pendapatan usahatani produktivitas kerja karyawan, yaitu variabel usia. Persamaan regresi dengan memasukan ketiga variabel tersebut menghasilkan R – Square yang tinggi yaitu 0,926 atau 92,6%.

Sehingga dapat diartikan bahwa sebesar 92,6% keragaman dari nilai produktivitas dapat dijelaskan oleh masuknya ketiga variabel dalam model regresi linear berganda tersebut, dimana nilai ini mengidentifikasikan bahwa secara serempak produktivitas kerja karyawan potong buah dipengaruhi oleh variabel pendidikan, usia dan premi, sedangkan sebesar 7,4% dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel yang diteliti. Dari hasil pengujian statistik diperoleh nilai multiple-R sebesar 0,962 mengartikan bahwa secara menyeluruh ada hubungan yang sangat erat antara pendidikan, usia, premi terhadap produktivitas kerja karyawan potong buah yaitu 96,2%.

Hal ini didukung oleh nilai  $F - \text{hitung} > F - \text{tabel}$  yaitu  $108,251 > 2,975$  pada taraf kepercayaan 95% ( $\alpha 0,05\%$ ), dengan demikian  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak, berarti menunjukkan variabel bebas secara serempak memiliki pengaruh secara nyata terhadap produktivitas karyawan potong buah.

## **2. Uji t (Parsial)**

### **Pengaruh Pendidikan terhadap Produktivitas Karyawan Potong Buah**

Para karyawan sampel yang diteliti pendidikan yang dijalani rata-rata yaitu 10,8 tahun yang berarti pendidikan yang dijalani hanya sampai tingkat SMP. Pada PT. SOCFINDO pendidikan tidak menjadi tolak ukur untuk menjadi karyawan potong buah sehingga baik tamatan SD, SMP dan SMA dapat bekerja sebagai karyawan potong buah.

Pada uji t variabel dikatakan berpengaruh jika nilai  $t - \text{hitung} < t - \text{tabel}$ . Berdasarkan nilai pada olah data variabel pendidikan diperoleh nilai  $t - \text{hitung}$   $0,344 < t - \text{tabel}$  2,045 atau nilai sig  $0,733 > 0,05$  pada tingkat kepercayaan 95% Nilai koefisien regresi 8,305 yang menunjukkan bahwa jika variabel bebas ini bergerak sebesar 1 satuan maka variabel terikat akan bergerak sebesar 8,305 satuan. Dengan demikian  $H_1$  ditolak dan  $H_0$  diterima, berarti tingkat pendidikan tidak berpengaruh nyata terhadap produktivitas karyawan potong buah.

Pada kenyataan dilapangan karyawan potong buah memang tidak mengutamakan pendidikan sebagai tolak ukur produktivitas kerja, dikarenakan pada tingkatan pendidikan yang rendah maupun tinggi tidak menentukan apakah seorang karyawan lebih produktif atau tidak. Karyawan potong buah memiliki pendidikan rata-rata yaitu SMP.

### **Pengaruh Usia terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Potong Buah**

Penelitian yang dilakukan di PT. SOCFINDO ini, usia karyawan potong buah memiliki rata-rata usia yaitu 35,4 tahun, dan dapat dikatakan bahwa para karyawan sudah tidak muda lagi, tetapi masih produktif dalam bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa usia tidak menjadi tolak ukur terhadap produktivitas kerja karyawan potong buah.

Berdasarkan uji t analisis regresi pada variabel usia diperoleh nilai t-hitung  $-1,273 < t\text{-tabel } 2,045$  atau nilai sig  $0,214 > 0,05$  pada tingkat kepercayaan 95%. Nilai koefisien regresi  $-13,51$  yang berarti bahwa jika variabel bebas ini bergerak sebesar 1 satuan maka variabel terikat bergerak sebesar  $-13,51$  satuan.

Dengan demikian dapat dinyatakan  $H_1$  ditolak dan  $H_0$  diterima dan berarti Usia tidak berpengaruh nyata terhadap produktivitas kerja karyawan potong buah.

Usia karyawan tidak memiliki pengaruh yang signifikan, jika dikaitkan pada kenyataan dilapangan memang tidak memiliki pengaruh terhadap produktivitas seorang karyawan potong buah, dikarenakan karyawan pada usia yang tidak lagi muda memiliki pengalaman bekerja sehingga kemampuan bekerja dengan teknik yang lebih baik dibanding yang muda, sehingga tidak lagi terlalu bertumpu pada tenaga saat bekerja dan pola pikirnya berbeda dan pada kenyataannya beberapa faktor tertentu juga dapat dikaitkan seperti tradisi bekerja keras, jumlah tanggungan, minat bekerja dan lain-lain.

### **Pengaruh Premi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Potong Buah**

Premi merupakan bayaran lebih terhadap karyawan potong buah jika borong basis jangannya melebihi target yang ditetapkan perusahaan, premi merupakan suatu hal yang sangat penting dan menjadi tolak ukur terhadap

produktivitas karyawan, bahwa jika semakin besarnya premi yang di berikan perusahaan tiap bulannya maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan tersebut dikarenakan para karyawan potong buah sangat bergantung pada premi yang menjadi suatu hal yang dapat terus memotivasi semangat bekerja mereka. Sehingga para karyawan tidak bermalas-malasan dan terus termotivasi untuk bekerja.

Pada PT. SOCFINDO analisis regresi terhadap variabel premi memiliki pengaruh yang nyata, hal ini dapat dilihat berdasarkan uji t untuk variabel premi diperoleh nilai  $t - \text{hitung } 17,758 > t - \text{tabel } 2,045$  atau dapat dilihat nilai  $\text{sig } 0,000 < 0,05$  pada tingkat kepercayaan 95%. Nilai koefisien regresi 0,003 yang berarti jika variabel bebas ini bergerak sebesar 1 satuan maka variabel terikat akan bergerak sebesar 0,003 satuan. Dengan demikian dinyatakan  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak yang berarti premi memiliki pengaruh nyata terhadap produktivitas kerja karyawan potong buah.

Pada kenyataan dilapangan premi merupakan hal yang sangat berpengaruh nyata yang juga terbukti dengan analisis regresi diatas. Para karyawan bekerja berusaha mencari borongan lebih janjang agar upah premi yang didapat lebih besar, karena premi merupakan harapan besar sebagai tambahan gaji pokok mereka, maka ketika upah premi di suatu perusahaan rendah tidak dapat dihindari para karyawan akan bermalas-malasan dalam bekerja dan yang lebih parah bisa mengakibatkan mogok kerja dikarenakan kurangnya kesejahteraan karyawan, sehingga hal tersebut harus benar-benar diperhatikan tiap-tiap menejemen perusahaan khususnya pada kasus ini yaitu PT. SOCFINDO.



## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

1. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diambil disimpulkan yaitu berdasarkan Uji Asumsi Klasik tidak terjadi gejala Multikolinearitas dan Heterokedastisitas sedangkan asumsi Normalitas terpenuhi.
2. Analisis regresi linier berganda terhadap variabel pendidikan, usia dan premi, yang berpengaruh nyata terhadap prduktivitas adalah premi sedangkan pendidikan dan usia tidak berpengaruh nyata terhadap produktivitas.

### **Saran**

1. Sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan pemberian premi kepada karyawan potong buah agar dapat memotivasi para karyawan terhadap produktivitas kerjanya, sehingga tidak didapati lagi pekerja yang bermasalahan untuk kerja dikarenakan nilai premi dan para karyawan lebih memaksimalkan dan mengoptimalkan kemampuan dan keahlian kerjanya agar mendapatkan produktivitas kerja yg maksimal
2. Disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai variabel lain yang berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan potong buah dan memberikan informasi yang bermanfaat kepada karyawan potong buah mengenai cara yang dapat meningkatkan produktivitas kerjanya, sehingga para karyawan dapat terbantu.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, Hidayat. 2013 <http://www.google.co.id/amp/s/www.statistika..com/2013/01/uji-normalitas.html/amp>. Diakses pada 15 April 2016
- Anwar, Hidayat, 2016, <https://www.statistikian.com/2016/11/uji-multikolinearitas.html>. Diakses pada 15 April 2016
- Ary, Dwi, 2015, Jurnal Skripsi, " Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Pemetik Teh di PTPN XII (PERSERO) Kebun Wonosari. Diakses pada 13 Mei 2016
- Gujarati, D. 1997. *Ekonometrika Dasar 1*. Eirlangga. Jakarta. Diakses pada 10 Agustus 2016
- Kantor PT. Socfindo Kebun Sei.Liput/M.Ara Kejuruan Muda Aceh Tamiang. Diakses pada 13 Mei 2016
- Konsultan, 2009. [www.konsultanstatistik.com/2009/03/uji-normalitas-dengan-kolmogorov.html?m=1](http://www.konsultanstatistik.com/2009/03/uji-normalitas-dengan-kolmogorov.html?m=1). Diakses pada 15 April 2016
- Lestari, Ratih Widi, 2011, Skripsi, "Pengaruh upah, tingkat pendidikan dan teknologi terhadap produktivitas tenaga kerja pada industri kecap di kecamatan pati kabupaten pati".pdf. Diakses pada 13 Mei 2016
- Mahendra, Adya Dwi 2014, Skripsi, " Analisis Pengaruh Pendidikan, Upah, Jenis kelamin, Usia dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja".pdf. Diakses pada 13 Mei 2016
- Mangkei, 2014 <http://www.seimangkei.com/2014/12/sumut-perkebunan-kelapa-sawit-terluas-kedua-di-Indonesia.html>. Diakses pada 15 April 2016
- Novidayanti, 2016. "Pengaruh Beberapa Faktor Sosial Ekonomi Terhadap Pendapatan Petani Kacang Kedelai" (Studi Kasus: Desa Melati II, Kecamatan Perbaungan, Kabupaten Serdang Bedagai)". Diakses pada 15 April 2016
- PT. Socfindo, 2014. <http://www.socfindo.co.id/?socfindo=faq>. Diakses pada 13 Mei 2016
- Robinson Tarigan, 2009 [http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/16004/1/was-feb2006-%20\(3\).pdf](http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/16004/1/was-feb2006-%20(3).pdf). Diakses pada 13 Mei 2016
- Sora, 2015, <http://www.pengertianku.net/2015/03/pengertian-populasi-dan-sampel-serta-teknik-sampling.html>. Diakses pada 13 Mei 2016
- Subri, 2002, "http://pengertiandefinisi.com/pengertian-karyawan-dan-jenis-jenis-karyawan-di-perusahaan/". Diakses pada 1 Mei 2016
- Supriana, 2016, "Metode Penelitian Sosial Ekonomi". USU Press 2016. Diakses pada 13 Mei 2016
- Wibawanti, Vina Rani. 2009. "Pengaruh Gaji Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Home Industri Kripik Buah "Aisyah" Batu)(<http://lib.uin-malang.ac.id/files/thesis/fullchapter/05130023.pdf>). Diakses pada 13 Mei 2016
- Wisnu, Nugraha 2016. [http://repository.unisba.ac.id/bitstream/handle/123456789/4630/04bab1\\_Wisnu%20Nugraha\\_10080008264\\_skr\\_2016.pdf?sequence=4&isAllowed=y](http://repository.unisba.ac.id/bitstream/handle/123456789/4630/04bab1_Wisnu%20Nugraha_10080008264_skr_2016.pdf?sequence=4&isAllowed=y). Diakses pada 15 April 2016

## LAMPIRAN

Lampiran 1. Analisis Regresi Linier Berganda antara variabel X dan Y

No Sampel	Pendidikan (Tahun) ( $X_1$ )	Usia (Tahun) ( $X_2$ )	Premi (Rp) ( $X_3$ )	Produktivitas (Y)
1	9	45	930.000	4036
2	6	40	85.000	1528
3	9	33	97.000	1739
4	12	35	590.000	3494
5	9	37	430.000	2591
6	12	37	810.000	3499
7	12	35	90.000	1533
8	12	25	210.000	2056
9	12	31	300.000	2337
10	12	40	40.000	991
11	9	37	84.000	1476
12	12	40	190.000	1946
13	12	38	290.000	2278
14	12	38	31.000	895
15	12	44	170.000	1792
16	12	36	45.000	1290
17	6	38	22.000	757
18	12	38	250.000	2260
19	9	33	180.000	1920
20	12	28	330.000	2360
21	12	38	457.000	2901
22	12	40	910.000	3800
23	12	30	63.000	1473
24	12	34	48.000	1445
25	12	34	396.000	2373
26	12	30	510.000	3350
27	12	30	320.000	2351
28	6	36	185.000	1928
29	12	33	23.000	782
30	9	29	420.000	2446
Jumlah	324	1062	8.506.000	63627
Rataan	10,8	35,4	283.533	2120,9

Sumber : Data Primer Diolah, 2017

## Lampiran 2. Karakteristik Sampel

No Sampel	Nama Sampel	Jenis Kelamin	Pendidikan (Tahun)	Usia (Tahun)	Jumlah Tanggungan (Orang)	Alamat
1	Bambang I	Laki-laki	9	45	3	Emplasmen Division 1 PT. SOCFINDO
2	Bunawan	Laki-laki	6	40	2	Emplasmen Division 1 PT. SOCFINDO
3	Erdianto	Laki-laki	9	33	2	Emplasmen Division 1 PT. SOCFINDO
4	Irwansyah W	Laki-laki	12	35	1	Emplasmen Division 1 PT. SOCFINDO
5	Jumino	Laki-laki	9	37	1	Emplasmen Division 1 PT. SOCFINDO
6	Kamarudin	Laki-laki	12	37	1	Emplasmen Division 1 PT. SOCFINDO
7	Amir Nst	Laki-laki	12	35	2	Emplasmen Division 2 PT. SOCFINDO
8	Andi Supandi	Laki-laki	12	25	0	Emplasmen Division 2 PT. SOCFINDO
9	Edi Saiful	Laki-laki	12	31	1	Emplasmen Division 2 PT. SOCFINDO
10	Fitriadi	Laki-laki	12	40	1	Emplasmen Division 2 PT. SOCFINDO
11	Herman S	Laki-laki	9	37	1	Emplasmen Division 2 PT. SOCFINDO
12	Iir Irawan	Laki-laki	12	40	2	Emplasmen Division 2 PT. SOCFINDO
13	Iriadi	Laki-laki	12	37	1	Emplasmen Division 3 PT. SOCFINDO
14	M. Yusup	Laki-laki	12	38	3	Emplasmen Division 3 PT. SOCFINDO
15	Nasib	Laki-laki	12	44	2	Emplasmen Division 3 PT. SOCFINDO
16	Ponimin	Laki-laki	12	36	1	Emplasmen Division 3 PT. SOCFINDO
17	Ramli	Laki-laki	6	38	1	Emplasmen Division 3 PT. SOCFINDO
18	Riswanto	Laki-laki	12	38	1	Emplasmen Division 3 PT. SOCFINDO
19	Samsul B	Laki-laki	9	33	2	Emplasmen Division 3 PT. SOCFINDO
20	Adi syaputra	Laki-laki	12	28	1	Emplasmen Division 4 PT. SOCFINDO
21	Darmianto	Laki-laki	12	38	0	Emplasmen Division 4 PT. SOCFINDO
22	Dedi Irawan	Laki-laki	12	33	0	Emplasmen Division 4 PT. SOCFINDO
23	Edi Syaputra	Laki-laki	12	30	1	Emplasmen Division 4 PT. SOCFINDO
24	Hamdani I	Laki-laki	12	34	1	Emplasmen Division 4 PT. SOCFINDO
25	Irwanto	Laki-laki	12	34	2	Emplasmen Division 4 PT. SOCFINDO
26	Juanda	Laki-laki	12	30	1	Emplasmen Division 4 PT. SOCFINDO
27	Juandi	Laki-laki	12	30	2	Emplasmen Division 4 PT. SOCFINDO
28	Karimuddin	Laki-laki	6	36	2	Emplasmen Division 4 PT. SOCFINDO
29	Kariono	Laki-laki	12	33	2	Emplasmen Division 4 PT. SOCFINDO
30	Keling	Laki-laki	9	29	0	Emplasmen Division 4 PT. SOCFINDO
Jumlah			324	1054	40	
Rataan			10.8	35.13333333	1.333333333	

Sumber : Data Primer Diolah, 2017

Keterangan :

Pendidikan : SD = 6

SMP = 9

SMA = 12

Lampiran 3. Sistem Pemberian Premi Karyawan Potong Buah PT. SOCFINDO  
Kebun Sei Liput/M.Ara

Tahun tanam	Umur tanam (Tahun)	Basis (Janjang)	Over Basis (Rp)	Over 2 Basis (Rp)
1990	26	40	590	910
1991	25	40	580	900
1992	24	40	570	890
1993	23	40	560	870
1994	22	40	550	850
1995	21	40	540	820
1996	20	45	520	800
1997	19	45	510	720
1998	18	45	500	770
1999	17	50	490	760
2000	16	55	485	750
2001	15	60	475	740
2002	14	65	455	710
2003	13	75	380	590
2004	12	90	385	435
2005	11	90	270	410
2006	10	90	330	510
2007	9	95	300	465
2008	8	100	255	395
2009	7	140	255	350
2010	6	160	205	320
2011	5	170	175	270
2012	4	170	165	255
2013	3	200	170	300

*Sumber : Data Primer Diolah, 2017*

Lampiran 4. Ouput Olahan Data

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.962 <sup>a</sup>	.926	.917	253.052	.926	108.251	3	26	.000

a. Predictors: (Constant), premi, usia, pendidikan

b. Dependent Variable: produktivitas

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	20795790.562	3	6931930.187	108.251	.000 <sup>a</sup>
	Residual	1664922.138	26	64035.467		
	Total	22460712.700	29			

a. Predictors: (Constant), premi, usia, pendidikan

b. Dependent Variable: produktivitas

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1579.881	500.692		3.155	.004
	Pendidikan	8.305	24.115	.019	.344	.733
	Usia	-13.510	10.614	-.070	-1.273	.214
	premi	.003	.000	.960	17.758	.000

a. Dependent Variable: produktivitas