

**PENGARUHPENGAWASANDAN PEMBERIAN PREMI TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PENYADAP KARET  
DI PT. BRIDGESTONE SUMATERA RUBBER ESTATE**

**SKRIPSI**

Oleh:

**AGUS PRAYOGI  
NPM : 1904300108  
Program Studi : AGRIBISNIS**



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

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

PENGARUHPENGAWASANDANPEMBERIANPREMI TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PENYADAP KARET DI  
PT. BRIDGESTONE SUMATERA RUBBER ESTATE

SKRIPSI

Oleh:

AGUS PRAYOGI  
NPM : 1904300108  
Program Studi : AGRIBISNIS

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

Komisi Pembimbing :

Assoc. Prof. Ir. Custina Siregar, M.Si.  
Ketua

Dr. Sasmia Siregar, S.P., M.Si.  
Anggota

Disahkan Oleh :  
Dekan



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

Tanggal Lulus: 15 Mei 2024

## PERNYATAAN

Dengan ini saya:

Nama : Agus Prayogi

Npm 1904300108

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi dengan judul Pengaruh Pengawasan dan Pemberian Premi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Penyadap Karet di PT. Bridgestone Sumatera Rubber Estate adalah berdasarkan dari hasil penelitian, pemikiran dan pemaparan asli dari saya sendiri. Jika terdapat karya orang lain, maka saya akan mencantumkan sumber yang jelas.

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

Medan, Mei 2024

Yang Menyatakan



Agus Prayogi

## RINGKASAN

**AGUS PRAYOGI (1904200108) judul skripsi “PENGARUH PENGAWASAN DAN PEMBERIAN PREMI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PENYADAP KARET DI PT.BRIDGESTONE SUMATERA RUBBER ESTATE”.** Dibimbing oleh ibu Assoc. Prof. Ir. Gustina Siregar, M.Si. Sebagai ketua komisi pembimbing dan ibu Dr. Sasmita Sirega, SP., M.Si. Sebagai anggota komisi pembimbing. Penelitian ini bertujuan untuk (1) Mengetahui tingkat produktivitas kerja karyawan penyadap karet di PT. Bridgestone Sumatera Rubber Estate. (2) Mengetahui pengaruh pengawasan dan pemberian premi terhadap produktivitas kerja karyawan penyadap karet di PT. Bridgestone Sumatera Rubber Estate. Lokasi penelitian adalah Desa Dolok Merangir, Kecamatan Dolok Batu Nanggar, Kabupaten Simalungun. Penelitian ini disusun dengan menggunakan metode, Analisis Deskriptif dan Analisis Regresi Linear Berganda 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 30-35 Kg/hari, sedang 36-40 Kg/hari, tertinggi 41-45 Kg/hari. (2) Secara Parsial pengawasan dan pemberian premi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Secara simultan pengawasan dan pemberian premi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

## SUMMARY

**AGUS PRAYOGI (1904200108) thesis title "THE INFLUENCE OF SUPERVISION AND GIVING PREMIUMS ON THE WORK PRODUCTIVITY OF RUBBER TAPPER EMPLOYEES AT PT. BRIDGESTONE SUMATRA RUBBER ESTATE".** Supervised by Mrs. Assoc. Prof. Ir. Gustina Siregar, M.Sc. As chairman of the supervisory commission and mother of Dr. Sasmita Sirega, SP., M.Sc. As a member of the supervisory commission. This research aims to (1) determine the level of work productivity of rubber tapping employees at PT. Bridgestone Sumatra Rubber Estate. (2) Knowing the effect of supervision and premiums on the work productivity of rubber tapping employees at PT. Bridgestone Sumatra Rubber Estate. The research location is Dolok Merangir Village, Dolok Batu Nanggar District, Simalungun Regency. This research was prepared using the method, Descriptive Analysis and Multiple Linear Regression 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 District Manager/General Manager/plantation/unit is 8 hours a day or 48 hours a week). Laborers have varying productivity starting from the lowest 30-35 Kg/day, medium 36-40 Kg/day, highest 41-45 Kg/day. (2) Partially, supervision and provision of premiums have a significant effect on employee work productivity. Simultaneously monitoring and providing premiums have a significant effect on employee work productivity.

## **RIWAYAT HIDUP**

Agus Prayogi, lahir di Dolok Merangir 17 Agustus 2001, penullis merupakan anak pertama dari tiga bersaudara dari pasangan bapak Dedi Indrajid dan ibu Ismawati.

1. Tahun 2013, menyelesaikan Pendidikan Sekolah Dasar di SD Negeri 091600, Kecamatan Dolok Batu Nanggar, Kabupaten Simalungun, Provinsi Sumatera Utara.
2. Tahun 2016, menyelesaikan Pendidikan Sekolah Menengah Pertama di SMP Swasta Muhammadiyah 21, Kecamatan Dolok Batu Nanggar, Kabupaten Simalungun, Provinsi Sumatera Utara.
3. Tahun 2019, menyelesaikan Pendidikan Sekolah Menengah Atas di SMA Negeri 1, Kecamatan Dolok Batu Nanggar, Kabupaten Simalungun, Provinsi Sumatera Utara.
4. Tahun 2019, melanjutkan Pendidikan Strata 1 (S1) di Program Studi Agribisnis Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Tahun 2022, mengikuti Praktik Kerja Lapangan (PKL) di PT. Simpang Kiri Plantation Indonesia Kecamatan Tenggulun Aceh Tamiang.
6. Tahun 2023, melakukan Penelitian Skripsi di Desa Dolok Merangir, Kecamatan Dolok Batu Nanggar, Kabupaten Simalungun, Provinsi Sumatera Utara.

## KATA PEGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah Subhanahu wa ta'ala atas segala karunia-Nya sehingga skripsi ini berhasil diselesaikan, dengan judul “PENGARUH PENGAWASAN DAN PEMBERIAN PREMI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PENYADAP KARET DI PT. BRIDGESTONE SUMATERA RUBBER ESTATE”. Adapun penulisan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan Studi Strata 1 (S1) pada Program Studi Agribisnis Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Orang tua penulis, Ayahanda Dedi Indrajid dan Ibunda Ismawati yang dengan sepenuh kasih sayang telah mengasuh, bimbingan dan memberi moral dan materil serta do'a, juga kepada saudara yang telah memberi do'a dan penyemangat serta motivasi kepada saya untuk menyelesaikan skripsi ini.
2. Ibu Assoc. Prof. Dr. Dafni Mawar Tarigan, S.P., M.Si., selaku Dekan Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Ibu Mailina Harahap, S.P., M.Si., selaku Ketua Program Studi Agribisnis Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Ibu Assoc. Prof. Ir. Gustina Siregar, M.Si., selaku Ketua Pembimbing dan Ibu Dr. Sasmita Siregar, S.P.,M.Si., selaku anggota pembimbing.
5. Para dosen yang ada difakultas pertanian Sumatera Utara terkhusus program studi Agribisnis yang telah banyak memberikan ilmu yang bermanfaat bagi penulis.

6. Kepada seluruh pegawai Biro Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan administrasi selama perkuliahan.
7. Teman-teman saya yang senantiasa mendukung, memberikan semangat, dan memberikan saran kepada saya dalam pembuatan skripsi ini.
8. Teman-teman seperjuangan Tahun Angkatan 2019 khususnya kelas Agribisnis 3 dan Semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah membantu dalam pembuatan skripsi ini.

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.

Medan, Mei 2024

Penulis



## DAFTAR ISI

	Halaman
RINGKASAN.....	iv
RIWAYAT HIDUP .....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI .....	ix
DAFTAR TABEL .....	xi
DAFTAR GAMBAR .....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
PENDAHULUAN .....	1
Latar Belakang .....	1
Rumusan Masalah .....	4
Tujuan Penelitian .....	4
Kegunaan Peneltian.....	4
TINJAUAN PUSTAKA.....	5
Pengertian Pengawasan .....	5
Tujuan Pengawasan.....	5
Fungsi Pengawasan .....	6
Pengertian Premi .....	6
Tujuan Pemberian Premi .....	6
Pembayaran Premi .....	7
Pengertian Tenaga Kerja .....	7
Pengertian Produktivitas Kerja .....	8
Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja.....	9

Penelitian Terdahulu .....	10
Kerangka Pemikiran.....	11
Hipotesis Penelitian.....	11
METODE PENELITIAN.....	13
Metode Penelitian.....	13
Metode Penentuan Lokasi Penelitian .....	13
Metode Penentuan Populasi dan Penarikan Sampel .....	13
Metode Pengumpulan Data.....	14
Metode Analisis Data.....	14
Defenisi dan Batasan Operasional .....	19
GAMBARAN UMUM PERKEBUNAN.....	21
Lokasi Perusahaan.....	21
Sejarah Perkebunan .....	21
Sistem Gaji/Upah .....	24
Jaminan Sosial .....	26
Karakteristik Responden .....	27
HASIL DAN PEMBAHASAN .....	30
KESIMPULAN DAN SARAN .....	44
Kesimpulan.....	44
Saran.....	45
DAFTAR PUSTAKA .....	46

## DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
1.	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	28
2.	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	28
3.	Karakteristik Pendidikan Responden.....	29
4.	Persentase Rata-rata Produktivitas Karyawan Penyadap Karet/Hari (Kg) .....	33
5.	Hasil Uji Validitas .....	34
6.	Hasil Uji Reliabilitas.....	35
7.	Hasil Uji Multikolinearitas.....	36
8.	Hasil Uji Analisis Regresi Berganda .....	38
9.	Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	39
10.	Hasil Uji f.....	41
11.	Hasil Uji t.....	42

## DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
1.	Skema Kerangka Pemikiran .....	11
2.	Grafik Normal P Plot .....	35
3.	Uji Heterokedastisitas .....	37

## DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Judul	Halaman
1.	Kuisisioner Penelitian.....	48
2.	Jawaban Responden.....	53
3.	Data Total Premi/bulan .....	56
4.	Distribusi Nilai Variabel Independent dan Dependent .....	57
5.	Data yang Diolah .....	58
6.	Hasil Uji Validitas .....	59
7.	Hasil Uji Reliabilitas.....	62
8.	Hasil Uji f, Uji t, Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) dan Uji Regresi Linear Berganda .....	65
9.	Hasil Grafik Normal P Plot .....	66
10.	Hasil Uji Multikolinearitas.....	67
11.	Hasil Grafik Scatterplot Heterokedastisitas .....	67
12.	Jumlah Karyawan di Divisi 2 Afdeling D.....	68
13.	Luas Lahan di Divisi 2 Afdeling D .....	69
14.	Dokumentasi Penelitian .....	70
15.	Surat Keterangan Selesai Praktik Skripsi .....	71

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Tanaman perkebunan merupakan pendukung utama sektor pertanian dalam menghasilkan devisa bagi negara. Ekspor komoditi pertanian Indonesia yang utama adalah hasil-hasil perkebunan. Hasil-hasil perkebunan yang selama ini telah menjadi komoditi ekspor konvensional terdiri atas kelapa sawit, karet, teh, kopi dan tembakau. Tanaman karet (*Hevea brasiliensis*) merupakan salah satu komoditas ekspor andalan. Indonesia bahkan pernah menjadi produsen karet alam nomor satu di dunia (Alinda, 2013).

Tanaman karet (*Hevea brasiliensis*) berasal dari negara Brazil. Tanaman ini merupakan sumber utama bahan tanaman karet alam dunia. Jauh sebelum tanaman karet ini dibudidayakan, penduduk asli diberbagai tempat seperti: Amerika Serikat, Asia dan Afrika Selatan menggunakan pohon lain yang juga menghasilkan getah. Getah yang mirip lateks juga dapat diperoleh dari tanaman *Castillaelastica* (family moraceae). Sekarang tanaman tersebut kurang dimanfaatkan lagi getahnya karena tanaman karet telah dikenal secara luas dan banyak dibudidayakan. Sebagai penghasil lateks tanaman karet dapat dikatakan satu-satunya tanaman yang dikebunkan secara besar-besaran (Sofiani et al., 2018).

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. 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. 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 (Syahputra, 2020)

Manajamen sangat dibutuhkan dalam mengelola suatu perkebunan, Saat ini, kelemahan dalam manajemen kebun di Indonesia cukup banyak untuk diperhatikan. Kelemahan tersebut ada pada pengelolaan sumber daya alam, sumber daya manusia dan sumber dana. Secara umum dunia manajemen menggunakan prinsip POAC, atau Planning, Organizing, Actuating, dan Controlling. Agar pekerjaan berjalan sesuai dengan visi, misi, aturan dan program kerja maka dibutuhkan pengontrolan. Baik dalam bentuk supervisi, inspeksi hingga audit. Masalah yang sering terjadi di perkebunan yaitu sumber daya manusia yang bekerja tidak sesuai ketentuan perusahaan, Oleh karena itu dibutuhkannya pengawasan terhadap SDM agar bekerja sesuai dengan SOP yang telah ditentukan oleh perusahaan (Tama, 2020).

Pengawasan yang baik akan mendorong karyawan akan lebih giat dalam bekerja dan menghasilkan kerja yang baik pula terlebih apabila menyelesaikan pekerjaannya dengan semangat yang tinggi. Oleh karena itu atasan harus melakukan pengawasan yang efektif sehingga karyawan bisa mencapai prestasi kerja yang optimal dalam bentuk produktivitas kerja. Dengan melihat adanya kecenderungan kurangnya pengawasan dari atasan sehingga disiplin karyawan pun

kurang, maka keadaan ini tidak boleh dibiarkan terus menerus karena akan mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan (Amanah & Siregar, 2013).

Dengan pengawasan yang baik diharapkan akan berkurangnya kesalahan dan penyimpangan-penyimpangan seperti karyawan bekerja tidak tepat waktu dan bekerja dengan sesuka hatinya sehingga akan menghambat produktivitas perkebunan karet. Oleh karena itu tugas seorang pemimpin sangat penting. Karena seorang pimpinan adalah untuk mengawasi bawasanya dalam lingkungan kerjanya (Sutrisno et al., 2017).

Fungsi manajemen berupa pengawasan bukan satu-satunya faktor penentu dari produktivitas tinggi. Namun terdapat faktor lain seperti pemberian 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 (Novalia & Diah, 2016).

Pada perkebunan PT. Bridgestone Sumatera Rubber Estate yang mempunyai ± 5.500 orang tenaga kerja yang ± 3.200 orang adalah penyadap karet yang merupakan komoditi pokoknya, tentunya perusahaan ini memerlukan pengawasan agar karyawan bekerja sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan untuk mencapai target perusahaan. Selain itu perusahaan juga menetapkan sistem premi untuk meningkatkan semangat kerja karyawan dengan tujuan meningkatkan produktivitas kerja karyawan di perkebunan ini. Oleh karena itu saya tertarik untuk



meneliti apakah pengawasan dan pemberian premi di PT. Bridgestone Sumatera Rubber Estate berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan penyadap karet.

### **Rumusan Masalah**

1. Berapakah tingkat produktivitas kerja karyawan penyadap karet di PT. Bridgestone Sumatera Rubber Estate?
2. Apakah ada pengaruh pengawasan dan pemberian premi terhadap produktivitas kerja karyawan penyadap karet di PT. Bridgestone Sumatera Rubber Estate?

### **Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui tingkat produktivitas kerja karyawan penyadap karet di PT. Bridgestone Sumatera Rubber Estate.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan dan pemberian premi terhadap produktivitas kerja karyawan penyadap karet di PT. Bridgestone Sumatera Rubber Estate.

### **Kegunaan Penelitian**

1. Sebagai sumber informasi dan pengembangan bagi peneliti.
2. Sebagai masukan positif bagi perusahaan perkebunan dan 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 Pengawasan**

Pengawasan adalah keseluruhan upaya pengamatan pelaksanaan kegiatan operasional guna menjamin bahwa sebagian kegiatan tersebut sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Dari pengertian tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa pengawasan adalah suatu upaya agar yang telah direncanakan sebelumnya dapat diwujudkan serta untuk mengetahui kelemahan dan kesulitan dalam pelaksanaan pekerjaan, sehingga berdasarkan pengamatan-pengamatan tersebut dapat diambil suatu tindakan untuk memperbaikinya, demi tercapainya suatu tujuan perusahaan. Jadi pimpinan perusahaan berperan penting dalam pengawasan dan itu berpengaruh besar terhadap bawahannya. Hal ini untuk menghindari kesalahan dan kegagalan yang dilakukan bawahannya dan dengan pengawasan tersebut dapat mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh perusahaan (Sipayung, 2018).

### **Tujuan Pengawasan**

Tujuan pengawasan adalah supaya proses pelaksanaan dilakukan sesuai dengan ketentuan-ketentuan dari rencana, melakukan tindakan perbaikan (corrective) jika terdapat penyimpangan (deviasi) dan supaya tujuan yang dihasilkan sesuai dengan rencananya. Dari pengertian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa pada hakekatnya tujuan pengawasan adalah mengamati pelaksanaan kegiatan dengan cara membandingkan hasil yang telah dicapai dengan apa yang harus dicapai sehingga penyimpangan-penyimpangan yang mungkin terjadi dapat ditanggulangi dengan memberikan koreksi dan pembinaan agar

pelaksanaan tugas dapat terselenggara secara efektif dan efisien (Rizal & Radiman, 2019).

### **Fungsi Pengawasan**

Fungsi pengawasan adalah mengevaluasi keberhasilan dan pencapaian tujuan serta target sesuai dengan indikator yang telah ditetapkan, mengambil langkah klarifikasi dan koreksi atas penyimpangan yang mungkin ditemukan dan melakukan berbagai alternatif solusi atas berbagai masalah yang terkait dengan pencapaian tujuan perusahaan. Dengan adanya pengawasan yang baik tentu akan meminimalisir penyimpangan-penyimpangan yang mungkin ditemukan dan mencapai tujuan perusahaan (Iskandar, 2022).

### **Pengertian Premi**

Premi merupakan bayaran lebih yang diberikan perusahaan karena karyawan harus bekerja lebih keras pada keadaan atau kondisi kerja yang kurang nyaman. Karyawan mendapat premi karena bekerja melebihi waktu kerja normal atau lembur, kerja saat hari libur atau karena prestasi kerja dan produktivitas karyawan dalam bekerja (Maulana, 2017).

### **Tujuan Pemberian Premi**

Tujuan pemberian premi bagi karyawan adalah sebagai sarana motivasi atau daya perangsang yang mendorong karyawan untuk bekerja secara maksimal, yang dimaksudkan untuk mendapatkan penghasilan lebih diluar gaji atau upah yang telah ditentukan. Sedangkan bagi perusahaan, merupakan strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan. Tujuan utama dari pemberian premi adalah

untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan (Akila, 2017).

### **Pembayaran Premi**

Pembayaran premi dilaksanakan pada saat karyawan menerima gaji yang diberikan oleh staff kebun di kantor afdeling. Kebiasaan pemberian pinjaman premi setiap minggu harus ditiadakan. Hal ini disebabkan manfaat premi tersebut berkurang karena jumlahnya relatif kecil jika dibandingkan dengan penerimaan sekaligus pada saat karyawan mendapatkan gaji kecil. Pembayaran premi kepada karyawan harus melalui mekanisme notes hasil karet (berfungsi seperti saldo di buku tabungan bank). Dengan demikian, angka premi yang tertulis di noteslah yang akan dibayarkan kepada karyawan (Sihombing & Fitriani, 2015).

### **Pengertian Tenaga Kerja**

Dalam Undang-Undang yang baru tentang ketenaga kerjaan 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 13 Tahun 2003 tentang tenaga kerja tersebut telah menyempurnakan pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang ketentuan pokok ketenaga kerjaan.

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 (Kota, 2013).

### **Produktivitas Tenaga Kerja**

Produktivitas tenaga kerja merupakan landasan penting peningkatan nyata bagi tenaga kerja. Untuk melakukan produktivitas pada suatu populasi tenaga kerja perlu dilakukan studi terhadap tenaga kerja dan faktor faktor yang berkaitan dengan produktivitas tersebut (Arisandi, 2018).

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:

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

Tinggi rendahnya produktivitas kerja sangat dipengaruhi oleh motivasi kerjanya. Produktivitas dipengaruhi oleh 90% kerja atau prestasi kerja manusianya dan 10% tergantung pada faktor peralatan. Kerja manusia sendiri, 80%-90% tergantung pada kemampuannya. Selanjutnya dikatakan bahwa motivasi pekerja itu sendiri 50% tergantung pada kondisi sosial, 40% tergantung pada kebutuhan-kebutuhan dan 10% tergantung pada kondisi fisik. Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa sikap mental manusia dalam bekerja merupakan faktor yang sangat penting dibandingkan faktor-faktor lainnya (Yusrizal et al., 2013).

## **Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja**

(Fitriana & Lilianti, 2020), mengelompokkan ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu :

1. Pelatihan dimaksud untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara yang tepat untuk menggunakan peralatan. Latihan kerja bukan hanya sebagai pelengkap akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar pengetahuan.
2. Mental dan kemampuan fisik karyawan. Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi perusahaan sebab keadaan fisik dan mental mempunyai hubungan erat terhadap produktivitas kerja karyawan.
3. Faktor iklim berpengaruh terhadap perkembangan tanaman karet terutama pada produksi. Curah hujan adalah salah satu faktor dalam ketersediaan air bagi tanaman karet yang berpengaruh terhadap metabolisme tanaman dan produksi. Kekurangan air akan berdampak pada keseimbangan kimiawi dalam tanaman sehingga mengakibatkan berkurangnya hasil fotosintesis, produksi menjadi rendah dan kualitas turun.
4. Pengawasan yang dilakukan oleh atasan. Pengawasan yang baik tentu akan mengurangi kesalahan dan penyimpangan yang terjadi sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

5. Pemberian premi kepada karyawan. Pemberian premi diharapkan mampu meningkatkan semangat kerja dan tanggung jawab karyawan dengan tujuan untuk meningkatkan produktivitas karyawan.

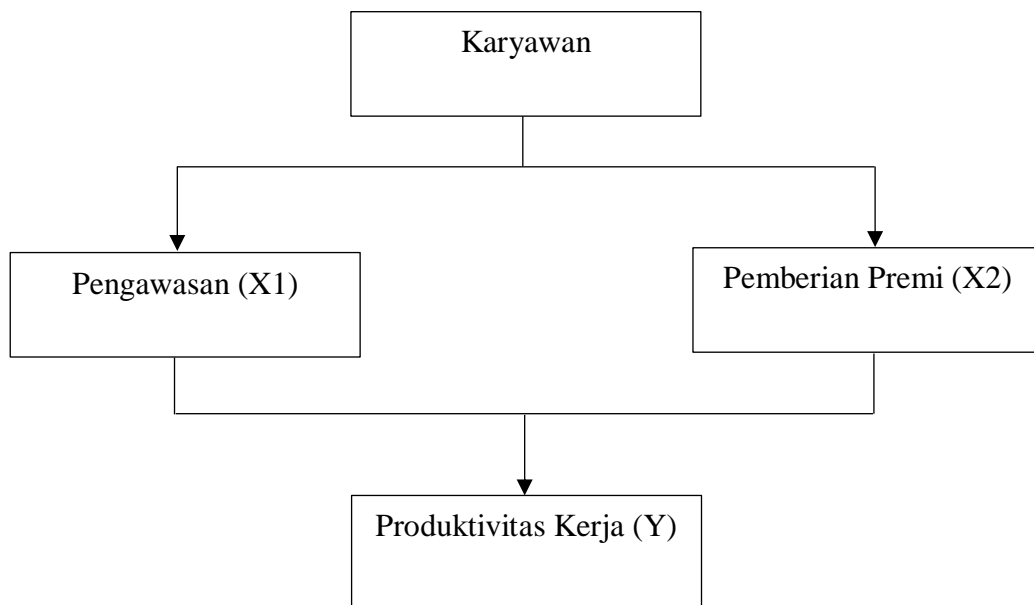
### **Penelitian Terdahulu**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Yusrizal et al, (2013) di PT.PN III Kebun Bandar Betsy dapat diketahui bahwa dari analisis Regresi diketahui bahwa disiplin dan penambahan premi berpengaruh signifikan terhadap peningkatan produktivitas karyawan, dan variabel yang pengaruhnya sangat dominan adalah Penambahan premi karyawan. Hal ini, nilai P-value disiplin  $0,000 < \text{dari } 0,05$  dan F-hitungnya  $435.185 > \text{dari F- table } 3,19$  Berarti signifikan. Signifikan disini berarti  $H_0$  di tolak (ada hubungan signifikan). Artinya disiplin dan penambahan premi karyawan secara bersama-sama berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas karyawan.

Menurut Novalia et al, (2016), yang telah melakukan penelitian di Kebu Balai Penelitian Sembawa, dapat diketahui bahwa fungsi pengawasan (X1) dan pemberian insentif (X2) berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) penyadap karet di Kebun Balai Penelitian Perkebunan Sembawa. Fungsi Pengawasan (X1) dan pemberian isentif (X2) secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) penyadap karet di Kebun Balai Penelitian Perkebunan Sembawa. Pemberian insentif (X2) secara dominan dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan (Y) penyadap karet di Kebun Balai Penelitian Perkebunan Sembawa.

Pada penelitian Akila, (2017), yang telah melakukan penelitian pada CV. Vassel Palembang, dapat diketahui bahwa secara bersama sama insentif dan pengawasan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan pada CV. Vassel Palembang.

### Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Skema Kerangka Pemikiran

Keterangan :

—————> : Menunjukkan pengaruh

### Hipotesis Penelitian

Dalam kaitannya dengan pengaruh pengawasan dan pemberian premi terhadap produktivitas kerja karyawan penyadap karet di PT. Bridgestone Sumatera Rubber Estate, maka dugaan sementara dari penelitian ini adalah sebagai berikut:



H0 : Tidak terdapat pengaruh antara pengawasan terhadap produktivitas kerja karyawan penyadap karet.

H1 : Terdapat pengaruh antara pengawasan terhadap produktivitas kerja karyawan penyadap karet.

H0 : Tidak terdapat pengaruh antara pemberian premi terhadap produktivitas kerja karyawan penyadap karet.

H2 : Terdapat pengaruh antara pemberian premi terhadap produktivitas kerja karyawan penyadap karet.

## **METODE PENELITIAN**

### **Metode Penelitian**

Dalam melakukan penelitian ini, peneliti melakukan riset deskriptif kuantitatif, yakni untuk menggambarkan sifat sesuatu yang tengah berlangsung atau fenomena tertentu dan untuk memeriksa penyebab dari fenomena tersebut. Penelitian ini menggunakan riset deskriptif karena dianggap dapat menggambarkan kondisi realitas dalam perusahaan PT. Bridgestone Sumatera Rubber Estate.

### **Metode Penentuan Lokasi Penelitian**

Daerah penelitian dilaksanakan di Desa Dolok Merangir, Kecamatan Dolok Batu Nanggar, Kabupaten Simalungun. Penentuan daerah penelitian dilakukan secara (*purposive*) atau sengaja karena berkaitan dengan topik penelitian. Selain itu peneliti juga sudah melakukan pra penelitian dengan berkunjung kesana, dan lokasi penelitian tersebut sudah cukup mewakili kriteria untuk dilakukan pengambilan sampel.

### **Metode Penentuan Populasi dan Penarikan Sampel**

Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang akan diteliti. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Afdeling D/II PT. Bridgestone Sumatra Rubber Estate Kebun Dolok Merangir. Jumlah Karyawan penyadap karet di Afdeling D/II PT. Bridgestone Sumatra Rubber Estate Dolok Merangir adalah sebanyak 222 karyawan tetap dan 10 karyawan lepas (boyan) dengan jumlah total karyawan sebanyak 232 orang karyawan dan 9 mandor deres. Metode penentuan jumlah sampel karyawan penderes dalam penelitian ini adalah dengan metode penentuan sampel menurut Arikunto (2010), jika subjeknya kurang dari 100 orang

sebaiknya diambil semua, jika subjeknya besar atau lebih dari 100 orang dapat diambil 10-15 % atau 20-25%. Populasi di daerah penelitian berjumlah 232 orang, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 15% dari keseluruhan populasi karyawan penyadap karet. Jadi total sampel karyawan penderes dalam penelitian ini adalah sebanyak 35 orang karyawan penyadap karet dianggap sudah mewakili dari seluruh karyawan yang ada di afdeling D. Metode penentuan sampel dilakukan dengan cara Simple random sampling karena populasinya homogen. Cara menentukan sampel random sampling yaitu dengan menggunakan tabel acak. Memilih sampel dengan menggunakan suatu tabel. Dalam penggunaannya ditentukan terlebih dahulu titik awal (starting point).

### **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**

Untuk rumusan masalah pertama dianalisis dengan menggunakan metode deskriptif. Metode deskriptif adalah metode dengan cara mengumpulkan data-data sesuai dengan yang sebenarnya kemudian data-data tersebut disusun, diolah dan dianalisis untuk dapat memberikan gambaran mengenai masalah yang ada. Data diperoleh dari hasil wawancara dengan responden. Serta untuk mengetahui apakah ada pengaruh pengawasan terhadap produktivitas kerja karyawan penyadap karet di PT. Bridgestone Sumatera Rubber Estate.

Adapun untuk mengetahui produktivitas kerja karyawan digunakan formula sebagai berikut:

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

Keterangan :

Output = Total hasil sadap karyawan ( Kg )

Waktu kerja = Bulan( Jam )

Jumlah tenaga kerja = Karyawan yang bekerja ( Jiwa )

Standart waktu = Waktu kerja produksi ( Jam )

Untuk rumusan masalah kedua menggunakan analisis Regresi Linear Berganda dengan pengolahan dan menggunakan Software SPSS versi 25. Peneliti menggunakan instrumen yang berupa kuesioner yang akan dibagikan kepada populasi penelitian. Untuk menguji valid dan reliabel tidaknya instrumen penelitian maka diuji dengan validitas dan reliabelitas. Adapun tahapan analisis data dalam penelitian ini sebagai berikut:

### **Uji Validitas**

Uji Validitas digunakan untuk mengetahui kevalidan suatu angket atau kuesioner dalam mengumpulkan data. Uji validitas dilakukan dengan rumus korelasi bivariate pearson dengan alat bantu program SPSS versi 25. Butir-butir pertanyaan dalam kuesioner dikatakan valid apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  pada nilai signifikansi 0,05 (5%), dan sebaliknya dikatakan tidak valid apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$  pada nilai signifikansi 0,05 (5%).

### **Uji Reliabilitas**

Setelah menguji kevaliditasan suatu data, kemudian reliabilitas kuesioner harus diuji. Reliabilitas adalah tingkat konsistensi kuesioner. Kuesioner dapat dikatakan reliabel jika dilakukan secara berulang-ulang kepada kelompok yang sama akan menghasilkan data yang sama pula. Alat ukur yang digunakan untuk menguji tingkat reliabilitas ini dengan menggunakan analisis Cronbach's Alpha dengan bantuan SPSS versi 25. Instrumen penelitian dalam hal ini kuesioner dikatakan reliabel jika nilai *alpha* lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$ .

### **Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik adalah pengujian asumsi-asumsi statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier berganda yang berbasis ordinary least square (OLS). Pengujian asumsi klasik diperlukan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan benar-benar bebas dari adanya gejala multikolinearitas, gejala heteroskedastisitas dan data berdistribusi normal. Model regresi akan dapat dijadikan alat estimasi jika telah memenuhi persyaratan BLUE (best linear unbiased estimator) yakni tidak terdapat multikolinearitas, tidak terdapat heteroskedastisitas, dan data berdistribusi normal.

Uji asumsi klasik untuk regresi berganda yang digunakan adalah sebagai berikut :

### **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, dalam penelitian ini dapat dilakukan

dengan menggunakan 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.

### **Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas dilakukan untuk melihat apakah ada variabel yang saling berkorelasi pada variabel bebas. Jika terjadi korelasi maka terdapat masalah multikolinieritas sehingga model regresi tidak dapat digunakan. 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.

### **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. Pada penelitian ini akan dilakukan uji heteroskedastisitas dengan melihat pola gambar scatterplots untuk mendeteksi heteroskedastisitas

adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dan nilai residualnya SRESID.

### **Uji Linear Berganda**

Untuk menguji hipotesis diatas diperlukan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS (Statistical Product and Service Solution) versi 25. Model Variabel dalam analisis regresi linear berganda dibuatkan persamaan sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y = Produktivitas kerja

$X_1$  = Pengawasan

$X_2$  = Pemberian Premi

$b_0$  = Konstanta

$b_1b_2$  = Koefisien

### **Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Pengujian koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur proporsi atau presentase kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Koefisien determinasi berkisar antara nol sampai satu ( $0 \leq R^2 \leq 1$ ). Jika  $R^2$  semakin besar (Mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas (X) adalah besar terhadap variabel terikat (Y).

## Pengujian Hipotesis

### Uji Simultan (Uji f)

Adapun langkah yang digunakan untuk melakukan uji f adalah jika  $f_{hitung} < f_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, ini berarti tidak terdapat pengaruh simultan oleh variabel X dan Y. Selanjutnya jika  $f_{hitung} > f_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, maka terdapat pengaruh simultan oleh variabel X dan Y.

### Uji Parsial (Uji t)

Langkah-langkah yang digunakan untuk melakukan uji t, yaitu : – Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, ini berarti terdapat pengaruh bermakna oleh variabel X dan Y. – Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, ini berarti terdapat pengaruh antara variabel X dan Y.

## Definisi dan Batasan Operasional

### Defenisi

1. Karyawan adalah orang yang bekerja di suatu perusahaan atau lembaga dan di gaji dengan uang.
2. Pengawasan adalah keseluruhan upaya pengamatan pelaksanaan kegiatan operasional guna menjamin bahwa sebagian kegiatan tersebut sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.
3. 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).

4. Produktivitas tenaga kerja adalah kemampuan seseorang tenaga kerja untuk menghasilkan lateks atau menyelesaikan suatu pekerjaan dalam batas waktu tertentu diukur dengan satuan (Kg/Jam).
5. Karyawan penyadap karet memiliki target produksi sebanyak 32kg/hari dalam 26 hari kerja.
6. Faktor iklim berpengaruh terhadap perkembangan tanaman karet terutama pada produksi.

### **Batasan Operasional**

1. Penelitian ini dilakukan di Dolok Merangir Kecamatan Dolok Batu Nanggar Kabupaten Simalungun.
2. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan penyadap karet yang berada di Afdeling D PT. Bridgestone Sumatera Rubber Estate.
3. Waktu penelitian adalah tahun 2023

## **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 99<sup>0</sup>07 BT 3<sup>0</sup>07 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  $\pm 141$  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  $\pm 128$  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 Schmidt 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 yang diusahakan PT. Bridgestone Sumatera Rubber Estate Dolok Marangir adalah 15.191,58 ha, termasuk gedung, jalan, rawa-rawa, sungai dan hutan tiap divisi. Dimana penelitian saya dilakukan di Divisi II Afdeling D dengan luas lahan 1.021,46 ha.

### **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 dianggap 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 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 klinik.

### 3. Keamanan

Di kebun PT. Bridgestone Sumatera Rubber Estate cukup terjamin karena setiap pos dan afdeling disediakan satpam atau sekuriti untuk menjaga apabila terjadi sesuatu yang tidak diinginkan terjadi agar bisa segera ditangani dengan baik. Para satpam atau sekuriti dikepalai oleh Brimob Polda 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 kepada karyawan namun ada juga yang berupa tunjangan fasilitas kesehatan dan kesejahteraan seumur hidup.

## **Karakteristik Responden**

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan penyadap karet di PT. Bridgestone Sumatera Rubber Estate divisi 2 afdeling D yang terdiri dari 35 karyawan sampel dengan populasi 232 karyawan penyadap karet.



### Umur Responden

Karyawan sampel memiliki tingkat umur yang berbeda-beda, untuk lebih jelasnya mengenai umur dapat dilihat pada Tabel 1 dibawah ini.

Tabel 1. Karakteristik Responden berdasarkan Umur

No	Umur (Tahun)	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	30 – 35	4	11.43
2	36 – 40	5	14.29
3	41 – 45	9	25.71
4	46 – 50	11	31.43
5	51 – 55	6	17.14
Total		35	100

*Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2023*

Dapat dilihat pada tabel diatas bahwa berdasarkan umur, jumlah responden umur 30-35 tahun sebanyak 4 orang atau 11,43%, umur 36-40 sebanyak 5 orang atau 14,29%, umur 41-45 tahun sebanyak 9 orang atau 25,71%, umur 46-50 tahun sebanyak 11 orang atay 31,43% dan umur 51-55 tahun sebanyak 6 orang atau 17,14%. Dapat dilihat berdasarkan umur 46-50 lebih dominan dengan 31,43%.

### Lama Bekerja Responden

Tabel 2. Karakteristik Responden berdasarkan lama bekerja

No	Lama Bekerja (Tahun)	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	5 – 10	5	14.29
2	11 – 15	9	25.71
3	16 – 20	14	40.00
4	21 – 25	7	20.00
Total		35	100

*Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2023*

Berdasarkan tabel diatas lama bekerja responden yang mengisi kuesioner ini adalah 5-10 tahun sebanyak 5 orang atau 14,29%, 11-15 tahun sebanyak 9 orang atau 25,71%, 16-20 tahun sebanyak 14 orang atau 40% dan 21-25 tahun sebanyak 7 orang atau 20%. Dapat dilihat berdasarkan lama bekerja 16-20 tahun lebih dominan 14 orang atau 40%.

### **Pendidikan Responden**

Tabel 3. Karakteristik pendidikan Responden

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	SMP	3	8.57
2	SMA	32	91.43
	Total	35	100

*Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2023*

Dapat dilihat pada tabel diatas berdasarkan tingkat pendidikan responden maka, responden terendah memiliki tingkat pendidikan SMP sebanyak 3 orang atau sebesar 8,57 dan SMA dengan jumlah terbanyak 32 orang atau 91,43%.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### **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 06.00 – 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 :

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

Keterangan :

Output = Total hasil sadap karyawan ( Kg )

Waktu kerja = Bulan ( Jam )

Jumlah tenaga kerja = Karyawan yang bekerja ( Jiwa )

Standart waktu = Waktu kerja produksi ( Jam )

$$\text{Produktivitas tenaga kerja} = \frac{1330 \text{ (kg)} \times 8 \text{ jam/hari}}{35 \text{ (jiwa)} \times 208 \text{ jam/26hari}} = 38\text{kg/hari}$$

Dari hasil data lampiran 3 produktivitas karyawan di Divisi 2 Afdeling D PT. Bridgestone Sumatera Rubber Estate, karyawan penyadap karet yang ada di Afdeling D PT. Bridgestone Sumatera Rubber Estate memiliki target produksi sebanyak 32kg/hari dengan produksi rata-rata karyawan penyadap karet yaitu 38kg/hari yang dimana jam kerja perusahaan yaitu 8 jam/hari atau 208 jam/26 hari kerja. Hal ini membuktikan bahwa karyawan penyadap karet yang ada sudah mendapatkan pengawasan ekstra dari perusahaan. Apabila target produksi karyawan tidak terpenuhi atau tercapai maka karyawan tidak mendapatkan premi dari perusahaan.

Distribusi persentase produktivitas tenaga kerja dapat dilihat pada tabel 4 dibawah ini.

Tabel 4. Persentase Rata-Rata Produktivitas Karyawan penyadap karet/Hari (Kg)

No	Rata-Rata Produktivitas/Hari (Kg)	Jumlah Sampel (Jiwa)	Persentase (%)
1	30 – 35	9	25.71
2	36 – 40	20	57.14
3	41 – 45	6	17.14
Total		35	100

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2023

Produktivitas karyawan penyadap karet terendah adalah 30-35 Kg/Hari dengan persentase 25.71%. Karyawan penyadap karet memiliki produksi rata-rata 36-40 Kg/Hari dengan persentase 57.14%. Karyawan penyadap karet memiliki produksi rata-rata 41-45 Kg/Hari dengan persentase 17.14%. dari jumlah total tenaga kerja yang ada.

## **Pengaruh Pengawasan dan Pemberian Premi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

### **Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kevalidan setiap butir kuesioner yang diajukan sehingga suatu variabel dapat diidentifikasi. Ukuran valid tidaknya suatu pertanyaan pada kuesioner dapat dilihat dari output IBM SPSS Statistik 25 berupa nilai item total statistik masing-masing butir kuisisioner. Perhitungan validitas dengan membandingkan  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$ .  $r_{tabel}$  yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0,338. Karena jumlah data yang digunakan

dalam penelitian ini adalah 35 responden dengan signifikansi 5%. Apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka item pernyataan dikatakan valid.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Rhitung	Rtabel(N=30)	Keterangan
Pengawasan (X1)	X1.1	0,609	0,338	Valid
	X1.2	0,640	0,338	Valid
	X1.3	0,471	0,338	Valid
	X1.4	0,640	0,338	Valid
	X1.5	0,669	0,338	Valid
	X1.6	0,691	0,338	Valid
Pemberian Premi (X2)	X2.1	0,807	0,338	Valid
	X2.2	0,505	0,338	Valid
	X2.3	0,719	0,338	Valid
	X2.4	0,425	0,338	Valid
	X2.5	0,406	0,338	Valid
	X2.6	0,672	0,338	Valid
Produktivitas Kerja (Y)	Y1.1	0,468	0,338	Valid
	Y1.2	0,439	0,338	Valid
	Y1.3	0,485	0,338	Valid
	Y1.4	0,533	0,338	Valid
	Y1.5	0,670	0,338	Valid

Sumber: Data Hasil Pengolahan IBM SPSS Statistik 25

Dari hasil perhitungan Uji Validitas sebagaimana yang terlampir pada tabel 5, menunjukkan bahwa  $r_{hitung} > r_{tabel}$  pada nilai signifikansi 5%, dimana  $r_{tabel}$  adalah 0,338. Jadi dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan pada kuisioner ini valid dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan rumus *alpha*. Uji signifikan dilakukan pada taraf  $\alpha = 0,05$ . Instrumen penelitian dalam hal ini kuesioner dikatakan reliabel jika nilai *alpha* lebih besar dari  $r_{tabel}$  yaitu 0,338.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Rtabel (N=30)	Keterangan
Pengawasan (X1)	0,748	0,338	Reliabel
Pemberian Premi (X2)	0,735	0,338	Reliabel
Produktivitas Kerja(Y)	0,676	0,338	Reliabel

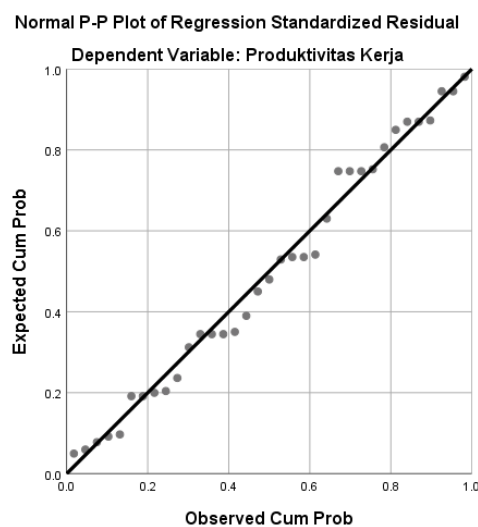
Sumber: Data Hasil Pengolahan IBM SPSS Statistik 25

Dari hasil uji reliabilitas didapat nilai *alpha* variabel X1 = 0,748, variabel X2 = 0,735, dan variabel Y = 0,676. Nilai *alpha* semua variabel lebih besar dari  $r_{\text{tabel}}$  (0,361) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel variabel pada kuesioner adalah reliabel, dan kuesioner dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

### Uji Asumsi Klasik

#### 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.



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. Oleh karena itu persyaratan normalitas sudah dipenuhi dan layak untuk dianalisis.

### Uji Multikolinearitas

Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas yaitu dengan melihat nilai *tolerance* serta nilai *Variant Inflation Faktor* (VIF). Kriteria pengujian yang dipakai adalah nilai *tolerance*  $> 0,10$  atau sama dengan nilai *VIF*  $< 10$ . Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada hasil output SPSS 25 berikut ini :

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	9.872	1.525		6.472	.000		
Pengawasan	.116	.046	.331	2.488	.018	.980	1.021
Pemberian Premi	.239	.051	.629	4.725	.000	.980	1.021

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

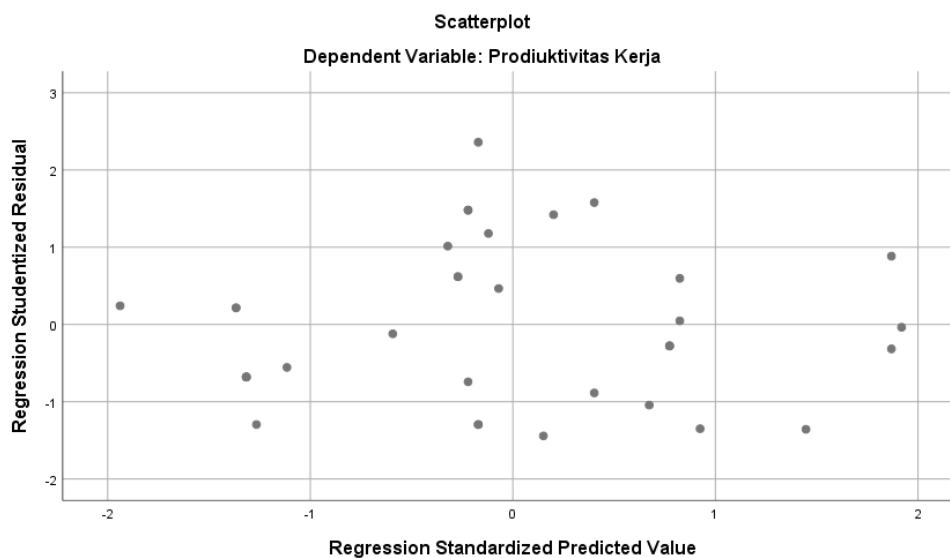
Sumber: Data Hasil Pengolahan IBM SPSS Statistik 25

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai VIF dari variabel pengawasan adalah 1,021, dimana itu lebih kecil dari 10 dan nilai tolerance nya 0,980 dimana itu lebih besar dari 0,10 dan pada variabel pemberian premi diketahui nilai VIF nya adalah 1,021 dimana itu lebih kecil dari 10 dan nilai tolerance nya 0,980, dimana itu lebih besar dari 0,10. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen tidak mengalami multikolinieritas dan memenuhi prasyarat uji asumsi klasik.

## Uji Heteroskedastisitas

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. Titik-titik data menyebar disekitar angka 0.
- b. Titik-titik tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja
- c. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik membentuk suatu pola yang teratur maka telah terjadi heterokedastisitas
- d. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar tidak teratur, Maka tidak terjadi heterokedastisitas.



Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas

Dari grafik scatterplot diatas didapati titik-titik yang menyebar dan tidak berbentuk pola yang teratur. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, hingga model regresi yang baik dapat dipenuhi.

### Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen/bebas terhadap variabel dependen/terikat. Untuk mendapatkan gambaran bagaimana variabel independen mempengaruhi variabel dependen yaitu dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05 (Ghozali, 2018).

Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Berganda

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	9.872	1.525		6.472	.000
	Pengawasan	.116	.046	.331	2.488	.018
	Pemberian Premi	.239	.051	.629	4.725	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Data Hasil Pengolahan IBM SPSS Statistik 25

Untuk mengetahui variabel bebas yang paling berpengaruh terhadap variabel terikat dapat dilihat dari tabel 8 terkait koefisien regresi berganda *output* dari program IBM SPSS versi 25, diperoleh persamaan regresi linear berganda:

$$Y = 9,872 + 0,116 X_1 + 0,239 X_2$$

Dari persamaan regresi linier berganda diatas diperoleh nilai constant (a) sebesar 9,872. Artinya, jika variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y) tidak dipengaruhi oleh kedua variabel bebasnya yaitu Pengawasan (X1) dan Pemberian

premi (X2), maka besarnya nilai rata-rata Produktivitas Kerja Karyawan akan bernilai 9,872.

Dari data pada tabel hasil uji regresi linier berganda, maka dapat diketahui bahwa ringkasan hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah secara simultan variabel pengawasan dan pemberian premi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Secara parsial variabel pengawasan (X1) dan pemberian premi (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) dengan arah hubungan yang positif. Untuk melihat variabel yang dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dapat dilihat dari nilai koefisiennya, semakin besar maka semakin dominan pengaruhnya. Nilai koefisien terbesar adalah pada variabel pemberian premi yaitu 0,239 yang lebih besar dari nilai koefisien variabel pengawasan yaitu 0,116, maka variabel pemberian premi berpengaruh dominan terhadap produktivitas kerja karyawan.

### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui sebesar apa pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dalam bentuk persentase. Dibawah ini merupakan hasil uji koefisien determinasi dengan alat bantu SPSS versi 25 :

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

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.873 <sup>a</sup>	.762	.748	.252

a. Predictors: (Constant), Pemberian Premi, Pengawasan

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Data Hasil Pengolahan IBM SPSS Statistik 25

Diketahui dari tabel diatas bahwa nilai R square sebesar 0,762 yang artinya variabel bebas yaitu pengawasan dan pemberian premi berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu produktivitas kerja karyawan sebesar 76,2%. Sedangkan sisanya 23,8% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

## **Pengujian Hipotesis**

### **Uji Signifikansi Simultan (Uji f)**

Uji f digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara bersama-sama atau simultan antara variabel independent yaitu pengawasan (X1) dan pemberian premi (X2) terhadap variabel dependent yaitu produktivitas kerja karyawan (Y) di divisi 2 afdeling D PT. Bridgestone Sumatera Rubber Estate. Pengambilan keputusan pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai f yang terdapat didalam tabel ANOVA, tingkat signifikansi yang digunakan yaitu sebesar 0,05. Jika nilai signifikan  $f < 0,05$ , maka terdapat pengaruh pengawasan dan pemberian premi terhadap produktivitas kerja karyawan. Artinya variabel independent/bebas memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel dependent/terikat. Namun jika nilai signifikan  $f > 0,05$  maka tidak terdapat pengaruh pengawasan dan pemberian premi terhadap produktivitas kerja karyawan. Artinya variabel independent/bebas tidak memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel dependent/terikat.

Tabel 10. Hasil Uji f

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.538	2	3.269	12.840	.000 <sup>b</sup>
	Residual	8.147	32	.255		
	Total	14.686	34			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Pemberian Premi, Pengawasan

Sumber: Data Hasil Pengolahan IBM SPSS Statistik 25

Berdasarkan hasil uji f yang tersaji pada tabel 10 diatas diperoleh keputusan bahwa terdapat pengaruh pengawasan (X1) dan pemberian premi (X2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). Hal ini dapat dilihat dari nilai F hitung yaitu sebesar 12,840. Sedangkan nilai signifikansi yang dihasilkan yaitu 0,000 yang dimana lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel independent yaitu pengawasan (X1) dan pemberian premi (X2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent yaitu produktivitas kerja karyawan (Y) di divisi 2 afdeling D PT. Bridgestone Sumatera Rubber Estate.

### Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji signifikansi mengenai seberapa jauh pengaruh satu variabel dependent/bebas terhadap variabel independent/terikat. Untuk melihat apakah secara parsial variabel bebas yaitu pengawasan (X1) dan pemberian premi (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu produktivitas kerja karyawan (Y) di divisi 2 afdeling D PT. Bridgestone Sumatera Rubber Estate. Uji t dalam penelitian ini menggunakan pengujian dengan tingkat signifikansi ( $\alpha = 0,05$ ).

Tabel 11. Hasil Uji t

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	9.872	1.525		6.472	.000
	Pengawasan	.116	.046	.331	2.488	.018
	Pemberian Premi	.239	.051	.629	4.725	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Data Hasil Pengolahan IBM SPSS Statistik 25

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 11 diatas, maka diperoleh hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

a. Pengaruh pengawasan terhadap produktivitas kerja karyawan

Dari tabel hasil uji t pengawasan diatas menunjukkan bahwa nilai t sebesar 2,488 dengan signifikansi 0,018 yang dimana lebih kecil dari 0,05, atau  $0,018 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya variabel pengawasan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Dari hasil data lampiran pengawasan yang ada di Afdeling D PT. Bridgestone Sumatera Rubber Estate dilakukan oleh mandor dengan cara mandor selalu berada di lokasi atau berkeliling di ancak/lapangan untuk memastikan semua karyawan bekerja dengan baik sehingga meminimalisir penyimpangan-penyimpangan yang mungkin ditemukan, pengawasan di mulai pukul 06.00 –14.00 WIB yang dimana rata-rata jam kerja perusahaan atau waktu pengawasan yang dilakukan dalam 26 hari adalah 208 jam.

Pengawasan tentu mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yang ada di Afdeling D PT. Bridgestone Sumatera Rubber Estate, karena apabila tidak

dilakukan pengawasan maka produktivitasnya akan berbeda dan jam bekerja karyawan juga akan berbeda. Contohnya, ada karyawan yang datang pukul 06.00 wib dan ada yang datang pukul 07.00 wib, hal ini tentu akan mempengaruhi produktivitas karyawan yang ada.

b. Pengaruh pemberian premi terhadap produktivitas kerja karyawan

Dari tabel hasil uji t pemberian premi diatas menunjukkan bahwa nilai t sebesar 4,725 dengan signifikansi 0,000 yang dimana lebih kecil dari 0,05, atau  $0,000 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya variabel pemberian premi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan.

Dari hasil data lampiran premi karyawan yang ada di Afdeling D PT. Bridgestone Sumatera Rubber Estate diberikan oleh perusahaan setiap Satu bulan sekali. Premi karyawan dihitung Rp500/kg namun apabila telah melebihi target, maka akan diberikan lebih oleh perusahaan sesuai dengan hasil/pendapatan karyawan. Contohnya Penderes A target produksinya 32kg, sedangkan hasil/pendapatan sebanyak 35kg, maka digunakan formula sebagai berikut:

$$\frac{35 \text{ kg}}{32 \text{ kg}} \times \text{Rp } 500 \times 35\text{kg}$$

$$= 1.09 \times \text{Rp } 500 \times 35\text{kg}$$

$$= 546 \times 35 \text{ kg}$$

$$= \text{Rp } 19140.$$



## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Kesimpulan yang didapat dari melakukan penelitian mengenai pengaruh pengawasan dan pemberian premi terhadap produktivitas kerja karyawan penyadap karet di PT. Bridgestone Sumatera Rubber Estate, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Dari hasil analisis regresi berganda diperoleh bahwa nilai  $t$  hitung nya adalah 2,488 sedangkan nilai  $t$  tabel yaitu 2,036, dimana itu berarti  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel. Sementara itu nilai sig yang diperoleh sebesar 0,018 yang berarti itu lebih kecil dari 0,05, maka dapat dikatakan bahwa variabel pengawasan (X1) berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) penyadap karet di PT. Bridgestone Sumatera Rubber Estate karena apabila tidak dilakukan pengawasan maka produktivitasnya akan berbeda dan jam kerja juga tentu berbeda. Maka pada hipotesis penelitian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.
2. Dari hasil analisis regresi berganda diperoleh bahwa nilai  $t$  hitung nya adalah 4,725 sedangkan nilai  $t$  tabel yaitu 2,036, dimana itu berarti  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel. Sementara itu nilai sig yang diperoleh sebesar 0,000 yang berarti itu lebih kecil dari 0,05, maka dapat dikatakan bahwa variabel pemberian premi (X2) berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) penyadap karet di PT. Bridgestone Sumatera Rubber Estate karena semakin besar jumlah premi yang diberikan oleh perusahaan tentu karyawan akan lebih termotivasi dan terus meningkatkan produksinya. Maka pada hipotesis penelitian  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima.

## Saran

Saran yang dapat peneliti sampaikan dari hasil penelitian yang didapat adalah sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan produksi karyawan, sebaiknya PT. Bridgestone Sumatera Rubber Estate selalu memberikan pengawasan yang intensif kepada karyawannya karena dengan adanya pengawasan yang baik tentu akan meminimalisir penyimpangan yang mungkin ditemukan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.
2. Disarankan pada pihak perusahaan sebaiknya meninjau ulang premi yang telah diberikan dengan cara menaikkan harga premi agar para karyawan lebih termotivasi dan terus meningkatkan produksinya.
3. Bagi peneliti yang akan melakukan penelitian pada permasalahan yang sama, diharapkan memasukkan variabel lain di luar variabel yang sudah ada dalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Akila, A. (2017). Pengaruh Insentif dan Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Vassel Palembang. *Jurnal Ecoment Global: Kajian Bisnis Dan Manajemen*, 2(2), 35–48.
- Alinda, N. (2013). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Ekspor Karet di Indonesia. *Jurnal Ekonomi Pembangunan*, 11(1), 93–101.
- Amanah, D., & Siregar, I. (2013). Pengaruh Pengawasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 1, 56–71.
- Fitriana, F., & Lilianti, E. (2020). Pengaruh Pengawasan dan Penilaian Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Remco Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 17(2), 127–139.
- Syahputra, I. (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)
- Iskandar, I. (2022). Pengaruh Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Panen PT XYZ. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 13(3), 313–327.
- Tama, R. R. (2020). Dampak Penerapan Sistem Manajemen Panen Terhadap Kualitas Produksi Karet Di Afdeling B/1 Naga Raja PT. Bridgestone Sumatera Rubber Estate Dolok Merangir
- Maulana, A. F. (2017). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan Potong Buah PT. Socfindo (Studi Kasus : PT. Socfindo Kebun Sei. Liput/M. Ara, Kecamatan Kejuruan Muda, Kabupaten Aceh Tamiang)
- Kota, B. (2013). Analisis Faktor yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja pada Industri Konveksi Kota Malang.
- Novalia, A., & Diah, Y. M. (2016). Pengaruh Fungsi Pengawasan dan Pemberian Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Penyadap Karet Di Kebun Balai Penelitian Sembawa. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 14(1), 89–104.
- Arisandi, F. (2018). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan Penyadap Di PT. Bridgestone Sumatera Rubber Estate (Studi Kasus :Kecamatan Dolok Batu Nanggar, Kabupaten Simalungun)
- Rizal, S. M., & Radiman, R. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 117–128.

- Arikunto, 2010, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta. Rineka Cipta.
- Sihombing, I. K., & Fitriani, N. (2015). Hubungan Insentif (Premi) Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *Jurnal Bis-A: Jurnal Bisnis Administrasi*, 4(1), 8–16.
- Sipayung, R. (2018). Pengaruh Pengawasan Kedisiplinan Kerja Terhadap Produksi Karet pada PT. Pantja Surya Perdagangan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis (EK Dan BI)*, 1(1), 52–59.
- Sugiyono, 2014. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif Kualitatif, Research and Development*. Bandung: Alfabeta.
- Sofiani, I. H., Ulfiah, K., & Fitriyanie, L. (2018). *Budidaya Tanaman Karet (Hevea brasiliensis) di Indonesia dan Kajian Ekonominya*.
- Sutrisno, T., Suaib, H., & Ichwan, S. (2017). Fungsi Pengawasan Manajemen Administrasi dalam Meningkatkan Efisiensi Kerja Karyawan pada PT Aditya Mandiri Sejahtera Kota Sorong. *Gradual*, 6(2), 30–41.
- Yusrizal, Y., Siregar, E. B., & Rahman, A. (2013). Analisis Pengaruh Disiplin dan Pemberian Premi Terhadap Produktivitas Karyawan Penderes (Studi Kasus di PT. PN III Kebun Bandar Betsy). *Jurnal Agrica*, 6(1), 60–71.
- Widodo, Suparno.E. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.

## LAMPIRAN

### Lampiran 1. Kuisisioner Penelitian

#### **Kuesioner penelitian**

Assalamualaikum, warahmatullah' wabarakatuh. Kepada Responden yang terhormat, Saya mahasiswa program studi agribisnis, fakultas pertanian, Universitas Muhammadiyah sumatera utara stambuk 2019 :

Nama : Agus Prayogi

NPM : 1904300108

Berkenaan dengan pelaksanaan penelitian skripsi yang berjudul **“Pengaruh Pengawasan dan Pemberian Premi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Penyadap Karet di PT. Bridgestone Sumatera Rubber Estate”** maka saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/I meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner atau pernyataan yang dilampirkan. Jawaban yang Anda berikan akan sangat membantu penelitian ini dan kuesioner ini dapat digunakan apabila sudah terisi semua. Untuk itu peneliti memohon bantuan kepada Bapak/Ibu untuk bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuisisioner ini dengan sebenar-benarnya. Atas kesediaannya, peneliti mengucapkan terima kasih.

(Hormat saya)

Daftar Pertanyaan Wawancara:

1. Bagaimana sistem pengawasan yang dilakukan di Afdiling D?
2. Apa yang terjadi jika tidak dilakukan pengawasan kepada karyawan?
3. Apakah pengawasan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan?
4. Bagaimana sistem pemberian premi kepada karyawan?
5. Kapan premi diberikan kepada karyawan?
6. Berapa premi yang diberikan kepada karyawan jika telah mencapai target yang telah ditentukan?
7. Berapa target produksi karyawan?
8. Apakah premi mempengaruhi produktivitas kerja karyawan?

**Identitas responden****Nama :****Umur :****Lama bekerja :****Pendidikan terakhir :****Petunjuk pengisian**

Mohon dibaca dengan teliti dan cermat untuk setiap pernyataan berikut ini dan berikan jawaban dengan keterangan dibawah ini. Berilah tanda (√) pada pernyataan di bawah ini sesuai dengan penilaian Anda. Ada 4 alternatif yang disediakan, yaitu:

<b>Simbol</b>	<b>Kategori</b>	<b>Nilai</b>
<b>SS</b>	<b>Sangat Setuju</b>	<b>4</b>
<b>S</b>	<b>Setuju</b>	<b>3</b>
<b>TS</b>	<b>Tidak Setuju</b>	<b>2</b>
<b>STS</b>	<b>Sangat Tidak Setuju</b>	<b>1</b>

**Dimensi Variabel (X1) Pengawasan**

no	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Pengawasan merupakan suatu penilaian kerja bagi karyawan penyadap karet yang sedang diawasi				
2	Anda akan lebih giat bekerja bila anda sedang diawasi oleh pimpinan/mandor				
3	Pengawasan akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan penyadap karet				
4	Pengawasan selalu dilakukan tepat waktu				
5	Pengawasan dilakukan untuk meminimalisir kesalahan dalam bekerja				
6	Pengawasan dilakukan untuk memberi solusi kepada karyawan apabila mengalami kesulitan dalam bekerja				

**Dimensi Dari Variabel (X2) Pemberian Premi**

no	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Pemberian Premi dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan penyadap karet				
2	Pemberian premi sesuai dengan standar perusahaan				
3	Perusahaan memberi premi sesuai dengan kinerja karyawan				
4	Pemberian premi dilakukan apabila karyawan telah mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan				
5	Perusahaan selalu tepat waktu dalam memberikan premi kepada karyawan				
6	Pemberian premi dilakukan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan				

**Dimensi Dari Variabel (Y) Produktivitas Kerja**

no	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Karyawan PT. Bridgestone Sumatera Rubber Estate mampu melaksanakan kerja dengan efektif dan efisien				
2	Karyawan PT. Bridgestone Sumatera Rubber Estate mampu menyelesaikan target produksi rata-rata 32 kg/hari.				



<b>3</b>	Karyawan yang melakukan kesalahan dalam bekerja akan mengurangi produktivitas kerja.				
<b>4</b>	Karyawan PT. Bridgestone Sumatera Rubber Estate bekerja selalu dengan semangat yang tinggi				
<b>5</b>	Karyawan PT. Bridgestone Sumatera Rubber Estate bekerja dengan teliti sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan oleh perusahaan				

## Lampiran 2. Jawaban Responden

Pengawasan (X1)							
No	x1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	Total
1	3	4	3	4	4	4	22
2	3	3	3	3	4	4	20
3	3	4	4	4	3	3	21
4	4	4	3	3	4	3	21
5	3	4	3	3	4	3	20
6	3	3	3	4	3	4	20
7	3	3	3	3	3	3	18
8	3	3	3	4	3	4	20
9	3	2	3	3	3	3	17
10	4	3	4	3	3	3	20
11	3	3	3	3	3	3	18
12	4	3	4	3	3	3	20
13	4	4	4	4	4	4	24
14	4	3	3	3	4	4	21
15	3	3	4	3	3	3	19
16	3	4	3	3	4	3	20
17	4	3	4	3	3	3	20
18	3	4	3	4	4	4	22
19	4	3	4	3	4	4	22
20	3	3	3	3	3	3	18
21	3	4	3	3	4	3	20
22	3	3	3	3	3	3	18
23	3	4	3	3	4	3	20
24	4	3	4	3	4	4	22
25	3	3	3	3	3	3	18
26	4	4	4	4	4	4	24
27	4	4	4	4	4	4	24
28	4	3	4	3	3	3	20
29	4	4	3	4	4	4	23
30	3	3	3	3	3	3	18
31	4	3	4	3	4	4	22
32	3	3	3	3	3	3	18
33	4	4	4	4	3	3	22
34	3	4	3	4	4	4	22
35	4	3	4	3	3	3	21

Pemberian Premi (X2)							
No	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	Total
1	4	4	4	4	4	4	24
2	3	3	3	3	4	4	20
3	4	4	4	4	3	4	23
4	3	3	3	3	3	4	19
5	4	3	4	3	4	4	22
6	4	3	4	3	3	4	21
7	3	4	3	4	3	4	21
8	4	3	4	3	4	4	22
9	4	4	4	4	4	4	24
10	3	3	3	3	3	3	18
11	4	3	4	3	4	4	22
12	4	4	4	4	3	4	23
13	3	4	3	4	3	3	20
14	4	4	4	4	4	4	24
15	3	3	3	3	3	3	18
16	3	3	4	3	3	3	19
17	3	3	4	3	4	3	20
18	3	4	3	4	4	3	21
19	4	3	4	3	4	4	22
20	3	3	3	3	3	3	18
21	3	4	3	4	3	3	20
22	4	3	4	3	4	4	22
23	4	3	4	3	3	4	21
24	4	3	4	3	4	4	22
25	4	4	4	4	3	4	23
26	4	3	4	3	3	4	21
27	3	4	3	4	4	3	21
28	4	3	4	3	3	4	21
29	3	3	3	4	3	3	19
30	4	4	4	4	3	4	23
31	4	3	4	3	4	4	22
32	4	3	4	3	4	4	22
33	3	3	3	3	3	4	19
34	4	3	4	3	3	4	21
35	3	3	3	3	4	3	19

Produktivitas Kerja (Y)						
No	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Total
1	4	4	3	4	3	18
2	4	3	4	3	4	18
3	3	4	3	4	3	17
4	4	3	3	3	4	17
5	3	3	4	4	4	18
6	4	4	4	3	3	18
7	4	3	3	4	3	17
8	4	4	4	3	3	18
9	3	3	4	4	4	18
10	4	3	3	3	4	17
11	3	4	3	4	3	17
12	4	3	3	4	3	17
13	3	4	4	3	3	17
14	3	4	3	4	4	18
15	4	3	3	3	3	16
16	3	3	4	3	3	16
17	4	3	3	3	4	17
18	3	4	3	3	4	17
19	4	4	3	4	3	18
20	3	3	4	3	3	16
21	4	3	3	3	4	17
22	3	4	3	4	3	17
23	4	3	3	4	3	17
24	3	4	4	4	3	18
25	4	3	3	4	3	17
26	3	4	3	4	4	18
27	3	4	3	3	4	17
28	4	3	4	3	4	18
29	4	4	3	3	3	17
30	3	3	3	4	4	17
31	3	4	4	3	4	18
32	3	3	4	4	3	17
33	4	3	3	4	3	17
34	4	4	3	4	3	18
35	3	3	4	3	3	16

Lampiran 3. Data Total Premi/bulan

No	Nama Karyawan	Produktivitas Kerja	Produksi/Bulan (Kg)	Target Perusahaan/bulan (Kg)	Jam Kerja Perusahaan	Total Premi/Bulan (Rp)
1	Aidil Harianto	42	1092	832	208	716.625
2	Suyanto	38	988	832	208	586.625
3	Supianto	37	962	832	208	556.156
4	Samsuardi	45	1170	832	208	822.656
5	Rusli	40	1040	832	208	650.000
6	Ngatimin	38	988	832	208	586.625
7	Sumardi	35	910	832	208	497.656
8	Surianto	39	1014	832	208	617.906
9	Suheri	32	832	832	208	416.000
10	Jumiren	32	832	832	208	416.000
11	Abdul Rasid	36	936	832	208	526.500
12	Suprianto	40	1040	832	208	650.000
13	Junaidi	33	858	832	208	442.406
14	Bambang Suhendrik	40	1040	832	208	650.000
15	Baharudin	39	1014	832	208	617.906
16	Sutrisno	37	962	832	208	556.156
17	Harianto	45	1170	832	208	822.656
18	Suherman	38	988	832	208	586.625
19	Siam	32	832	832	208	416.000
20	M Said	34	884	832	208	469.625
21	Rustam Ependi	40	1040	832	208	650.000
22	Maskur subakti	43	1118	832	208	751.156
23	M Sudarlik	45	1170	832	208	822.656
24	Darma Saputra	42	1092	832	208	716.625
25	Susanto	38	988	832	208	586.625
26	Sudarman	33	858	832	208	442.406
27	Ardianto Damanik	36	936	832	208	526.500
28	Darman	40	1040	832	208	650.000
29	Kharil Irpan	39	1014	832	208	617.906
30	Suhendri	37	962	832	208	556.156
31	Sandi Johan	39	1014	832	208	617.906
32	Hermansyah Srg	35	910	832	208	497.656
33	Saman	38	988	832	208	586.625
34	Marsubono	33	858	832	208	442.406
35	Ahmat Abdul Kasim	40	1040	832	208	650.000
	Total	1330	34580	29120	7280	20.746.371
	Rata-rata	38	988	832	208	592.753

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

## Lampiran 4. Distribusi Nilai Variabel Independent dan Dependent

No	Nama Karyawan	Jam Kerja Perusahaan	Total Premi/Bulan (Rp)	Produktivitas Kerja
1	Aidil Harianto	208	716.625	42
2	Suyanto	208	586.625	38
3	Supianto	208	556.156	37
4	Samsuardi	208	822.656	45
5	Rusli	208	650.000	40
6	Ngatimin	208	586.625	38
7	Sumardi	208	497.656	35
8	Surianto	208	617.906	39
9	Suheri	208	416.000	32
10	Jumiren	208	416.000	32
11	Abdul Rasid	208	526.500	36
12	Suprianto	208	650.000	40
13	Junaidi	208	442.406	33
14	Bambang Suhendrik	208	650.000	40
15	Baharudin	208	617.906	39
16	Sutrisno	208	556.156	37
17	Harianto	208	822.656	45
18	Suherman	208	586.625	38
19	Siam	208	416.000	32
20	M Said	208	469.625	34
21	Rustam Ependi	208	650.000	40
22	Maskur subakti	208	751.156	43
23	M Sudarlik	208	822.656	45
24	Darma Saputra	208	716.625	42
25	Susanto	208	586.625	38
26	Sudarman	208	442.406	33
27	Ardianto Damanik	208	526.500	36
28	Darman	208	650.000	40
29	Kharil Irpan	208	617.906	39
30	Suhendri	208	556.156	37
31	Sandi Johan	208	617.906	39
32	Hermansyah Srg	208	497.656	35
33	Saman	208	586.625	38
34	Marsubono	208	442.406	33
35	Ahmat Abdul Kasim	208	650.000	40
	Total	7280	20.746.371	1330
	Rata-rata	208	592.753	38

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

## Lampiran 5. Data yang Diolah

No	Nama Karyawan	Umur	Lama Bekerja (Tahun)	Pendidikan Terakhir	Premi	Produktivitas Kerja
1	Aidil Harianto	42	10	SMA	716.625	42
2	Suyanto	33	8	SMA	586.625	38
3	Supianto	36	7	SMA	556.156	37
4	Samsuardi	41	11	SMA	822.656	45
5	Rusli	30	11	SMA	650.000	40
6	Ngatimin	55	25	SMP	586.625	38
7	Sumardi	45	14	SMA	497.656	35
8	Surianto	48	19	SMA	617.906	39
9	Suheri	35	10	SMA	416.000	32
10	Jumiren	53	23	SMP	416.000	32
11	Abdul Rasid	37	16	SMA	526.500	36
12	Suprianto	42	20	SMA	650.000	40
13	Junaidi	55	22	SMP	442.406	33
14	Bambang Suhendrik	35	10	SMA	650.000	40
15	Baharudin	44	15	SMA	617.906	39
16	Sutrisno	50	23	SMA	556.156	37
17	Harianto	39	14	SMA	822.656	45
18	Suherman	51	22	SMA	586.625	38
19	Siam	50	24	SMA	416.000	32
20	M Said	40	20	SMA	469.625	34
21	Rustam Ependi	52	18	SMA	650.000	40
22	Maskur subakti	45	20	SMA	751.156	43
23	M Sudarlik	50	20	SMA	822.656	45
24	Darma Saputra	38	15	SMA	716.625	42
25	Susanto	47	19	SMA	586.625	38
26	Sudarman	50	18	SMA	442.406	33
27	Ardianto Damanik	46	19	SMA	526.500	36
28	Darman	49	20	SMA	650.000	40
29	Kharil Irpan	41	15	SMA	617.906	39
30	Suhendri	52	22	SMA	556.156	37
31	Sandi Johan	48	20	SMA	617.906	39
32	Hermansyah Srg	44	15	SMA	497.656	35
33	Saman	49	20	SMA	586.625	38
34	Marsubono	50	20	SMA	442.406	33
35	Ahmat Abdul Kasim	45	14	SMA	650.000	40

Sumber: Data Primer Diolah 2023

## Lampiran 6. Hasil Uji Validitas

**Correlations**

		<b>Correlations</b>						
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	TotalX1
X1.1	Pearson Correlation	1	.046	.707**	.036	.198	.236	.609**
	Sig. (2-tailed)		.793	.000	.839	.254	.173	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35
X1.2	Pearson Correlation	.046	1	-.022	.561**	.603**	.195	.640**
	Sig. (2-tailed)	.793		.902	.000	.000	.262	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35
X1.3	Pearson Correlation	.707**	-.022	1	.075	-.093	.048	.471**
	Sig. (2-tailed)	.000	.902		.667	.594	.786	.004
	N	35	35	35	35	35	35	35
X1.4	Pearson Correlation	.036	.561**	.075	1	.204	.578**	.640**
	Sig. (2-tailed)	.839	.000	.667		.240	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35
X1.5	Pearson Correlation	.198	.603**	-.093	.204	1	.607**	.669**
	Sig. (2-tailed)	.254	.000	.594	.240		.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35
X1.6	Pearson Correlation	.236	.195	.048	.578**	.607**	1	.691**
	Sig. (2-tailed)	.173	.262	.786	.000	.000		.000
	N	35	35	35	35	35	35	35
TotalX1	Pearson Correlation	.609**	.640**	.471**	.640**	.669**	.691**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.004	.000	.000	.000	
	N	35	35	35	35	35	35	35

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



### Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	TotalX2
X2.1	Pearson Correlation	1	.017	.888**	-.051	.215	.782**	.807**
	Sig. (2-tailed)		.921	.000	.770	.214	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35
X2.2	Pearson Correlation	.017	1	-.068	.940**	-.059	-.030	.505**
	Sig. (2-tailed)	.921		.700	.000	.738	.866	.002
	N	35	35	35	35	35	35	35
X2.3	Pearson Correlation	.888**	-.068	1	-.143	.231	.626**	.719**
	Sig. (2-tailed)	.000	.700		.411	.183	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35
X2.4	Pearson Correlation	-.051	.940**	-.143	1	-.112	-.116	.425*
	Sig. (2-tailed)	.770	.000	.411		.522	.505	.011
	N	35	35	35	35	35	35	35
X2.5	Pearson Correlation	.215	-.059	.231	-.112	1	.127	.406*
	Sig. (2-tailed)	.214	.738	.183	.522		.467	.015
	N	35	35	35	35	35	35	35
X2.6	Pearson Correlation	.782**	-.030	.626**	-.116	.127	1	.672**
	Sig. (2-tailed)	.000	.866	.000	.505	.467		.000
	N	35	35	35	35	35	35	35
TotalX2	Pearson Correlation	.807**	.505**	.719**	.425*	.406*	.672**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000	.011	.015	.000	
	N	35	35	35	35	35	35	35

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

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

### Correlations

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	TotalY
Y1.1	Pearson Correlation	1	-.118	.000	.213	.104	.468**
	Sig. (2-tailed)		.500	1.000	.219	.551	.005
	N	35	35	35	35	35	35
Y1.2	Pearson Correlation	-.118	1	.048	.050	.147	.439**
	Sig. (2-tailed)	.500		.786	.774	.398	.008
	N	35	35	35	35	35	35
Y1.3	Pearson Correlation	.000	.048	1	-.075	.270	.485**
	Sig. (2-tailed)	1.000	.786		.667	.116	.003
	N	35	35	35	35	35	35
Y1.4	Pearson Correlation	.213	.050	-.075	1	.230	.533**
	Sig. (2-tailed)	.219	.774	.667		.184	.001
	N	35	35	35	35	35	35
Y1.5	Pearson Correlation	.104	.147	.270	.230	1	.670**
	Sig. (2-tailed)	.551	.398	.116	.184		.000
	N	35	35	35	35	35	35
TotalY	Pearson Correlation	.468**	.439**	.485**	.533**	.670**	1
	Sig. (2-tailed)	.005	.008	.003	.001	.000	
	N	35	35	35	35	35	35

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

## Lampiran 7. Hasil Uji Reliabilitas

**Reliability****Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	35	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.748	7

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	37.40	12.129	.505	.723
X1.2	37.46	11.785	.549	.714
X1.3	37.43	12.664	.349	.743
X1.4	37.51	12.081	.563	.718
X1.5	37.34	11.820	.593	.711
X1.6	37.43	11.782	.621	.709
TotalX1	20.40	3.541	.996	.683

## Reliability

### Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	35	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.735	7

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	38.54	9.432	.747	.667
X2.2	38.77	10.534	.390	.721
X2.3	38.49	9.787	.639	.685
X2.4	38.74	10.785	.299	.733
X2.5	38.66	10.820	.274	.736
X2.6	38.43	10.017	.586	.695
TotalX2	21.06	2.997	1.000	.623

## Reliability

### Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	35	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.676	6

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1.1	31.09	5.492	.293	.668
Y1.2	31.11	5.575	.261	.676
Y1.3	31.11	5.457	.314	.663
Y1.4	30.83	5.382	.380	.649
Y1.5	31.17	5.029	.543	.610
TotalY	17.26	1.608	1.000	.317

Lampiran 8. Hasil Uji f, Uji t, Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) dan Uji Regresi Linear Berganda

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables	Variables	Method
	Entered	Removed	
1	Pemberian Premi, Pengawasan <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. All requested variables entered.

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.667 <sup>a</sup>	.445	.411	.505

a. Predictors: (Constant), Pemberian Premi, Pengawasan

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.538	2	3.269	12.840	.000 <sup>b</sup>
	Residual	8.147	32	.255		
	Total	14.686	34			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

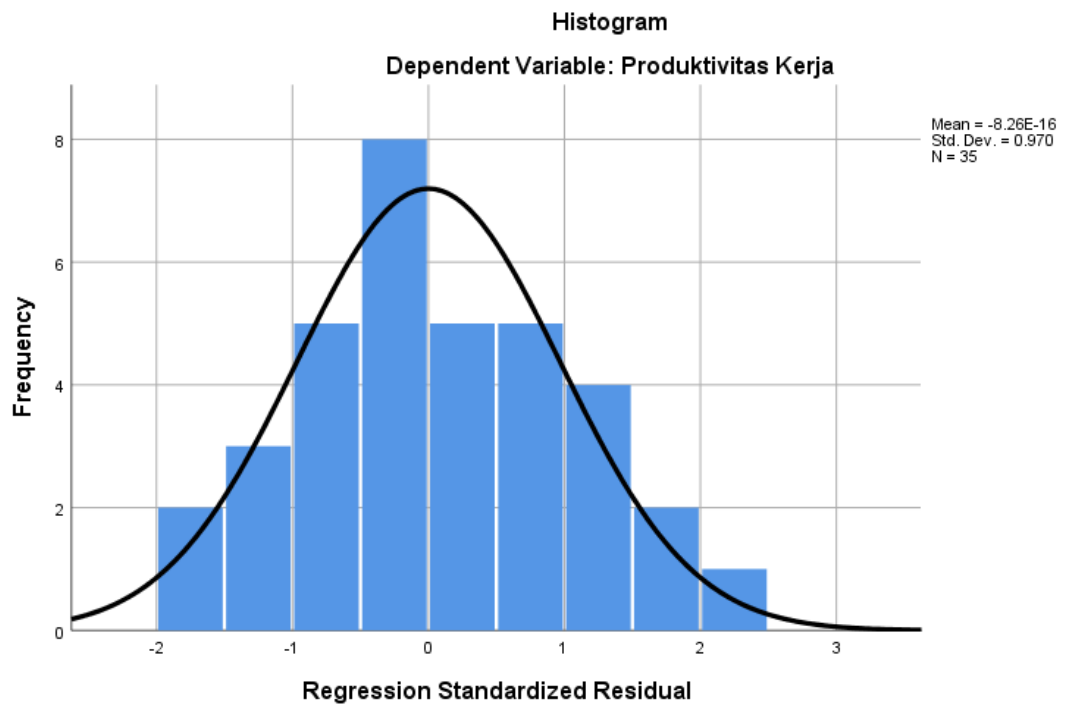
b. Predictors: (Constant), Pemberian Premi, Pengawasan

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

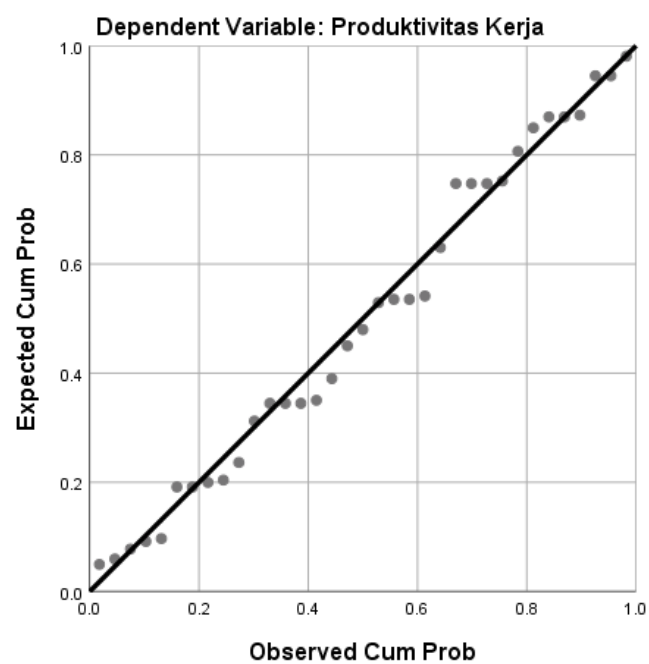
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.872	1.525		6.472	.000
	Pengawasan	.116	.046	.331	2.488	.018
	Pemberian Premi	.239	.051	.629	4.725	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

## Lampiran 9. Hasil Grafik Normal P plot



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

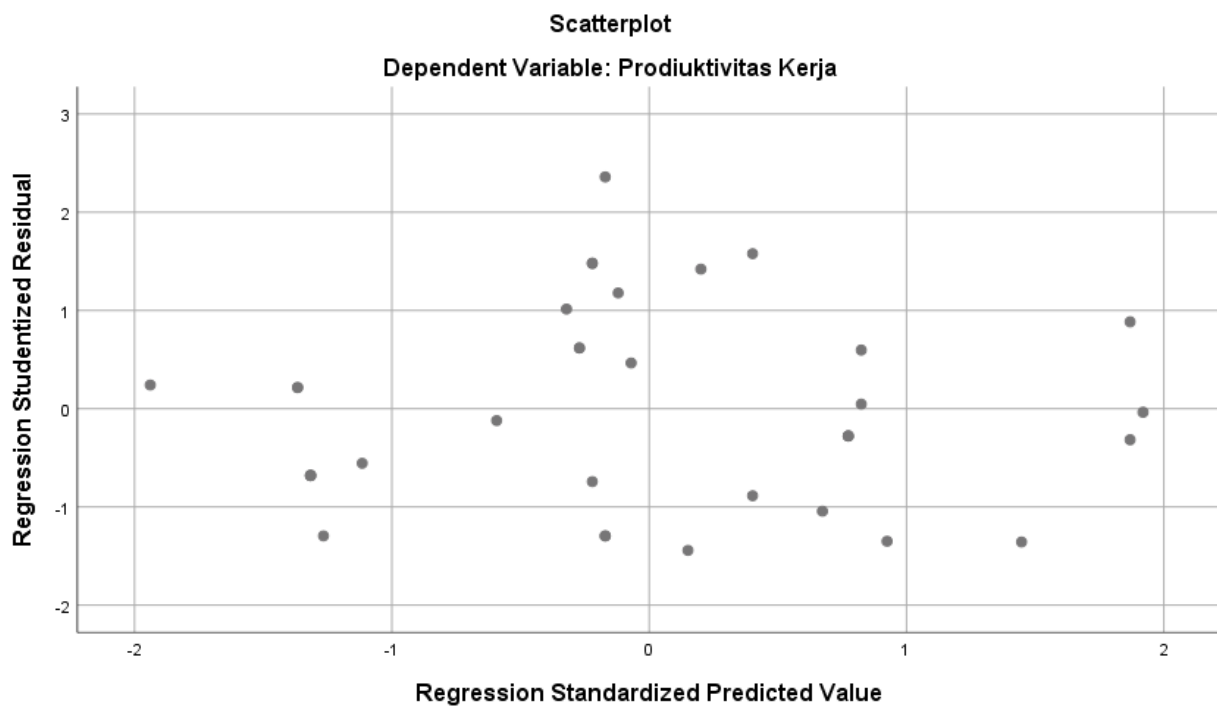


## Lampiran 10. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	9.872	1.525		6.472	.000		
Pengawasan	.116	.046	.331	2.488	.018	.980	1.021
Pemberian Premi	.239	.051	.629	4.725	.000	.980	1.021


a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

## Lampiran 11. Hasil Grafik Scatterplot Heterokedastisitas





## Lampiran 12. Jumlah Karyawan di Divisi 2 Afdeling D

 PT.BRIDGESTONE SUMATERA RUBBER ESTATE INTER OFFICE MEMORANDUM DIVISION II DOLOK MERANGIR							
Kepada :		Ir.H.Juipri Manager Division II.			Date :		2-Oct-2023
Dari :		Sub-Div D/II.			Cc :		File
Hal :		Labor Force					
Berikut kami sampaikan kepada Bapak, Labor Force dari Sub.Div. D/II periode bulan : September 2023 adalah sbb :							
Division :		D	E	F	G	Total.	
Workers :							
- Man.	SKU.	231	-	-	-	231	
- Women.	SKU.	1	-	-	-	1	
Total.		232	-	-	-	232	
Pegawai :		HO.D.M.	D	E	F	G	Total.
- Head Mandor.			1	-	-	-	1
- Sub.Div. Clerk.			1	-	-	-	1
- Tap. Mandor.			9	-	-	-	9
- Ord. Mandor.			2	-	-	-	2
- Latex Clerk.			5	-	-	-	5
- Bilal ( L + W ).			1	-	-	-	1
- Mandor I			-	-	-	-	-
- Office Boy.			-	-	-	-	-
- Div.Mgr. Clerk.			-	-	-	-	-
Total.			19	-	-	-	19
Sub-Div	Mdr. deres	Penderes.		Bilal		Kary. Boyan	Total
		L	W	L	W		
D.	9	222	-	-	-	10	232
E.	-	-	-	-	-	-	-
F.	-	-	-	-	-	-	-
G.	-	-	-	-	-	-	-
Total.	9	222				10	232
Kontraktor :							
Sub.Div.	FL. Specials				Nama. Kontraktor,	Contractor	
	Tapper		Others			Tappers	Others
	L.	W.	L.	W.			
D.	-	-	-	-	PT.Sinarau Jaya.	-	-
E.	-	-	-	-	-	-	-
F.	-	-	-	-	-	-	-
G.	-	-	-	-	-	-	-
Total.	-	-	-	-	-	-	-
Demikian disampaikan ,terima kasih.							
Ir.H.Juipri Manager Div II				Ir.Rudi Asst Sub.Div.D/II.			

## Lampiran 13. Luas Lahan di Divisi 2 Afdeling D

<b>BRIDGESTONE</b>											
PT. BRIDGESTONE SUMATRA RUBBER ESTATE											
SUB-DIV.D/II											
No	BLOK	CLONE	TAHUN TANAM	HA STATUS	Areal	No	BLOK	CLONE	TAHUN TANAM	HA STATUS	Areal
1	A-35	PB 260	2011	0.17	Mature	41	F-36	PB 330	2014	21.51	Mature
2	A-36	PB 260	2011	9.11	Mature	42	F-37	RRIM	1997	3.24	Mature
3	A-37	PB 330	2011	2.30	Mature	43	G-28	PB 340	2014	21.25	Mature
4	B-33	PB 260	2011	0.24	Mature	44	G-29	PB 340	2006	22.89	Mature
5	B-34	PB 260	2011	1.98	Mature	45	G-30	PB 340	2014	21.24	Mature
6	B-35	PB 260	2011	13.39	Mature	46	G-31	PB 330	2012	24.49	Mature
7	B-36	PB 260	2011	22.23	Mature	47	G-32	PB 340	2010	22.65	Mature
8	B-37	PB 260	2011	9.81	Mature	48	G-33	PB 260	2010	22.33	Mature
9	C-32	PB 330	2012	6.88	Mature	49	G-34	PB 260	2010	24.55	Mature
10	C-33	PB 260	2011	23.16	Mature	50	G-35	PB 330	2010	24.74	Mature
11	C-34	PB 340	2011	23.71	Mature	51	G-36	PB 330	2010	10.71	Mature
12	C-35	PB 260	2011	20.40	Mature	52	H-28	PB 330	2006	22.78	Mature
13	C-36	PB 340	2011	24.32	Mature	53	H-29	PB 260	2006	24.77	Mature
14	C-37	PB 340	2011	9.43	Mature	54	H-30	PB 260	2015	23.34	Mature
15	D-31	PB 330	2011	8.58	Mature	55	H-31	PB 330	2015	24.15	Mature
16	D-32	PB 330	2011	24.07	Mature	56	H-32	PB 260	2010	22.17	Mature
17	D-33	PB 330	2011	14.28	Mature	57	H-33	PB 330	2010	24.55	Mature
18	D-34	PB 260	2014	10.10	Mature	58	H-34	PB 340	2010	24.59	Mature
19	D-35	PB 260	2014	21.21	Mature	59	H-35	PB 260	2010	23.24	Mature
20	D-36	PB 330	2011	23.30	Mature	60	H-36	PB 260	2010	16.46	Mature
21	D-37	RRIM 921	1997	8.78	Mature					425.65	
22	E-30	PB 260	1992	10.68	Mature					993.82	
23	E-31	PB 260	2014	24.68	Mature		Replanting			-	
24	E-32	PB 330	2015	23.65	Mature		Immature			-	
25	E-33	PB 330	2012	9.87	Mature		Mature			993.82	
26	E-34	PB 330	2012	11.43	Mature		Road and Railways			10.11	
27	E-35	PB 260	2014	24.68	Mature		Building			14.52	
28	E-36	DMI 35	2014	25.00	Mature		Sawah and Swamp			3.01	
29	E-37	RRIM 921	1997	8.85	Mature						
30	F-28	PB 340	2015	3.01	Mature		Total			1,021.46	
31	F-29	PB 330	2015	13.67	Mature						
32	F-30	PB 330	2014	21.86	Mature						
33	F-31	PB 340	2015	23.93	Mature						
34	F-32	PB 330	2014	19.75	Mature						
35	F-33	PB 330	2010	21.20	Mature						
36	F-34	PB 260	2009	3.36	Mature						
37	F-34	PB 260	2011	11.88	Mature						
38	F-34	PB 260	2012	5.82	Mature						
39	F-34	PB 260	2014	2.40	Mature						
40	F-35	PB 330	2015	25.00	Mature						
				568.17							

Lampiran 14. Dokumentasi Penelitian



## Lampiran 15. Surat Keterangan Selesai Praktik Skripsi

**BRIDGESTONE**  
**PT. BRIDGESTONE SUMATRA RUBBER ESTATE**  
Dolok Merangir, Pos Serbalawan 21155, North Sumatra, Indonesia  
Tel. +62-622 64098, 64286, Fax. +62-622 64094

**SURAT KETERANGAN SELESAI PRAKTIK SKRIPSI**  
Ref. HR/3299/2023

Yang bertanda tangan dibawah ini, HR Manager PT. Bridgestone Sumatra Rubber Estate, dengan ini menerangkan bahwa :

No	NAMA	NIM
1	Agus Prayogi	1904300108

Memang benar Mahasiswa tersebut diatas telah selesai Praktek Skripsi di Field Department PT. Bridgestone Sumatra Rubber Estate dari tanggal 20 November 2023 s/d 25 November 2023.

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya dan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dolok Merangir, 21 November 2023



Cc : File