

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS KARYAWAN PANEN
PADA PERKEBUNAN KELAPA SAWIT PT.KEMILAU INDAH NUSANTARA (KIN)
KECAMATAN SUNGAI BENGALON, KABUPATEN KUTAI TIMUR
PROVINSI KALIMANTAN TIMUR**

Amon Kristian Tamba¹, Istiti Purwandari², Ismiasih²

¹Mahasiswa fakultas Pertanian INSTIPER

²Dosen Fakultas Pertanian INSTIPER

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui produktivitas karyawan panen kelapa sawit di PT. Kemilau Indah Nusantara dan mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan panen kelapa sawit. Penelitian ini menggunakan enam variabel yang terdiri atas satu variabel dependen dan 5 variabel independen. Variabel dependennya adalah produktivitas karyawan panen, sedangkan variabel independennya adalah usia, pendidikan, pengalaman, jumlah tanggungan keluarga dan status karyawan. Metode pengambilan sampel dilakukan dengan cara *snow ball*, yaitu teknik pengambilan sampel dengan cara mengambil sampel yang dipilih langsung secara acak. Analisis datanya menggunakan regresi berganda dengan uji koefisien determinasi (R^2), uji statistik F, Uji statistik t. Hasil penelitian ini menunjukkan produktivitas tenaga kerja paling tinggi yaitu 1054,29 dan paling rendah 457,14 sedangkan secara rata-rata yaitu 658,610. Pada variabel usia, pendidikan, tanggungan keluarga, pengalaman dan status karyawan tidak berpengaruh pada produktivitas, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan lebih besar dari 0,10.

Kata Kunci : Produktivitas karyawan panen, Analisis Regresi berganda.

PENDAHULUAN

Sumberdaya terpenting suatu perusahaan adalah sumberdaya manusia. Oleh karena itu, karyawan adalah kunci penentu keberhasilan perusahaan. Untuk itu setiap karyawan selain dituntut untuk memiliki pengetahuan, keterampilan, juga harus mempunyai semangat kerja tinggi, sehingga jika kinerja karyawan perusahaan baik maka kinerja perusahaan juga akan meningkat yang menuju pada pencapaian tujuan perusahaan. Agar terciptanya rasa semangat kerja tinggi pada karyawan, perusahaan harus memberikan sebuah penghargaan kepada karyawan berupa insentif untuk peningkatan produktivitas perusahaan.

Peningkatan produktivitas perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Karyawan merupakan sumberdaya yang penting bagi perusahaan, karena memiliki tenaga dan kemampuan yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Tenaga kerja merupakan faktor produksi yang unik. Tenaga kerja berbeda dengan faktor produksi lainnya seperti modal. Perbedaan yang utama adalah sumberdaya tenaga kerja tidak dapat dipisahkan secara fisik dari tenaga kerja itu sendiri. Tenaga kerja mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melakukan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga (Simanjuntak, 1998).

Besarnya suplai tenaga kerja dalam masyarakat adalah jumlah yang menawarkan jasanya untuk proses produksi. Diantara tenaga kerja ini sebagian sudah aktif dalam kegiatan yang menghasilkan barang atau jasa yang dinamakan dengan golongan yang bekerja. Sebagian lainnya tergolong yang siap bekerja atau sedang berusaha mencari pekerjaan yang dinamakan pencari kerja atau pengangguran. Jumlah orang yang bekerja tergantung dari besarnya permintaan dalam masyarakat. Permintaan tenaga kerja dipengaruhi oleh kegiatan ekonomi dan

tingkat upah. Karyawan yang memiliki kinerja baik cenderung untuk berusaha lebih

giat dalam bekerja.

Tabel 1. Perkembangan Jumlah Tenaga Kerja di Perkebunan Kelapa Sawit

No	Tahun	Penyerapan Tenaga Kerja (Orang)
1.	2008	3.248.909
2.	2009	3.276.198
3.	2010	3.432.125
4.	2011	3.492.450
5.	2012	3.690.357
6.	2013	3.909.108

Sumber: Dinas Perkebunan (2013)

Berdasarkan tabel 1, terlihat bahwa penyerapan tenaga kerja di perkebunan kelapa sawit selalu mengalami peningkatan yang cukup signifikan setiap tahunnya. Dari tahun 2008 penyerapan tenaga kerja sebanyak 3.248.909 tenaga kerja hingga tahun 2013 sebanyak 3.909.108 tenaga kerja. Jadi total penyerapan tenaga kerja sampai tahun 2013 ada sebanyak 660.199 tenaga kerja yang di serap oleh perkebunan kelapa sawit.

Pengembangan komoditas ekspor kelapa sawit terus meningkat dari tahun ke tahun, terlihat dari rata-rata laju pertumbuhan luas areal kelapa sawit selama 2004 - 2014 sebesar 7,67%, sedangkan produksi kelapa sawit meningkat rata-rata 11,09% per tahun. Peningkatan luas areal tersebut disebabkan

oleh harga CPO (Crude Palm Oil) yang relatif stabil di pasar internasional dan memberikan pendapatan produsen, khususnya petani, yang cukup menguntungkan. Berdasarkan buku statistik komoditas kelapa sawit terbitan Direktorat Jenderal Perkebunan, pada tahun 2014 luas areal kelapa sawit mencapai 10,9 juta Ha dengan produksi 29,3 juta ton CPO. Luas areal menurut status pengusaannya milik rakyat (Perkebunan Rakyat) seluas 4,55 juta Ha atau 41,55% dari total luas areal, milik negara (PTPN) seluas 0,75 juta Ha atau 6,83% dari total luas areal, milik swasta seluas 5,66 juta Ha atau 51,62%, swasta terbagi menjadi 2 (dua) yaitu swasta asing seluas 0,17 juta Ha atau 1,54% dan sisanya lokal.

Tabel 2. Jumlah Luas Areal Perkebunan Kelapa Sawit

No	Tahun	Luas Areal (Ha)				Laju Pertumbuhan (%)
		PR	PBN	PBS	Jumlah	
1.	2004	2.228.338	605.865	2.458.520	5.284.723	
2.	2005	2.356.895	529.854	2.567.068	5.453.817	3,20
3.	2006	2.549.572	687.428	3.357.914	6.594.914	20,92
4.	2007	2.752.172	606.248	3.408.416	6.766.836	2,61
5.	2008	2.881.898	602.963	3.878.986	7.363.847	8,82
6	2009	3.061.413	630.512	4.181.369	7.873.294	6,92
7	2010	3.387.257	631.520	4.366.617	8.385.394	6,50
8	2011	3.752.480	678.378	4.561.966	8.992.824	7,24
9	2012	4.137.620	683.227	4.751.868	9.572.715	6,45
10	2013	4.356.087	777.767	5.381.166	10.465.020	9,32
11	2014	4.551.854	748.272	5.656.105	10.956.231	4,62
RATA-RATA LAJU PERTAMBAHAN (%)						7,67

Sumber: Direktorat Jenderal Perkebunan (2014)

Berdasarkan tabel 2, Kelapa sawit merupakan salah satu tanaman perkebunan yang mempunyai peran penting bagi subsektor perkebunan. Pengembangan kelapa sawit antara lain memberi manfaat dalam peningkatan pendapatan petani dan masyarakat, produksi yang menjadi bahan baku industri pengolahan yang menciptakan nilai tambah di dalam negeri, ekspor CPO yang menghasilkan devisa dan menyediakan kesempatan kerja. Produksi kelapa sawit pada tahun 2014 diperkirakan akan mencapai 29,34 juta ton dengan produktivitas rata-rata sebesar 3,568 Kg/Ha/Th. Perkebunan kelapa sawit milik rakyat menghasilkan CPO sebesar 10,68 juta ton, milik negara menghasilkan CPO sebesar 2,16 juta ton, dan swasta menyumbang produksi CPO sebesar 16,5 juta ton.

Tenaga kerja merupakan salah satu tuntutan dalam keseluruhan upaya untuk peningkatan produktivitas kerja serta tenaga kerja merupakan salah satu faktor produksi yang menyerap biaya cukup besar sehingga perlu upaya-upaya untuk meningkatkan efisiensi. Penggunaan tenaga kerja langsung sebanyak 15% karyawan/ha untuk tanaman kelapa sawit menghasilkan (TM) dan 8% karyawan/ha untuk tanaman kelapa sawit belum menghasilkan (TBM) serta menerapkan prinsip mekanisasi. Untuk SBU yang memiliki akses pemukiman penduduk setempat, komposisi tenaga kerja langsung adalah 80% tenaga SKU dan 20% tenaga BHL. Rasio karyawan laki-laki dengan karyawan perempuan yang ideal di SBU kebun adalah 70% berbanding 30% karena tidak semua pekerjaan operasional di kebun dapat dikerjakan oleh karyawan perempuan seperti panen dan menggali parit. Jadi dapat disimpulkan presentase yang di ambil bisa mencapai 80-90% tergantung pada perusahaan, jika dalam perusahaan yang padat karya seperti perusahaan kelapa sawit tentunya presentasinya bisa lebih besar. Tenaga kerja panen umumnya terletak pada kelompok tenaga kerja SKU karena mengerjakan pekerjaan yang bersifat tetap. Tenaga kerja panen tersebut direkrut oleh kebun sendiri dan berasal dari desa-desa sekitar lokasi kebun.

Produktivitas merupakan masalah yang sangat penting karena dapat menjadi indikator kemajuan suatu perusahaan. Produktivitas tenaga kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbandingan antara hasil yang dicapai/output dengan peran serta tenaga kerja sebagai input. Dengan mengurangi losses untuk meningkatkan kualitas

Produktivitas tenaga kerja panen kelapa sawit dapat dihitung berdasarkan jumlah janjang/HKO. Produktivitas pemanen umumnya bervariasi bergantung dari umur, sarana dan prasarana dan lama pemanen bekerja. Dalam pemanenan buah kelapa sawit, perusahaan dituntut untuk mampu memperkecil losses produksi dengan cara meningkatkan produktivitas tenaga kerja panen kelapa sawit. Losses merupakan potong buah mentah, buah masak tinggal di pokok (tidak dipanen), brondol tidak dikutip, buah atau brondolan dicuri, serta buah di TPH tidak terangkut ke PKS. Basis/norma yang digunakan dalam perusahaan perkebunan besar umumnya adalah 800 kg per HKO; bervariasi 700-1400 kg, tergantung dari umur tanaman (Pahan, 2008). Sementara kelebihanannya akan dibayarkan sesuai dengan harga yang ditentukan (besaran kisaran BJR) dan ditentukan setiap tahun anggaran.

METODE PENELITIAN

Metode Penelitian

Metode dasar dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif, yaitu dengan menggambarkan seluruh pelaksanaan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan panen pada perusahaan kelapa sawit yang dilaksanakan di lokasi penelitian, serta berusaha untuk menuturkan pemecahan masalah yang ada sekarang berdasarkan data-data (Moehar, 2002). Pada penelitian ini data yang diperoleh dengan menggunakan kuisioner yang disebarkan kepada responden, yaitu karyawan panen di perusahaan perkebunan kelapa sawit dan wawancara terhadap karyawan panen dan pimpinan yang terkait serta data sekunder dari perusahaan.

Tempat dan Waktu

1. Tempat

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Kemilau Indah Nusantara tepatnya di Estate Kebun Sungai Bengalon di afdeling 1,2 dan 3. Perusahaan ini merupakan perusahaan perkebunan yang bergerak dalam bidang perkebunan kelapa sawit

2. Waktu

Waktu penelitian ini dilaksanakan pada bulan November 2015 bersamaan dengan kegiatan magang.

Metode Penentuan Sampel

Dalam penelitian ini, sampel (responden) yang diambil berdasarkan metode

snow ball tehnik. Snowball adalah cara penentuan informan dari satu informan ke informan lain yang dilakukan pada saat penelitian dilaksanakan , sehingga dicapai sejumlah informan merepresentasikan sebagai informasi. metode yang membagi dua kelompok tenaga kerja yaitu SKU dan KHL. Dalam penelitian ini, Responden diambil sebanyak 30 orang dari 3 Divisi yang berbeda. Adapun perincian sampel dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 3. Rincian Sampel

No	Divisi	Banyak
1	Divisi I	10 orang
2	Divisi II	10 orang
3	Divisi III	10 orang

Sumber: Data primer, 2015

Jenis Data yang Diambil.

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diambil langsung dari lapangan. Dalam penelitian ini, data yang dicatat dan dikumpulkan adalah data yang berhubungan dengan proses panen kelapa sawit. Data primer diperoleh melalui observasi dan wawancara langsung dengan pertanyaan berdasarkan angket kepada karyawan panen yang bekerja di perusahaan kelapa sawit yaitu PT.Kemilau Indah Nusantara

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diambil dari data yang telah tersedia atau yang telah ada. Data sekunder dalam penelitian ini akan diperoleh dari perusahaan yang terkait. Data yang dikumpulkan meliputi : data keadaan umum perusahaan dan jumlah tenaga kerja.

Metode Pengumpulan Data

Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Pengumpulan data penelitian ini dilakukan melalui metode-metode berikut :

1. Observasi

Teknik pengumpulan data yang dilakukan secara sistematis dan sengaja, yang

dilakukan melalui pengamatan dan pencatatan gejala-gejala yang diselidiki.

2. Wawancara

Wawancara adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab, sambil bertatap muka antara si penanya atau pewawancara dengan si penjawab atau responden dengan menggunakan alat yang dinamakan interview guide (panduan wawancara).

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data yang tidak langsung ditujukan pada subyek penelitian, namun melalui dokumen. dokumen yang di gunakan dapat berupa buku harian atau catatan, laporan, dan dokumen lainnya

Konseptualisasi dan Pengukuran Variabel

1. Produktivitas tenaga kerja panen adalah rerata TBS (Tandan Buah Segar) kelapa sawit yang diperoleh setiap harinya oleh tenaga kerja panen yang berhasil disetorkan ke pabrik yang dinyatakan dalam satuan Janjang/ HKO
2. TBS adalah Tandan Buah Segar yang berhasil dipotong dan diangkut ke pabrik (tidak termasuk berondolan)

3. Usia tenaga kerja panen adalah umur tenaga kerja panen sampai saat penelitian dilakukan, dinyatakan dalam satuan tahun.
4. Pengalaman Kerja adalah lamanya menjadi tenaga kerja mulai pertama menjadi tenaga kerja panen sampai saat penelitian dilakukan yang dinyatakan dalam satuan tahun.
5. Tingkat Pendidikan merupakan pendidikan yang ditempuh secara formal yaitu mulai dari tidak bersekolah, SD dan SMP
6. Jumlah Tanggungan keluarga yaitu anggota keluarga yang menjadi tanggungan keluarga tersebut secara finansial yang dinyatakan dalam satuan jumlah orang
7. Status Karyawan yaitu status yang hanya dapat dapat diterapkan untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis pekerjaan dalam waktu tertentu

Metode Analisis Data

Model yang digunakan untuk menduga faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan panen dianalisis dengan model analisis regresi berganda.

$$Y = b_0 \cdot X_1^{b_1} \cdot X_2^{b_2} \cdot X_3^{b_3} \cdot X_4^{b_4} \cdot X_5^{b_5}$$

Dimana :

- Y = Tingkat Produktivitas (TBS/bulan)
- X1 = Usia (Tahun)
- X2 = Pendidikan (Tidak Sekolah=1, SD=2, SMP=3)
- X3 = Pengalaman Kerja (Tahun)
- X4 = Jumlah Tanggungan Keluarga (Orang)
- X5 = Status Karyawan (SKU D = 1) (KHL D = 0)
- b0 = Intercept (konstanta)

Uji Hipotesis yang dilakukan terhadap model adalah uji koefisien determinasi (R²), uji F dan uji t dan uji koefisien korelasi.

a. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Menurut Surachmad (1985), pengujian koefisien determinasi (R²) adalah perbandingan antara variasi Y yang dijelaskan oleh X¹ dan X² secara bersama-sama disbanding dengan variasi total Y. Nilai R² berkisar antara nol sampai dengan satu.

Semakin besar nilai R² (mendekati 100%) semakin besar bagian pengamatan yang dapat diterangkan. Secara sistematis R² dinyatakan dengan rumus :

$$R^2 = \frac{ESS}{TSS} \times 100 \%$$

ESS= Explained Sum of Square (Jumlah kuadrat yang dijelaskan =X²)

TSS = Total Sum of square (Jumlah kuadrat total = Yi²)

b. Uji Statistik F

Uji Statistik F digunakan untuk mengetahui pengaruh semua variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel tak bebas. Statistik uji yang digunakan dalam uji F :

$$F \text{ hitung} = \frac{ESS/k-1}{RSS/n-1}$$

Dimana:

- ESS = Jumlah kuadrat regresi
- RSS = Jumlah kuadrat sisa
- n = Jumlah Sampel
- k = Jumlah Variabel dependent

Hipotesis yang digunakan untuk uji F adalah :

- H0 : b1=b2=b3=b4=b5=b6=d1=0
- H1 : bi ≠ 0 atau di ≠ 0

Kriteria pengujian:

- Fhitung ≥ Ftabel maka Ho ditolak. Artinya variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh nyata terhadap variabel tak bebas.
- Fhitung ≤ Ftabel maka H0 diterima. Artinya variabel bebas secara bersama-sama tidak berpengaruh nyata terhadap variabel tak bebas.

c. Uji Statistik t

Apabila uji F H0 ditolak, maka digunakan uji t untuk mengetahui variable bebas yang berpengaruh nyata. Digunakan rumus sebagai berikut:

$$t \text{ hitung} = \frac{b_i}{Se(b_i)}$$

Keterangan:

- bi = Koefisien regresi variable-1

Se(bi)= Standar
deviasi variable-1

- Jika $t \text{ hitung} \geq t \text{ tabel}$, maka H_0 ditolak. Artinya secara parsial ada pengaruh nyata dari variable bebas.

Hipotesis akan diuji :

$H_0 : b_1 = 0$
 $H_a : b_1 \neq 0$

Kriteria pengujian :

- Jika $t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$, maka H_0 diterima. Artinya secara parsial tidak ada pengaruh nyata dari variabel bebas.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN
Identitas Responden

1. Usia Karyawan Panen

Usia merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas. Usia berkaitan langsung dengan kemampuan fisik karyawan dan semangat karyawan. Usia karyawan panen dapat dilihat pada table 6 berikut :

Tabel 6. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Kelompok Usia (Tahun)	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
23 – 26	4	13,33
27 – 30	12	40
31 – 35	14	46,66
Total	30	100

Sumber :Data Primer, 2015

Dari tabel.6. menunjukkan bahwa usia karyawan panen rata-rata adalah 31-35 tahun yaitu 14 orang dengan persentase 46,6%. Sedangkan yang berusia 23-26 ada 4 orang dengan persentase 13,3%. Dan yang berusia 27-30 ada 12 orang dengan persentase 40%.

2. Pendidikan Terakhir Karyawan Panen

Pendidikan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas. Pendidikan berkaitan langsung dengan kemampuan secara teoritik karyawan dan semangat karyawan. Pendidikan karyawan panen dapat dilihat pada tabel 7 berikut

Tabel 7. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah (Orang)	Presentase(%)
TIDAK SEKOLAH	5	16,66
SD	23	76,66
SMP	2	6,66
Total	30	100

Sumber :Data Primer, 2015

Karyawan panen di PT.Kemilau Indah Nusantara (KIN) mayoritas berpendidikan SD yaitu sebanyak 76,7%. Pendidikan paling tinggi dari karyawan yaitu tingkat SMA yang hanya berjumlah 2 orang atau 6,6 %. Hal ini menunjukkan tingkat pendidikan karyawan masih terbilang rendah.

3. Pengalaman Kerja

Pengalaman Kerja merupakan lamanya tenaga kerja panen bekerja pada perusahaan. Dengan bekerja lebih lama akan mempengaruhi cara bekerja panen yang semakin terampil dan cepat. Pengalaman kerja karyawan panen dapat dilihat pada table 8 berikut :

Tabel 8. Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja

Pengalaman Kerja (Tahun)	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
1-3	10	33,33
4-7	20	66,77
Total	30	100

Sumber : Data Primer, 2015

Sebagian besar karyawan mempunyai pengalaman kerja 4-7 tahun yang menunjukkan presentase tertinggi yaitu 66,7%. Data karyawan menunjukkan menunjukkan pengalaman paling rendah yaitu 1 tahun dan paling tinggi yaitu 7 tahun. Rata-rata pengalaman kerja karyawan panen yaitu 4 tahun atau 5 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum, karyawan memiliki pengalaman sebagai pemanen yang cukup lama sehingga dinilai cukup mampu atas pekerjaannya.

4. Jumlah Tanggungan Keluarga
 Jumlah tanggungan keluarga merupakan jumlah tanggungan keluarga yang menjadi tanggungan secara financial. Jumlah tanggungan keluarga yang dimiliki tenaga kerja panen akan mempengaruhi sikap dan tingkah lakunya dan diyakini akan lebih termotivasi untuk meningkatkan produktivitasnya. Jumlah tanggungan keluarga tenaga kerja panen dapat dilihat pada tabel 9 sebagai berikut :

Tabel 9. Karakteristik Responden Berdasarkan Jumlah Tanggungan Keluarga

Jumlah Tanggungan Keluarga (Orang)	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
1 orang	12	40
2 orang	18	60
Total	30	100

Sumber : Data Primer, 2015

Tenaga Kerja di Kemilau Indah Nusantara (KIN) memiliki jumlah anggota keluarga sebanyak 0 hingga 4 anggota keluarga. Mayoritas karyawan memiliki anggota keluarga sebanyak 3 orang sebesar 36,7 %. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata karyawan memiliki 3 tanggungan keluarga

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap produktivitas karyawan. Variabel independen dalam penelitian ini yaitu usia, pendidikan, pengalaman kerja dan jumlah tanggungan keluarga.

Tabel 10. Hasil Regresi Berganda

Variabel	Koefisien	t-Statistic	Signifikansi
Konstanta	6,697374	15,25766	0,0000***
Usia	0,005277	0,236969	0,8147
Pendidikan	0,008857	0,100142	0,9211
Pengalaman	-0,118909	1,596910	0,1234
Keluarga	0,119070	1,009442	0,3228
Status Karyawan	0,109800	0,986138	0,3339
<i>R-Squared</i>		0,197536	

<i>Adjusted R-Squared</i>		0,030556	
F-Statistic		1,181579	
Prob(F-Statistic)		0,347306	

Sumber: Analisis Data Primer, 2015

Keterangan : NS (Non Signifikan)

Hasil regresi berganda diatas, diperoleh model regresi sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + X_5$$

$$Y = 6,697374X_1 + 0,005277 + 0,008857 X_2 - 0,118909X_3 + 0,119070X_4 + 0,109800X_5$$

1. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial bertujuan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap produktivitas karyawan. Adanya pengaruh yang signifikan jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau signifikansi $> 0,05$. Berikut adalah hasil dari uji parsial masing-masing variabel.

a. Konstanta

Konstanta merupakan besarnya nilai yang diberikan pada produktivitas tanpa kenaikan atau penurunan dari variabel lainnya. Nilai konstanta yaitu 6,6973 yang dapat diartikan produktivitas akan mengalami kenaikan secara konstan sebesar 0,0052 bahkan ada atau tidaknya pengaruh variabel usia, pendidikan, pengalaman, keluarga

b. Usia

Nilai signifikansi pada variabel usia yaitu 0,8147 t_{hitung} sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan usia terhadap produktivitas. Koefisien regresi pada variabel usia yaitu 0,0052 yang dapat diartikan bahwa tidak adanya pengaruh positif usia

c. Pendidikan (tidak sekolah; 1=SD; 2=SMP; 3)

Nilai signifikansi pada variabel pendidikan yaitu 0,9211 (signifikansi $> 0,10$) dan $t_{hitung} - 0,1001$ ($t_{hitung} < t_{tabel}$) sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan pendidikan terhadap produktivitas.

d. Pengalaman

Nilai signifikansi pada variabel pengalaman yaitu 0,1234 dan $t_{hitung} - 1,5969$ sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan pengalaman terhadap produktivitas.

e. Keluarga

Nilai signifikansi pada variabel jumlah tanggungan keluarga yaitu 0,3228 dan t_{hitung} 0,323288 sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan jumlah anggota keluarga terhadap produktivitas.

f. Status Karyawan

Nilai signifikansi pada variabel status karyawan yaitu 0,3339 dan t_{hitung} 0,9861 sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan pendapatan terhadap produktivitas. Pendapatan memberikan pengaruh yang positif sehingga akan meningkatkan produktivitas tenaga kerja panen

2. Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien determinasi merupakan besarnya kontribusi atau pengaruh variabel independen terhadap produktivitas karyawan. Semakin besar nilai R^2 (mendekati 100%) semakin besar bagian pengamatan yang dapat diterangkan. Besarnya koefisien determinasi hasil regresi yaitu 0,1975 dan dapat diartikan bahwa besarnya pengaruh variabel independen yaitu 23,42% terhadap produktivitas dan 76,58 % dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini

Pembahasan

1. Tingkat Produktivitas Karyawan Panen

Tabel 11 Jumlah Produktivitas Kelapa Sawit PT. Kemilau Indah Nusantara.

Nama Responden	Produktivitas (Janjang / HKO)
Angga	585,71
Jumardi	810,71

Sumardi	557,42
Pabi	637,85
Sumartono	916,28
Bustang	816,28
Tahang	606,85
Muh.Edi	901,85
Ahmad	510,14
Mustaming	794,14
Rappe	678,28
Lanto	618,42
Jafar	865,57
Rustan	1054,28
Jumdaing	559
Jamal	696,28
Baharudin	550,2857
Andi	451,5714
Baharudin s.	723,4286
Aril	840,1429
Jumadi	558,4286
Jufri	315,7143
Hasanudin	656,1429
Julanwar	490
Maseing	331
Firdaus	526,2857
Bahtiar	308,4286
Someng	416,2857
Andi s	420,5714
Jufri	457,1429
Rata – Rata	621,8238

Sumber: Data Primer, 2015

Pengukuran produktivitas akan memberikan motivasi pada orang-orang untuk secara terus menerus melakukan perbaikan dan juga akan meningkatkan kepuasan kerja. Hasil kategori variabel produktivitas karyawan menunjukkan mayoritas karyawan masuk dalam kategori rendah yaitu sebanyak 66,7% dan terdapat 20 % karyawan yang memiliki kategori yang masuk dalam kategori tinggi.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan

Hasil analisis regresi menunjukkan tidak adanya variabel yang signifikan terhadap produktivitas, hal ini dibuktikan

dengan nilai $f_{hitung} < f_{tabel}$ pada semua variabel independen.

Variabel Usia menunjukkan tidak terdapat pengaruh yang signifikan usia terhadap produktivitas. Hal ini dikarenakan mencerminkan kemampuan seseorang dalam melakukan pekerjaan panen memerlukan tenaga dan keadaan fisik. Usia rata-rata tenaga kerja panen PT. Kemilau Indah Nusantara adalah 35 tahun yang termasuk dalam tingkat produktif.

Variabel tingkat pendidikan terakhir menunjukkan tidak terdapat pengaruh yang signifikan pendidikan terhadap produktivitas.

Hal ini disebabkan karena pekerjaan panen merupakan pekerjaan yang berat / kasar yang tidak mempertimbangkan pendidikan terakhir yang dimiliki oleh karyawan panen. Untuk karyawan panen yang memiliki pendidikan yang tinggi dipercaya menjadi karyawan panen dikarenakan keterbatasan lapangan pekerjaan.

Karyawan panen yang tingkat pendidikannya tinggi akan mempengaruhi pola pikir dalam bekerja, sedangkan karyawan panen yang tingkat pendidikannya rendah tidak akan mempengaruhi pola pikir dalam bekerja.

Variabel pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas. Hal ini dapat dikarenakan jenis pekerjaan pemanen sendiri yang tidak membutuhkan pengalaman, melainkan kemampuan karyawan itu sendiri. Karyawan bekerja secara maksimal sesuai dengan kemampuannya walaupun pengalaman kerja karyawan belum lama.

Variabel jumlah tanggungan keluarga tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Koefisien regresi pada variabel jumlah tanggungan keluarga yaitu 0,1190 yang dapat diartikan bahwa setiap penambahan 0,1190 jumlah tanggungan keluarga akan meningkatkan produktivitas sebesar 0,12

Variabel status karyawan tidak berpengaruh yang signifikan terhadap produktivitas hal ini dikarenakan status karyawan tidak mempunyai perbedaan dalam kegiatan panen

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di PT.Kemilau Indah Nusantara (KIN) dapat diberikan kesimpulan sebagai berikut :

1. Produktifitas tenaga kerja paling tinggi yaitu 1054,29 dan paling rendah 457,14 sedangkan secara rata-rata yaitu 658,610
2. Pada variabel usia, pendidikan, tanggungan keluarga, pengalaman dan status karyawan tidak berpengaruh pada produktivitas, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan lebih besar dari 0,10.

DAFTAR PUSTAKA

- Balai Penelitian Perkebunan (BPP) RISPA. (1988). *Komposisi Kandungan Hara Sludge*, Medan.
- Budi (2011), Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas pengrajin pada industri tahu di kota Bogor.
- Dewi. (2007). *Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja*. Kota Sumatera Utara
- Direktorat Jenderal Perkebunan (2013). *Produksi, Produktifitas dan Luas Lahan Kelapa Sawit*. Jakarta.
- Iqbal & Hasan, (2002). *Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Penerbit Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Mangkunegara, A. P., (2000) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung.
- _____, A. P., (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.:* PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- _____, A. P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan ke-2*: PT. Remaja Rosdakarya Offset. Bandung.
- Meltin (2012) *Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja penyadap karet di PT. Perkebunan Nusantara IX Kebun Batu Jamus Karanganyar*
- Nazir, M. (2003). *Metode Penelitian*. Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Pahan, I. (2007). *Panduan lengkap kelapa sawit: Manajemen Agribisnis dari Hulu hingga Hilir: Penebar Swadaya*. Jakarta.
- Prawirosentono, S. (2008). *Kebijakan Kinerja Karyawan.:*BPFE. Yogyakarta.
- Purwoko (2005), Faktor yang berpengaruh nyata terhadap produktivitas karet di Kebun Warnasari.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*: PT. Mandar Maju. Bandung.
- Siagian, S. P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*: PT.Bumi Aksara. Jakarta.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusi*: YKPN. Yogyakarta

Simanjuntak, P. J . (1998). *Pengantar
Ekonomi Sumber Daya Manusia.:*
LPFE-UI. Jakarta