

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS
KARYAWAN PANEN KELAPA SAWIT
DI PT.GUNUNG SEJAHTERA DUA INDAH
(Studi Kasus di Desa Sei Bengkuang Kecamatan Pangkalan Banteng Kabupaten
Kotawaringin Barat Kalimantan Tengah)**

Catur Mingguasri¹, Listiyani², Ismiasih²

¹Mahasiswa fakultas Pertanian INSTIPER

²Dosen Fakultas Pertanian INSTIPER

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui produktivitas karyawan panen kelapa sawit di PT. Gunung Sejahtera Dua Indah, untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja panen kelapa sawit dan seberapa besar produktivitas kerjanya di PT. Gunung Sejahtera Dua Indah. Penelitian ini menggunakan sepuluh variabel yang terdiri atas satu variabel dependen dan 9 variabel independen. Variabel dependennya adalah produktivitas karyawan panen, sedangkan variabel independennya adalah usia, pendidikan, pengalaman, jumlah anggota keluarga, premi, motivasi, asal daerah, sarana dan prasarana dan topografi. Metode pengambilan sampel dilakukan dengan cara *purposive sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel dengan cara mengambil sampel yang dipilih langsung menurut ciri-ciri khusus yang dipandang memiliki hubungan erat dengan faktor-faktor yang diteliti. Analisis datanya menggunakan regresi berganda dengan uji koefisien determinasi (R^2), uji statistik F, Uji statistik t. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor-faktor yang signifikan terhadap produktivitas karyawan panen di PT. Gunung Sejahtera Dua Indah pada taraf 1% adalah jumlah tanggungan keluarga dan premi sedangkan pada taraf 10 % adalah topografi. Faktor yang tidak berpengaruh signifikan adalah pendidikan, pengalaman kerja, dan asal daerah. Koefisien determinasi hasil dari analisis regresi berganda yaitu 0,9881 dapat diartikan bahwa besarnya pengaruh variabel independen yaitu 98,81% terhadap produktivitas dan terdapat 1,19% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa tinggi rendahnya produktivitas karyawan panen di PT.Gunung Sejahtera Dua Indah di pengaruhi oleh Usia,Pendidikan, pengalaman kerja, jumlah tanggungan keluarga, premi,asal daerah dan topografi.

Kata Kunci : Produktivitas karyawan panen, Analisis Regresi berganda.

PENDAHULUAN

Kelapa sawit adalah salah satu komoditi yang diharapkan mampu memberikan kontribusinya dalam perekonomian yang berasal dari sub-sektor perkebunan. Kelapa sawit merupakan komoditi penting dalam mendorong perekonomian Indonesia, sebagai penghasil devisa negara kelapa sawit merupakan salah satu komoditi yang memberikan sumbangan yang sangat berarti dalam peningkatan pertumbuhan ekonomi.

Kelapa sawit sebagai tanaman penghasil minyak sawit dan inti sawit merupakan salah satu primadona tanaman perkebunan yang menjadi sumber penghasil

devisa non migas bagi Indonesia. Cerahnya prospek komoditi minyak sawit dalam perdagangan minyak nabati dunia telah mendorong Pemerintah Indonesia untuk memacu pengembangan ekspor minyak kelapa sawit. Saat ini Indonesia telah berhasil menduduki peringkat pertama sebagai produsen kelapa sawit dunia melewati Malaysia sebagai kompetitor utama. Berdasarkan data dari Direktorat Jendral Perkebunan luas areal perkebunan kelapa sawit pada tahun 2010 adalah 7.824.623 ha. (Ditjenbun, 2010) Perkembangan luas area perkebunan kelapa sawit dari tahun 2006 hingga 2010 terlihat pada tabel 1 berikut ini:

Tabel 1. Luas area kebun sawit 2006-2010

| Tahun | PR/smallholders | | PBN/Government | | PBS/Private | | Jumlah |
|-------|-----------------|-----------------|----------------|-----------------|-------------|-----------------|-----------|
| | Luas (Ha) | Pertumbuhan (%) | Luas (Ha) | Pertumbuhan (%) | Luas (Ha) | Pertumbuhan (%) | |
| 2006 | 2.549.572 | | 687.428 | | 3.357.914 | | 6.594.914 |
| 2007 | 2.752.172 | 7,95 | 606.248 | -11,81 | 3.408.416 | 1,50 | 6.766.836 |
| 2008 | 2.881.898 | 4,71 | 602.963 | -0,54 | 3.878.986 | 13,81 | 7.363.847 |
| 2009 | 3.013.973 | 4,58 | 608.580 | 0,93 | 3.885.470 | 0,17 | 7.508.023 |
| 2010 | 3.314.669 | 9,98 | 616.575 | 1,31 | 3.893.385 | 0,20 | 7.824.623 |

Sumber :Ditjenbun, 2010

Pada tahun 2006-2010 luas areal perkebunan rakyat dan perkebunan swasta mengalami peningkatan yang cukup berarti, sedangkan pada perkebunan negara mengalami penurunan. Namun dapat dikatakan luas perkebunan kelapa sawit di Indonesia mengalami perkembangan yang cukup signifikan.

Pada saat ini produksi-produksi benih kelapa sawit di dalam negeri yang dihasilkan oleh delapan sumber benih adalah 170.648.000 butir dengan rincian sebagai berikut: (a) PPKS 40 juta butir, (b) PT. Socfind Indonesia 40 juta butir, (c) PT. London Sumatra 18,5 juta butir, (d) PT. Bina Sawit Makmur 24 juta butir, (e) PT. Damai Mas Sejahtera 21 juta butir, (f) PT. Tunggal Yunus Estate 25 juta butir, (g) PT. Tania Selatan 3,148 juta butir, (h) PT. Bakti Tani Nusantara 10 juta butir (Anonim, 2011), dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa bibit-bibit yang ada di Indonesia di harapkan dapat menunjang hasil produktivitas yang cukup baik.

Dalam setiap perusahaan baik yang berupa perusahaan industri maupun perusahaan perkebunan, tenaga kerja merupakan faktor yang paling penting untuk menghasilkan barang dan jasa yang paling dibutuhkan manusia. Pada saat ini kemajuan teknologi yang semakin pesat dapat membantu untuk meningkatkan hasil

produksi, tetapi peranan tenaga kerja sangat mutlak dan merupakan faktor penentu bagi keberhasilan perusahaan mencapai tujuan. Hal ini dimaksudkan karena hampir setiap pekerjaan atau kegiatan memerlukan tenaga manusia untuk menggerakkan faktor-faktor ini.

Peningkatan ataupun penurunan produksi dan produktivitas suatu perusahaan dipengaruhi oleh tingkat produksi dan produktivitas tenaga kerja yang tercakup didalamnya. Tenaga kerja pada perusahaan-perusahaan seperti perkebunan umumnya adalah karyawan. Salah satu cara untuk meningkatkan produksi kelapa sawit adalah dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusianya (SDM), yaitu dengan menciptakan SDM yang memiliki kemampuan memadai dan menguasai bidang kerjanya. Selain peningkatan produksi kelapa sawit, perlu juga diperhatikan kualitas minyak kelapa sawit. Salah satu penilaian kualitas minyak kelapa sawit adalah kandungan Asam Lemak Bebas (ALB), selain warna, kadar kotoran dan kadar air minyak, kandungan ALB (sebagai asam palmitat) dalam minyak kelapa sawit yang memenuhi syarat Standar Nasional Indonesia (SNI) maksimum 5.00 % (bobot/bobot). (Badan Standardisasi Nasional, 1992).

Tenaga kerja di perkebunan kelapa sawit umumnya dapat dibagi menjadi 4

kelompok, yaitu karyawan harian lepas (KHL), Karyawan harian tetap biasanya disebut SKU, pegawai bulanan (PB), dan kelompok Staf (kepala bagian atau sering disebut asisten). Pembuatan standar input pekerja di lingkup operasional dengan rasio tenaga kerja tidak langsung dan tenaga kerja langsung yang mengacu pada topografi lahan dan tingkat kesulitan di lapangan.

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 tingginya produktivitas kerja, maka semakin besar pula volume penjualan.

Produktivitas tenaga kerja panen kelapa sawit dapat dihitung berdasarkan jumlah janjang/HKO. Produktivitas pemanen umumnya bervariasi bergantung dari umur tanaman, topografi, motivasi pekerja, 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.

METODOLOGI PENELITIAN

Lokasi dan Waktu penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Gunung Sejahtera Dua Indah Perusahaan ini merupakan perusahaan perkebunan yang bergerak dalam bidang perkebunan kelapa sawit. Penelitian ini dilakukan pada bulan Juni 2015.

Metode dasar

Metode dasar yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif analisis. Deskriptif analisis yaitu suatu penelitian yang memusatkan diri pada pemecahan masalah-masalah yang ada di masa sekarang, dimana data dikumpulkan, disusun, dijelaskan kemudian dianalisa (Surachmad, 1985).

Teknik Pengambilan Sampel

Metode yang digunakan untuk menentukan sampel dalam penelitian ini adalah metode *purposive sampling* yaitu teknik pengambilan sampel dengan cara mengambil orang-orang yang dipilih langsung menurut ciri-ciri khusus yang dipandang memiliki hubungan erat dengan faktor-faktor yang diteliti. Dalam hal ini sampel yang diambil sebanyak 30 orang dari populasi

karyawan panen, dimana sampel tersebut diambil 2 afdeling dari 8 afdeling yang ada di PT.Gunung Sejahtera Dua Indah, 15 sampel diambil dari afdeling fanta dengan umur tanaman lama dan 15 sampel di ambil dari afdeling charly dengan banyaknya sampel yang masuk dalam variabel asal daerah.

Metode Pengumpulan Data

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

1. Wawancara

Metode wawancara merupakan teknik pengumpulan data metode survei yang menggunakan pertanyaan secara lisan kepada subjek penelitian. Teknik wawancara dilakukan karena penelitian memerlukan komunikasi dan hubungan secara langsung dengan objek yang diteliti. Hasil wawancara selanjutnya dicatat oleh pewawancara sebagai data penelitian.

2. Kuesioner

Kuesioner adalah metode pengumpulan data dengan cara memberikan kuesioner (daftar pertanyaan) secara logis, terperinci dan lengkap yang berhubungan dengan masalah yang diteliti kepada responden. Teknik pengumpulan data yang berupa kuesioner dimaksudkan untuk memperoleh data tanggapan pemanen mengenai produktivitas, faktor usia, premi, pengalaman kerja, motivasi, sarana dan prasarana, asal daerah, jumlah anggota keluarga, dan topografi.

Jenis dan Sumber Data yang Diambil

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diambil langsung dari lapangan. Data primer terdiri dari data kuantitatif dan data kualitatif. Dalam penelitian ini, data primer yang dicatat dan dikumpulkan adalah data yang berhubungan dengan proses panen kelapa sawit. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner dan wawancara langsung kepada karyawan panen.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diambil dari data yang telah tersedia atau yang telah ada. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari pihak PT.Gunung Sejahtera Dua Indah.

Konseptualisasi dan Pengukuran Variabel

- a. Produksi adalah kegiatan yang memberikan nilai tambah suatu barang, produksi kelapa sawit diukur dengan janjang/BJR
- b. Produktivitas karyawan panen adalah jumlah TBS sawit yang diperoleh pemanen setiap harinya, diukur dari rata-rata pendapatan janjang Ton/HKO.
- c. TBS adalah tandan buah segar yang berhasil dipotong dan diangkat ke pabrik (tidak termasuk brondolan) yang dinyatakan dalam satuan janjang.
- d. Usia tenaga kerja adalah umur tenaga kerja panen sampai saat penelitian dilakukan, dinyatakan dalam satuan tahun.
- e. Tingkat pendidikan adalah tingkat pendidikan akhir tenaga kerja yang dinyatakan dalam status pendidikannya yaitu, Tidak bersekolah, SD (6), SMP (9) dan SMA (12).
- f. Pengalaman Kerja adalah lamanya menjadi tenaga kerja mulai pertama menjadi tenaga kerja panen sampai saat penelitian dilakukan yang dinyatakan pada satuan tahun.
- g. Jumlah Tanggungan Keluarga yaitu jumlah anggota keluarga yang menjadi tanggungan keluarga tersebut secara finansial yang dinyatakan dalam satuan jumlah orang.
- h. Premi adalah upah tambahan yang diperoleh dari berat panen kelebihan basis dikalikan nilai premi perunit/kg dinyatakan dalam satuan Rp/bulan.
- i. Asal daerah adalah lokasi karyawan berasal yaitu daerah lokal dan pendatang. Diukur dengan dummy variabel pendatang -1 dan lokal -0.
- j. Topografi adalah menunjukkan keadaan daerah perbukitan dan datar.

Diukur dengan dummy variabel perbukitan -0 dan datar -1.

Metode Analisis Data

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

$$Y = \beta_0 + \beta^1 X^1 + \beta^2 X^2 + \beta^3 X^3 + \beta^4 X^4 + \beta^5 X^5 + \beta^6 X^6 + \beta^7 X^7$$

Dimana :

- Y = Tingkat Produktivitas (ton/HKO)
- X1 = Usia (Tahun)
- X2 = Pendidikan (Tahun)
- X3 = Pengalaman Kerja (Tahun)
- X4 = Jumlah tanggungan Keluarga (orang)
- X5 = Premi (Rp/Bulan)
- D1 = Dummy Asal Daerah (pendatang -1 dan lokal -0)
- D2 = Dummy Topografi (perbukitan -1 dan datar -0)
- D4 = b0 = Intercept (konstanta)

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

a. Kategorisasi Data

Kategorisasi adalah suatu proses kognitif untuk mengklasifikasikan objek-objek dan peristiwa kedalam kategori-kategori tertentu yang bermakna (Turner dan Giles, 1985). M adalah mean atau rata-rata yang di dapat dari data yang ada, Sd atau simpangan baku yang dirumuskan sebagai berikut :

$$SD = \sqrt{\frac{\sum fx^2}{n} - \left(\frac{\sum fx}{n}\right)^2}$$

$$M = \frac{\sum fx}{n}$$

Klasifikasi tinggi (T) adalah nilai yang berada di atas M + 1 SD.

| Klasifikasi | Interval |
|-------------|-------------------------|
| Tinggi | X > M + 1 SD |
| Sedang | M - 1 SD ≤ x ≤ M + 1 SD |
| Rendah | X < M - 1 SD |

M = mean (rata-rata)
Sd = Simpangan Baku

b. 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)

c. 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:

- Fhit ≥ Ftabel maka Ho ditolak. Artinya variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh nyata terhadap variabel tak bebas.

- Fhit ≤ Ftabel maka H0 diterima. Artinya variabel bebas secara bersama-sama tidak berpengaruh nyata terhadap variabel tak bebas.

d. Uji Statistik t

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

$$t_{hitung} = \frac{b_i}{Se(b_i)}$$

Keterangan:

bi = Koefisien regresi variable-1

Se(bi)= Standar deviasi variable-1

Hipotesis akan diuji :

Ho : $b_1 = 0$

Ha : $b_i \neq 0$

Kriteria pengujian :

- Jika $t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$, maka Ho diterima. Artinya secara parsial tidak ada pengaruh nyata dari variabel bebas.
- Jika $t \text{ hitung} \geq t \text{ tabel}$, maka Ho ditolak. Artinya secara parsial ada pengaruh nyata dari variable 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. Manusia dikatakan produktif ketika penduduk berusia pada rentang 15-64 tahun. Sebelum 15 tahun, atau etelah 64 tahun tidak lagi masuk dalam umur produktif. Usia karyawan panen dapat dilihat pada tabel 7 berikut :

Tabel 7. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

| no | Usia Pemanen | Jumlah | Persentase (%) |
|----|--------------|--------|----------------|
| 1 | 18-27 Tahun | 6 | 20 |
| 2 | 28-37 Tahun | 11 | 36.7 |
| 3 | 38-47 Tahun | 10 | 33.3 |
| 4 | >47 Tahun | 3 | 10 |
| | Total | 30 | 100 |

Sumber :Data Primer, 2015

Tabel 7 menunjukkan Karyawan panen di PT. Gunung Sejahtera Dua Indah (GSDI) yang berusia 18-27 tahun berjumlah 6 orang dengan presentase 20%. Untuk pemanen yang berusia 28-37 tahun berjumlah 11 orang dengan presentase 36.7%. Untuk pemanen yang berusia 38-47 tahun berjumlah 10 orang dengan presentase 33.3% dan yang

>47 tahun berjumlah 3 orang dengan presentase 10%.

2. Pendidikan Terahir Karyawan

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 8 berikut :

Tabel 8. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

| No | Pendidikan | Jumlah | Persentase (%) |
|----|------------|--------|----------------|
| 1 | SD | 1 | 3.33 |
| 2 | SMP | 24 | 80 |
| 3 | SMA | 5 | 16.7 |
| | Total | 30 | 100 |

Sumber :Data Primer, 2015

Karyawan panen di PT. Gunung Sejahtera Dua Indah (GSDI) mayoritas berpendidikan SMP yaitu sebanyak 80,0%. Pendidikan paling tinggi dari karyawan yaitu tingkat SMA yang hanya berjumlah 5 orang atau 16,7 %. 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 tabel 9 berikut :

Tabel 9. Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja

| Pengalaman Kerja (Tahun) | Jumlah | Persentase (%) |
|--------------------------|--------|----------------|
| 1-5 tahun | 11 | 36,7 |
| 6-10 tahun | 15 | 50,0 |
| 11-15 tahun | 4 | 13,3 |
| Total | 30 | 100% |

Sumber :Data Primer, 2015

Sebagian besar karyawan mempunyai pengalaman kerja antara 6-10 tahun yang menunjukkan presentase tertinggi yaitu 50%. Data karyawan menunjukkan pengalaman paling rendah yaitu 1 tahun dan paling tinggi yaitu 15 tahun (Lampiran 1) . Rata-rata pengalaman kerja karyawan panen yaitu 6,7 tahun atau 6 tahun 8 bulan. 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 anggota keluarga yang menjadi tanggungan secara financial. Jumlah anggota 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 10 sebagai berikut :

Tabel 10. Karakteristik Responden Berdasarkan Jumlah Anggota Keluarga

| No | Keluarga | Jumlah | Persentase(%) |
|----|----------|--------|---------------|
| 1 | 0 | 3 | 10 |
| 2 | 1 | 1 | 3,3 |
| 3 | 2 | 11 | 36,7 |
| 4 | 3 | 12 | 40 |
| 5 | 4 | 3 | 10 |
| | Total | 30 | 100 |

Sumber : Data Primer, 2015

Tenaga Kerja di PT. Gunung Sejahtera Dua Indah (GSDI) memiliki jumlah anggota keluarga sebanyak 0 hingga 4 anggota keluarga. Mayoritas karyawan memiliki anggota keluarga sebanyak 3 orang sebesar 40%. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata karyawan memiliki 3 anggota keluarga (Lampiran1).

5. Premi

Premi merupakan upah yang didapat setelah hasil panen karyawan melebihi target yang ditentukan perusahaan, karena karyawan telah memberikan kontribusinya dalam mencapai target panen atau dapat dikatakan lebih basis. Premi karyawan panen dapat dilihat pada tabel 11 berikut :

Tabel 11. Karakteristik Responden Berdasarkan Premi

| No | Premi (Rp/Bulan) | Jumlah | Persentase(%) |
|----|---------------------------|--------|---------------|
| 1 | <Rp.500.000 | 5 | 16.7 |
| 2 | Rp.500.000-Rp.1.000.000 | 15 | 50 |
| 3 | Rp.1.000.000-Rp.2.000.000 | 5 | 16.7 |
| 4 | >Rp.2.000.000 | 5 | 16.7 |
| | Total | 30 | 100 |

Sumber : Data Primer, 2015

Karyawan panen di PT.Gunung Sejahtera Dua Indah (GSDI) menerima premi yang berasal dari lebih basis yang didapat. Mayoritas karyawan mendapatkan premi Rp 500.000- Rp 1.000.000 sebanyak 50 %. Data karyawan menunjukkan, dari total 30 karyawan, premi paling rendah yaitu Rp 365.000 dan paling tinggi yaitu Rp 2.266.250

dan rata-rata dari 30 karyawan tersebut yaitu sebesar Rp 1.020.161 (Lampiram 1).

6. Asal Daerah

Asal daerah adalah lokasi karyawan berasal yaitu daerah lokal dan pendatang. Karyawan yang berasal dari luar Kabupaten Kotawaringin merupakan pendatang. Asal daerah karyawan panen dapat dilihat pada tabel 12 berikut :

Tabel 12. Karakteristik Responden Berdasarkan Asal Daerah

| No | Daerah | Jumlah | Persentase(%) |
|----|-----------|--------|---------------|
| 1 | Lokal | 9 | 30 |
| 2 | Pendatang | 21 | 70 |
| | Total | 30 | 100 |

Sumber : Data Primer, 2015

Tenaga kerja panen PT. Gunung Sejahtera Dua Indah mayoritas berasal dari luar daerah Kabupaten Kotawaringin Barat Provinsi Kalimantan Tengah yaitu sebanyak 70% karyawan dan lokan sendiri berjumlah 9 orang dengan presentase 30%. Hal ini menunjukkan bahwa penduduk daerah setempat tidak menggantungkan hidupnya

pada perusahaan PT. Gunung Sejahtera Dua Indah yang ada pada daerahnya.

7. Topografi

Topografi menunjukkan keadaan daerah perbukitan dan datar. Diukur dengan dummy variabel perbukitan 0 dan datar 1. Berikut adalah hasil perhitungan menurut topografi.

Tabel 13. Karakteristik Responden Berdasarkan Topografi

| No | Topografi | Jumlah | Persentase (%) |
|----|-----------|--------|----------------|
| 1 | Datar | 21 | 70 |
| 2 | Berbukit | 9 | 30 |
| | Total | 30 | 100 |

Sumber : Data Primer, 2015

Hasil tabel 13 menunjukkan mayoritas karyawan bekerja pada daerah datar yaitu sebanyak 70% dan 30% pada daerah berbukit . Hal ini menunjukkan bahwa karyawan bekerja pada daerah yang tidak sulit, sehingga tidak menyulitkan karyawan dalam bekerja.

Deskriptif Produktivitas

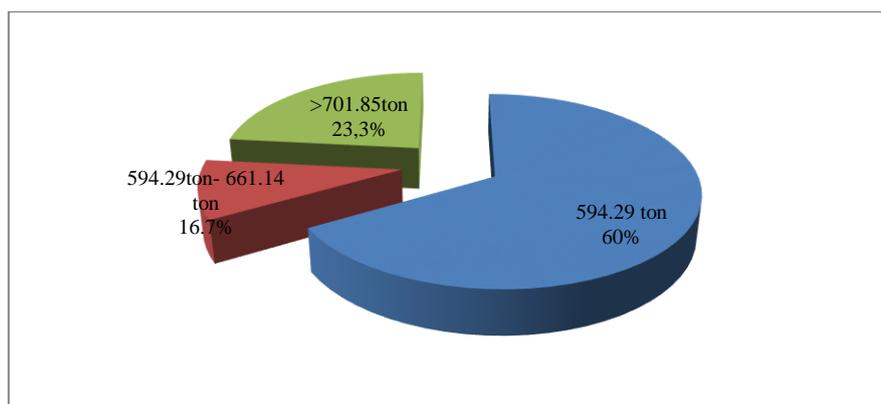
Dalam penelitian ini, Produktivitas merupakan ukuran perbandingan dari produksi dan premi terhadap gaji pokok tanpa premi.

Tabel 14. Karakteristik Responden Berdasarkan Produktivitas

| No | Produktivitas/ Bulan | Jumlah | Persentase (%) |
|----|----------------------|--------|----------------|
| 1 | < 594.29 ton | 18 | 60 |
| 2 | 594.29 ton-661.14ton | 5 | 16.7 |
| 3 | >701.85ton | 7 | 23,3 |
| | Total | 30 | 100 |

Sumber : Data Primer, 2015

Hasil perhitungan pada tabel 5 karyawan juga disajikan pada grafik berikut ini :



Gambar 5. Grafik Produktivitas Responden

Hasil grafik 5 menunjukkan mayoritas karyawan memiliki produktivitas dibawah 594.29 ton yaitu sebanyak 60 % dan paling sedikit yaitu 594.29 ton-661.14 ton sebanyak 16.7 %. Pada data hasil penelitian menunjukan bahwa paling rendah produktivitas karyawan yaitu sebesar 527,43

ton dan paling tinggi 768,86 ton, secara rata-rata yaitu sebesar 610,62 ton (Lampiran 1).

Produktivitas karyawan selanjutnya dikategorikan untuk mengetahui tingkat produktivitas karyawan. Dalam penelitian ini kategori produktivitas dikelompokkan menjadi tiga kategori (Azwar,2012). Berikut adalah hasil kategori produktivitas karyawan.

Berikut cara menghitung Produktivitas dalam kategori:

$$\text{Mean} = 610,62$$

$$\text{St Deviasi} = 81,22$$

$$\text{Tinggi} : X \geq M + SD$$

$$\text{Cukup} : M - SD \leq X < M + SD$$

$$\text{Rendah} : X < M - SD$$

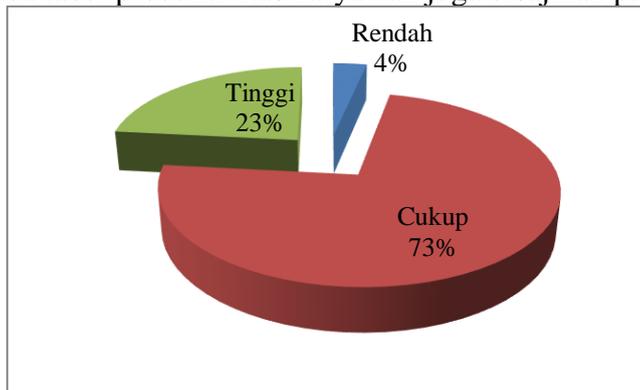
| Kategori | Skor |
|----------|--------------------------|
| Tinggi | $X \geq 691,84$ |
| Cukup | $529,41 \leq X < 691,84$ |
| Rendah | $X < 529,41$ |

Tabel 15. Kategori Variabel Produktivitas

| Kategori | Jumlah | % |
|----------|--------|--------|
| Rendah | 1 | 3,3% |
| Cukup | 22 | 73,3% |
| Tinggi | 7 | 23,3% |
| Total | 30 | 100,0% |

Sumber : Data Primer, 2015

Hasil perhitungan pada tabel produktivitas karyawan juga disajikan pada grafik berikut ini :



Gambar 6. Grafik Kategori Produktivitas Responden

Kategori dilakukan dengan perhitungan berdasarkan hasil produktivitas pada 30 karyawan yang selanjutnya dilakukan pengkategorian tiga kategori. Hasil kategori variabel produktivitas karyawan menunjukkan mayoritas karyawan masuk dalam kategori cukup yaitu sebanyak 73,3% dan terdapat 23,3 % karyawan yang memiliki kategori yang masuk dalam kategori tinggi.

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap produktivitas karyawan. Variabel independen dalam penelitian ini yaitu usia, premi, pengalaman kerja, jumlah anggota keluarga, asal daerah dan topografi.

Tabel 16. Hasil Regresi Berganda

| Variable | Coefficient | t-Statistic | Signifikansi |
|-----------------------------|-------------|-------------|--------------|
| C | 3,4718 | 35,21 | 0,00 |
| Usia (X ₁) | 0,0009 | 1,64 | 0,12 |
| Pendidikan(X ₂) | -0,0007 | -0,21 | 0,84 |
| Pengalaman(X ₃) | -0,0003 | -0,28 | 0,78 |
| Keluarga(X ₄) | -0,0125 | -3,66 | 0,00*** |
| Premi(X ₅) | 0,2158 | 39,02 | 0,00*** |
| Daerah(X ₆) | 0,0002 | 0,02 | 0,98 |
| Topografi(X ₇) | -0,0133 | -1,97 | 0,06* |
| R-squared | =0,9881 | | |
| Adjusted R-squared | =0,9843 | | |
| F-statistic | =259,97 | | |
| Prob(F-statistic) | =0,00 | | |

Keterangan : (***) signifikan pada taraf 1 % ; (*) signifikan pada taraf 10 %.

Sumber : Data Primer, 2015

Hasil regresi berganda diatas, diperoleh model regresi sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 - \beta_2 X_2 - \beta_3 X_3 - \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + \beta_6 X_6 - \beta_7 X_7$$

$$Y = 3,4718 + 0,0009 X_1 - 0,0007 X_2 - 0,0003 X_3 - 0,0125 X_4 + 0,2158 X_5 + 0,0002 X_6 - 0,0133 X_7$$

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 setiap kenaikan atau penurunan dari variabel lainnya. Nilai konstanta yaitu 3,4718 yang dapat diartikan produktivitas akan mengalami kenaikan secara konstan sebesar 3,4718 berapapun besar atau nilai dari variabel usia, pendidikan, pengalaman, jumlah tanggungan keluarga, premi, daerah, dan topografi.

b. Usia

Nilai signifikansi pada variabel usia yaitu 0,12 dan t_{hitung} 1,64 sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan usia terhadap produktivitas. Nilai koefisien bertanda positif dengan nilai 0,0009 menunjukkan bahwa setiap penambahan 0,0009 usia akan menaikkan produktivitas sebesar 0,0009.

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

Nilai signifikansi pada variabel pendidikan yaitu 0,84 (signifikansi > 0,10) dan t_{hitung} -0,21 ($t_{hitung} < t_{tabel}$) sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan pendidikan terhadap produktivitas.

d. Pengalaman

Nilai signifikansi pada variabel pengalaman yaitu 0,78 dan t_{hitung} -0,28 sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan pengalaman terhadap produktivitas.

e. Keluarga

Nilai signifikansi pada variabel jumlah anggota keluarga yaitu 0,00 dan t_{hitung} -3,66 sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan jumlah anggota keluarga terhadap produktivitas. Koefisien regresi pada variabel jumlah anggota keluarga yaitu -0,0125 yang dapat diartikan bahwa adanya pengaruh negatif jumlah anggota keluarga atau dapat dikatakan semakin tingginya jumlah anggota keluarga maka produktivitasnya juga akan semakin turun. Nilai koefisien -0,0125 dapat diartikan bahwa produktivitas karyawan akan menurun sebesar 0,0125 setiap kenaikan jumlah anggota keluarga satu satuan.

f. Premi

Nilai signifikansi pada variabel premi yaitu 0,000 dan t_{hitung} 39,02 sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan premi terhadap produktivitas. Koefisien regresi pada variabel premi yaitu 0,2158 yang dapat diartikan bahwa adanya pengaruh positif premi atau dapat dikatakan semakin tingginya premi maka produktivitasnya juga akan semakin tinggi. Nilai 0,2158 dapat diartikan bahwa produktivitas karyawan akan meningkat sebesar 0,2158 setiap kenaikan premi satu satuan.

g. Daerah (0=lokal; 1=pendatang)

Nilai signifikansi pada variabel asal daerah yaitu 0,98 dan t_{hitung} 0,02 sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan asal daerah terhadap produktivitas. Nilai koefisien 0,0002 artinya terdapat produktivitas akan meningkat sebesar 0,0002 setiap karyawan dengan status pendatang.

i. Topografi (0=berbukit; 1=datar)

Nilai signifikansi pada variabel topografi yaitu 0,06 dan t_{hitung} 1,97 sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan topografi terhadap produktivitas. Koefisien regresi pada variabel topografi yaitu -0,0133 yang dapat diartikan bahwa adanya pengaruh positif topografi atau dapat dikatakan topografi yang berbukit, maka produktivitasnya juga akan semakin tinggi. Nilai 0,0133 dapat diartikan bahwa produktivitas karyawan akan meningkat sebesar 0,0133 setiap jenis topografi yang berbukit.

2. Uji Simultan (Uji F)

Uji Statistik F digunakan untuk mengetahui pengaruh semua variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel tak bebas. Adanya pengaruh bersama-sama yang signifikan jika nilai $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ atau nilai signifikansi $\geq 0,05$. Tabel regresi menunjukkan nilai F_{hitung} yaitu 259,97 ($F_{hitung} \geq F_{tabel}$) dan nilai signifikansi 0,00 (Signifikansi < 0,01). Dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan usia, pengalaman kerja, jumlah anggota keluarga, premi, asal daerah, dan topografi terhadap produktivitas karyawan.

3. 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 0,9881 dan dapat diartikan bahwa besarnya pengaruh variabel independen yaitu 98,81% terhadap produktivitas dan terdapat 1,19% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Pembahasan

1. Tingkat Produktivitas Karyawan Panen

Produktivitas karyawan, mayoritas memiliki produktivitas dibawah dibawah 600 ton yaitu sebanyak 67 % dan paling sedikit yaitu 600 ton-700 ton sebanyak 10 %. Pada data hasil penelitian menunjukkan bahwa paling rendah produktivitas karyawan yaitu sebesar 527,43 ton dan paling tinggi 768,86 ton, secara rata-rata yaitu sebesar 610,62 ton.

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 masuk dalam kategori cukup yaitu sebanyak 73,3% dan terdapat 23,3 % karyawan yang memiliki kategori yang masuk dalam kategori tinggi.

Menurut Sinungan (2005), produktivitas tenaga kerja merupakan hal yang sangat menarik karena mengukur hasil kerja manusiadengan segala masalahnya. Pengukuran produktivitas tenaga kerja menurut sistem pemasukan fisik perorangan atau per jam kerja diterima secara luas, namun dari sudut pandang atau pengawasan harian, pengukur tersebut pada umumnya tidaklah memuaskan, karena adanya variasi dalam jumlah yang diperlukan untuk memproduksi satu unit produk yang berbeda. Oleh karena itu digunakan metode pengukur waktu tenaga kerja (jam, hari atau tahun), pengeluaran diubah ke dalam unit-unit pekerja yang biasanya diartikan sebagai jumlah kerja yang

di dapat dilakukan dalam satu jam oleh pekerja yang terpercaya yang bekerja menurut pelaksanaan standar.

Ravianto (1986) menyatakan bahwa produktivitas tenaga kerja adalah jumlah produk atau nilai uang (nilai tambah) terhadap jumlah tenaga kerja yang digunakan dalam memproduksi suatu produk. Bila jumlah produk dibandingkan terhadap jumlah tenaga kerja yang digunakan, maka ukuran tersebut dinamakan *physical labor productivity*. Jika yang dibandingkan adalah nilai tambah produk terhadap jumlah penggunaan tenaga kerja, maka dinamakan *value added (labor) productivity*. Bila ingin mengukur hubungan antar pertumbuhan daya produksi daengan tingkat kerja harga atau antara produktivitas tenaga kerja dengan tingkat upah maka akan lebih baik bila digunakan *physical productivity index*.

Produksi dalam penelitian ini diukur berdasarkan perbandingan dari produksi dan premi terhadap UMR pokok tanpa premi. Perbandingan yang tinggi menunjukkan produktivitas yang tinggi. Kategori karyawan secara umum masuk dalam kategori cukup sebanyak 73,3%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki produktivitas diatas rata-rata. Produktivitas karyawan masuk dalam kategori cukup karena premi yang diberikan perusahaan juga sesuai dengan kinerja karyawan.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan

Hasil analisis regresi menunjukkan variabel jumlah anggota keluarga, premi, dan topografi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi pada masing-masing variabel lebih kecil dari 0,10. Pada variabel usia, pendidikan, pengalaman, dan daerah tidak berpengaruh pada produktivitas yang dibuktikan dengan nilai signifikansi lebih besar dari 0,10.

Tidak terdapat pengaruh yang signifikan usia terhadap produktivitas. Koefisien regresi pada variabel usia yaitu 0,0009 yang dapat diartikan bahwa adanya pengaruh positif usia atau dapat dikatakan semakin tingginya usia maka

produktivitasnya juga akan semakin tinggi. Nilai 0,0009 dapat diartikan bahwa produktivitas karyawan akan meningkat sebesar 0,0009 setiap kenaikan usia satu satuan.

Variabel Usia menunjukkan tingkat kedewasaan dan kemampuan seseorang dalam melakukan sesuatu. Karyawan panen di PT. Gunung Sejahtera Dua Indah (GSDI) menunjukkan usia paling muda yaitu berusia 18 tahun dan paling tinggi usia 52 tahun. Keseluruhan karyawan dalam penelitian ini masuk dalam usia produktif. Nilai koefisien yang bertanda positif dengan nilai 0,0009 menunjukkan bahwa setiap penambahan 1% usia akan meningkatkan produktivitas sebesar 0,9%. Hal ini menunjukkan semakin bertambahnya usia maka akan meningkatkan jumlah produktivitas.usia dapat mencerminkan kemampuan seseorang dalam melakukan pekerjaan panen kelapa sawit yang memerlukan tenaga dan fisik. Rata-rata usia karyawan di PT.Gunung Sejahtera Dua Indah tergolong usia produktif sehingga kemampuan fisiknya untuk melakukan pekerjaan panen kelapa sawit.

Variabel tingkat pendidikan terakhir menunjukkan tidak terdapat pengaruh yang signifikan pendidikan terhadap produktivitas. Hal ini dikarenakan tingkat pendidikan yang secara keseluruhan hampir sama yaitu SMP. Selain itu, pendidikan karyawan pemanen juga terbelang masih rendah yaitu SD, SMP, dan SMA. 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 anggota keluarga berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Koefisien regresi pada variabel jumlah anggota keluarga yaitu -0,0125 yang dapat diartikan bahwa adanya pengaruh negatif jumlah anggota keluarga atau dapat dikatakan semakin tingginya jumlah anggota keluarga maka produktivitasnya juga akan semakin turun. Nilai koefisien -0,0125 dapat diartikan bahwa produktivitas karyawan akan menurun sebesar 0,0125 setiap kenaikan jumlah anggota keluarga satu satuan.

Adanya pengaruh yang negatif dapat dikarenakan karyawan cenderung merasa banyak memiliki tanggungan untuk memenuhi kebutuhan keluarganya, sehingga akan kurang fokus pada pekerjaannya. Jumlah keluarga yang tidak terlalu banyak, membuat karyawan dapat bekerja dengan lebih tenang dan lebih mampu meningkatkan produktivitasnya. Selain itu, pada karyawan yang memiliki jumlah anggota keluarga yang banyak, memiliki pekerjaan selain sebagai pemanen sehingga saat bekerja akan kurang maksimal.

Terdapat pengaruh yang signifikan premi terhadap produktivitas. Koefisien regresi pada variabel premi yaitu 0,2158 yang dapat diartikan bahwa adanya pengaruh positif premi atau dapat dikatakan semakin tingginya premi maka produktivitasnya juga akan semakin tinggi. Nilai 0,2158 dapat diartikan bahwa produktivitas karyawan akan meningkat sebesar 0,2158 setiap kenaikan premi satu satuan.

Variabel premi dapat dilihat dari upah karyawan harian tetap panen yang dibayar dari hasil panen yang diperoleh dalam satuan hasil tertentu (basis borong). Tujuan pemberian premi adalah untuk mendorong semangat kerja karyawan sehingga dapat meningkatkan produksi dan pendapatan karyawan sebab apabila semangat dan gairah kerja karyawan turun kemungkinan perusahaan akan mengalami kerugian karena karyawan akan cenderung malas

melaksanakan tugas, sengaja menunda pekerjaan.

Premi merupakan upah yang di dapat setelah hasil panen karyawan melebihi target yang ditentukan perusahaan, karna karyawan telah memberikan kontribusinya dalam mencapai target panen atau dapat dikatakan lebih basis. Pemberian premi yang sesuai dengan kinerja karyawan, akan mendorong karyawan untuk dapat bekerja lebih baik lagi. Hal ini dikarenakan pemberian premi adalah salah satu bentuk karyawan dalam menghargai kinerja karyawannya.

Variabel asal daerah tidak berpengaruh terhadap produktivitas. Hal ini dapat dikarenakan karyawan akan memberikan hasil yang maksimal walaupun karyawan berasal dari luar atau lokal. Tenaga kerja panen PT. Gunung Sejahtera Dua Indah mayoritas berasal dari luar daerah Kabupaten Kotawaringin Barat Provinsi Kalimantan Tengah yaitu sebanyak 70% karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa penduduk daerah setempat tidak menggantungkan hidupnya pada perusahaan PT. Gunung Sejahtera Dua Indah yang ada pada daerahnya.

Variabel topografi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas. Koefisien regresi pada variabel topografi yaitu -0,0133 yang dapat diartikan bahwa adanya pengaruh negatif topografi atau dapat dikatakan topografi yang datar, maka produktivitasnya juga akan semakin menurun. Karyawan yang bekerja pada daerah datar cenderung terburu-buru dalam kegiatan panennya karna proses panen dilakukan dengan teknik mekanisasi, hal itu akan mempengaruhi hasil panen karyawan. Karyawan yang bekerja pada daerah berbukit tidak menggunakan teknik mekanisasi sehingga karyawan cenderung maksimal dalam bekerja, maka hal ini dapat berpengaruh positif dalam produktivitas karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di PT. Gunung Sejahtera Dua Indah (GSDI) dapat diberikan kesimpulan sebagai berikut :

1. Tingkat produktivitas karyawan mayoritas masuk dalam kategori cukup yaitu sebanyak 73,3% dan terdapat 23,3% karyawan yang masuk dalam kategori tinggi, dan 3,3% masuk dalam kategori rendah. Produktivitas karyawan paling rendah yaitu sebesar 527,43 ton dan paling tinggi 768,86 ton, secara rata-rata yaitu sebesar 610,62 ton.
2. Variabel jumlah anggota keluarga, premi, dan topografi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi pada masing-masing variabel lebih kecil dari 0,10. Pada variabel usia, pendidikan, pengalaman, dan daerah tidak berpengaruh pada produktivitas yang dibuktikan dengan nilai signifikansi lebih besar dari 0,10.

DAFTAR PUSTAKA

- Anonim. 2011. Potensi Kelapa Sawit. <http://id.wikipedia.org/wiki/kelapa-sawit>. Diakses pada tanggal 25 Februari 2015.
- Budi, A. A. S. 2001. *Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas Tenaga Kerja Industri Kecil Tahu di Kotamadya Bogor*. Skripsi IPB. Bogor.
- Ditjenbun, 2010. Pengembangan Kelapa Sawit. Ditjen Perkebunan bekerjasama dengan gabungan pengusaha kelapa sawit Indonesia.
- Gasperz, V. 1998. *Manajemen Produktifitas Tata Strategi Peningkatan Produktifitas Bisnis Global*. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Hartono, D. 2010. *Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja panen kelapa sawit di PT.Talen Prima Sawit (TPS) Kalimantan Timur*. Skripsi Instiper. Yogyakarta.
- Lubis, A. 1994. *Pengantar Manajemen Perkebunan Kelapa Sawit*. Pusat Penelitian Kelapa Sawit. Medan
- Mali, P. 1978. *Improving Total Productivity, MBO Strategies for Bussines Government, and Not for Profile Organizations*, John Wiley & Sons, New York, Chuchester, Brisbane, Toronto.

- Murbyanto, 1992. *Tandan dan Tenaga Kerja Pekebunan Kajian Sosial Ekonomi*. Aditya Media Yogyakarta.
- Pahan, I. 2006. *Manajemen Agribisnis dari Hulu Hingga Hilir*. Penebar Swadaya, Jakarta
- Perdamean, M. 2011 . *Cara Cerdas Mengelola Perkebunan Kelapa Sawit*. Lily Publisher. Yogyakarta
- Purwoko. H. 2005 *Faktor-Faktor yang Mmempengaruhi Terhadap Produksi Karet (Hevea Brasiliensis) Di PT. Perkebunan Nusantara IX (PERSERO) Kebun Wenasari Kabupaten Cilacap*. Skripsi Instiper. Yogyakarta.
- Puspitaloka, W. 2005. *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Pemetik Teh di Perkebunan Golpara Kabupaten Sukabumi Jawa Barat*. Jurnal IPB. Bogor.
- Ravianto, J,1990. *Produktivitas Dan Tenaga Kerja Indonesia*, Sarana Informasi dan Prouktivitas, Jakarta.
- Simanjuntak, J, P. 1983. *Perkebunan Indonesia di Masa Depan*. Yayasan Agro Ekonomi Jakarta.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2005. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Aksara Persada Perss. Jakarta.
- Sulastri. 2010. *Faktor-faktor yang mempengaruhi produktifitas tenaga kerja panen perkebunan kelapa sawit di PT. Cahya Nusa Gemilang (PT.SMART Tbk) Kalimantan Tengah*. Skripsi Instiper. Yogyakarta.
- Surachmad, W. 1985. *Metodologi Penelitian*. Tarsito. Bandung.
- Syahbania, M. 2011. Variabel Dummy. <http://MarethaLipGlos!!!VARIA BEL DUMMY.htm>. Diakses pada tanggal 14 mei 2015.
- Wikipedia.2015.[http://](http://EnsiklopediaBebas) EnsiklopediaBebas. Diakses pada tanggal 17 mei 2015