



**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA PEMANEN KELAPA SAWIT DI PT. INTI INDOSAWIT SUBUR, BUATAN II, KABUPATEN PELALAWAN, RIAU**

TONNY HENDRA NADEAK<sup>1</sup>, VICTORMAN LAIA<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Dosen Fakultas Agroteknologi, Universitas Prima Indonesia

<sup>2</sup> Mahasiswa Fakultas Agroteknologi, Universitas Prima Indonesia

Email corresponding: tonnyhendranadeak@gmail.com

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besar produktivitas tenaga kerja pemanen dan faktor-faktor yang mempengaruhinya di PT. Inti Indosawit Subur Buatan II, Kecamatan Pelalawan Kabupaten Pelalawan, Provinsi Riau. Populasi dalam penelitian ini adalah Tenaga Kerja Pemanen Kelapa Sawit di PT. Inti Indosawit Subur, Buatan II, Kecamatan Pelalawan Kabupaten Pelalawan, provinsi Riau yang berjumlah 145 karyawan. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 59 Karyawan. Teknik pengambilan sampel responden dilakukan dengan metode acak sederhana (simple random sampling). pengumpulan data yang dilakukan menggunakan cara penyebaran kuesioner, wawancara, serta dokumentasi. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda, uji F (uji serempak), uji t (uji parsial), dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pendidikan, usia, upah, dan pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel produktivitas tenaga kerja pemanen kelapa sawit sehingga hipotesis pada penelitian ini dapat diterima.

Kata Kunci : Produktivitas; Tenaga Kerja, Pemanen, Kelapa Sawit.

**1. Pendahuluan**

Kelapa sawit (*Elaeis guineensis* Jacq.) adalah salah satu industri yang berkembang paling dinamis pada sektor agroindustri dan merupakan salah satu komoditas perkebunan di Indonesia sebagai sumber devisa negara, lapangan kerja, dan sumber kesejahteraan bagi petani dan pengusaha kelapa sawit. Luas lahan perkebunan kelapa sawit di Indonesia setiap tahun mengalami peningkatan. Luas lahan perkebunan kelapa sawit di Indonesia pada tahun 2016 mencapai 11,20 juta Ha yang terdiri dari perkebunan rakyat seluas 4,73 juta

Ha, perkebunan negara seluas 707 ribu Ha, dan perkebunan swasta seluas 5,75 juta Ha dengan produksi CPO sebesar 31,73 juta ton (Direktorat Jenderal Perkebunan, 2017).

Tenaga kerja sebagai sumber daya aktif merupakan salah satu faktor bagi kelancaran suatu proses produksi dalam suatu perusahaan atau organisasi. Keberadaan tenaga kerja dalam menjalankan aktivitasnya, seharusnya didukung oleh sarana dan prasarana serta bentuk manajemen yang baik dan manusiawi, agar tenaga kerja tersebut dapat bekerja dengan baik dan sesuai dengan harapan perusahaan tanpa rasa

kecewa, ketidakpuasan dan kecemasan. Tenaga kerja sebagai faktor produksi mempunyai arti yang besar. Karena semua kekayaan alam tidak berguna bila tidak dieksploitasi oleh manusia dan diolah oleh buruh. Alam telah memberikan kekayaan yang tidak terhitung, tetapi tanpa usaha manusia semua akan tersimpan (Sari, 2016).

Produktivitas tenaga kerja merupakan suatu ukuran sampai sejauh mana manusia atau angkatan kerja dipergunakan dengan baik dalam suatu proses produksi untuk mewujudkan hasil (output) yang diinginkan. Oleh karena itu, dibutuhkan tenaga kerja yang professional atau kompetitif supaya perusahaan dapat melakukan aktivitasnya secara maksimal, meskipun semua peralatan modern yang diperlukan telah tersedia. Tenaga kerja diharapkan dapat bekerja lebih produktif dan profesional dengan didorong oleh rasa aman dalam melakukan segala aktivitasnya. Dan produktivitas tenaga kerja itu adalah tenaga kerja yang mampu menghasilkan produk yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan dan dalam waktu yang singkat yang produktivitas tenaga kerja ini dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor pendidikan, faktor usia, faktor pengalaman kerja dan faktor upah kerja. Jadi untuk menjaga produktivitas tenaga kerja di suatu perusahaan atau organisasi maka perusahaan harus memperhatikan faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas tersebut agar perusahaan atau suatu organisasi itu bisa meningkatkan produktivitas tenaga kerjanya dan dapat meningkatkan keuntungan dari perusahaan. Untuk meningkatkan produktivitas para tenaga kerja, maka diperlukan penghargaan serta pengakuan keberadaan para tenaga kerja tersebut (Haryadi, dkk, 2018).

## 2. Metode

Penelitian ini dilakukan di Perkebunan Swasta, PT. Inti indoawit Subur. Buatan II Pelalawan, Kecamatan Pelalawan, Kabupaten Pelalawan, Riau dengan waktu penelitian satu bulan di mulai bulan maret-april 2022 .

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer yaitu data yang diperoleh dari hasil wawancara dan hasil pengumpulan data secara langsung kepada responden atau karyawan penen kelapa sawit dengan menggunakan kuesioner serta pengamatan dan diskusi dilapangan. Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari kantor PT.Inti indosawit subur, Buatan II dan instansi - instansi yang bersangkutan dengan penelitian ini Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 59 Karyawan pemanen. Untuk menentukan jumlah sampel pada penelitian ini digunakan rumus slovin yang dapat menentukan ukuran minimal sampel yang dibutuhkan untuk mewakili populasi.

Data yang diperoleh analisis, menggunakan analisis deskriptif dengan bantuan tabulasi, untuk mengukur factor-factor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja pemanen kelapa sawit dengan menggunakan uji validitas, uji realibilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas, uji autokolerasi), uji regresi linear berganda serta uji hipotesis. Untuk menentukan factor yang berpengaruh terhadap pendapatan petani kelapa sawit dengan menggunakan skala *Likert*

### 2.1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

### 2.2. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur konsistensi kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Satu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

### 2.3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier berganda. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik untuk menguji pemenuhan syarat regresi. ada empat uji asumsi klasik Menurut Ghozali (2011).

#### 1. Normalitas

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

#### 2. Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadinya ketidaksamaan varian dari error untuk semua pengamatan setiap variabel bebas pada model regresi.

#### 3. Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah adanya hubungan linear antara peubah bebas x dalam model regresi ganda.

#### 4. Autokorelasi

Uji Autokorelasi adalah sebuah analisis statistik yang dilakukan untuk mengetahui adakah korelasi variabel yang ada di dalam model prediksi dengan perubahan waktu.

3. Uji Autokorelasi adalah sebuah analisis statistik yang dilakukan untuk mengetahui adakah korelasi variabel yang ada di dalam model prediksi dengan perubahan waktu

4. Uji Autokorelasi adalah sebuah analisis statistik yang dilakukan untuk mengetahui adakah korelasi variabel yang ada di dalam model prediksi dengan perubahan waktu.

### 2.4. Uji Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara variabel dependen

dengan variabel independen baik secara parsial maupun simultan, maka metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4$$

Dimana :

Y = Produktifitas tenaga kerja

a = Konstanta

b<sub>1</sub> = Koefisien regresi dari X<sub>1</sub>

b<sub>2</sub> = Koefisien regresi dari X<sub>2</sub>

b<sub>4</sub> = Koefisien regresi dari X<sub>4</sub>

X<sub>1</sub> = Tingkat pendidikan

X<sub>2</sub> = Usia

X<sub>3</sub> = Upah

X<sub>4</sub> = Pengalaman kerja

Jawaban responden untuk komponen b<sub>1</sub> (pendidikan) b<sub>2</sub> (usia) b<sub>3</sub> (upah) dan b<sub>4</sub> (pengalaman kerja) menggunakan rentang Skala Likert yaitu

Untuk komponen :

1 : sangat tidak setuju

2 : tidak setuju

3 : netral

4 : setuju

5 : sangat setuju

### 2.5. Hipotesis

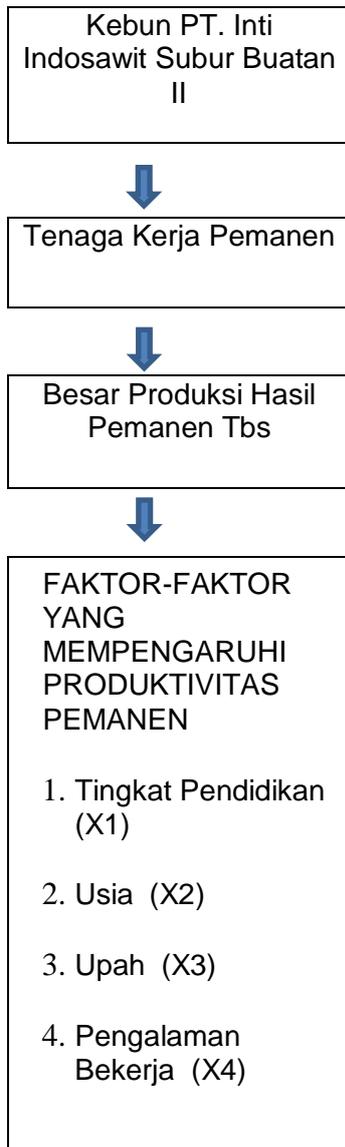
1. Uji F (serempak) : pengujian yang digunakan untuk tingkat signifikan dari pengaruh variabel independen secara serempak terhadap variabel dependen.

2. Uji parsial adalah uji yang digunakan untuk menguji kemaknaan koefisien regresi/parsial. Pengujian secara parsial ini digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara variabel bebas dan terikat dengan melihat nilai t pada taraf signifikansi 5%.

3. Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) adalah suatu indikator yang digunakan untuk menggambarkan berapa banyak variasi yang dijelaskan dalam model. Berdasarkan nilai R<sup>2</sup> dapat diketahui tingkat signifikansi atau kesesuaian hubungan antara variabel bebas dan variabel tak bebas dalam

regresi linier.

## 2.6. Kerangka Berpikir



## 3. Hasil dan Pembahasan

Karakteristik responden ialah gambaran tentang keadaan responden yang merupakan pemanen kelapa sawit di PT. Inti Indosawit Subur, Buatan II. Identitas Responden ditinjau dari segi jenis kelamin, usia, pendidikan, lama bekerja dan besar gaji yang diperoleh.

### 3.1. Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Orang	Persentase (%)
Laki-Laki	59	100 (%)
Perempuan	-	0 (%)
<b>Total</b>	<b>59</b>	<b>100(%)</b>

Sumber: PT. Inti Indosawit Subur, Buatan II

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat bahwa dari 59 orang responden, berjenis kelamin laki – laki sebanyak 59 orang atau sebesar 100 %, sedangkan berjenis kelamin perempuan tidak ada atau 0 %

Tabel 2. Karakteristik Responden berdasarkan Usia

Usia	Jumlah (orang)	Persentase (%)
21 – 35	21	35,6%
36- 48	38	64,4%
<b>Total</b>	<b>59</b>	<b>100%</b>

Sumber: PT. Inti Indosawit Subur, Buatan II.

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwa responden yang berusia dibawah usia 21-30 tahun berjumlah 21 orang dengan persentase sebesar 35,6% responden yang berusia diatas 30-44 tahun berjumlah 38 orang dengan persentase 64,4%

Tabel 3. Karakteristik Responden berdasarkan pendidikan

Pendidikan Terakhir	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
SD	8	13,6 (%)
SMP	28	47,5 (%)
SMA	23	38,9 (%)
<b>Total</b>	<b>56</b>	<b>100 (%)</b>

Sumber: PT. Inti Indosawit Subur, Buatan II

Berdasarkan tabel 3 diatas dapat dilihat bahwa sebanyak 8 orang atau 13,6 % responden merupakan tamatan SD sebanyak 28 orang atau 47,5 % responden merupakan tamatan SMP, dan sebanyak 23 orang atau 38,9 % responden memiliki pendidikan SMA.

Tabel 4. Karakteristik Responden berdasarkan lama bekerja

Lama bekerja (Tahun)	Jumlah Responden	Persentase (%)
< 1	3	5,1 %
1-4	17	28,8 %
5-10	21	35,6 %
11-20	14	23,7 %
21>	4	6,8 %
<b>Total</b>	<b>59</b>	<b>100 %</b>

Sumber: PT. Inti Indosawit Subur, Buatan II

Berdasarkan table 4 diatas dapat kita lihat bahwa sebanyak 3 orang atau 5,1% responden telah bekerja kurang dari 1 tahun, sebanyak 17 orang atau 28,8% responden telah beketja selama 1– 4 tahun, 21 orang responden atau 35,6% sebanyak 14 orang atau 23,7 % responden telah bekerja selama 11-20 tahun, dan 4 orang atau 6,8 % responden telah bekerja selama lebih 21 tahun.

Tabel 5. Karakteristik Responden berdasarkan Penghasilan/Gaji

Penghasilan/Gaji	Jumlah Responden	Persentase (%)
2.500.000 – 3.120.000	11	18,6 %
3.121.000 – 3.500.000	30	50,8 %
3.510.000 – 4.000.000	18	30,6%
<b>Total</b>	<b>59</b>	<b>100%</b>

Sumber: PT. Inti Indosawit Subur, Buatan II

Berdasarkan pada tabel 5 yang terlihat di atas bahwa responden yang berpenghasilan dari 2.500.000 – 3.120.000, berjumlah 11 orang dengan presentase 18,6 %. penghasilan 3.121.000 – 3.500.000, berjumlah 30 orang dengan presentase 50,8%. Dan Penghasilan 3.510.000 – 4.000.000, berjumlah 30,6%, dari total 59 orang/responden yang ada.

### 3.2. Hasil dan Pembahasan

#### 3.2.1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka ada kolerasi antara variabel yang dihubungkan (valid) dan jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel, maka artinya tidak ada kolerasi antara variabel yang dihubungkan (tidak valid).

Tabel 7 Uji validitas

V	No	R hitung	R tabel	Keterangan
Pddk	1	0,812	0,252	Valid
	2	0,896	0,252	Valid
	3	0,760	0,25	Valid

			2	
Umur	1	0,822	0,25 2	Valid
	2	0,887	0,25 2	Valid
	3	0,847	0,25 2	Valid
	4	0,871	0,25 2	Valid
Upah	1	0,892	0,25 2	Valid
	2	0,872	0,25 2	Valid
	3	0,880	0,25 2	Valid
	4	0,908	0,25 2	Valid
Pglm Kerja	1	0,812	0,25 2	Valid
	2	0,906	0,25 2	Valid
	3	0,743	0,25 2	Valid
Produ ktivitas	1	0,826	0,25 2	Valid
	2	0,883	0,25 2	Valid
	3	0,913	0,25 2	Valid
	4	0,826	0,25 2	Valid

Sumber: Hasil Penelitian,2022

Dari tabel 7 hasil uji validitas dengan menggunakan uji kolerasi personal yang diolah dengan spss versi 23 menunjukkan bahwa dikatakan valid di mana R hitung lebih besar di dibandingkan r tabel di mana r tabel yaitu 0,252 jadi dari data di atas di katakana valid. hasil dari setiap item dalam hal ini skor memiliki hubungan yang signifikan terhadap total skor sehingga instrumen dalam penelitian ini valid. Bila dilihat dari hasil 59 responden pemanen kelapa sawit maka hasilnya juga valid.

### 3.2.2. Reabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur konsistensi kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Satu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah

konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dalam hal ini mengacu pada nilai Alpha yang dihasilkan dalam output SPSS. Seperti halnya pada uji-uji statistik lainnya hasil Uji Reliabilitas *Cronbach's Alpha* pun berpedoman pada dasar pengambilan keputusan yang telah ditentukan dengan standart 0.60.

Tabel 8 Uji Reabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Standart Cronbach Alpha	Keterangan
1	Pendidikan	0,753	0,60	Reliabel
2	Usia	0,880	0,60	Reliabel
3	Upah	0,909	0,60	Reliabel
4	Pengalaman Kerja	0,749	0,60	Reliabel
5	Produktivitas	0,877	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Penelitian,2022

Dari tabel, 8 atas, diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* variabel  $X_1$  yaitu pendidikan sebesar 0,753, variabel  $X_2$  yaitu Usia sebesar 0,880, dan variabel  $X_3$  Upah sebesar 0,909 dan variabel  $X_4$  yaitu Pengalaman kerja sebesar 0,749, dan variabel Y sebesar 0,877. kemudian nilai Alpha dibandingkan dengan t tabel dengan nilai  $N = 59$  dicari pada distribusi nilai t tabel signifikan 5 % diperoleh nilai t tabel sebesar 0,60. Maka dapat disimpulkan nilai Alpha  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$ ,  $X_4$ , dan Y lebih besar dari nilai t tabel = 0,60 yang artinya item-item angket tersebut dapat dikatakan **reliabel** atau terpercaya sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian selanjutnya.

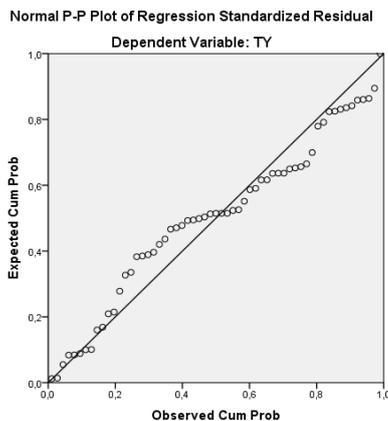
### 3.3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier berganda. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis terlebih dahulu dilakukan uji asumsi kalsik untuk menguji pemenuhan syrarat regresi. Taraf

signifikansi 5% ada empat uji asumsi klasik

### 3.3.1. Uji Normalitas

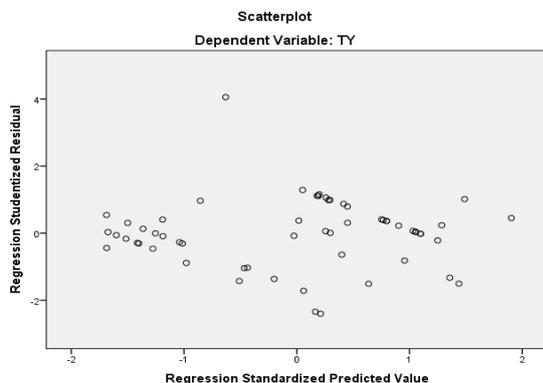
Dasar pengambilan keputusan uji normalitas *probability plot* model regresi di katakana berdistribusi normal jika data poling (titik-titik) yang menggambarkan data sesungguhnya mengikuti garis diagonal



Sumber: Hasil Penelitian,2022

### 3.3.2. Uji Heteroskedastisitas

Dasar pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas scatterplots tidak terjadi heteroskedastisitas, jika tidak ada pola yang jelas (bergelombang, melebar kemudian menyempit) pada gambar *scatterplot*, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah 0 pada sumbu Y



Sumber: Hasil Penelitian,2022

### 3.3.3. Mutli Kolinieritas

Dasar pengambilan keputusan uji Multikolinearitas Tolerance dan VIF tidak terjadi multikolinearitas, jika nilai tolerance

> 0,100 dan nilai VIF < 10,00.

Tabel 9 Coefficients<sup>a</sup>

Collinearity Statistics	
Tolerance	VIF
,724	1,381
,609	1,641
,667	1,499
,919	1,088

Sumber: Hasil Penelitian, 2022

Berdasarkan tabel 9 dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pendidikan, X1 nilai Tolerance 0,724 > 0,100 dan VIF 1,381 < 10,00
2. Usia, X2 nilai Tolerance 0,609 > 0,100 dan VIF 1,641 < 10,00
3. Upah, X3 nilai Tolerance 0,667 > 0,100 dan VIF 1,499 < 10,00
4. Pengalaman Kerja, X4 nilai Tolerance 0,919 > 0,100 dan VIF 1,088 < 10,00

Kesimpulan Uji Multikolinearitas :  
Tidak ada gejala Multikolinearitas

### 3.3.4. Autokorelasi

Dasar pengambilan keputusan uji Autokolerasi Durbin Watson tidak ada gejala autokolerasi, jika nilai Durbin Watson terletak antara du sampai dengan 4-du

Tabel 10 Model Summary<sup>b</sup>

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin - Watson
1	,783 <sup>a</sup>	,612	,584	2,113	1,877

Sumber: Hasil Penelitian,2022

Pada tabel 10 dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai du di cari pada distribusi nilai table durbin Watson berdasarakan K (4) yaitu jumlah variabel dan N (59) yaitu jumlah sampel dengan signifikansi 5%
2. Du (1,7266) < Durbin Watson (1,877) < 4-du (2,2734)
3. Tidak ada gejala autokorelasi

### 3.4. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis yang digunakan untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dengan menggunakan model analisis regresi berganda yang digunakan untuk menerangkan apakah variabel bebas Pendidikan ( $X_1$ ) Usia ( $X_2$ ) Upah ( $X_3$ ) dan Pengalaman Kerja ( $X_4$ ) berpengaruh terhadap variabel terikat ( $Y$ ) yaitu Produktivitas, dengan cara menguji kemaknaan dari koefisien regresinya.

Tabel 11 Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	,476	1,602
	Pendidikan	,220	,128
	Usia	,222	,110
	Upah	,386	,086
	Lama kerja	,256	,118

Sumber: Hasil Penelitian, 2022

Hasil penelitian regresi dari tabel di atas menunjukkan bahwa Pendidikan, Usia, Upah dan Pengalaman Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Tenaga Kerja. Dari hasil perhitungan regresi berganda tersebut diperoleh nilai signifikan Pendidikan ( $X_1$ ) adalah sebesar 0,091, Usia ( $X_2$ ) sebesar 0,049, Upah ( $X_3$ ) sebesar 0,000.

Tabel 12, ANOVA

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	381,014	4	95,254	21,332	,000 <sup>b</sup>
	Residual	241,121	54	4,465		
	Total	622,136	58			

Sumber: Hasil Penelitian, 2022

Berdasarkan kesimpulan dari tabel 12 Uji Simultan : Pendidikan ( $X_1$ ) Usia ( $X_2$ ) Upah ( $X_3$ ) dan Pengalaman Kerja ( $X_4$ ), secara simultan berpengaruh

Pengalaman Kerja ( $X_4$ ) sebesar 0,035 Nilai  $t$  digunakan untuk menguji apakah variabel *independent* berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel *dependent* yang akan dibahas pada bagian pengujian hipotesis. apabila terjadi, jika signifikan lebih kecil atau sama dengan 0,05 maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Berdasarkan nilai signifikannya yaitu variabel  $X_1 = 0,091$ ,  $X_2 = 0,049$   $X_3 = 0,000$ , dan  $X_4 = 0,035$  maka dapat disimpulkan ke 4 (empat) variable  $X$  sangat berpengaruh secara signifikan terhadap variabel  $Y$  yaitu produktivitas tenaga kerja pemanen di PT. Inti Indosawit Subur, Buatan II

### 3.5. Uji Hipotesis

Analisis data dengan menggunakan pengujian regresi berganda untuk mengetahui pengaruh pendidikan, usia, upah dan pengalaman kerja terhadap produktivitas tenaga kerja. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan tiga metode berdasarkan uji F dan Uji T, dan koefisien determinasi.

#### 3.5.1. Uji F (Serempak)

Dasar pengambilan keputusan uji F Simultan (Regresi Linear Berganda) berdasarkan nilai signifikansi jika nilai Sig < 0.05 maka artinya variabel independen ( $X$ ) secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen ( $Y$ ).

terhadap produktivitas tenaga kerja ( $Y$ ) di karenakan nilai sig 0,00 di atas <0,05.

#### 3.5.2. Uji t (parsial)

Dasar pengambilan keputusan uji T parsial (Regresi Linear Berganda) berdasarkan nilai signifikan jika nilai Sig < 0,05 maka artinya variabel independen ( $X$ ) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen ( $Y$ )

Tabel 13 Coefficients<sup>a</sup>

Sig.	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
,767		

,091	,724	1,381
,049	,609	1,641
,000	,667	1,499
,035	,919	1,088

Sumber: Hasil Penelitian,2022

Kesimpulan Uji T Parsial

1. Pendidikan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas
  2. Usia berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas
  3. Upah berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas
  4. Pengalaman berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas
- 3.5.3. Koefisien Determinasi.

Tabel 14, Model Summary<sup>b</sup>

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin - Watson
1	,783 <sup>a</sup>	,612	,584	2,113	1,877

Sumber: Hasil Penelitian,2022

Dari tabel 14 diatas berdasarkan ketentuan kuat tidaknya pengaruh yang dijelaskan pada bagian sebelumnya, dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Nilai R pada tabel 14 adalah 0,783 yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang kuat dimana variabel Pendidikan ( $X_1$ ), Usia ( $X_2$ ), Upah ( $X_3$ ) dan Pengalaman Kerja ( $X_4$ ) mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja sebesar 7,83 %.
- b. Nilai R square pada tabel 14 adalah 0,612 yang menunjukkan bahwa variabel Y yaitu Produktivitas Tenaga Kerja dipengaruhi kuat oleh Pendidikan ( $X_1$ ), Usia ( $X_2$ ), Upah ( $X_3$ ) dan Pengalaman Kerja ( $X_4$ ) sebesar 61,2 % dan sisanya 38,8 % dipengaruhi oleh variabel lain.

## 4.1. Pembahasan

### 4.1.1. Besar Produktivitas

Tabel 15, Produktivitas

c. Uraian	Nilai
Produksi TBS/Hkp/Bulan	173 / 4,498 Tandan
Berat Janjang Rata-Rata	5,2 kg/ Tandan
Hari Kerja	26 Hk
Tahun Tanaman	2017
Produktivitas Hkp/Bulan//Ton	899.6 kg/ Hari 23,389 ton/ Bulan

Sumber: diambil dari PT. Inti Indosawit Subur, Buatan II

Berdasarkan hasil tentang produktivitas tenaga kerja pemanen, persatu tenaga kerja adalah 173 tandan. dengan BJR (Berat Janjang Rata-Rata) 5,2 kg /tandan. Pada tahun tanam 2017 dengan produksi sebesar 899,6 kg/ hkp. Dan 4,498 tandan per bulan dengan BJR (Berat Janjang Rata-Rata) 5,2 kg, dengan jumlah hasil produksi 23,389 ton, dengan 26 hari kerja dalam satu bulan. Di PT. Inti Indosawit Subur, Buatan II, Kabupaten Pelalawan Riau.

### 4.1.2. Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas

1. Berdasarkan hasil penelitian didapati bahwa variabel pendidikan ( $X_1$ ) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap tingkat produktivitas tenaga kerja pemanen kelapa sawit.
2. Berdasarkan dari hasil penelitian yang saya dapat dalam penelitian saya bahwasanya variabel Umur ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap tingkat produktivitas tenaga kerja pemanen kelapa sawit.
3. Berdasarkan dari hasil analisis penelitian yang saya lakukan dalam penelitian saya bahwa variabel Upah ( $X_3$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap tingkat produktivitas tenaga kerja pemanen kelapa sawit.

4. Berdasarkan dari hasil penelitian yang saya lakukan dalam penelitian saya bahwasanya variabel pengalaman kerja (X4) berpengaruh secara signifikan, terhadap tingkat produktivitas tenaga kerja pemanen kelapa sawit.

## 5.1. Kesimpulan dan Saran

### 5.1.1. Kesimpulan

1. Tingkat produktivitas tenaga kerja pemanen kelapa sawit adalah sebesar sebanyak 899,6 kg/hari atau 23,389 ton/bulan di PT. Inti Indosawit Subur, Buatan II, Kabupaten Pelalawan, Riau.
2. Pendidikan (X1), Usia (X2), Upah (X3) dan Pengalaman Kerja (X4) secara serempak berpengaruh secara nyata atau signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja karyawan pemanen kelapa sawit.

### 5.1.2 Saran

Disarankan pada pihak perkebunan untuk dapat meninjau ulang prosedur mengenai premi dengan cara menaikkan harga premi agar para tenaga kerja lebih termotivasi untuk meningkatkan produksi sehingga penghasilan kebun tenaga kerja akan meningkat

### Daftar Pustaka

- Ardana, I Komang (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia-Edisi Pertama*. Graha Ilmu, Yogyakarta
- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Badan Pusat Statistik Nasiona (2012) *Lampung dalam Angka* Badan Pusat Statistik Provinsi Lampung, Bandar Lampung, 2014.
- Direktorat Jendral Perkebunan (2017) *Statistik Perkebunan Indonesia*, Sekretariat Direktorat Jenderal Perkebunan
- Ghozali (2011) *Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut*.
- Haryadi, Wahyu & Rina Sulastrianingsih. (2018). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Industri Kerajinan Tangan Di Koperasi Penjahit Samba Desa Sekongkang Bawah Kecamatan Sekongkang Kabupaten Sumbawa Barat*
- Husein, Umar (2005). *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta,
- Idris, Amiruddin. (2016.) *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Deepublish. Yogyakarta
- Manurung, & Sitl, Ramadhani. (2012.) *Faktor –Fakto Yang Mempegaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Karyawan Pemanen dan Pemupuk*
- Namira, (2018). *Produktivitas Tenaga Kerja Industri Batu Bata Di Lorong Pertamina Kecamatan Kota Baru Kota Jambi*. FKIP Universitas Jambi. Jambi.
- Nasron dan Tri Bodro Astuti (2010) yang berjudul *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT Mazuvo Indo)*
- Santoso, S. (2018.) *Mahir Statistik Multivariat dengan SPSS*. Gramedia. Jakarta.
- Sari, S.R. (2016) *Analisis Penyerapan Tenaga Kerja Pada Sektor Usaha Kecil Dan Menengah (UKM) (Studi Kasus Konveksi M-Yege Collection Desa Kuanyar Jepara)*. Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Kudus Jurusan Syariah dan Ekonomi Islam. Kudus.
- Simanjuntak, Payaman. J. (2001) *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta,
- Simanjuntak, P.J. (1985). *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. LP-FE, UI. Jakarta
- Simanjuntak, Payaman. J. (1985) *Produktivitas dan Mutu Kehidupan*. Lembaga Sarana Informasi Usaha dan Produktivitas. Jakarta, .

- Sugiyono,(2004) *Statistika Untuk Penelitian Cetaklan Keenam*, CV. Alfabetha, Bandung
- Sumarsono, S.(2009) *yogyakarta Teori dan Kebijakan Publik Ekonomi Sumber Daya Manusia*.Graha Ilmu.
- Suroto.(1992)*StrategiPembangunan dan Perencanaan Tenaga Kerja*.Yogyakarta: BPFE Gajah Mada Univ Press
- Thamrin, Muhammad. (2014.) *Analisis Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pemanen*. Fakultas Pertanian UMSU. Medan.
- Tiffin dan Cormick (Soetrisno, 2009), mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja
- William, Hermanto,(2013). *Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja di PT Eeastern Sumatera Indonesia, Kebun Bukit Maradja Estate (Kabupaten Simalungun)*. Fakultas Pertanian USU. Medan