

Faktor Faktor Produktivitas Kerja Karyawan Pemanen Kelapa Sawit di Perkebunan PT. Jatim Jaya Perkasa Kubu Kabupaten Rokan Hilir

¹Junaedi Fernando Lumbantobing & ²Putrisina Br Tarigan.

¹Program Studi Agribisnis Fakultas Agro teknologi Universitas Prima Indonesia Kota Medan, Sumatera Utara 20118, Telepon [\(061\) 4532820](tel:0614532820)

²Agro Sustainable centre Universitas prima Indonesia Jl. Sampul No.3, Sei Putih Bar., Kec. Medan Petisah, Kota Medan, Sumatera Utara 20118, Telepon [\(061\) 4532820](tel:0614532820)
E-mail : putrisinatarigan@unprimdn.ac.id

Abstrak: Melalui ekspor yang menghasilkan surplus perdagangan yang berarti, telah memainkan peran krusial dalam struktur ekonomi negara. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis secara sistematis faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pemanen buah kelapa sawit di PT. Jatim Jaya Perkasa, yang terletak di Kabupaten Rokan Hilir. Regresi linear berganda merupakan model persamaan yang menjelaskan hubungan antara variabel tak bebas (Y) dengan variabel bebas (X). Populasi penelitian yaitu karyawan pemanen buah kelapa sawit di PT Jatim Jaya Perkasa, Rokan Hilir Riau. Jumlah responden diteliti sebanyak 60 karyawan pemanen. Data primer dikumpulkan secara langsung dari objek yang diteliti dengan memberikan kuesioner kepada karyawan pemanen. Data sekunder diperoleh secara tidak langsung seperti jurnal, majalah, buku, data statistik maupun dari internet yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Instrumen yang digunakan adalah kuesioner tertutup. Teknik analisis data dengan analisis deskriptif kuantitatif. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja yang dilihat dari nilai Sig. 0,020 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja yang dilihat dengan nilai signifikansi 0,000 yang tentunya lebih kecil dari 0,05. Keterampilan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja yang dilihat dari nilai Signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Keterampilan secara simultan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja. Hal ini dapat dilihat dari Sig. 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($36,944 > 2,77$).

Kata kunci: kelapa sawit, produktivitas, motivasi, lingkungan, keterampilan

Abstract: Through exports which generate a significant trade surplus, it has played a crucial role in the country's economic structure. This research aims to systematically identify and analyze the factors that influence the work productivity of oil palm fruit harvesting employees at PT. Jatim Jaya Perkasa, which is located in Rokan Hilir Regency. Multiple linear regression is an equation model that explains the relationship between the dependent variable (Y) and the independent variable (X). The research population was employees of oil palm fruit harvesters at PT Jatim Jaya Perkasa, Rokan Hilir Riau. The number of respondents studied was 60 harvester employees. Primary data was collected directly from the object under study by giving questionnaires to harvester employees. Secondary data is obtained indirectly, such as journals, magazines, books, statistical data and from the internet which are related to the problem being studied. The instrument used is a closed questionnaire. Data analysis technique using quantitative descriptive analysis. Work Motivation influences Work Productivity as seen from the Sig value. 0.020 which is smaller than the significance level of 0.05. The work environment influences work productivity as seen with a significance value of 0.000, which is certainly smaller than 0.05. Skills influence work productivity as seen from the significance value of 0.000 which is smaller than 0.05. Work Motivation, Work Environment and Skills simultaneously influence Work Productivity. This can be seen from Sig. 0.000 is smaller than 0.05 and the value of $F_{count} > F_{table}$ ($36.944 > 2.77$).

Keywords: palm oil, productivity, motivation, environment, skills

I. PENDAHULUAN

Industri kelapa sawit telah meraih posisi strategis dalam ekonomi negara-negara tropis, terutama di Indonesia sebuah negara yang kini diakui sebagai produsen utama di kancah global. Kontribusinya yang substansial terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) nasional, terutama melalui ekspor yang menghasilkan surplus perdagangan yang berarti, telah memainkan peran krusial dalam struktur ekonomi negara. Selanjutnya, industri ini telah menjadi penggerak penting dalam pengurangan angka pengangguran dengan menciptakan berjuta-juta lapangan pekerjaan yang melintasi dari sektor primer hingga sektor terciar.

Provinsi Riau merupakan salah satu provinsi di Indonesia yang memiliki potensi besar dalam pengembangan industri kelapa sawit. Berdasarkan data dari Dinas Perkebunan Provinsi Riau, produksi kelapa sawit di Provinsi Riau pada tahun 2023 mencapai 10,5 juta ton, atau sekitar 20% dari total produksi kelapa sawit nasional. Pendapatan kotor rata-rata para petani sawit di Riau adalah sebesar Rp. 102,4 juta, dengan harga jual buah sawit sekitar Rp. 1.300/Kg (Kementerian Pertanian, 2022). Hasil dari produksi tersebut salah satunya dihasilkan oleh PT. Jatim Jaya Perkasa, yang merupakan salah satu perusahaan perkebunan kelapa sawit yang berlokasi di Kabupaten Rokan Hilir, Provinsi Riau. Perusahaan ini memiliki luas areal perkebunan sekitar 12.000 hektar

Di tengah lanskap yang mengesankan ini, PT. Jatim Jaya Perkasa, yang beroperasi di wilayah strategis Kabupaten Rokan Hilir, telah menempatkan dirinya sebagai produsen dan eksportir kelapa sawit berkualitas tinggi. Namun, kesuksesan perusahaan ini terhalang oleh hambatan operasional, terutama dalam hal produktivitas karyawan yang bertanggung jawab atas pemanenan tandan

buah segar (TBS). Faktor ini tidak hanya esensial untuk menjamin efisiensi dan kualitas output produksi, tetapi juga menentukan keberlanjutan bisnis dan kepuasan pelanggan.

Permasalahan ini mencakup isu-isu yang lebih luas dari sekadar operasional sehari-hari, merujuk pada tantangan yang lebih dalam di bidang manajemen sumber daya manusia. Aspek-aspek seperti motivasi kerja, pengembangan kemampuan, dan kesehatan serta keselamatan pekerja memiliki dampak langsung dan signifikan terhadap performa perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu, diperlukan suatu analisis yang mendalam dan penerapan strategi inovatif dari perspektif agribisnis untuk mempromosikan peningkatan produktivitas yang berkelanjutan dan menguntungkan semua pemangku kepentingan.

Kinerja dan produktivitas karyawan dalam industri perkebunan kelapa sawit tidak hanya mencerminkan efisiensi bisnis tetapi juga kesejahteraan sosial dan ekonomi secara umum. Produktivitas yang tinggi merupakan kunci untuk pencapaian ekstraksi sumber daya yang efektif, langsung berhubungan dengan profitabilitas dan keberlanjutan operasional perusahaan dalam jangka panjang. Lebih lanjut, performa karyawan dalam proses pemanenan TBS adalah faktor determinan yang memainkan peran penting dalam pasokan komoditas ke pasar global, mempengaruhi keseimbangan perdagangan negara dan stabilitas sektor agrikultur.

Efisiensi pemanen TBS juga memiliki efek yang signifikan terhadap ekonomi lokal, di mana peningkatan produktivitas dapat menghasilkan dampak positif melalui peningkatan pendapatan bagi pekerja serta permintaan yang bertambah untuk barang dan jasa terkait. Kinerja optimal karyawan ini menjamin kelancaran rantai pasokan dan

membantu mencegah fluktuasi produksi yang tidak diinginkan, kedua hal ini sangat penting untuk menstabilkan pasar tenaga kerja. Dari sudut pandang sosial, hal ini berarti peningkatan kualitas hidup, akses yang lebih baik ke fasilitas pendidikan dan kesehatan, dan pertumbuhan ekonomi yang lebih merata.

Namun, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja ini sering tidak mendapatkan perhatian yang memadai. Mempelajari dan memahami variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan menjadi penting, tidak hanya dalam konteks peningkatan keuntungan perusahaan tetapi juga untuk tujuan pembangunan berkelanjutan. Pertanyaan mengenai cara variabel seperti kebijakan manajemen, kondisi kerja, akses ke pelatihan dan pengembangan profesional, serta kesehatan dan keamanan kerja mempengaruhi motivasi dan efisiensi karyawan adalah topik yang harus dijelajahi melalui pendekatan terintegrasi, memandang karyawan sebagai bagian integral dari ekosistem agribisnis yang lebih besar.

Dengan demikian, penelitian yang menyeluruh mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam sektor perkebunan kelapa sawit menjadi penting dalam memberikan rekomendasi yang dapat meningkatkan kinerja bisnis sambil memastikan keberlanjutan lingkungan dan kesejahteraan sosial. Upaya ini akan mengembangkan pemahaman yang lebih mendalam tentang dinamika yang terlibat, dan membantu akademisi dan praktisi agribisnis dalam merumuskan kebijakan dan strategi yang mendukung pembangunan agribisnis yang seimbang dan berkelanjutan.

Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat berdampak signifikan pada berbagai pemangku kepentingan. Untuk PT. Jatim Jaya Perkasa, hasil penelitian ini akan

menjadi dasar untuk mengembangkan dan mengevaluasi ulang strategi manajemen sumber daya manusia yang ada, memungkinkan perusahaan untuk menerapkan intervensi strategis yang ditujukan untuk memperkuat produktivitas tenaga kerja sebuah komponen kunci dari kesuksesan operasional mereka. Dalam lingkup akademis, hasil ini akan menambahkan wawasan empiris baru ke dalam literatur manajemen, memperluas pemahaman kita tentang dinamika industri kelapa sawit. Untuk pembuat kebijakan dan praktisi, penelitian ini menjanjikan wawasan yang dapat diterapkan dalam kebijakan yang berfokus pada pemberdayaan dan pembangunan sosioekonomi di daerah pedesaan, dengan tujuan untuk menciptakan produksi yang efisien sambil memperhatikan keberlanjutan dan kesejahteraan komunitas setempat. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk melampaui batasan akademik, dengan tujuan untuk menerjemahkan temuan teoretis menjadi praktik aplikatif yang bertanggung jawab, memberikan manfaat yang konkret dan luas mulai dari peningkatan kondisi kerja hingga pembangunan ekonomi yang inklusif di seluruh Indonesia.

II. BAHAN DAN METODE

Tempat pelaksanaan penelitian akan dilakukan pada kebun kelapa sawit yang berlokasi pada PT. Jatim Jaya Perkasa kubu Kabupaten Rokan Hilir di afdeling 1.2.3.4. dan akan di laksanakan pada bulan Maret sampai Mei 2024. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif asosiatif. Sugiyono (2019) asosiatif yaitu penelitian yang bersifat mempertanyakan suatu hubungan antara dua variabel atau lebih, dimana hubungan yang digunakan dalam penelitian ini adalah hubungan kausal. Hubungan kausal adalah hubungan sebab akibat, yang terdiri dari variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan variabel

dependent (variabel yang dipengaruhi). Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh dari berbagai variabel, dimana variabel yang digunakan pada penelitian ini adalah: Produktivitas (Y) Motivasi kerja (X1) Lingkungan kerja (X2) Keterampilan kerja (X3). Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah karyawan pemanen buah kelapa sawit di PT Jatim Jaya Perkasa, Rokan Hilir Riau. Syarat sampel yang diambil pada penelitian ini adalah karyawan pemanen buah kelapa sawit di PT Jatim Jaya Perkasa, Rokan Hilir Riau. Jumlah responden diteliti sebanyak 60 karyawan pemanen di kebun JJP (Jatim Jaya Perkasa). Sumber data terbagi menjadi dua yaitu data primer dan sekunder. Data primer yaitu sumber data yang diperoleh dan dikumpulkan secara langsung dari objek yang diteliti dengan memberikan kuesioner kepada karyawan pemanen PT Jatim Jaya Perkasa. Data sekunder yaitu sumber data yang diperoleh secara tidak langsung seperti jurnal, majalah, buku, data statistik maupun dari internet yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Penelitian ini dirancang dengan menggunakan pendekatan *Cross sectional* yang artinya dalam proses pengumpulan datanya hanya dilakukan dengan satu periode waktu tertentu maksudnya ketika menyebar kuesioner hanya dilakukan satu kali dan tidak berulang (Husein umar, 2018). Digunakan beberapa teknik pengambilan data primer yaitu melalui observasi dan survey. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner tertutup. Teknik analisis data digunakan dengan analisis deskriptif kuantitatif.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Analisis Data Penelitian

Upaya untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap

variabel dependen, hipotesis penelitian ini diuji menggunakan model regresi berganda. Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Keterampilan adalah variabel independen dalam penelitian ini. Produktivitas Kerja adalah variabel dependen penelitian ini.

Hasil Uji Statistik Deskriptif

Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Keterampilan adalah variabel independen dalam penelitian ini. Untuk variabel dependen, Produktivitas Kerja, sebanyak 60 sampel yang diteliti dengan melakukan pemberian angket dan wawancara. Hasil analisis variabel ini adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Deskriptif

Descriptive Statistics						
	N	Mini mum	Maxi mum	M ea n	Std. Devi ation	Vari ance
Motiva si Kerja	6 0	27	50	39. 28	5.542	30.7 15
Lingku ngan Kerja	6 0	29	50	40. 75	6.289	39.5 47
Ketera mpilan kerja	6 0	30	50	41. 40	4.626	21.3 97
Produk tivitas Valid N (listwis e)	6 0 6 0	39	55	48. 40	3.720	13.8 37

Sumber: Data Primer yang diolah (2024)

Tujuan dari uji statistik deskriptif adalah untuk menentukan kualitas data penelitian. Ini dapat ditunjukkan dengan angka atau nilai pada mean dan standar deviasi. Nilai mean yang lebih besar dari standar deviasi menunjukkan bahwa kualitas data penelitian lebih baik. Standar deviasi, yang merupakan besaran besar perbedaan

antara nilai sampel dan nilai rata-rata, digunakan untuk menggambarkan sebaran data sampel. Semakin rendah standar deviasi, semakin dekat dengan rata-rata dan sebaliknya, semakin tinggi standar deviasi, semakin banyak keragaman sampel.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas menentukan apakah data terdistribusi dengan normal. Data harus terdistribusi normal untuk model regresi yang baik. Uji *One Sample Key Kolmogorov-Smirnov* (OKS) digunakan untuk menguji normalitas penelitian ini. Apabila nilai *Asymp. Sig.* lebih besar dari 0,05, nilai residual dianggap terdistribusi normal.

Tabel 2. Hasil Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.15516118
Most Extreme Differences	Absolute	.099
	Positive	.099
	Negative	-.064
Test Statistic		.099
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data Primer yang diolah (2024).

Berdasarkan hasil pengujian *Kolmogorov-Smirnov* dapat dilihat dari

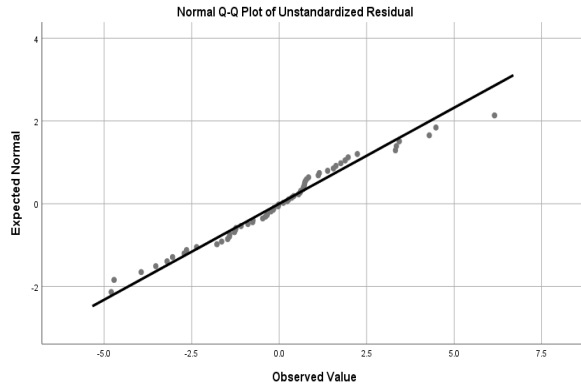
angka *Asymp. Sig.* yang berada diatas nilai signifikansi yaitu $0,200 > 0,050$. Hal ini menunjukkan bahwa pada penelitian ini data terdistribusi dengan normal atau dengan kata lain lolos dalam pengujian normalitas.

Gambar 1 Hasil Uji Normalitas dengan Grafik Normality Probability Plot
Sumber: Data Primer yang diolah (2024)

(Gambar 1) dapat disimpulkan bahwa grafik ini menunjukkan bahwa model dari regresi memenuhi asumsi normalitas. Pada grafik *normality probability plot* data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal tersebut, oleh karena itu dari kedua gambar grafik tersebut dapat dikatakan memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinieritas

Dilakukannya uji multikolinieritas ini bertujuan untuk melihat apakah ada hubungan korelasi variabel independen dengan satu dan lainnya di dalam model regresi tersebut. Untuk mendeteksi apakah dalam model regresi terdapat multikolinieritas dapat dengan melihat angka *Tolerance Value* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Multikolinieritas dapat terjadi diantara variabel independen apabila memiliki *tolerance value* $< 0,10$ dan $VIF > 10$. Jika *tolerance value* $> 0,10$ dan $VIF < 10$, dapat dikatakan tidak terjadi multikolinieritas antara variabel independen. Dibawah ini Tabel 3 menampilkan hasil output SPSS dari uji multikolinieritas.



Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

Sumber: Output SPSS yang diolah (2023)

Berdasarkan hasil tabel 3 di atas, hasil dari pengujian multikolinieritas mendapatkan *tolerance value* < 0,10 dan VIF > 10. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen dalam penelitian ini memiliki korelasi sehingga dapat dikatakan terjadi gejala multikolinieritas.

3. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah ada ketidaksamaan dalam model regresi mengenai variasi residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Fenomena yang disebut homoskedastisitas terjadi ketika variasi antara pengamatan tetap, sedangkan heteroskedastisitas terjadi ketika variasi berubah. Heteroskedastisitas tidak ditemukan dalam model regresi yang baik (Ghozali, 2013). Untuk menemukan heteroskedastisitas, uji Glejser dapat digunakan. Menurut dasar pengambilan keputusan uji, nilai signifikansi sebesar 0,05 menunjukkan bahwa tidak ada masalah heteroskedastisitas, dan nilai signifikansi kurang dari 0,05 menunjukkan bahwa

terdapat masalah heteroskedastisitas. Berikut ini adalah hasil penelitian heteroskedastisitas:

Tabel 4. Hasil Uji Heterokedastisitas

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	Tolerance	VIF
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.	Beta			
1 (Constant)	10.40							
Motivasi Kerja	.133	.056	.199	.020	.19	.875	1.143	
Lingkungan Kerja	.277	.046	.599	.000	.469	.980	1.021	
Keterampilan	.512	.066	.773	.000	.637	.878	1.139	

a. Dependent Variable: Produktivitas

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	Tolerance	VIF
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Beta			
1 (Constant)	3.827							
Motivasi Kerja	-.010	.036	-.002	.987	-.002	.875	1.143	
Lingkungan Kerja	-.047	.030	-.208	.158	-.208	.980	1.021	
Kerja	.047	.030	.157	.127	.157	.878	1.139	

Keterampilan kerja	-	.04	-.022	-	.8	.878	1.
	.0	3		.1	7		13
	07			56	7		9

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber: Output SPSS yang diolah (2023).

Hasil perhitungan di atas menunjukkan bahwa masing-masing variable memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel independen dalam model regresi tidak seragam.

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis dalam penelitian ini dilakukan untuk membuktikan kebenaran atas hipotesis yang telah dibuat, bahwa Motivasi Kerja, Lingkungan kerja dan Keterampilan mempunyai pengaruh terhadap Produktivitas Kerja. Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan model persamaan regresi berganda. Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji simultan (F-test), uji koefisien determinasi (R^2), dan uji parsial (t-test).

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Upaya untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan kerja dan Keterampilan mempunyai pengaruh terhadap Produktivitas Kerja, uji asumsi klasik terlebih dahulu dilakukan. Hasil analisis regresi linier berganda ditunjukkan di bawah ini dalam tabel 5:

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a			
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.

	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.640	3.669		2.900	.005
Motivasi Kerja	.133	.056	.199	2.400	.020
Lingkungan Kerja	.277	.046	.469	5.997	.000
Keterampilan Kerja	.512	.066	.637	7.713	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber : Output SPSS yang diolah (2023)

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh persamaan regresi pada penelitian adalah sebagai berikut :

$$Y = 10,640 + 0,133X_1 + 0,277X_2 + 0,512X_3$$

Dari rumus di atas, dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja dengan Sig. 0,020 yang dimana nilai ini lebih kecil dari 0,05
2. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja dengan Sig. 0,000 yang dimana nilai ini lebih kecil dari 0,05
3. Keterampilan berpengaruh terhadap Produktivitas dengan Sig. 0,000 yang dimana nilai ini lebih kecil dari 0,05

2. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil dari uji koefisien determinasi (R^2) ditunjukkan di tabel 6 di bawah ini. Ini menunjukkan seberapa besar kontribusi variabel independen (Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Keterampilan) dalam menjelaskan Produktivitas Kerja.

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.815 ^a	.664	.646	2.212
a. Predictors: (Constant), Keterampilan, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja				

Sumber: Output SPSS yang diolah (2024).

Berdasarkan tabel 6 dapat diketahui bahwa nilai dari R^2 sebesar 0,664. Nilai tersebut menunjukkan bahwa Produktivitas Kerja dapat dijelaskan dengan variabel bebas Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Keterampilan kerja dengan Persentase sebesar 66,4%. Dan sisa sebesar 33,6%

3. Uji Statistik F

Pada dasarnya, uji statistik F menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara bersamaan terhadap variabel dependen. Untuk melakukan uji simultan ini, nilai α (alpha) dibandingkan dengan nilai p-value. Jika nilai p-value kurang dari α (0,05), maka H_0 ditolak. Jadi, kita dapat mengatakan bahwa variabel independen dan variabel dependen berpengaruh secara bersamaan, dan sebaliknya. Jika nilai p-value lebih besar dari α (0,05), maka H_0 diterima, yang berarti bahwa tidak ada pengaruh bersamaan antara variabel independen dan variabel dependen. Hasil pengujian statistic F, yang dapat dilihat pada tabel 7 di bawah ini, adalah sebagai berikut.

Tabel 7. Hasil Uji Anova

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1					

1	Regress	542.362	3	180.787	36.944	.000 ^b
	Residua	274.038	5	4.8946		
	Total	816.400	9			

a. Dependent Variable: Produktivitas

b. Predictors: (Constant), Keterampilan, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja

Sumber: Output SPSS yang diolah (2024).

Seperti yang ditunjukkan dalam tabel 7 di atas, nilai P-value (Sig) variabel independen adalah 0,000, yang menunjukkan bahwa nilai probabilitasnya di bawah 0,05 dan nilai F_{hitung} 36,944 > F_{tabel} 2,77. Dengan demikian, sesuai dengan ketentuan dalam kriteria pengujian, dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Keterampilan secara bersama-sama berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja.

4. Uji Statistik t (Parsial)

Pada dasarnya, uji statistik t menunjukkan seberapa besar pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk melakukan uji parsial ini, nilai α (alpha) dibandingkan dengan nilai p-value. Jika nilai p-value kurang dari α (0,05), maka H_0 ditolak. Jadi, antara variabel independen dan variabel dependen ada pengaruh parsial, atau sebaliknya. Tabel 8 di bawah ini menunjukkan hasil pengujian statistic t.

Tabel 8. Hasil Uji T

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	10.640	3.669	2.900	.005

Motivasi Kerja	.13	.05	.199	2.4	.0
Lingkungan Kerja	.27	.04	.469	5.9	.0
Keterampilan Kerja	.51	.06	.637	7.7	.0

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber: Output SPSS yang diolah (2023).

Berdasarkan hasil dari tabel 8 dapat disimpulkan bahwa ada nilai Sig 0,020 untuk Motivasi Kerja, yang merupakan nilai probabilitas di bawah 0,05. Dengan demikian, sesuai dengan ketentuan dalam kriteria pengujian, dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja jika nilai probabilitas di bawah 0,05. Selanjutnya ditunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai P-Value (Sig) sebesar 0,000, dengan nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, sesuai dengan ketentuan dalam kriteria pengujian, nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja. Kemudian Keterampilan memiliki nilai P-Value (Sig) sebesar 0,000 yang dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05, sehingga secara parsial variable Keterampilan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja.

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Dari tabel 5, menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X_1) diperoleh nilai Sig. sebesar 0,020 yang dimana hal tersebut menunjukkan bahwa tingkat signifikansinya di bawah 0,05. Dengan demikian **H1 diterima**, yang berarti Motivasi Kerja berpengaruh terhadap nilai Produktivitas Kerja. Semakin tinggi Motivasi Kerja maka nilai Produktivitas yang meningkat. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian

Prayudi (2021) yang memperoleh hasil bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja dengan nilai minimal deviasi standar motivasi kerja sebesar 0,8352. Pengujian hipotesis motivasi dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, dengan pengaruh total sebesar 69,7%. Artinya pengaruh langsung motivasi kerja terhadap produktivitas kerja berpengaruh signifikan dan kecil perubahan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PD. Pembangunan Kota Medan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Umum Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan tabel 5 hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X_2) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 yang dimana hal tersebut menunjukkan bahwa tingkat signifikansinya di bawah 0,05. Dengan demikian **H2 diterima**, bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja.

Hasil tersebut sejalan dengan penelitian (Reonaldi Syahputra, Robiyati Podungge dan Agus Harki Bokingo 2022) di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Gorontalo menyebutkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai, karena di lihat dari nilai yang di peroleh sebesar 0.521 atau jika dipersenkan sama dengan 52,1%. Sedangkan sisanya 47,9%. Lingkungan kerja sangat berpengaruh dibandingkan faktor-faktor lain. Faktor lain yang dimaksud yakni di antaranya sikap kerja, tingkat ketrampilan, kepemimpinan, dan kewiraswastaan. Ini berarti lebih dari separuh produktivitas pegawai ditentukan oleh kondisi lingkungan mereka bekerja.

3. Pengaruh Keterampilan Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan tabel 5 hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Keterampilan (X_3) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 yang dimana hal tersebut menunjukkan bahwa tingkat signifikansinya di bawah 0,05. Dengan demikian H_3 diterima, bahwa Keterampilan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja.

Hasil ini didukung oleh penelitian yang dilakukan (Agus Setiawan, Dr. H. Muh. Saleh Malawat, M.MA 2020), Pengujian Variabel Keterampilan Kerja (X_1) berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja (Y) karyawan PT Perkebunan Pulahan Kecamatan Air Batu, dengan nilai thitung ($3,871$) > ttabel ($2,004$) dengan signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sedangkan nilai signifikan variabel keterampilan sebesar $0,000 < 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa variabel keterampilan (X_1) berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja (Y) dan dibuktikan pula dengan nilai thitung ($3,871$) > ttabel ($2,004$) dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya jika ditingkatkan variabel keterampilan kerja sebesar satuan maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat. Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel keterampilan kerja mempunyai hubungan yang searah dengan Produktivitas Kerja Karyawan.

4. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Keterampilan Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil Uji F, menunjukkan bahwa Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Keterampilan secara bersamaan atau secara simultan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja yang dapat dilihat dengan adanya nilai signifikansi 0,000

yang tentunya lebih kecil dari 0,05 dan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($36,944 > 2,77$). Oleh sebab itu H_4 diterima dan artinya Variabel Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Keterampilan bersama-sama atau secara simultan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja.

IV. KESIMPULAN

Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja yang dilihat dari nilai Sig. 0,020 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja yang dilihat dengan nilai signifikansi 0,000 yang tentunya lebih kecil dari 0,05. Keterampilan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja yang dilihat dari nilai Signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Keterampilan secara simultan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja. Hal ini dapat dilihat dari Sig. 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($36,944 > 2,77$).

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: RinekaCipta.
- Budiman, D. (2022). Produktivitas Kerja Pertanian dan Perkebunan di Indonesia. *Jurnal Ekonomi Pembangunan*, 23(2), 190-202
- Budimun, Y., Sulisty, A., & Suyanto, M. (2022). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pemanen di perkebunan kelapa sawit. *Jurnal Agro Ekonomi*, 36(1), 1-10. DOI: 10.32493/jae.v36i1.1526
- Creswell, John W. 2016. *Research Design : Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif dan Campuran*. Edisi Keempat (Cetakan Kesatu). Yogyakarta: Pustaka pelajar.

- FAHLEVI, M. D. (2018). *PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLINKERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DIPEMKOT TANGERANG (Studi Kasus Pada Bagian Perizinan, Catatan Sipil dan Administrasi Umum)*. Universitas Mercu Buana Jakarta.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate SPSS 25(9th ed.)*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Haryo, B. D., & Waloejo, H. D. (2018). *PENGARUH PELATIHAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. METEC SEMARANG*. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 7(4), 167–176.
- Husein Umar. 2018. *Metode Riset Manajemen Perusahaan*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Hungu. (2016). Gender atau Jenis Kelamin. *Angewandte Chemie International Edition*, 43.
- Kementerian Pertanian. (2022). *Kelapa Sawit*. Direktorat Jenderal Perkebunan, Kementerian Pertanian.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Remaja Rosdakarya
- Nasution, Myrna Pratiwi. "Karakteristik Petani Kelapa Sawit di Kabupaten Labuhan Batu Utara." *Agriprimatech* 3.2 (2020): 46-52.
- Mutiara, Y., Hasibuan, M., & Sari, S. (2022). Analisis produktivitas kerja karyawan pemanen kelapa sawit di perkebunan kelapa sawit PT. Perkebunan Nusantara XIII. *Jurnal Agro Ekonomi*, 36(2), 11-22. DOI: 10.32493/jae.v36i2.1527
- Sedarmayanti, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Reflika Aditama
- Setiawan, A., & Malawat, M. S. (2020). Pengaruh Keterampilan, Motivasi dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Pulahan Kecamatan Air Batu. *Jurnal Sains Ekonomi (JSE)*, 1(2), 50-61.
- Sinungan. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia & Produktivitas Kerja*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Sudarsono, S., & Ritung, S. (2018). *Statistik Perkebunan Indonesia 2017-2019*. Pusat Data dan Sistem Informasi Pertanian, Kementerian Pertanian.
- Sulistiono. (2021). *Produktivitas Kerja di Indonesia: Tantangan dan Strategi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif*, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta. Bukit,
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Sunyoto, D. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru
- Yusof, B., & Rahman, A. R. (2019). *Productivity in the Oil Palm Industry*. Springer. Syahputra, R., Podungge, R & Bokingo, A.H. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan

Permukiman Kota Gorontalo. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis. 4(3)

Prayudi, A. (2021). Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PD. Pembangunan Kota Medan. Jurnal Ilmu Manajemen METHONOMIX. 4(2).