

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PEMANEN

Muhammad Thamrin¹, Desi Novita², dan Faisal Azhari Baldan Panjaitan¹

¹Program Studi Agribisnis Fakultas Pertanian UMSU – Medan

²Program Studi Agribisnis UISU – Medan

email: mhdthamrin@ymail.com

ABSTRACT

This aim of study was to analyze the factors that affect employee productivity of harvester in PT. Eastern Sumatra Indonesia Bukit Maradja Estate. Sampling method using Proportionate Stratified Random Sampling is a way of sampling from the population members with random and stratified. Data analysis method used is rank spearman analysis and coefficient determinant. The results showed that there is a correlation between work motivation, work dicipline dan compensation on productivity of harvester in PT. Eastern Sumatra Indonesia Bukit Maradja Estate. Then based on the results obtained coefficient analysis determinant factor most strongly correlated to labour productivity is the factor of work motivation.

Keyword : work productivity, employees palm harvesters

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pemanen di PT. Eastern Sumatra Indonesia Kebun Bukit Maradja Estate. Metode penarikan sampel menggunakan metode Proportionate Stratified Random Sampling yaitu cara penarikan sampel dari anggota populasi secara acak dan berstrata. Metode analisis data yang digunakan adalah dengan analisis Rank Spearman dan koefisien determinan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Ada Hubungan Antara Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pemanen Di PT. Eastern Sumatra Indonesia Kebun Bukit Maradja Estate. Kemudian berdasarkan hasil analisis koefisien determinan diperoleh faktor yang paling kuat hubungannya terhadap produktivitas kerja adalah faktor motivasi kerja.

Kata kunci : produktivitas kerja, karyawan pemanen kelapa sawit

A. PENDAHULUAN

Salah satu tujuan dari perusahaan yaitu meningkatnya produktivitas, maka karyawan bukan hanya sebagai objek akan tetapi juga sebagai subjek (pelaku). Karyawan adalah seorang pekerja tetap yang bekerja dibawah perintah orang lain yang mendapatkan kompensasi serta jaminan dan setiap yang bekerja menjual tenaganya kepada suatu perusahaan dan mendapatkan balas jasa sesuai peraturan atau perjanjian. Karyawan dapat menjadi perencana, pelaksanan dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam pencapaian tujuan perusahaan, serta mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikapnya terhadap pekerjaan.¹

Karyawan memberikan kontribusi kepada perusahaan berupa kemampuan, keahlian dan keterampilan yang dimiliki, sedangkan perusahaan diharapkan memberikan imbalan dan penghargaan kepada karyawan secara adil sehingga dapat memberikan kepuasan. Hingga akhirnya karyawan tersebut

mampu meningkatkan produktivitas kerjanya dalam pencapaian tujuan perusahaan.²

Terkait dengan pencapaian produktivitas yang baik, maka manajemen perlu memperhatikan faktor – faktor apa sajakah yang dapat meningkatkan dan mempertahankan produktivitas kayawannya. Sebab produktivitas tidak serta merta timbul tanpa adanya rencana yang baik dari manajemen untuk mewujudkannya.

Berdasarkan Tabel 1 maka dapat dilihat produksi yang telah dicapai oleh PT. Eastern Sumatra Indonesia Kebun Bukit Maradja Estate, dimana produksi kelapa sawit per divisi untuk tiga tahun terakhir tidak terlalu signifikan perbedaan produksi dari total produksi setiap tahunnya, tapi bila dilihat total produksi per divisinya maka terlihat hasil produksi yang cukup fluktuatif.

Dalam mengetahui produktvitas kerja karyawan yang berhubungan langsung dengan produksi kelapa sawit dilapangan dapat dilakukan dengan melihat jumlah hari kerja dan produksi yang dapat dicapai karyawan pemanen (Harvester) berikut ini.

Tabel 1. Data Produksi Kelapa Sawit PT. Eastern Sumatra Indonesia Kebun Bukit Maradja Estate Per Divisi Tahun 2011 s/d 2013

Tahun	Ha	Jumlah Produksi (KGS)				Total (KGS)
		Divisi I	Divisi II	Divisi III	Divisi IV	
2011	2.764	17.388.220	11.986.400	14.425.870	17.663.380	61.463.870
2012	2.753,80	19.296.040	11.590.550	14.311.060	16.753.980	61.951.630
2013	2.777,77	18.345.200	14.263.700	12.760.390	16.919.950	62.289.240
Total		55.029.460	37.840.650	41.497.320	51.337.310	185.704.740

Sumber: Kantor Kebun PT. Eastern Sumatra Indonesia Kebun Bukit Maradja Estate 2014

Tabel 2. Produktivitas kerja karyawan Pemanen (Harvester) PT. Eastern Sumatra Indonesia Kebun Bukit Maradja Estate Tahun 2011 s/d 2013

Thn	Produksi		Harvester	Hari Kerja	Total Hari Kerja	Produktivitas
	FFB + L/F (Kgs)	SKU H + SKU B				
	1	2	3	4 = 2*3	5 = 1:4	
2011	61.463.870	25.466	25.655	653.33	94077,83	
2012	61.951.630	25.935	25.935	672.62	92104,95	
2013	62.289.240	27.429	27.703	759.87	81973,55	

Sumber : Kantor Kebun PT. Eastern Sumatra Indonesia Kebun Bukit Maradja Estate 2014

Dari Tabel 2 diatas dapat terlihat produktivitas karyawan pemanen (Harvester) yang mengalami penurunan dimana pada tahun 2011 yaitu 94077,83 dengan total hari kerja 653,33 dengan produksi 61.463.870 kg kelapa sawit. Pada tahun 2012 yaitu 92104,95 dengan total hari kerja 672,62 dengan produksi 61.463.870 kg kelapa sawit dan untuk tahun 2013 produktivitas yang dapat dicapai yaitu 81973,55 dengan total hari kerja 759,87 menghasilkan produksi 62.289.240 kg.

Berdasarkan uraian diatas, terlihat jelas bahwa adanya penurunan produktivitas kerja karyawan Pemanen (Harvester) di PT. Eastern Sumatra Indonesia Kebun Bukit Maradja Estate. Hal ini jika tidak diperhatikan oleh manajemen PT. Eastern Sumatra Indonesia Kebun Bukit Maradja Estate maka bukan mustahil dimasa yang akan datang turunnya produktivitas akan menjadi masalah bagi manajemen perusahaan.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian asosiatif kausal. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk

menganalisis hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya .³

Penelitian ini dilakukan secara sengaja pada PT. Eastern Sumatra Indonesia Kebun Bukit Maradja Estate yang berlokasi di Desa Bukit Maradja Pematang Sakhuda Kecamatan Gunung Malela Kabupaten Simalungun Sumatera Utara. Penelitian ini dilaksanakan dari Bulan Maret sampai Bulan Juli 2014.

Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan Pemanen (Harvester) PT. Eastern Sumatra Indonesia Kebun Bukit Maradja Estate yang berjumlah 126 orang. Dalam penelitian ini jumlah Sampel (S) yang diteliti sebanyak 30 orang. Dimana cara penarikan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik *Proportionate Stratified Random Sampling*, yaitu cara pengambilan sampel dari anggota populasi secara acak dan berstrata secara proporsional yang dikhususkan pada bagian karyawan Pemanen (*Harvester*). Adapun sampel yang digunakan adalah 9 orang karyawan pemanen pada divisi I, 9 orang karyawan pemanen pada divisi II, 7 orang karyawan pemanen pada divisi III dan 5 orang karyawan pemanen pada divisi IV.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas Dan Reliabilitas

Sebelum melakukan penelitian, instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian harus memenuhi persyaratan sehingga hasil penelitiannya dapat dipertanggung jawabkan. Ada dua syarat yang harus dipenuhi yaitu validitas dan reliabilitas instrumen yang digunakan.

Uji Validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya instrumen yang digunakan yaitu kuisioner. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan Pearson Correlation, yaitu dengan cara menghitung korelasi antara nilai yang diperoleh dari pernyataan – pernyataan.

Uji validitas digunakan untuk mengukur validitas kuisioner pada variabel

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS

Produktivitas Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi kepada 10 orang sampel karyawan pemanen. Pedoman suatu model dinyatakan valid apabila nilai Sig. 2 Tailed $< \alpha$. 0,05. Pernyataan pada kuisioner dinyatakan valid apabila memenuhi kriteria tersebut dengan α . 0,05. Perhitungan koefisien korelasi dilakukan dengan alat bantu program komputer SPSS 19 dengan hipotesis:

Ho : tidak ada hubungan antara pernyataan dengan variabel total

H1 : ada hubungan antara pernyataan dengan variabel total Atau

Jika nilai Sig $> \alpha$, maka Ho diterima

Jika nilai Sig $< \alpha$, maka Ho ditolak

Tabel 5. Validitas Pernyataan Variabel Produktivitas Kerja

Nomor Pernyataan	Corrected Item/ Total Correlation	Sig. (2-Tailed)	Validitas Per Item
1	0,991	0,00	Valid
2	0,991	0,00	Valid
3	0,873	0,00	Valid
4	0,991	0,00	Valid
5	0,991	0,00	Valid
6	0,991	0,00	Valid
7	0,991	0,00	Valid
8	0,991	0,00	Valid
9	0,991	0,00	Valid
10	0,873	0,00	Valid

Sumber: Data Primer (Diolah)

Tabel 6. Validitas Pernyataan Variabel Motivasi Kerja

Nomor Pernyataan	Corrected Item/ Total Correlation	Sig. (2-Tailed)	Validitas Per Item
1	0,939	0,00	Valid
2	0,579	0,08	Tidak Valid
3	0,867	0,00	Valid
4	0,612	0,06	Tidak Valid
5	0,558	0,09	Tidak Valid
6	0,732	0,01	Valid
7	0,939	0,00	Valid
8	0,865	0,00	Valid
9	0,939	0,00	Valid

Sumber: Data Primer (Diolah)

Berdasarkan Tabel 5 dapat dilihat seluruh pernyataan dari variabel Produktivitas Kerja

adalah “Valid” dengan nilai Sig. (2-Tailed) $<$ dari α . 0,05. Maka H1 diterima yaitu “ada hubungan antara pernyataan dengan variabel total” atau dengan kata lain instrumen kuisioner valid. Maka selanjutnya seluruh pernyataan dapat dilakukan analisis korelasi *Rank Spearman*.

Berdasarkan Tabel 6 dapat dilihat pernyataan 1, 3, 6, 7, 8 dan 9 dari variabel Motivasi Kerja adalah “Valid” dengan nilai Sig. (2-Tailed) $<$ dari α . 0,05. Maka H1 diterima yaitu “ada hubungan antara pernyataan dengan variabel total” atau dengan kata lain instrumen kuisioner valid. Sedangkan untuk nomor pernyataan 2,4 dan 5 dinyatakan “Tidak Valid” dengan nilai Sig. (2-Tailed) $>$ α .0,05. Maka H1 ditolak dan H0 diterima yaitu “ Tidak ada hubungan antara pernyataan dengan variabel total” atau dengan kata lain instrumen kuisioner untuk pernyataan 2,4 dan 5 tidak valid. Maka dari itu untuk pernyataan nomor 2,4 dan 5 tidak dianalisis *rank spearman*.

Tabel 7. Validitas Pernyataan Variabel Disiplin Kerja

Nomor Pernyataan	Corrected Item/ Total Correlation	Sig. (2Tailed)	Validitas Per Item
1	0,948	0,00	Valid
2	0,948	0,00	Valid
3	0,948	0,00	Valid
4	0,929	0,00	Valid
5	0,929	0,00	Valid
6	0,929	0,00	Valid
7	0,948	0,00	Valid

Sumber: Data Primer (Diolah)

Tabel 8. Validitas Pernyataan variabel Kompensasi

Nomor Pernyataan	Corrected Item/ Total Correlation	Sig. (2-Tailed)	Validitas Per Item
1	0,700	0,02	Valid
2	0,913	0,00	Valid
3	0,702	0,02	Valid
4	0,612	0,06	Tidak Valid
5	0,675	0,03	Valid
6	0,920	0,00	Valid

Sumber: Data Primer (Diolah)

Berdasarkan Tabel 7 dapat dilihat seluruh pernyataan dari variabel Disiplin Kerja adalah “Valid” dengan nilai Sig. (2-Tailed) $<$ dari α . 0,05. Maka H1 diterima yaitu “ada hubungan antara pernyataan dengan variabel total” atau

dengan kata lain instrumen kuisioner valid. Maka seluruh pernyataan dapat dilakukan analisis *Rank Spearman*.

Berdasarkan Tabel 8 dapat dilihat pernyataan 1,2,3,5 dan 6 dari variabel Kompensasi adalah “Valid” dengan nilai Sig. (2-Tailed) < dari α . 0,05. Maka H1 diterima yaitu “ada hubungan antara pernyataan dengan variabel total” atau dengan kata lain instrumen kuisioner valid.

Sedangkan untuk nomor pernyataan 4 dinyatakan “Tidak Valid” dengan nilai Sig. (2-Tailed) > α .0,05. Maka H1 ditolak dan H0 diterima yaitu “ Tidak ada hubungan antara pernyataan dengan variabel total” atau dengan kata lain instrumen kuisioner untuk pernyataan 4 tidak valid. Maka pernyataan 4 tidak dianalisis *rank spearman*.

Tabel 9. Tabel Uji Reliabilitas Variabel Produktivitas Kerja

Nomor Pernyataan	Cronbach Alpha	Reliabilitas Per Item
1	0,773	Reliabel
2	0,773	Reliabel
3	0,776	Reliabel
4	0,773	Reliabel
5	0,773	Reliabel
6	0,773	Reliabel
7	0,773	Reliabel
8	0,773	Reliabel
9	0,773	Reliabel
10	0,776	Reliabel

Sumber: Data Primer (Diolah)

Tabel 10. Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja

Nomor Pernyataan	Cronbach Alpha	Reliabilitas Per Item
1	0,750	Reliabel
2	0,765	Reliabel
3	0,756	Reliabel
4	0,761	Reliabel
5	0,767	Reliabel
6	0,761	Reliabel
7	0,750	Reliabel
8	0,745	Reliabel
9	0,750	Reliabel

Sumber: Data Primer (Diolah)

Berdasarkan Tabel 9, maka diketahui bahwa seluruh pernyataan pada variabel produktivitas kerja adalah reliabel dengan nilai cronbach

alpha > 0,6. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan yang disusun dapat menghasilkan hasil yang konsisten.

Berdasarkan Tabel 10, maka diketahui bahwa semua pernyataan pada Variabel Motivasi Kerja adalah “Reliabel” sebab nilai cronbach alpha > 0,6. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan yang disusun dapat menghasilkan hasil yang konsisten.

Tabel 11. Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja

Nomor Pernyataan	Cronbach Alpha	Reliabilitas Per Item
1	0,784	Reliabel
2	0,784	Reliabel
3	0,784	Reliabel
4	0,779	Reliabel
5	0,779	Reliabel
6	0,779	Reliabel
7	0,784	Reliabel

Sumber: Data Primer (Diolah)

Berdasarkan Tabel 11, maka diketahui bahwa semua pernyataan pada Variabel Disiplin Kerja adalah “Reliabel” karena nilai cronbach alpha > 0,6. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan yang disusun dapat menghasilkan hasil yang konsisten.

Tabel 12. Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi

Nomor Pernyataan	Cronbach Alpha	Reliabilitas Per Item
1	0,771	Reliabel
2	0,726	Reliabel
3	0,755	Reliabel
4	0,778	Reliabel
5	0,780	Reliabel
6	0,725	Reliabel

Sumber: Data Primer (Diolah)

Berdasarkan Tabel 12, maka diketahui bahwa semua pernyataan pada Variabel Kompensasi adalah “Reliabel” karena nilai cronbach alpha > 0,6. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan yang disusun dapat menghasilkan hasil yang konsisten.

Analisis Korelasi Rank Spearman

Selanjutnya dilakukan uji analisis korelasi Rank Spearman dengan taraf nyata atau

α . 0,05. Uji analisis korelasi Rank Spearman dilakukan untuk mengetahui hubungan atau korelasi antara Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja karyawan pemanen (harvester) di PT. Eastern Sumatra Indonesia Kebun Bukit Maradja Estate. Sebuah variabel dinyatakan berhubungan apabila nilai Sig. 2-Tailed < α . 0,05.

Tabel 13. Output SPSS Rank Spearman

	Produktivitas Kerja	Motivasi Kerja	Disiplin Kerja	Kompensasi
Correlation Coefficient	1.000	0.780**	0.730**	0.666**
Sig. (2-Tailed)	.	0.000	0.000	0.000
N	30	30	30	30

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

Sumber : Data Primer (Diolah)

Analisis Korelasi Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Tabel 13 menunjukkan perhitungan bahwa nilai korelasi antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja adalah 0,780 dengan nilai signifikan atau probabilitas 0,000. Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa:

- Probabilitas atau signifikan $0,000 < \alpha$. 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H0 ditolak dan terima H1 dengan kata lain "Ada Hubungan Antara Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja".
- Dengan nilai Correlation Coefficient 0,780. Hal ini menunjukkan korelasi antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja adalah "korelasi kuat" sebab berada pada korelasi 0,07 – 1,00.
- Dengan nilai Koefisien Determinan $r^2 = 61\%$. Artinya terdapat hubungan antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja sebanyak 61% dan 39% lainnya dikontribusi oleh faktor lain di luar motivasi kerja.

Analisis Korelasi Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Tabel 13 menunjukkan perhitungan bahwa nilai korelasi antara Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja adalah 0,730 dengan nilai signifikan atau probabilitas 0,000. Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa:

- Probabilitas atau signifikan $0,000 < \alpha$. 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H0 ditolak dan terima H1 dengan kata lain "Ada Hubungan Antara Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja".
- Dengan nilai Correlation Coefficient 0,730. Hal ini menunjukkan korelasi antara disiplin

kerja terhadap produktivitas kerja adalah "korelasi kuat" sebab berada pada korelasi 0,07 – 1,00.

- Dengan nilai Koefisien Determinan $r^2 = 53\%$. Artinya terdapat hubungan antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja sebanyak 53% dan 47% lainnya dikontribusi oleh faktor lain di luar motivasi kerja.

Analisis Korelasi Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja

Tabel 13 menunjukkan perhitungan bahwa nilai korelasi antara kompensasi terhadap produktivitas kerja adalah 0,666 dengan nilai signifikan atau probabilitas 0,000. Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa:

- Probabilitas atau signifikan $0,000 < \alpha$. 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H0 ditolak dan terima H1 dengan kata lain "Ada Hubungan Antara Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja".
- Dengan nilai Correlation Coefficient 0,666. Hal ini menunjukkan korelasi antara kompensasi terhadap produktivitas kerja adalah "korelasi substansial" sebab berada pada korelasi 0,04 – 0,07.
- Dengan nilai Koefisien Determinan $r^2 = 44\%$. Artinya terdapat hubungan antara kompensasi terhadap produktivitas kerja sebanyak 44% dan 56% lainnya dikontribusi oleh faktor lain di luar kompensasi kerja.

Analisis Frekuensi Jawaban Responden Untuk Variabel Produktivitas Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Produktivitas Kerja

Tabel 14. Jawaban Responden Untuk Pernyataan Variabel Produktivitas Kerja

Nomor Pernyataan	STS	TS	RR	S	SS	Jumlah
1				20	10	30
2		2		19	9	30
3				16	14	30
4		4		15	11	30
5				15	15	30
6		3	1	18	8	30
7				16	14	30
8				17	13	30
9				18	12	30
10				16	14	30
Total	0	9	1	170	120	300
%	0	3	0.3	56,7	40	100

Sumber: Data Primer (Diolah)

Tabel 14 menunjukkan bahwa untuk 10 pernyataan yang lolos uji validitas dan Reliabilitas pada kuisioner produktivitas kerja dengan 30 responden dan total 300 jawaban. Jawaban terbanyak adalah Setuju dengan total 170 dengan persentase 56,7% dan Sangat Setuju dengan total 120 dengan persentase 40%.

Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa karyawan pemanen sebagai responden menyadari produktivitas kerja dengan indikator target kerja, keberhasilan pelaksanaan tugas serta kemampuan, sikap, disiplin, motivasi serta komitmen dalam bekerja bahwa produktivitas kerja adalah hal yang penting bagi Karyawan Pemanen (Harvester) PT. Eastern Sumatra Indonesia Kebun Bukit Maradja Estate.

Meski demikian kenyataan dilapangan pada saat penelitian berlangsung, ditemukan beberapa hambatan yang dialami oleh karyawan untuk mencapai “Produktivitas Kerja”. Salah satu penyebabnya adalah karena karyawan bekerja dilapangan dimana adanya halangan yang disebabkan oleh alam seperti cuaca, buah yang sedikit dan lain sebagainya. Ada juga halangan teknis yang dihadapi oleh karyawan pemanen untuk mencapai produktivitas kerja seperti kerusakan alat untuk bekerja ataupun kerusakan alat transportasi yang mereka gunakan untuk mengangkut TBS ke pasar pikul. Disamping kedua alasan tersebut tak jarang jam kerja yang terbatas juga menjadi halangan karyawan untuk mencapai produktivitas kerja.
Motivasi Kerja

Tabel 15. Jawaban Responden Untuk Pernyataan Variabel Motivasi Kerja

Nomor Pernyataan	STS	TS	RR	S	SS	jumlah
1				12	18	30
2				20	10	30
3				18	12	30
4				14	16	30
5			4	15	11	30
6			1	15	14	30
Total	0	0	5	94	81	180
%	0	0	2.8	52.2	45	100

Sumber: Data Primer (Diolah)

Tabel 15 menunjukkan bahwa untuk 6 pernyataan yang telah lolos uji validitas pada kuisioner Motivasi Kerja dengan jumlah 30 reponden dan jumlah jawaban 180 jawaban. Jawaban terbanyak adalah Setuju dengan total 94 dengan persentase 52,2% dan Sangat Setuju dengan total 81 dengan persentase 45%. Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa pada kuisioner variabel motivasi kerja seluruh pernyataan

mewakili karyawan pemanen sebagai responden mengakui bahwa Karyawan Pemanen (Harvester) PT. Eastern Sumatra Indonesia Kebun Bukit Maradja Estate menerima motivasi dalam bekerja. Baik motivasi dari diri sendiri maupun motivasi dari atasan dan pihak manajemen PT. Eastern Sumatra Indonesia Kebun Bukit Maradja Estate.

Kenyataan dilapangan ada beberapa kegiatan yang dilakukan oleh manajemen perusahaan melalui Asisten Divisi (Field Assistant) yang merupakan cara memotivasi karyawan pemanen untuk bekerja lebih baik dan meningkatkan motivasi kerja mereka. Salah satunya adalah kegiatan apel pagi yang secara rutin dilakukan pada pukul 06:30 wib setiap hari kerja. Pada kegiatan apel pagi tersebut Asisten Divisi (Field Assistant) dibantu oleh mandor memberikan motivasi verbal dalam bentuk evaluasi terhadap kinerja karyawan dan memberitahu karyawan akan hasil kerja yang mereka capai, memberi pengakuan atas kerja yang baik bila perkerjaan terselesaikan dengan baik, memberi kesempatan kepada karyawan pemanen untuk bertanggung jawab dalam beban kerja yang ada dan memberikan kesempatan kepada karyawan pemanen untuk mengembangkan kemampuan mereka dalam bekerja. Semua hal tersebut adalah faktor yang dapat menimbulkan motivasi kerja karyawan pemanen.

Disiplin Kerja

Tabel 16. Jawaban Responden untuk pernyataan variabel Disiplin Kerja

Nomor Pernyataan	STS	TS	RR	S	SS	Jumlah
1			1	19	10	30
2				22	8	30
3				18	12	30
4				18	12	30
5				17	13	30
6				18	12	30
7				18	12	30
Total	0	0	1	130	79	210
%	0	0	0.5	61,9	37,6	100

Sumber: Data Primer (Diolah)

Tabel 16 menunjukkan bahwa untuk 7 pernyataan pada kuisioner Disiplin Kerja dengan jumlah responden 30 orang karyawan pemanen dan jumlah jawaban adalah 210 jawaban. Jawaban terbanyak adalah Setuju dengan total 130 dengan persentase 61,9% dan Sangat Setuju dengan total 79 dengan

persentase 37,6%. Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa pada kuisioner variabel disiplin kerja seluruh pernyataan mewakili karyawan pemanen sebagai responden mengakui bahwa Karyawan Pemanen (Harvester) PT. Eastern Sumatra Indonesia Kebun Bukit Maradja Estate menjalankan disiplin kerja yang berlaku di PT. Eastern Sumatra Indonesia Kebun Bukit Maradja Estate. Pada kenyataan dilapangan ada beberapa aturan disiplin kerja yang disusun oleh manajemen PT. Eastern Sumatra Indonesia Kebun Bukit Maradja Estate antara lain yaitu:

- a. Setiap pagi dihari kerja seluruh karyawan, baik karyawan yang bekerja dilapangan maupun kantor kebun wajib mengikuti apel pagi pada pukul 06:30 wib.
- b. Setiap karyawan pemanen (harvester) harus mencapai basis borong yaitu 1100 kg.
- c. Alat untuk memanen seperti dodos dan egrek harus diberi bungkus agar tidak membahayakan orang lain pada saat sebelum digunakan.
- d. Dalam kegiatan memanen karyawan pemanen (harvester) harus menurunkan pelepah yang sudah kering dan menyusun/merumpuknya dengan rapih dan memastikan tidak ada brondolan yang tertinggal pada piringan.
- e. Dalam kegiatan pemanenan karyawan pemanen (harvester) harus menggunakan APD (Alat Pelindung Diri).

Dengan peraturan disiplin kerja tersebut maka manajemen perlu melakukan beberapa hal agar peraturan tersebut berjalan dan menjadi pedoman serta alat untuk manajemen mengatur sikap, mental serta tingkah laku karyawan. Karena di lapangan masih ditemukan pelanggaran terhadap peraturan/disiplin kerja tersebut. Oleh karenanya manajemen PT. Eastern Sumatra Indonesia Kebun Bukit Maradja Estate untuk mempengaruhi tingkat kedisiplinan dengan memberikan penjelasan tentang tujuan yang akan dicapai dengan disiplin kerja yang disusun kepada seluruh karyawan, contoh yang baik dari pimpinan dengan ikut serta menjalankan dan mematuhi peraturan dan disiplin kerja yang ada, serta memberikan sanksi yang jelas untuk pelanggaran disiplin kerja dan mengawasi berjalannya disiplin kerja tersebut agar peraturan dan disiplin kerja dapat terwujud sesuai dengan tujuan manajemen PT. Eastern Sumatra Indonesia Kebun Bukit Maradja Estate. Kompensasi

Tabel 17 menunjukkan bahwa untuk 5 pernyataan yang telah lolos uji validitas pada kuisioner Kompensasi dengan jumlah responden 30 orang dan jumlah jawaban adalah 150

jawaban. Jawaban terbanyak adalah Setuju dengan total 72 dengan persentase 48,0% dan Sangat Setuju dengan total 39 dengan persentase 26,0%. Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa pada kuisioner variabel disiplin kerja seluruh pernyataan mewakili karyawan pemanen sebagai responden mengakui bahwa Karyawan Pemanen (Harvester) PT. Eastern Sumatra Indonesia Kebun Bukit Maradja Estate menerima kompensasi dari PT. Eastern Sumatra Indonesia Kebun Bukit Maradja Estate dan sudah puas dengan kompensasi yang berikan oleh perusahaan.

Tabel 17. Jawaban Responden Untuk Variabel Kompensasi

Nomor Pernyataan	STS	TS	RR	S	SS	Jumlah
1			3	17	10	30
2		3	4	13	10	30
3	1	5	6	14	4	30
4		1	4	15	10	30
5		3	9	13	5	30
Total	1	12	26	72	39	150
%	0,7	8,0	17,3	48,0	26,0	100

Sumber: Data Primer (Diolah)

Meskipun demikian pada kenyataan dilapangan ada beberapa responden yang tidak puas dengan kompensasi yang diberikan oleh manajemen PT. Eastern Sumatra Indonesia Kebun Bukit Maradja Estate. Hal tersebut juga didukung dengan hasil jawaban responden yang menjawab Ragu – ragu 26 dengan persentase 17,3% dan menjawab Tidak Setuju sebanyak 12 dengan persentase 8,0% dan Sangat Tidak Setuju sebanyak 1 dengan persentase 0,7%. Berbagai macam alasan dikatakan oleh responden, salah satunya adalah jumlah kompensasi yang diterima tidak mencukupi kebutuhan hidup sehari - hari.

Pengujian Koefisien Deteminan (kd)

Pengujian Koefisien Determinan adalah sebuah uji yang dilakukan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel X terhadap peningkatan atau penurunan variabel Y. Analisis Determinan dapat dihitung menggunakan rumus Koefisien Determinan (kd) sebagai berikut:

$$Kd = rs^2 \times 100\%$$

Implementasi Koefisien Determinan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinan diperoleh hasil 61% yang artinya

bahwa 61% dari produktivitas kerja karyawan pemanen (harvester) dipengaruhi oleh motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan pemanen.

Hal ini sesuai dengan persepsi karyawan pemanen dengan nilai koefisien determinan sebesar 61% karyawan akan meningkat produktivitas kerjanya apabila perusahaan memberikan motivasi lebih baik lagi kepada karyawan sehingga karyawan pemanen dapat bekerja dengan motivasi yang lebih baik lagi demi mencapai tujuan manajemen.

Dengan koefisiensi determinan sebesar 61% maka variabel motivasi kerja merupakan variabel yang paling berhubungan dengan Produktivitas kerja bila dibandingkan dengan hasil koefisiensi determinan dari variabel disiplin kerja dan kompensasi.

Tabel 18. Hasil Perhitungan Koefisien Determinan (kd)

Variabel	Correlation Coefficient	%
Produktivitas Kerja	1.000	100
Motivasi kerja	0.780	61
Disiplin Kerja	0.730	53
Kompensasi	0.666	44

Sumber : Data Primer (Diolah)

Implementasi Koefisien Determinan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinan diperoleh hasil 53% yang artinya bahwa 53% dari produktivitas kerja karyawan pemanen (harvester) dipengaruhi oleh disiplin kerja karyawan pemanen (harvester). Sesuai dengan persepsi karyawan dengan menjawab 7 pernyataan variabel disiplin kerja dengan indikator kedisiplinan hanya mencapai nilai 53%. Artinya ada 47% lagi kemungkinan perusahaan untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan pemanen. Sebab kedisiplin kerja merupakan faktor ke 6 dari manajemen yang baik. Maka perlu adanya kesadaran manajemen untuk membenahi aturan dan atau pengawasan terhadap disiplin kerja karyawannya agar 47% kemungkinan yang hilang dapat dicapai.

Implementasi Koefisien Determinan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil koefisien determinan diperoleh hasil 44% yang artinya bahwa produktivitas kerja karyawan pemanen (harvester) dipengaruhi oleh kompensasi yang diterima oleh karyawan pemanen (harvester) sebesar 44%. Sesuai dengan hasil berikut yang merupakan hasil persepsi karyawan pemanen yang menerima langsung kompensasi. Hal ini dapat menjadi satu indikasi oleh manajemen

untuk lebih memperhatikan kesejahteraan karyawan pemanen apabila ingin meningkatkan produktivitas kerja karyawan pemanen. Sebab setidaknya ada 56% kemungkinan produktivitas kerja karyawan pemanen dapat meningkat apabila manajemen dapat memberikan kebijakan baru mengenai kompensasi yang diterima oleh karyawan pemanen.

D. KESIMPULAN

E.

1. Berdasarkan perumusan masalah pertama “Apakah motivasi kerja, disiplin kerja dan kompensasi berhubungan terhadap produktivitas kerja karyawan pemanen (harvester) PT. Eastern Sumatra Indonesia Kebun Bukit Maradja Estate”. Dengan nilai Sig. 2-Tailed $0,000 < \alpha. 0,05$ dengan begitu terima H1 yaitu “ Ada Hubungan Antara Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pemanen Di PT. Eastern Sumatra Indonesia Kebun Bukit Maradja Estate”.
2. Berdasarkan perumusan masalah kedua diperoleh hasil penghitungan determinan diperoleh hasil untuk variabel motivasi kerja koefisien determinan 61%, disiplin kerja 53% dan kompensasi 44%. Dari hasil berikut maka faktor yang paling kuat hubungannya terhadap produktivitas kerja adalah faktor motivasi kerja dengan persentase 61%.

DAFTAR PUSTAKA

1. Malayu. Hasibuan, 2000. Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas. Bumi Aksara, Jakarta.
2. Malayu. Hasibuan, 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
3. Umar, 2004. Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. Gamedia Pustaka Utama, Jakarta.
4. Sugiono. 2004. *Metode Penelitian Administrasi*, Alfabeta, Bandung.
5. Trihendradi.C, 2011. Langkah Mudah Melakukan Analisis Statistik Menggunakan SPSS 19. Penerbit Andi Offset. Yogyakarta.