JURNAL MAHASISWA AKUNTANSI SAMUDRA (JMAS)
Volume 3 Nomor 5, Oktober 2022. Halaman 269 - 283

e- ISSN : 27970086
p- ISSN : 27970434

DETERMINAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III AFDELING V MARPINGGAN

Santi Wahyuni[a], Budi Gautama Siregar[b], Aswadi Lubis[c] Damri Batubara[d]
[abcd] *Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan*
emal: budigautama@uinsyahada.ac.id

Abstract

The level of employee productivity at PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Afdeling V Marpinggan, there are still employees who cannot achieve the targets of what the company has mandated to them both in terms of discipline, efficiency and encouragement of the employees themselves in carrying out their work. In supporting this research problem, the researcher raised the theory of work productivity, employee motivation, age and level of education of employees. This type of research is associative with quantitative data that is primary data. The respondents of this study were employees of PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Afdeling V Marpinggan, totaling 30 employees. Data were obtained through the distribution of questionnaires, interviews and documentation. Data processing was carried out with the help of the SPSS application and then analyzed for validity, reliability, normality test, classical assumption test, multiple regression analysis and hypothesis testing. The study found that employee motivation had a positive and significant effect on employee productivity while age and education level had no effect on employee productivity at PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Afdeling V Marpinggan

Keywords: Motivation, Age, Education Level, Employee Productivity

Abstrak

Tingkat produktivitas karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (persero) Afdeling V Marpinggan masih terdapat karyawan tidak dapat mencapai target dari apa yang sudah diamanahka perusahaan kepadanya baik dari segi disiplin, efisiensi dan dorongan karyawan sendiri dalam menjalankan pekerjaannya. Dalam menopang permasalahan penelitian ini, peneliti mengangkat teori tentang produktivitas kerja, motivasi karyawan, usia dan tingkat pendidikan karyawan. Jenis penelitian ini adalah asosiatif dengan data kuantiatif yang sifatnya data primer. Responden penelitian ini adalah karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (persero) Afdeling V Marpinggan yang berjumlah 30 karyawan. Data diperoleh melalui penyebaran angket, wawancara dan dokumentasi. Pengolahan data dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS kemudian dilakukan analisis validitas, reliabilitas, uji normalitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda dan uji hipotesis. Penelitian menemukan hasil bahwa motivasi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan sedangkan usia dan tingkat pendidikan tidak memberikan pengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (persero) Afdeling V Marpinggan

Kata Kunci: Motivasi, Usia, Tingkat Pendidikan, Produktivitas Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan kunci utama dalam menggerakkan dan mengoperasionalkan sebuah organisasi maupun perusahaan. Dengan berkualitasnya sumber daya manusia dari suatu perusahaan, maka akan mempercepat gerak langkah perusahaan tersebut kedepannya serta mampu bersaing dengan perusahaan lainnya. Untuk itu perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusianya agar perusahaan dapat

beroperasi secara baik dan tepat dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan itu sendiri.

Sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan harus mempunyai produktivitas yang tinggi agar dapat meningkatkan kinerja perusahaan yang terus meningkat. Produktivitas harus dapat mencerminkan sikaf, percaya diri yang tinggi akan tanggungjawab yang dibebankan, serta pencapaian kerja yang terlaksana dengan baik sesuai dengan apa yang ditetapkan perusahaan (Fahmi, 2014:80).

Penelitian ini dilakukan pada PT. Perkebunan Nusantara III Marpinggan yang merupakan salah satu perusahaan milik negara bergerak dibidang perkebunan yaitu pembudidayaan tanaman getah karet dan kepala sawit. Dari hasil observasi yang dilakukan bahwa realisasi produksi yang dihasilkan oleh perusahaan pada tahun 2021 dapat terlihat seperti pada tabel 1:

Tabel 1. Realisasi Produksi Afdeling V Marpinggan Tahun 2021

Bulan	Hari Deres	Jumlah	RKPA		Jumlah	Realisasi		Jumlah	Taksasi
	Rkpa	Real	2004	2009		2004	2009		+/-
Januari	25	HI	1600	6100	7700	1174	7045	8219	519
Februari	25	SD	1600	6100	7700	1174	7045	8219	519
	25	HI	1700	6100	7800	1302	6413	7715	-85
Maret	50	SD	3300	12200	15500	2476	13458	15934	434
	25	HI	1600	3100	4700	989	4343	5332	632
	75	SD	4900	15300	20200	3465	17801	21266	1066
April	25	HI	1200	2000	3200	1182	3272	4454	1254
	100	SD	6100	17300	23400	4647	21073	25720	2320
Mei	23	HI	1200	2700	3900	992	3447	4439	539
	123	SD	7300	20000	27300	5639	24520	30159	2859
Juni	25	HI	1200	4000	5200	1281	4885	6166	966
	148	SD	8500	24000	32500	6920	29405	36325	3825
Juli	26	HI	1300	5600	6900	1274	5596	6870	-30
	174	SD	9800	29600	39400	8194	35001	43195	3795
Agustus	24	HI	1300	6300	7600	1474	69935	8409	809
	198	SD	11100	35900	47000	9668	41936	51604	4604
September	26	HI	1300	6300	7600	1558	5720	7278	-322
	224	SD	12400	42200	54600	11226	47656	58882	4282
Oktober	26	HI	1500	6800	8300	1,646	5,370	7,016	-1,284
	250	SD	13900	4900	62,900	12,872	53,026	65,898	
November	25	HI	2,500	6,600	9,100	1,511	5,131	6,642	-2,458
	275	SD	16,400	55,600	72,000	14,383	58,157	72,540	
Desember	25	HI	2,600	6,400	9,000	1,437	4,530	5,967	-3,033
	300	SD	19,000	62,000	81,000	15,820	62,687	78,507	

Sumber: Kantor PT. Perkebunan Marpinggan

Dari data tersebut menunjukkan bahwa realisasi produksi yang diperoleh perusahaan masih mengalami fluktuasi yang tinggi bahkan ada yang mengalami penurunan yang drastis. Hal ini tentu tidak terlepas dari produktivitas para karyawannya yang masih rendah dan perlu dilakukan pembinaan yang lebih serius guna pencapaian target perusahaan.

Selanjutnya diperoleh informasi dari beberapa karyawan perusahaan berdasarkan wawancara yang dilakukan bahwa terdapat beberapa karyawan yang memang tidak produktif dalam menjalankan tugas yang dibebankan, hal ini disebabkan karena faktor usia yang tergolong tidak produktif lagi, ketidakdisiplinan dalam menjalankan tugas, kurangnya motivasi akibat permasalahan yang terjadi dirumah tangganya (Nurita, Asmadi, & Kurniawan, 2022).

Untuk menghasilkan produktivitas karyawan banyak dipengaruhi berbagai faktor diantaranya tingkat pendidikan, umur, motivasi, proses rekriutmen, pelatihan, keahlian yang dimiliki karyawan dan lainnya (Nainggolan, Purwako, & Yuliarso, 2012), (Wirawan & Susila, 2014), (Pamungkas & Prasetya, 2017). Pendidikan merupakan sebuah proses yang menempa dan mengisi kemampuan serta pengalaman dalam diri seseorang karyawan. Pendidikan juga merupakan modal utama bagi seseorang dalam menunjukkan kompetensinya serta akan diimplementasikan dalam produktivitas dalam menjalankan aktivitasnya. Sumber daya manusia yang berkualitas dapat dilihat dari tingkat pendidikan yang diperolehnya. Semakin tinggi tingkat pendidikan seorang karyawan, seharusnya akan diiringi dengan semakin tinggi tingkat produktivitasnya. Suhardjo (2007) tingkat pendidikan merupakan proses yang ditetapkan atas dasar perkembangan peserta, tujuan dan kemauan yang akan ditingkatkan pada diri setiap peserta. Tingkat pendidikan yang dijalani seorang karyawan akan berpengaruh pada sikaf, perilaku, cara kerja, tingakt emosional yang ditampilkan pada kesehariannya.

Usia merupakan lamanya karyawan yang dilihat dari kronologi dan perkembangan anatomis dan fisiologik, atau lamanya hidup seorang karyawan sejak dilahirkan ke dunia ini (Hoetomo, 2015). Motivasi karyawan juga akan menjadi factor penentu dalam peningkatan produktivitas kerja. Untuk itu, perusahaan harus senantiasa memberikan berbagai macam upaya dalam rangka membangkitkan motivasi kerja karyawan. Dengan motivasi kerja karyawan yang tinggi akan dapat meningkatkan produktivitas sehingga target perusahaan dapat tercapai.

Penelitian terkait dengan produktivitas karyawan sudah cukup banyak diteliti dengan berbagai jenis dan ragam objeknya, namun sampai dengan saat ini hasil yang menjadi temuan belum menunjukkan keseragaman sehingga masih mempunyai celah untuk dilakukan penelitian lebih lanjut. Beberapa penelitian terkait dengan produktivitas, diantaranya (Laminia, 2018), (Safira, 2020) yang memperoleh temuan dimana produktivitas kerja tersebut mempunyai hubungan yang kuat dengan motivasi kerja, umur dan masa kerja karyawan. Artinya jika karyawan dalam melaksanakan pekerjaan termotivasi maka pekerjaan tersebut akan dapat terselesaikan dengan baik, demikian juga dengan umur dan masa kerja karyawan.

Sedangkan temuan penelitian dari (Rampisela & Dkk, 2020), (Prabowo, 2016) yang bertentangan dengan temuan penelitian yang lain, dimana motivasi kerja dan lingkungan

kerja karyawan tidak menimbulkan efek sama sekali terhadap efisiensi kerjanya. Sedangkan upah berpengaruh negatif, artinya semakin tinggi upah yang diterima karyawan justru mengakibatkan menurunnya efisiensi kerja karyawannya.

Penelitian ini akan menempatkan motivasi, usia karyawan dan tingkat pendidikan sebagai variabel independent sedangkan produktivitas sebagai variabel dependen, sehingga penelitian ini akan menganalisis motivasi, usia karyawan dan tingkat pendidikan dalam mempengaruhi produktivitas karyawan. Penelitian ini difokuskan pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Afdeling V Marpinggan Kabupaten Tapanuli Selatan.

KERANGKA TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Motivasi Kerja

Dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan, sumber daya manusia akan menjadi faktor dominan. Sebab yang akan menjalankan seluruh operasional perusahaan akan dikendalikan langsung oleh sumber daya manusianya/ karyawan. Karyawan dituntut untuk senantiasa melaksanakan pekerjaan secara optimal. Seorang karyawan akan dapat melaksanakan pekerjaan yang diamanahkan jika karyawan tersebut memiliki motivasi yang tinggi. Motivasi diartikan sebagai dorongan, daya pengungkit atau penggerak yang akan menghasilkan tindakan atau aksi. Jika seorang karyawan tidak memiliki dorongan atau daya penggerak dalam dirinya, tentu kondisi akan sangat berpengaruh terhadap tingkat produktivitasnya.

Dalam Bukunya Kadarisman (2012:278), Rivai mengemukakan bahwa motivasi adalah kumpulan dari berbagai tindakan yang ditunjukkan dari sikap dan nilai-nilai yang akan berpengaruh dalam tindakan yang dilakukan guna mencapai tujuan individu. Jika sikap dan nilai-nilai tersebut dapat di munculkan dan dikelola dengan baik maka akan mempercepat pencapaian tujuan yang diharapkan. Selanjutnya Stoker juga memberikan pandangan terkait dengan motivasi kerja karyawan, yaitu adanya daya dorong dalam diri seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Jika seorang karyawan mempunyai dorongan yang kuat dan positif dalam dirinya, maka akan menjadikan pekerjaannya akan terselesaikan dengan baik.

Dari beberapa pendapat diatas dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi kerja adalah dorongan dari dalam diri seorang karyawan dalam pemenuhan kebutuhan dan keinginan sehingga dapat mencapai kepuasan dari apa yang diinginkan dari suatu aktivitas atau pekerjaan.

Usia

Usia diartikan sebagai waktu yang digunakan selama hidup atau sejak seseorang dilahirkan ke dunia ini. Usia karyawan akan menjadi pemicu tingkat produktivitas kerja, namun karyawan yang masih berusia muda cenderung tidak mempunyai pengalaman yang lebih dari karyawan yang sudah berusia lebih lanjut akan tetapi ditopang dengan pengalaman. Karyawan yang berusia muda kecendrungannya akan mengalami ketidakmampuan yang lebih besar ketimbang karyawan yang berusia lebih tua.

Karyawan yang berusia lebih tua akan lebih berpengalaman, lebih hati-hati, lebih dewasa dan lebih matang dalam melakukan tindakan karena sudah dapat

menyeimbangkan kehidupannya. Sedangkan karyawan yang lebih muda memang akan lebih agresif dan mempunyai tenaga yang lebih baik namun biasanya tingkat emosinya kurang terkontrol, terkesan tergesa-gesa dalam mengambil keputusan apalagi dalam situasi adanya tekanan.

Usia produktif seorang karyawan adalah usia dimana karyawan tersebut dapat jasa yang bermanfaat bagi orang lain dalam hal ini adalah perusahaan tempat dimana dia bekerja. Usia ini umumnya berada diantara 20 tahun sampai dengan 40 tahun, pada usia ini karyawan masing memiliki kematangan bertindak, berpikir dan ketrampilan dan masih dapat mengikuti perkembangan melalui proses pembelajaran. Diusia yang sudah melampaui lebih dari 40 tahun, kondisi karyawan sudah mulai menurun terutama yang berkaitan dengan fisiknya (Yasin & dkk, 2016).

Usia karyawan sangat menentukan produktivitas kerjanya, karena berkaitan dengan factor fisik dan kebugaran karyawan. Tingkat usia karyawan berbanding terbalik dengan

tingkat produktivitas, semakin meningkat usia karyawan maka akan mengakibatkan menurunnya produktivitas dan efisiensi kerja. Namun sekalipun karyawan yang memiliki umur yang lebih muda lebih produktif akan tetapi karena masih memiliki pengalaman yang rendah tentu akan berpengaruh terhadap penyelesaian pekerjaan yang memiliki tingkat risiko yang tinggi. Karyawan yang mempunyai usia yang lebih tua akan lebih matang dan efesien dalam menyelesaikan pekerjaan yang memiliki risiki tinggi, disebabkan karena pengalaman yang sudah dialaminya.

Tingkat Pendidikan

Pendidikan merupakan investasi yang menjadi kewajiban pada zaman ini, karena dengan perubahan yang begitu cepat dan dinamis. Dengan pendidikan seseorang akan terus dapat beradaptasi dan mengikuti arus perubahan ini. Pendidikan akan selalu dijadikan sebagai persyaratan utama dalam pemenuhan kebutuhan perusahaan. Pendidikan dianggap sebagai upaya dalam menempa kemampuan dan kompetensi seseorang sehingga dapat mempermudah proses pengembangan dirinya.

Pendidikan seorang karyawan akan berpengaruh terhadap tingkat produktivitas yang dihasilkannya, artinya karyawan yang memiliki tingkat pendidikan yang lebih tinggi biasanya akan menjadinya dirinya dalam melaksanakan pekerjaannya akan lebih efisien dan efektif karena sudah dibekali dengan wawasan dan pengetahuan yang lebih kompleks (Ukkas, 2019).

Dengan pendidikan yang diperoleh karyawan diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja. Pendidikan akan menempa seseorang dari berbagai aspek diantaranya pengetahuan, pengalaman, etika, estetika yang akan menghasilkan prestasi akademik. Prestasi akademik yang diperoleh seseorang selama mengikuti pendidikan akan dijadikan sebagai pertimbangan dalam penerimaan dan penempatan dalam bekerja pada suatu perusahaan (Riswayadi, 2015).

Karyawan yang berpendidikan lebih tinggi akan mampu mencerminkan perilaku, Tindakan, pengetahuan, etika dan sikaf yang diaktualisasikannya dalam menjalankan tugas yang diamanahkan perusahaan. Pendidikan yang diperoleh karyawan dapat melalui

jalur formal maupun informal. Kedua sumber pendidikan akan sama-sama berpengaruh dan penting dalam membentuk pola dan Tindakan karyawan dalam bekerja. Pendidikan informal diperoleh dalam lingkungan keluarga, masyarakat. Keluarga yang sudah terbiasa mengajarkan kepada seseorang tentang disiplin, tanggungjawab, etika maka akan tercermin di tempat dimana ia bekerja. Pendidikan formal diperoleh dari pendidikan resmi mulai dari sekolah dasar sampai dengan perguruan tinggi.

Produktivitas Kerja

Produktivitas merupakan hasil yang diperoleh oleh seorang karyawan setelah melakukan suatu pekerjaan. Produktivtas merupakan komparasi dari hasil yang telah diperoleh dari penggunaan sumber daya yang telah dipergunakan. Karyawan yang mampu menghasilkan output dari realisasi kerjanya sesuai dengan yang telah direncanakan, maka boleh dinamakan karyawan tersebut mempunyai produktivitas yang tinggi (Hasibuan, 2005).

Produktivitas kerja adalah salah satu sikap mental yang senantiasa mencari perubahan yang lebih baik terhadap apa yang telah dilakukan. Setiap karyawan harus selalu menanamkan dalam dirinya bahwa setiap hari produktivitas kerja harus senantiasa mengalami peningkatan (Sutrisno, 2015:100). Berbicara produktivitas berarti berkaitan dengan output yang dihasilkan dari suatu penugasan yang dikerjakan.

Produktivitas dapat dilihat dari dua sudut pandang yaitu sudut pandang organisasi dan sudut pandang karyawan itu sendiri secara pribadi. Jika dilihat dari sudut pandang pribadi karyawan berarti menyakut dengan sikap mental yang ada pada setiap karyawan. Karyawan yang menanamkan sikap mental yang positif dalam dirinya sebelum melakukan suatu aktivitas maka akan terjadi peningkatan produktivitas kerjanya. Demikian juga sebaliknya jika karyawan menanamkan sikap mental yang negatif dalam dirinya, maka dalam melakukan pekerjaan tersebut hanya akan menjadi beban bagi dirinya sehingga peningkatan produktivitas secara berkelanjutan tidak akan tercapai.

Produktivitas kerja dapat juga dilihat dari indikator kualitas pekerjaan yang dihasilkannya, jika kualitas kerja yang dihasilkan selalu mengalami peningkatan maka dapat dikatakan produktivitasnya juga meningkat (Alma & Priansa, 2009).

Untuk dapat mengingkatkan produktivitas kerja karyawan, maka perusahaan harus mengetahui apa saja faktor yang dapat mempengaruhinya. Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan, diantaranya pekerjaa yang menarik, upah yang dapat memenuhi tingkat kebutuhan karyawan, keamanan dalam bekerja, semangat kerja, lingkungan kerja yang nyaman, sarana prasarana kerja, promosi dan perkembangan diri karyawan, karyawan dilibatkan dalam kegiatan oranisasi, pemimpin yang mampu memotivasi karyawannya, memiliki disiplin yang kerja keras (Afandi, 2016:76). Selanjutnya Sutrisno (2015:102) produktivitas kerja karyawan dipengaruhi faktor internal dalam diri karyawan dan juga faktor lain yang diantaranya iklim kerja, ketrampilan, pendidikan, tingkat pendapatan yang diperoleh, jaminan sosial, lingkungan kerja, jaminan kesehatan.

Untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan maka baik pribadi karyawan itu sendiri maupun perusahaan harus dapat memperhatikan faktor-faktor yang

dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan agar target yang direncanakan perusahaan dapat tercapai. Upaya yang harus dilakukan dalam peningkatan produktivitas tersebut yaitu perbaikan secara kontiniu, peningkatan kualitas dan efesiensi hasil pekerjaan, memberdayakan sumber daya manusia.

Motivasi dan Produktivitas Kerja

Setiap akan melakukan suatu aktivitas , tentunya motivasi akan menjadi faktor penentu dalam keberhasilannya. Motivasi merupakan dorongan bagi seorang karyawan sebelum menjalankan aktivitas dalam perusahaan dalam rangkat pencapaian target yang diinginkan. Dorongan tersebut dapat bersumber dari dalam diri karyawan maupun dari luar diri karyawan, namun suatu pekerjaan tersebut akan dapat dilaksanakan dengan baik jika karyawan tersebut sudah dibekali dengan motivasi internalnya.

Motivasi erat hubungannya dengan kebutuhan karyawan, jika kebutuhannya akan terpenuhi dengan melaksanakan pekerjaan tersebut maka akan melahirkan motivasi. Dengan motivasi yang tertanam dalam diri karyawan akan tergerak melakukan tindakan, sikap dan perilaku terhadap suatu aktivitas. Jika motivasi dalam diri karyawan terbangun secara positif maka akan melahirkan cara kerja yang lebih produktif, kreatif dan efisien. Kebutuhan merupakan kesenjangan yang dialami oleh karyawan dengan dorongan yang tertanam dalam diri karyawan.

Perusahaan harus senantiasa membuat strategi dalam upaya membangkitkan motivasi para karyawannya sehingga mereka bekerja dengan penuh keoptimisan, keseriusan dan kecerdasan dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan yang lebih tepat, efektif dan efisien. Strategi yang dapat dilakukan perusahaan semisal dengan membuat kebijakan terkait pengupahan dan tunjangan yang dikaitkan dengan pencapaian kinerja masing-masing karyawan (Mangkunegara, 2006).

Penelitiannya (Laksmiari, 2019:61) menyatakan bahwa antara motivasi yang dimiliki seorang kayawan akan mengakibatkan meningkatnya produktivitas karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya secara tepat, efektif dan efisien sesuai dengan yang diinginkan perusahaan bahkan melebihinya. Dengan temuan penelitian ini, perusahaan harus senantiasa melakukan upaya dalam membangkitkan motivasi karyawan. Jika motivasi karyawan muncul dari dalam diri dan luar diri (lingkungan kerja dan perusahaan) maka akan menjadikan karyawan bekerja secara ikhlas dan penuh tanggungjawab. Dengan kondisi yang demikian maka akan mempercepat tercapainya tujuan yang ditetapkan perusahaan.

H_1: Motivasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan

Usia dan Produktivitas Karyawan

Usia karyawan dapat menjadi salah satu penentu produktivitas kerja, usia karyawan yang masih produktif akan dapat bekerja secara optimal dan produktif. Usia karyawan berkaitan dengan kondisi fisik, mental karyawan. Kondisi fisik seorang karyawan yang masih berada pada usia produktif akan mempunyai kemampuan yang lebih dalam melakukan pekerjaannya.

Usia karyawan yang relatif muda akan mencerminkan fisik yang masih kuat

sehingga akan dapat melakukan pekerjaan dengan lebih cepat dan menghasilkan output yang lebih baik, demikian sebaliknya. Semakin usia karyawan menua akan menyebabkan turunkan kekuatan secara fisik.

Karyawan yang masih memiliki usia yang lebih mudah akan lebih produktif dalam bekerja dibandingkan dengan karyawan yang sudah mempunyai usia lebih tua, hal ini disebabkan karena faktor fisiknya sudah semakin lemah (Aprilyanti, 2017:69). Selanjutnya dalam artikelnya Lubis 2014:76) terdapat kausalitas dari usia produktivitas kerja karyawan. Jika dilihat dari faktor fisik memang karyawan yang mempunyai usia yang masih relatif muda akan lebih kreatif dan bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan yang diamanahkan kepadanya. Namun, dari segi pengalaman tentu karyawan yang lebih tua usianya akan lebih berpengalaman dari yang muda.

H_2: Usia berpengaruh terhadap produktivitas karyawan

Tingkat Pendidikan dan Produktivitas Karyawan

Pendidikan merupakan faktor yang menjadi kebanyakan perusahaan dalam menerima seseorang untuk menjadi karyawan dalam perusahaannya. Bagi setiap orang tentu akan menempatkan aktivitas pendidikan sebagai suatu investasi yang akan memberikan tingkat pengembalian untuk masa yang akan datang. Posisi pendidikan menjadi sangat penting dalam kehidupan bernegara sehingga negara membuat proram wajib belajar Sembilan tahun.

Pendidikan adalah usaha yang dilakukan manusia secara sadar dalam menempa dirinya dengan berbagai pengetahuan, pengalaman sehingga dapat menignkatkan kepribadian, sikap, dan kecerdasan emosional dalam mengembangkan potensi yang ada pada dirinya. Pendidikan akan menjadikan seseorang akan terus dapat beradaptasi dan mengikuti arus perubahan yang sangat dinamis.

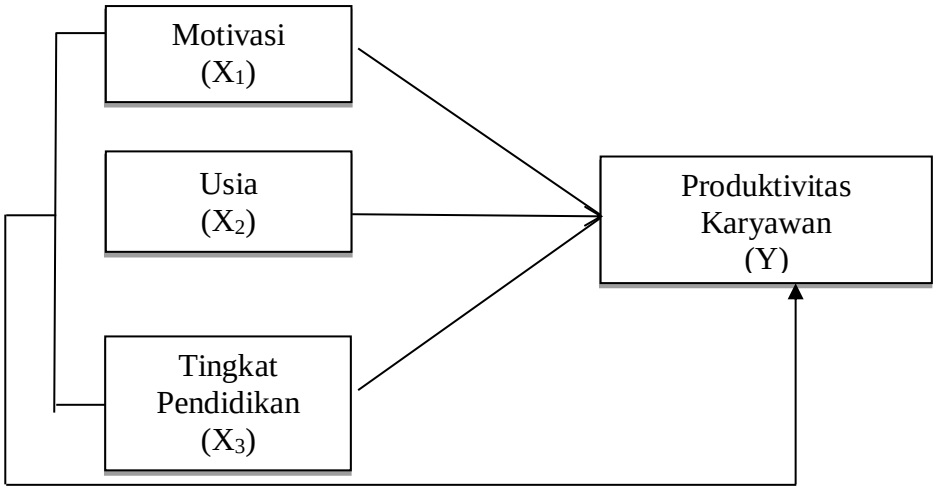
Pendidikan seorang karyawan akan berpengaruh terhadap tingkat produktivitas yang dihasilkannya, artinya karyawan yang memiliki tingkat pendidikan yang lebih tinggi biasanya akan menjadinya dirinya dalam melaksanakan pekerjaannya akan lebih efisien dan efektif karena sudah dibekali dengan wawasan dan pengetahuan yang lebih kompleks (Ukkas, 2019).

Pendidikan merupakan suatu aktivitas yang dijalankan oleh seorang karyawan dalam menguasai pengetahuan, ketrampilan, sikap tertentu dalam tempat dimana dia bekerja. Perubahan terhadap perilaku karyawan akan terbentuk setelah mengikuti pendidikan, karena dalam pendidikan tersebut diperoleh pengetahuan, ketrampilan dan perubahan sikap (Mandang & Dkk, 2017).

Tingkat pendidikan karyawan dijadikan perusahaan dalam meniti karier, artinya karyawan yang memiliki pendidikan yang tinggi akan lebih berpeluang untuk menduduki posisi strategis dalam perusahaan.

H_3: Tingkat pendidikan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan

Berdasarkan penjelasan teoritis diatas, maka peneliti menggambarkan model kerangka penelitian ini yaitu:



Gambar 1. Kerangka penelitian

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada salah satu perusahaan milik negara yang bergerak dibidang industri karet dan kelapa sawit yang berlokasi di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Afdeling V Perkebunan Marpinggan. Penelitian ini berjenis asosiatif yaitu penelitian yang menganalisis pengaruh dari beberapa variable independent terhadap variable dependen.

Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Afdeling V Marpinggan merupakan populasi dalam penelitian ini yang berjumlah 30 orang. Dengan Teknik sampling jenuh yang ditetapkan maka responden penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Afdeling V Marpinggan yang berjumlah 20 orang.

Penelitian menggunakan data primer yaitu data yang secara langsung diperoleh dari responden melalui penyebaran angket. Instrument angket disusun berdasarkan skala likert dengan menyiapkan pilihan untuk dipilih salah satu oleh responden. Dalam menganalisis data dilakukan dengan alat bantuan aplikasi SPSS. Penganalisisan dilakukan dari uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriftif

Berikut hasil uji statistic deskriptif melalui bantuan SPSS, yaitu:

Tabel 2 Uji Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
PK	30	20	38	32,47	3,550
MV	30	24	34	29,60	2,444
Us	30	23	35	29,97	2,947
TP	30	23	34	28,70	2,830
Valid N (*listwise*)	30				

Sumber: Hasil Output SPSS versi 23 (data diolah 2022)

Variable produktivitas karyawan dengan jumlah sampel 30 diperoleh nilai minimum 20, nilai maksimal 38, nilai rata-rata 32,47 dengan standar deviasi sebesar 3,550. Hasil ini memperlihatkan bahwa nilai standar deviasi lebih kecil dari nilai rata-rata sehingga hasilnya lebih baik. Variabel motivasi menunjukkan hasil yaitu nilai minimun 24, nilai maksimum 34, rata-rata 29,60 dengan standar deviasi 2,444. Variable usia diperoleh nilai minimum 23, maksimum 35, nilai rata-rata 29,97 dan standar deviasi 2,947. Untuk variable tingkat pendidikan diperoleh nilai minimum sebesar 23, nilai maksimum 34, nilai rata-rata sebesar 28,70 dan standar deviasinya 2,830.

Uji Normalitas

Dalam menguji normalitas data digunakan dengan uji *one sample kolmogrov-smirnov* pada taraf kesalahan 0,05.

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters[a,b]	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,35565959
Most Extreme Differences	Absolute	,114
	Positive	,090
	Negative	-,114
Test Statistic		,114
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: Hasil Output SPSS (data diolah,2022)

Dari hasil diatas dapat dinyatakan bahwa data penelitian berdistribusi normal.

Uji Asumsi Klasik

Hasil pengolahan data diperoleh nilai VIF dan tolerance, yaitu:

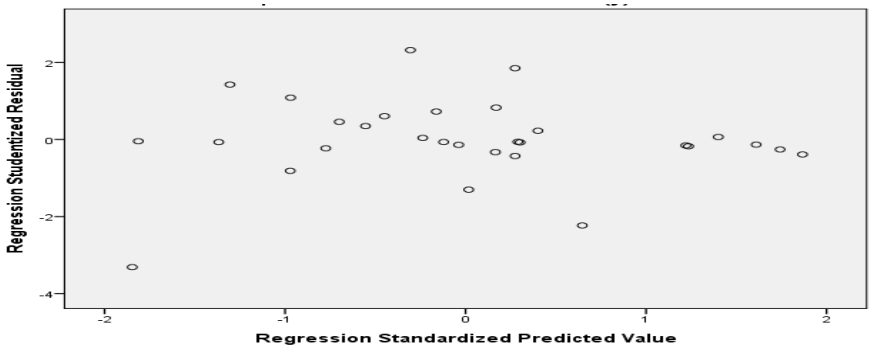
Tabel 4 Hasil uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	T	Sig.	Collinearity Statistics Tolerance	Collinearity Statistics VIF
(Constant)	-5,176	8,120		-,637	,529		
Mv (X1)	,803	,215	,553	3,744	,001	,953	1,050
Us (X2)	,319	,231	,265	1,385	,178	,569	1,757
TP (X3)	,149	,244	,119	,613	,545	,551	1,813

a. Dependent Variable: PK (y)
Sumber: *Hasil Output SPSS versi 23 (data diolah2022)*

Hasil diatas yang ditunjukkan dalam table 7 bahwa nilai tolerance pada variable penelitian lebih besar dari 0,1. Sedangkan nilai VIF dari seluruh variable lebih kecil dari 10,00. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa ketiga variable independen penelitian ini terbebas dari multikolinearitas.

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat model regresi dalam penelitian ini terkait dengan varian residual. Berikut hasil pengolahan data:



Gambar 2 : Uji Heterokedastisitas

Sumber: *Hasil ouput SPSS 23 (data diolah 2022)*

Dari diagram diatas menunjukkan bahwa data penelitian ini menyebar dengan tidak membentuk suatu pola tertentu sehingga dapat dinyatakan bahwa regresi penelitian ini terbebas dari indikasi heteroskedastisitas.

Uji Koefisien Determinasi

Dari hasil pengolahan data yang dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS diperoleh hasil, diantaranya:

Tabel 5 Uji koefisien Determinan (R2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,678[a]	,459	,397	2,757

a. Predictors: (Constant), TP, Mv, Us

Sumber: *Hasil output SPSS 23 (data diolah 2021)*

Hasil tersebut memperlihatkan bahwa besarnya variable independen (Mv, Us, TP) memberikan pengaruh terhadap variable dependen (PK) sebesar 45,9 % sedangkan 54,1 % dipengaruhi oleh variable-variabel lain yang tidak masuk dalam model regresi di penelitian ini.

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil pengolahan data terkait dengan regresi berganda;

Tabel 6 Analisis Regresi

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1,618	6,473		,250	,805
	Mv (X1)	,584	,171	,496	3,414	,002
	Us (X2)	,277	,184	,284	1,509	,143
	TP (X3)	,199	,194	,196	1,025	,315

a. Dependent Variable: PK (Y)

Sumber: Hasil output SPSS 23(data diolah 2022)

Persamaan regresi penelitian dapat dibentuk dari hasil yang diperoleh dari tabel 6

diatas, yaitu:

PK= 1,618+0,584Mv + 0,277Us + 0,199TP+e

Nilai konstanta sebesar 1,618, dimana pada posisi variable independent dalam penelitian tidak bergerak (nilai 0), nilai produktivitas karyawan sudah berada pada nilai 1,618. Dengan diperolehnya nilai koefisien motivasi sebesar 1 persen dengan kondisi variable lain konstan maka produktivitas karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,584 persen. Demikian juga dengan usia karyawan yang masih produktif menjadikan produktivitasnya mengalami peningkatan sebesar 0,277 persen. Tingkat pendidikan karyawan yang meningkat akan mengakibatkan produktivitas karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,199 persen.

Uji Hipotesis

Hasil pengolahan data untuk pengujian hipotesis secara parsial, yaitu:

Tabel 7 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1,618	6,473		,250	,805
	Mv (X1)	,584	,171	,496	3,414	,002
	Us (X2)	,277	,184	,284	1,509	,143
	TP (X3)	,199	,194	,196	1,025	,315

a. Dependent Variable: PK (y)

Sumber: hasil output SPSS (data diolah 2022)

Berdasarkan hasil diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi motivasi 0,002 lebih kecil dari nilai tolerance 0,05, artinya motivasi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (persero) Afdeling V Perkebunan Marpinggan.

Nilai signifikansi usia sebesar 0,143 lebih besar besar nilai tolerance 0,05, yang mengindikasikan bahwa tingkat usia karyawan tidak memberikan efek terhadap produktivitas kerja pada PT. Perkebunan Nusantara III (persero) Afdeling V Perkebunan Marpinggan. Hasil signifikansi dari variable tingkat pendidikan sebesar 0,314 lebih besar dari nilai 0,05, sehingga didapat dinyatakan bahwa tingkat pendidikan karyawan tidak memberikan efek yang berarti terhadap produktivitas kerja.

Secara simultan motivasi, usia dan tingkat pendidikan memberikan pengaruh dalam meningkatkan produktivitas karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (persero) Afdeling V Perkebunan Marpinggan. Hal ini dapat diketahui dengan nilai F_{hitung} yang diperoleh sebesar 7,366 yang lebih besar dari nilai F_{tabel} sebesar 2,96.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan

Penelitian ini menemukan hasil bahwa seorang karyawan yang termotivasi oleh pimpinan perusahaan akan dapat meningkatkan semangatnya untuk melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggungjawab sehingga produktivitas karyawan tersebut meningkat. Sejalan dengan teori yang diungkapkan Maslow dimana seseorang yang sudah

mempunyai dorongan dalam dirinya akan menyebabkan karyawan tersebut akan berbuat dengan maksimal karena terkait dengan pemenuhan kebutuhannya. Jika seorang karyawan merasa bahwa dengan pekerjaan yang diamanahkan kepadanya dapat memenuhi kebutuhan hidup dan keluarganya maka akan muncul dorongan dalam dirinya untuk berbuat dengan maksimal.

Temuan penelitian sejalan dengan penelitian (Laksmiari, 2019) motivasi yang mampu dibangkitkan oleh perusahaan dalam diri setiap karyawannya akan mengakibatkan hal yang positif bagi karyawan yaitu produktivitasnya akan meningkat sehingga target yang digariskan perusahaan akan tercapai dengan sendirinya atau bahkan melebihinya.

Pada dasarnya setiap manusia dalam melakukan suatu aktivitas mempunyai tujuan masing-masing. Demikian juga dalam hal bekerja, setiap karyawan pasti mempunyai tujuan dalam melaksanakan pekerjaan. Karyawan tersebut akan melaksanakan pekerjaannya dengan baik jika karyawan tersebut merasa bahwa tujuan yang diharapkannya dapat tercapai dalam melaksanakan pekerjaan tersebut. Untuk itu perusahaan harus dapat memperhatikan faktor ini, karena akan menjadi salah satu faktor penentu dalam meningkatkan produktivitas perusahaan.

Pengaruh Usia Terhadap Produktivitas Karyawan

Temuan penelitian ini adalah usia karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (persero) Perkebunan Marpinggan tidak memberikan efek terhadap produktivitas kerjanya. Hasil ini bertentang dengan teori yang menyatakan bahwa tingkat usia berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja karena berkaitan dengan kemampuan fisik seseorang. Karyawan yang memiliki usia yang lebih mudah akan mempunyai fisik yang lebih kuat ketimbang karyawan yang usianya yang lebih tua. Dengan kemampuan fisik yang dimiliki karyawan akan menyebabkan tingkat produktivitasnya akan lebih baik.

Usia seseorang terhitung sejak mulai dilahirkan sampai dengan berulang tahun, semakin meningkat usia seseorang maka tingkat kematangan dan kekuatan fisik akan menjadi lebih matang baik dalam berpikir maupun bekerja. Sejalan dengan penelitian (Aprilyanti, 2017) yang menemukan usia karyawan tidak mempengaruhj efektivitas kerjanya, namun dilihat dari nilai koefisiennya memberikan tanda positif, artinya usia karyawan memberikan efek positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

Dalam penelitian ini usia tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Hal ini disebabkan karena situasi pada PT. Perkebunan Nusantara III (persero) Afdeling V Perkebunan Marpinggan, dimana kondisi karyawan rata-rata masih dalam usia yang produktif. Selain itu sekalipun terdapat beberapa karyawan yang sudah berusia yang lebih tua masih tetap mempunyai produktivitas yang tinggi karena karyawan seperti ini mempunyai keunggulan tentang pengalaman dalam menjalankan pekerjaannya.

Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap produktivitas karyawan

Penelitian menyatakan bahwa tingkat pendidikan seorang karyawan pada PT. PT. Perkebunan Nusantara III (persero) Afdeling V Perkebunan Marpinggan tidak memberikan efek dalam tingkat produktivitas kerjanya. Hasil ini bertentangan dengan teori yang diungkapkan oleh Andrew E. dan lestari yaitu bahwa pendidikan seseorang akan memudahkan dalam hal mengenai pemahaman terhadap sesuatu dan lingkungan

kehidupan dimana dia berada secara menyeluruh. Dengan pendidikan seseorang akan memiliki penetahuan, kecakapan/ ketrampilan, sikaf dan karakter yang lebih matang.

Hasil penelitian ini jika dilihat dari penelitian terdahulu sejalan dengan penelitiannya Prabowo yang juga menemukan hasil tidak adanya efek yang diberikan tingkat pendidikan seorang pegawai dalam menghasilkan produktivitas kerja.

Pada PT. Perkebunan Nusantara III (persero) Afdeling V Perkebunan Marpinggan merupakan perusahaan yang bergerak dibidang industry karet dan sawit, dimana dalam proses penanganan pekerjaan yang sangat diperlukan adalah skill, kemampuan, fisik dan pengalaman. Sekalipun karyawan tersebut mempunyai tingkat pendidikan yang tinggi namun jika tidak mempunyai skill, kemampuan terkait dengan industry karet dan sawit maka tidak akan memberikan efek terhadap produktivitas kerjanya. Jadi kemungkinan inilah yang menjadi alasan rasional atas ketidak berpengaruhnya tingkat pendidikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

Berdasarkan proses yang telah dilakukan dalam penelitian ini dengan kajian melalui teori, penelitian empiris dan pengolahan data, maka dapat ditarik beberapa hal penting diantaranya; bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh yang dignifikan dan positif terhadap produktivitas karyawan, sedangkan usia kerja dan tingkat pendidikan tidak memberikan pengaruh dalam upaya peningkatan produktivitas karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (persero) Afdeling V Perkebunan Marpinggan.

Keterbatasan penelitian ini kemungkinan dapat terletak pada ketidakjujuran para responden dalam menjawab pernyataan-pernyataan angket yang kemungkinan dapat menimbulkan bias. Selanjutnya bahwa motivasi, usia kerja dan tingkat pendidikan tidak merrupakan varibel yang hanya mempengaruhi produktivitas kerja, masih banyak lagi variabel lain sehingga masih membuka peluang bagi peneliti lain untuk melanjutkan penelitian kedepannya.

REFERENSI

Afandi, F. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management.* Yogyakarta: Deepublis.

Alma, B.,&, D. J. (2009). *Manajemen Bisnis Syariah.* Bandung: Alfabeta.

Aprilyanti, S. (2017). Pengaruh Usia dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Sistem Ekonomi dan Manajemen Industri, 1*(2).

Fahmi, I. (2014). *Manajemen Produksi dan Operasi.* Bandung: Alfabeta.

Hasibuan, M. S. (2005). *Oganisasi dan motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas.* Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Hoetomo. (2015). *Upaya Pengawasan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan.*

Kadarisman. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Laksmiari, N. P. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Udiksha, 11*(1).

Laminia, D. (2018, Agustus). Hubungan Motivasi dan Masa Kerja dengan Produktivitas Pekerja pada Home Industry. *Journal The Indonesia Of Occupational Safety and Health, 7*(2).

Lubis, Y. (2014, Oktober). Pengaruh Jam Kerja, Upah dan Usia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Agribisnis Sumatera Utara, 7*(2).

Mandang, E. F., & Dkk. (2017, September). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Emba, 5*(3).

Mangkunegara, A. P. (2006). *Evaluasi Kinerja SDM.* Bandung: PT. Refika Aditama.

Nainggolan, R., Purwako, & Yuliarso. (2012). Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Pemanen Sawit. *Jurnal Agrisep, 11*(1), 35-42.

Nurita, Asmadi, & Kurniawan, D. (2022, Januari Sabtu). Wawancara terkait produktivitas kerja karyawan. (S. Wahyuni, Interviewer)

Pamungkas, A. D., & Prasetya. (2017). Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kemampuan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis, 43*(1), 96-103.

Prabowo, B. P. (2016). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Penempatan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Indutri Kapal Indonesia. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi, 16*(4).

Rampisela, V. A., & Dkk. (2020, Januari). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Dayana Cipta. *Jurnal Emba, 8*(1).

Riswayadi, B. (2015). Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis, 1*(1).

Safira, R. A. (2020). Hubungan antara keluhan kelelahan Subjektif, Umur dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Jurnal Fatelehan, 7*(2).

Suhardjo. (2007). *Program Kerja Perusahaan.* Jakarta, Indonesia.

Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Kencana.

Ukkas, I. (2019). Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Industri Kecil.

Wirawan, K. B., & Susila, G. (2014). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurusan Manajemen, 4*(1), 1-10.

Yasin, M., & dkk. (2016). Analisis Faktor Usia, Gaji dan Beban Tanggungan Terhadap Produksi Home Industri Sepatu. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 1*(1).