

Analisis Produktivitas Kinerja Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III Medan

Denita Graseia Simamora¹ Muhammad Agung Anggoro^{✉2} Sarah Fa Salsabila Nasution³,
Pernando Sikettang⁴

^{1,2,3,4} Manajemen, Universitas Prima Indonesia

DOI : <https://doi.org/10.37531/sejaman.v5i1.1674>

Abstrak

Produktivitas kinerja karyawan memegang peranan penting dalam kemajuan perusahaan. fungsi utama produktivitas adalah sebagai ukuran perkembangan individu dalam mengembangkan kualitas bekerja. dan secara terus menerus perkembangan individu dalam mengembangkan kualitas kerja. kegiatan penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar tingkat produktivitas, motivasi dan insentif kerja di pt perkebunan nusantara iii medan serta mengidentifikasi beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kinerja karyawan. dimana pada variabel independen pada penulisan skripsi memiliki masalah pada perusahaan tersebut, maka dari itu penulis mengambil judul ini dan melakukan uji dan analisa seberapa tinggi atau rendahnya variabel independen terhadap variabel dependen. penelitian dilakukan pada bulan februari 2022 hingga selesai. pendekatan penelitian yang digunakan penulis ialah penelitian kualitatif dan jenis penelitian deskriptif kualitatif serta sifat penelitian yang digunakan ialah penelitian case study. kemudian pengolahan data menggunakan uji asumsi klasik, kemudian menggunakan analisis regresi linier berganda serta bagian akhir yaitu uji hipotesis. kesimpulan yang didapat penulis secara simultan dan secara parsial variabel produktivitas (x1), motivasi (x2), dan insentif (x3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di era pandemi pada pt. perkebunan nusantara iii medan.

Kata Kunci: Produktivitas, Motivasi, Insentif, Kinerja Karyawan .

Copyright (c) 2022 Muhammad Agung Anggoro

✉ Corresponding author :

Email Address : muhammadagunganggoro@unprimdn.ac.id

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia mempunyai peranan yang cukup baik secara perorangan atau kelompok dan sumber daya manusia ialah salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan sebuah organisasi, bahkan maju mundur perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Untuk itu setiap perusahaan perlu memperhatikan permasalahan yang terkait dengan produktivitas, motivasi, dan insentif kerja dalam perusahaan tersebut.

Produktivitas kerja karyawan diduga dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah peralatan yang kurang lengkap dan atau peralatan yang sudah tidak layak pakai, juga kurangnya komunikasi sesama karyawan dalam bekerja sehingga hasil kerja menjadi kurang optimal.

Motivasi kerja karyawan diduga dipengaruhi oleh faktor kurangnya perhatian perusahaan terhadap kesejahteraan karyawan dan mungkin juga gaji lembur karyawan yang kurang memuaskan, sehingga motivasi karyawan dalam bekerja berkurang.

Insentif kerja karyawan diduga dipengaruhi karena pemberian insentif atau bonus yang tidak tepat sasaran, sehingga mempengaruhi motivasi karyawan dalam bekerja.

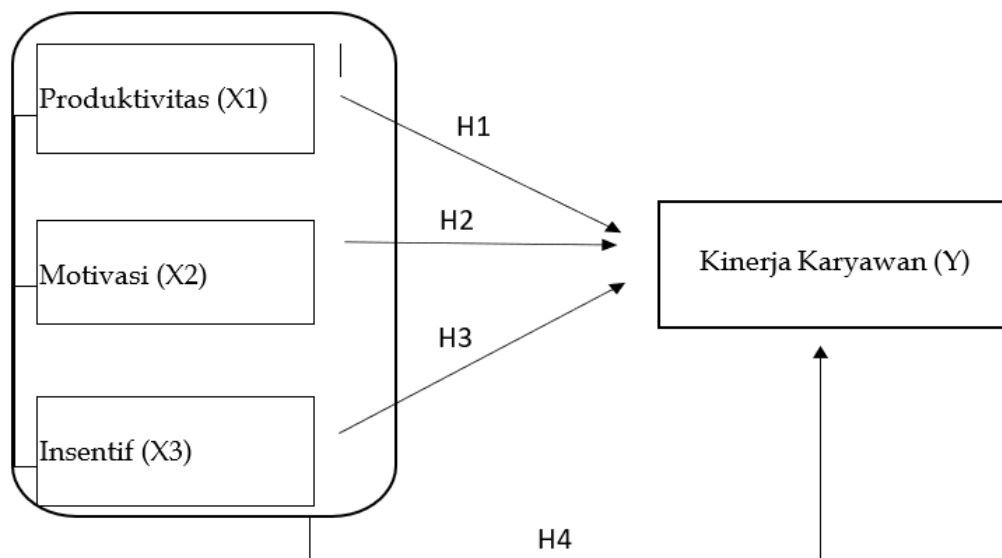
Berdasarkan uraian ini maka perlu dilakukan penelitian dengan judul : “Analisis Produktivitas Kinerja Karyawan di PTPN III Sei Batang Hari”

Menurut Lockett (1992), kinerja adalah usaha pengembangan pegawai oleh perusahaan untuk mencapai tujuan bersama dalam perusahaan dengan memberikan dukungan atau dorongan seperti motivasi, juga dapat berupa insentif kerja sehingga karyawan memiliki target untuk melakukan pekerjaan mereka dengan produktif.

Indikator-indikator Kinerja: Menurut Mathis dan Jackson (2006), menjelaskan bahwa indikator kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas dari hasil kemampuan karyawan terkait dengan jumlah aktivitas yang dilakukan
2. Kualitas dari hasil pekerjaan yang dilakukan karyawan yang dapat dilihat dari segi ketelitian, keterampilan dan kecakapan kerja.
3. Ketepatan waktu dari hasil kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan.
4. Kemampuan bekerja sama karyawan dengan rekan kerja dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

H1 Produktivitas (X1) berpengaruh terhadap hasil kerja karyawan (Y)

H2 Motivasi (X2) berpengaruh terhadap hasil kerja karyawan (Y)

H3 Insentif (X3) berpengaruh terhadap hasil kerja karyawan (Y)

H4 X1, X2, X3 berpengaruh terhadap hasil kerja karyawan (Y)

METODOLOGI

Penelitian ini berlokasi di Jl Sei Batang Hari No.2, Simpang Tanjung, Medan Sunggal

Kecamatan Medan Sunggal, Kota Medan, Sumatera Utara. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Case Study kualitatif, yaitu untuk meneliti suatu kejadian, program, proses, atau aktivitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Data Penelitian

Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian adalah dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Model regresi yang digunakan adalah sebagai berikut :

Tabel 2
Analisis Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	8,304	1,892		4,390	,000
	Produktivitas	,089	,081	,150	2,986	,011
	Motivasi	,377	,126	,498	2,993	,020
	Insentif	,092	,104	,115	3,816	,002

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (Data Diolah)

Kinerja = 8,304 + 0,089 Produktivitas (X1) + 0,377 Motivasi (X2) + 0,092 insentif (X3)

Makna dari persamaan regresi linear berganda diatas adalah :

1. Konstantan sebesar 8,304 menyatakan bahwa jika produktivitas, motivasi dan insentif bernilai konstan atau 0 maka kinerja sebesar 8,304 satuan.
2. Koefisien regresi produktivitas (X1) sebesar 0.089 dan bernilai positif, artinya apabila produktivitas ditingkatkan sebesar 1 satuan maka mengakibatkan peningkatan kinerja sebesar 0,089 satuan.
3. Koefisien regresi motivasi (X2) sebesar 0,377 dan bernilai positif, artinya apabila motivasi ditingkatkan sebesar 1 satuan maka mengakibatkan peningkatan kinerja sebesar 0,377 satuan.
4. Koefisien regresi insentif (X3) sebesar 0,092 dan bernilai positif, artinya apabila produktivitas ditingkatkan sebesar 1 satuan maka mengakibatkan peningkatan kinerja sebesar 0,092 satuan.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji F bertujuan untuk mencari apakah variabel independen secara bersama-sama (stimultan) mempengaruhi variabel dependen. Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh dari seluruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Hasil uji hipotesis secara simultan adalah sebagai berikut :

Tabel 3
Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	31,329	3	10,443	17,039	,000 ^b
	Residual	34,321	56	,613		
	Total	65,650	59			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Insentif, Produktivitas, Motivasi

Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (Data Diolah)

Dari tabel diatas maka,

$F_{\text{tabel}} = 2,77$

$F_{\text{hitung}} = 17,039$

Hasil pengujian diperoleh nilai $F_{\text{hitung}} 17,039 > F_{\text{tabel}} 2,77$ dan probabilitas signifikansi $0,000 > 0,05$, berarti H_a diterima dan H_0 ditolak maka dapat disimpulkan bahwa produktivitas, motivasi dan insentif berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III Medan.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

Berikut hasil uji hipotesis secara parsial :

Tabel 4
Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Coefficients ^a						
	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	8,304	1,892		4,390	,000
	Produktivitas	,089	,081	,150	2,986	,011
	Motivasi	,377	,126	,498	2,993	,020
	Insentif	,092	,104	,115	3,816	,002

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (Data Diolah)

$t_{\text{tabel}} = 2,002$

1. Uji hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,986 > 2,002$ dan nilai signifikan yang diperoleh $0,011 < 0,05$ berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu secara parsial Produktivitas (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja
2. Uji hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,993 > 2,002$ dan nilai signifikan yang diperoleh $0,020 < 0,05$ yang dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu secara parsial motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja
3. Uji hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,816 > 2,002$ dan nilai signifikan yang diperoleh $0,002 < 0,05$ yang dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu secara parsial insentif (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Produktivitas terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa produktivitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Medan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,986 > 2,002$ dan nilai signifikan sebesar $0,011 < 0,05$. Hasil penelitian sesuai dengan yang diungkapkan Daryanto (2012:41), Produktivitas adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah barang dan atau jasa yang diproduksi) dengan sumber (jumlah tenaga kerja, modal, tanah, energi, dan sebagainya) untuk menghasilkan hasil tersebut. Sehingga produktivitas sangat mempengaruhi hasil dari kinerja.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III Medan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,993 > 2,002$ dan nilai signifikan sebesar $0,020 < 0,05$. Hasil penelitian ini sesuai dengan yang diungkapkan Hasibuan dalam (Sutrisno, 2017) Mengemukakan bahwa motivasi adalah perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

3. Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III Medan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,816 > 2,002$ dan nilai signifikan sebesar $0,002 < 0,05$. Hasil penelitian ini sesuai dengan yang diungkapkan Samsudin (2006: 194) definisi insentif adalah pemberian upah atau gaji yang berbeda yang tidak didasarkan pada evaluasi pekerjaan tetapi berdasarkan perbedaan dalam kinerja pekerjaan.

SIMPULAN

Secara parsial bahwa variabel produktivitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III Medan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,986 > 2,002$ dan nilai signifikan sebesar $0,011 < 0,05$.

Secara parsial bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III Medan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,993 > 2,002$ dan nilai signifikan sebesar $0,020 < 0,05$.

Secara parsial bahwa variabel insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III Medan dengan nilai thitung > ttabel atau $3,816 > 2,002$ dan nilai signifikan sebesar $0,002 < 0,05$.

Secara simultan bahwa variabel produktivitas, motivasi dan insentif berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Medan dengan nilai Fhitung $17,039 > Ftabel 2,77$ dan probabilitas signifikansi $0,000 > 0,05$, berarti H_a diterima dan H_0 ditolak, dari variabel dependen dan kinerja yang dapat dijelaskan oleh variabel independen produktivitas, motivasi dan insentif sedangkan sisanya 55% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak digunakan pada penelitian ini.

Referensi :

- A.A.Anwar Prabu Mangkunegara, 2009. Manajemen sumber daya manusia. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Anoraga Panji, 2014. Psikologi Kerja. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Burhanuddin Yusuf, Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah, (Jakarta: Rajawali Pers, 2015).
- Busro, Muhammad. 2018. Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Drs. H. Malayu, S.P. Hasibuan, 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Cetakan 9. PT. Bumi Aksara.
- Ghozali, Imam. 2001. Aplikasi Analisis dengan Program SPSS. Undip: Semarang.
- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan Ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Husein Umar, 2009. Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis (Edisi Kedua). Rajagrafindo Persada Jakarta.
- Lockett, J. 1992. Effective Performance Management. London: Kogan Page.
- Mangkunegara Anwar Prabu, 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Marwansyah, 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Alfabeta: Bandung.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson, 2006. Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Moeheriono. 2012. "Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi". Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Pedoman Penyusunan Skripsi. 2017. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muria Kudus.
- Robbins, S.P. 2006. Perilaku Organisasi (edisi 10). PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Sarwoto. 2010. Dasar-Dasar Organisasi Dan Manajemen. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Simamora, Henry. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sukardi. (2008). Metodologi Penelitian Pendidikan, Kompetensi dan Praktiknya. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Sutrisno, E. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana, Jakarta.