



**FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI KOPI PADA PERUSAHAAN
DAERAH PERKEBUNAN (PDP) KAHYANGAN JEMBER**

*Factors that Influence the Employee Productivity of the Coffee Production
Plants Part (PDP) In Kahyangan Jember*

SKRIPSI

Oleh :
PUTRA SEPTIYAN SYAH
NIM. 120810101038

**JURUSAN ILMU EKONOMI DAN STUDI PEMBANGUNAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS JEMBER
2019**



**FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI KOPI PADA PERUSAHAAN
DAERAH PERKEBUNAN (PDP) KAHYANGAN JEMBER**

*Factors That Influence The Employee Productivity Of The Coffee Production
Part In Kahyangan Jember Plants (Pdp)*

SKRIPSI

diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat
untuk menyelesaikan Program Studi Ekonomi Pembangunan (S1)
dan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

Oleh

**PUTRA SEPTIYAN SYAH
NIM 120810101038**

**JURUSAN ILMU EKONOMI DAN STUDI PEMBANGUNAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS JEMBER
2019**

**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS JEMBER – FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

SURAT PERNYATAAN

Nama : Putra Septiyan Syah
NIM : 120810101038
Jurusan : Ekonomi dan Bisnis
Konsentrasi : Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan
Judul : Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan
Bagian Produksi Kopi pada Perusahaan Daerah Perkebunan
(PDP) Kahyangan Jember

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang saya buat adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali apabila dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya, dan belum pernah diajukan pada institusi manapun, serta bukan karya jiplakan milik orang lain. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, tanpa adanya paksaan dan tekanan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata dikemudian hari pernyataan yang saya buat ini tidak benar.

Jember, 28 Januari 2019

Yang menyatakan,

Putra Septiyan Syah
NIM : 120810101038

LEMBAR PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja
Karyawan Bagian Produksi Kopi pada Perusahaan Daerah
Perkebunan (PDP) Kahyangan Jember

Nama Mahasiswa : Putra Septiyan Syah

NIM : 120810101038

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jurusan : Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan

Konsentrasi : Ekonomi Sumber Daya Manusia

Tanggal Persetujuan :

Pembimbing I

Pembimbing II

Dra. Nanik Istiyani, M.Si
NIP. 196101211987022002

Fajar Wahyu Prianto S.E, M.E
NIP. 1981033020050110003

Mengetahui,
Ketua Jurusan

Dr. Herman Cahyo Diarto S.E, M.P
NIP. 197207131999031001

JUDUL SKRIPSI

**FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI KOPI PADA PERUSAHAAN
DAERAH PERKEBUNAN (PDP) KAHYANGAN JEMBER**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama Mahasiswa : Putra Septiyan Syah

NIM : 120810101038

Jurusan : Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan

telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal:

dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

SUSUNAN TIM PENGUJI

1. Ketua : Dr. Herman Cahyo Diarto S.E, M.P (.....)
NIP. 197207131999031001
2. Sekretaris : Aisah Jumiati, S.E, M.P. (.....)
NIP. 196809261994032002
3. Anggota : Dr. Duwi Yunitasari, SE. ME (.....)
NIP. 197806162003122001

Foto 4 X 6
warna

Mengetahui/Menyetujui,
Universitas Jember
Fakultas EkonomiDekan,

Dr. Muhammad Miqdad S.E., M.M, Ak

PERSEMBAHAN

Dengan rasa syukur kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga laporan ini dapat terselesaikan dengan baik dan lancar. Laporan ini saya persembahkan untuk :

1. Kedua orang tua, terimakasih yang tak terhingga ananda ucapkan atas doa, dukungan, kasih sayang, kerja keras, kesabaran dan pengorbanan selama ini.
2. Keluarga besar, terimakasih atas dukungan,doa dan kebersamaannya selama ini.
3. Seluruh teman-teman di Jurusan Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan khususnya angkatan 2012, Maulana Dani, tata, selly, tacik, okik, dan teman-teman yang ada diluar kampus Putra god, bima dombleh, ghani, bang jee dan teman-teman yang lain terima kasih banyak.

MOTTO

“Bila aku disuruh memilih antara ilmu dan harta, tentu aku akan memilih ilmu karena ilmu bisa memelihara harta, akan tetapi harta tidak bisa memelihara ilmu”

-Ali bin Abi Tholib

Lakukan apa yang kamu inginkan, tak peduli orang berkata apa dan itu semua untuk diri sendiri dan jiwamu

- Putra Gridu

FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI KOPI PADA PERUSAHAAN DAERAH
PERKEBUNAN (PDP) KAHYANGAN JEMBER

Putra Septiyan Syah

*Jurusan Ilmu ekonomi dan Studi Pembangunan, Fakultas ekonomi,
Universitas Jember*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas kerja pekerja bagian produksi kopi perkebunan di Jember. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *explanatory research*. Populasi dari penelitian ini adalah pekerja tetap perkebunan-perkebunan di Jember sebesar 422 pekerja bagian produksi kopi dengan teknik pengambilan sampel adalah random sampling. Data dianalisis dengan regresi, uji t dan uji f. Hasil dari penelitian ini adalah ada pengaruh yang signifikan baik secara parsial ataupun simultan usia (X_1), pendidikan (X_2), pengalaman (X_3) terhadap produktivitas (Y) perkebunan pada pekerja perkebunan kopi di Jember.

Kata Kunci: usia, pendidikan, pengalaman, produktivitas

*Factors That Influence The Employee Productivity Of The Coffee Production
Part In Kahyangan Jember Plants (Pdp)*

Putra Septiyan Syah

*Department of Economics and Development Study, the Faculty Economics,
Jember University*

ABSTRACT

This study aims to determine the factors that affect the work productivity of workers in coffee production in Jember. The type of research used in this study is the explanatory research method. The population of this study is the permanent workers of plantations in Jember in the amount of 422 workers in the coffee production section with the sampling technique being random sampling. Data were analyzed by regression, t test and f test. The results of this study are that there are significant effects either partially or simultaneously age (X1), education (X2), experience (X3) on productivity (Y) of plantations on coffee plantation workers in Jember.

Keywords: age, education, experience, productivity

RINGKASAN

Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Kopi pada Perusahaan Daerah Perkebunan (PDP) Kahyangan Jember ;Putra Septiyan Syah, 120810101038; 2019;34 halaman; Program Studi Ilmu Ekonomi; Jurusan Ekonomi; Fakultas Ekonomi dan Bisnis; Universitas Jember.

Perkebunan merupakan salah satu potensi sub sektor pertanian yang berharga dan digali oleh pemerintah dalam upaya menegakkan perekonomian rakyat dan pembangunan ekonomi Indonesia. Salah satu komoditi perkebunan terpenting dalam perekonomian Indonesia adalah kopi. Perkebunan merupakan subsektor yang berperan penting dalam perekonomian nasional melalui kontribusi dalam pendapatan nasional, penyediaan lapangan kerja, penerimaan ekspor, dan penerimaan pajak.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas kerja pekerja bagian produksi kopi perkebunan di Jember

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *explanatory research*. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Dalam penelitian kuantitatif, analisis data menggunakan statistik. Populasi dari penelitian ini pekerja tetap perkebunan-perkebunan di Jember sebesar 422 pekerja bagian produksi kopi dengan teknik pengambilan sampel adalah random sampling. Data dianalisis dengan regresi, uji t dan uji f.

Hasil dari penelitian ini adalah secara bersama-sama menunjukkan bahwa usia, pendidikan, pengalaman berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja bagian produksi kopi pada Perusahaan Daerah Perkebunan (PDP) Kahyangan Jember dengan nilai $F_{hitung} = 31.962 > \text{nilai } F_{tabel} = 2.85$. Pengujian secara parsial menuntukkan bahwa usia (X_1), pendidikan (X_2), pengalaman (X_3) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas dengan nilai t hitung 3.054, 4.541, 4.951 dengan $t_{hitung} > t_{tabel} 2.02439$ dengan persamaan regresi $Y = -69835.187 + 0.283X_1 + 0.411X_2 + 0.469X_3$

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan baik secara parsial ataupun simultan usia (X_1), pendidikan (X_2), pengalamani (X_3) terhadap produktivitas kerja pekerja bagian produksi kopi perkebunan di Jember.

SUMMARY

Factors That Influence The Employee Productivity Of The Coffee Production Part In Kahyangan Jember Plants (Pdp); Putra Septiyan Syah, 120810101038; 2019; 64 pages; Economics Study Program; Faculty of Economics; Economics and Business Faculty; University of Jember.

Plantations are one of the potential agricultural sub-sectors that are valuable and excavated by the government in an effort to uphold the people's economy and Indonesia's economic development. One of the most important plantation commodities in the Indonesian economy is coffee. Plantation is a sub-sector that plays an important role in the national economy through contributions in national income, provision of employment, export revenues, and tax revenues.

This study aims to determine the factors that affect the work productivity of workers in coffee production in Jember

The type of research used in this study is the explanatory research method. This study uses a quantitative approach. In quantitative research, data analysis uses statistics. The population of this study is the permanent workers of plantations in Jember totaling 422 workers in the coffee production section with the sampling technique being random sampling. Data were analyzed by regression, t test and f test.

The results of this study are jointly showing that age, education, experience affect the productivity of the coffee production workforce in the Plantation Company (PDP) Kahyangan Jember with the value of $F_{count} = 31.962 > F_{table}$ value = 2.85. Partial testing shows that age (X1), education (X2), experience (X3) has a significant effect on productivity with t count 3.054, 4.541, 4,951 with t count > t table 2.02439 with regression equation $Y = -69835,187 + 0.283X1 + 0.411X2 + 0.469X3$

Based on the results of the study it can be concluded that there is a significant influence either partially or simultaneously age (X1), education (X2), experiential (X3) on the work productivity of workers in coffee production in Jember.

PRAKATA

Puji syukur kehadiran Allah SWT. Yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul “Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Kopi pada Perusahaan Daerah Perkebunan (PDP) Kahyangan Jember“ dapat diselesaikan dengan baik oleh peneliti.

Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak baik itu berupa motivasi, nasehat, tenaga, pikiran, materi, dan saran maupun kritik yang membangun. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu Dra. Nanik Istiyani, M.Si selaku Dosen Pembimbing I yang telah bersedia membimbing penulis dan dukungan untuk menyusun tugas akhir yang baik dan tulus ikhlas;
2. Bapak Fajar Wahyu Prianto S.E, M.E selaku Dosen Pembimbing II yang bersedia meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan baik saran maupun kritik dan pengarahan dengan ketulusan dan kesabaran dalam menyelesaikan skripsi ini;
3. Bapak Dr. Muhammad Miqdad S.E., M.M, Ak selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Jember;
4. Bapak Dr. Herman Cahyo Diarto S.E, M.P selaku Kaprodi Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan Universitas Jember;
5. Seluruh Bapak dan Ibu dosen beserta staf karyawan di lingkungan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember serta Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis dan Perpustakaan Pusat;

Akhir kata tidak ada sesuatu yang sempurna didunia ini, penulis menyadari atas kekurangan dalam penyusunan skripsi.Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun penulis harapkan bagi penyempurnaan tugas akhir ini.Akhirnya, penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan tambahan pengetahuan bagi penulisan karya tulis selanjutnya.Amien.

Jember, 28 Februari 2019

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	ii
HALAMAN MOTTO	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
HALAMAN PEMBIMBINGAN	v
HALAMAN PENGESAHAN	vi
ABSTRAK.....	viii
ABSTRACT	ix
RINGKASAN.....	x
SUMMARY	xi
PRAKATA	xii
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	6
2.1 Produktivitas	6
2.2 Usia	10
2.3 Pendidikan	11
2.4 Pengalaman Kerja	12
2.5 Hubungan Variabel Bebas Terhadap Variabel Terikat	13
2.6 Tinjauan Penelitian Sebelumnya.....	14
2.7 Kerangka Konseptual	14
2.8 Hipotesis	15
BAB III METODE PENELITIAN	16
3.1 Rancangan Penelitian	16
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian.....	16
3.3 Jenis Data dan Sumber Data Penelitian.....	16
3.4 Tahap Penentuan Populasi dan Sampel.....	17
3.5 Variabel Penelitian.....	18
3.6 Metode Pengumpulan Data	19
3.7 Metode Analisis Data	20
3.8 Uji Asumsi Klasik	21

3.9 Definisi Operasional Variabel	22
BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN	24
4.1 Hasil Penelitian.....	24
4.2 Uji Asumsi Klasik.....	25
4.3 Analisis Data.....	26
4.4 Pembahasan.....	30
BAB 5. PENUTUP	33
5.1 Kesimpulan.....	33
5.2 Saran.....	33
DAFTAR PUSTAKA	34
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1: Deskripsi Variabel Penelitian	24
Tabel 4.2 Hasil Uji Multikolinearitas	25
Tabel 4.3 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	27
Tabel 4.4 Hasil Uji F.....	28
Tabel 4.9 Hasil Uji T	29

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Uji Heterokedastisitas	26
---	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner
Lampiran 2 Tabulasi Data
Lampiran 3 Deskriptif
Lampiran 4 Regresi
Lampiran 5 Asumsi Klasik
Lampiran 6 Tabel T
Lampiran 7 Tabel F

BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkebunan merupakan salah satu potensi sub sektor pertanian yang berharga dan digali oleh pemerintah dalam upaya menegakkan perekonomian rakyat dan pembangunan ekonomi Indonesia. Salah satu komoditi perkebunan terpenting dalam perekonomian Indonesia adalah kopi. Kopi merupakan salah satu hasil komoditi perkebunan yang memiliki nilai ekonomis yang cukup tinggi diantara tanaman perkebunan yang lainnya dan berperan penting sebagai sumber devisa Negara. Kopi menjadi andalan ekspor negara-negara berkembang di dunia seperti Brazil, Indonesia dan negara-negara penghasil kopi lainnya. Dengan permintaan yang cukup tinggi rata rata 124.000 ton dengan harga pada tahun 2012 rata rata Rp 17.500/kg untuk memenuhi kebutuhan pasar di dunia seperti Amerika, Jerman dan Jepang. Namun, akibat tidak seimbangnya antara permintaan dan ketersediaan komoditas kopi ini menyebabkan harga kopi menjadi fluktuatif (Rahardjo,2012). Kopi tidak hanya berperan penting sebagai sumber devisa melainkan juga merupakan sumber penghasilan bagi bagi tidak kurang dari satu setengah juta jiwa petani kopi di Indonesia (Rahardjo, 2012).

Data Kementerian Perdagangan RI mencatat realisasi ekspor kopi hingga september tahun 2016 ini mencapai US\$650,2 juta atau sekitar Rp 8,7 triliun, hal tersebut menunjukkan jika kopi produksi Indonesia makin menjadi primadona di pasar global. dan Indonesia menjadi salah satu penghasil kopi terbesar di dunia setelah Brazil, Vietnam dan Kolombia. Sedangkan daerah yang berkontribusi dalam produksi kopi tersebut salah satunya adalah Jawa timur. Provinsi paling ujung Jawa ini mencatat produksi kopi di tahun 2016 mengalami kenaikan hingga 67.000 ton dibandingkan periode yang sama tahun sebelumnya yang hanya sebesar 65.000 ton. Meski Jawa timur bukan sebagai daerah penyuplai terbesar produksi kopi nasional, Pemerintah Jawa timur melalui Dinas perkebunan Jawa timur (Disbun Jatim) akan memperluas 2.000 hektare (ha) lahan produksi kopi pada 2017. Perluasan lahan ini dilakukan di lahan dengan ketinggian 800 meter di atas permukaan laut (mdpl), untuk menghasilkan produksi yang bagus.

Kota Jember dikenal sebagai kota agraris yang banyak memproduksi komoditi kopi. Keadaan geografis tersebut yang mendukung Kabupaten Jember

untuk produksi tanaman kopi. Jenis kopi yang banyak diusahakan di Kabupaten Jember adalah jenis kopi robusta, meskipun terdapat beberapa wilayah dataran tinggi di Kabupaten Jember yang mengusahakan kopi arabika. Namun kopi robusta masih menduduki tingkat mayoritas dalam produksi kopi yang terdapat di Kabupaten Jember. Tingginya produksi kopi di Kabupaten Jember membuat masyarakat di daerah tersebut mengusahakan kegiatan pengolahan kopi menjadi hasil olahan yang baik untuk memperoleh profit yang lebih tinggi. Tidak sedikit agroindustri kopi yang terdapat di Kabupaten Jember. Hasil produksi kopi Kabupaten Jember yang diperoleh sangat besar pada tahun 2012 mencapai 3178 ton sedangkan pada tahun 2013 mencapai 3105 ton. Produksi kopi yang tinggi di Kabupaten Jember dikarenakan kopi merupakan komoditas perkebunan rakyat yang diusahakan hampir di seluruh Kabupaten Jember. Selain itu juga banyak perkebunan besar di Kabupaten Jember yang membudidayakan tanaman kopi. Perkebunan merupakan subsektor yang berperan penting dalam perekonomian nasional melalui kontribusi dalam pendapatan nasional, penyediaan lapangan kerja, penerimaan ekspor, dan penerimaan pajak. Pemerintah mengutamakan pada subsektor perkebunan, karena memiliki daya tarik yang tinggi untuk diekspor ke negara maju (Soediono, 1990:160). Perkebunan dibagi menjadi tiga berdasarkan jenis pengusaannya, yaitu: perkebunan rakyat, perkebunan besar swasta dan perkebunan besar negara. Terdapat tiga ciri – ciri perkebunan rakyat dilihat dari usaha taninya, yaitu: 1) Perkebunan rakyat memiliki luas areal yang diusahakan secara kecil dan perorangan; 2) Pengelolaannya masih menggunakan teknologi yang sederhana dan tradisional; 3) Perkebunan rakyat juga memiliki kelemahan pada permodalan, pemasaran dan kualitas produksinya (Ertherington, 1984:109).

PDP Kahyangan Jember sebagai BUMD dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah (Perda) Nomor 1 Tahun 1969 tentang Pendirian Perusahaan Daerah Perkebunan, dengan mengacu pada Undang-undang Nomor 5 Tahun 1962 tentang Perusahaan Daerah. PDP Kahyangan sebagai aset Pemerintah Kabupaten Jember saat ini mengelola lahan sesuai yang tercantum dalam HGU sebesar 3.800,6039 Ha, yang terbagi menjadi 3 kebun induk dan 2 kebun bagian

dengan komoditi karet dan kopi sebagai komoditi utama serta cengkeh sebagai komoditi penunjang dan saat ini sedang dikembangkan budidaya tanaman non komoditi perkebunan yang memiliki nilai ekonomi, agrowisata dan pengembangan kopi bubuk.

Sejak awal pendirian Badan Usaha Milik Daerah ini bertujuan untuk memberikan sumbangan bagi perkembangan perekonomian Daerah pada umumnya, menyelenggarakan kemanfaatan umum berupa penyediaan lapangan kerja, penyediaan barang dan atau jasa yang bermutu bagi pemenuhan hajat hidup masyarakat sesuai kondisi, karakteristik dan potensi daerah berdasarkan tata kelola perusahaan yang baik (Good Corporate Governance), memupuk laba/keuntungan dan memberikan bimbingan kegiatan kepada usaha ekonomi masyarakat di daerah PDP pernah mengalami penurunan produk hingga 50% dikarenakan anomali iklim. Tahun ini PDP hanya memproduksi kopi maksimal 900 ton karena iklim yang tidak menentu. Hal ini sangat jauh dari target yang di rencanakan PDP sebesar 1000 ton. Pendapatan Perusahaan Daerah Perkebunan (PDP) Jember bulan ini mencapai Rp3,3 miliar, sedangkan biaya produksi setiap bulannya sebesar Rp3 miliar.

Suatu sebuah perusahaan tidak akan terlepas dari individu (orang) yang turut terlibat langsung dalam operasional perusahaan. Salah satu individu tersebut adalah karyawan (tenaga kerja) yang terlibat langsung dan merupakan unsur penting dalam operasional perusahaan. Selengkap apapun dan secanggih apapun teknologi yang digunakan perusahaan, jika tidak didukung oleh karyawan yang berkualitas tidak akan memberikan manfaat bagi perusahaan. Sebagai bagian dari perusahaan, karyawan dituntut memiliki produktivitas yang tinggi agar dapat turut mendukung upaya untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Salah satu tujuan perusahaan adalah untuk memperoleh keuntungan, dari keuntungan tersebut perusahaan dapat mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan atau mungkin mengembangkan perusahaan lebih besar lagi. Tujuan tersebut dapat dicapai jika didukung oleh karyawan yang produktif, berkualitas dan berdedikasi yang tinggi untuk bekerja. Dengan karyawan yang produktif, berkualitas dan

memiliki dorongan yang tinggi untuk bekerja, maka produktivitas karyawan juga semakin tinggi sehingga tujuan perusahaan akan lebih mudah dicapai.

Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lain seperti pendidikan, keterampilan, disiplin sikap dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja teknologi, sarana produktivitas, manajemen dan kesempatan berprestasi (Kusriyanto, 1986). Produktivitas tenaga kerja merupakan faktor yang sangat penting, karena produktivitas tenaga kerja memiliki peran besar dalam menentukan sukses tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu produktivitas harus menjadi bagian yang tidak boleh dilupakan dalam menyusun strategi bisnis, yang mencakup bidang produksi, pemasaran, keuangan dan bidang-bidang lainnya.

Tenaga kerja adalah salah satu unsur penentu bagi kegiatan pertanian. Suratiyah (2006) menyatakan bahwa kelangkaan tenaga kerja berakibat mundurnya penanaman sehingga berpengaruh pada pertumbuhan tanaman, produktivitas dan kualitas produk. Pada perusahaan pertanian, peranan tenaga kerja belum sepenuhnya dapat diatasi dengan teknologi yang menghemat tenaga (teknologi mekanis). Hal ini dikarenakan selain mahal, juga ada hal-hal tertentu yang memang tenaga kerja manusia tidak dapat digantikan. Hal-hal yang mempengaruhi tenaga kerja dalam bekerja yaitu sistem upah yang diterima para pekerja. Sistem upah terdiri dari sistem borongan sesuai perjanjian pemberi kerja dengan pekerja, sistem waktu yang berdasarkan lamanya waktu pekerja, dan mg premi dengan memperhatikan produktivitas dan prestasi kerja. a. Lamanya waktu bekerja. b. Kehidupan sehari-hari pekerja yang dapat dilihat dari makanan, gizi, perumahan, kesehatan serta keadaan lingkungan. c. Kecakapan dalam bekerja d. Umur tenaga kerja, sehingga menentukan prestasi kerja seseorang.

Berdasarkan pada uraian tersebut maka perlu dilakukan pengkajian mengenai Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas kerja pekerja bagian produksi kopi perkebunan di Jember.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti merumuskan suatu masalah yakni:

- a. Apakah usia berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja bagian produksi kopi pada Perusahaan Daerah Perkebunan (PDP) Kahyangan Jember?
- b. Apakah pendidikan berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja bagian produksi kopi pada Perusahaan Daerah Perkebunan (PDP) Kahyangan Jember?
- c. Apakah pengalaman berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja bagian produksi kopi pada Perusahaan Daerah Perkebunan (PDP) Kahyangan Jember?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini antara lain:

- a. Mengetahui pengaruh usia terhadap produktivitas tenaga kerja bagian produksi kopi pada Perusahaan Daerah Perkebunan (PDP) Kahyangan Jember.
- b. Mengetahui pengaruh pendidikan terhadap produktivitas tenaga kerja bagian produksi kopi pada Perusahaan Daerah Perkebunan (PDP) Kahyangan Jember.
- c. Mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas tenaga kerja bagian produksi kopi pada Perusahaan Daerah Perkebunan (PDP) Kahyangan Jember.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian diharapkan bermanfaat bagi berbagai pihak baik perusahaan, pihak lain maupun peneliti sendiri. Adapun manfaat penelitian adalah sebagai berikut :

- a. Bagi Responden

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang akan menjadi bahan dalam menentukan dan memperbaiki pendapatan keluarga pekerja bagian produksi kopi perkebunan di Jember.

- b. Bagi Pihak Penulis

Dapat memperoleh pengetahuan yang lebih mendalam mengenai produktivitas kerja keluarga pekerja bagian produksi kopi perkebunan di Jember.

c. Bagi Pihak Lain

Sebagai tambahan referensi bagi rekan-rekan yang memerlukan sumber data dalam melakukan penelitian dengan tajuk dan objek Tugas Akhir yang sama.

BAB 2. LANDASAN TEORI

2.1 Produktivitas

Produktivitas berasal dari bahasa Inggris, *product: result, outcome* berkembang menjadi kata *productive*, yang berarti menghasilkan, dan *productivity: having the ability make or kreate, creative*. Perkataan itu dipergunakan di bahasa Indonesia menjadi produktivitas yang berarti kekuatan atau kemampuan menghasilkan sesuatu, karena dalam organisasi kerja yang akan dihasilkan adalah perwujudan tujuannya (Sedarmayanti, 2001:2)

Produktivitas mempunyai arti penting dalam meningkatkan produktivitas kerja nasional. Hal ini disebabkan karena produktivitas merupakan kekuatan untuk menghasilkan barang dan jasa. Peningkatan produktivitas juga dapat berdampak pada peningkatan standar hidup. Secara umum produktivitas diartikan sebagai hubungan antara keluaran (*output*) yang dihasilkan dengan masukan (*input*) yang sebenarnya. Dalam Laporan Dewan Produktivitas Nasional tahun 1993, dikatakan bahwa “Produktivitas mengandung sikap mental yang selalu berpandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan esok lebih baik dari hari ini” (Hasibuan, 2009: 125)

Menurut Swastha (2009: 281) “Produktivitas adalah suatu konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah barang dan jasa yang diproduksi) dengan sumber (jumlah tenaga kerja, modal, tanah, energi, dan sebagainya) yang dipakai untuk menghasilkan hasil tersebut”. Sinungan (2003: 17) mengemukakan bahwa produktivitas adalah suatu konsep yang bersifat universal yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak barang dan jasa untuk lebih banyak manusia, dengan menggunakan sumber-sumber riil yang semakin sedikit.

Menurut Siagian (2002:15) produktivitas kerja merupakan kemampuan memperoleh manfaat dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan keluaran (*output*) yang optimal, bahkan kalau mungkin maksimal. Menurut Blecher (dalam Wibowo, 2007:241) produktivitas kerja adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan yang diperlukan. Produktivitas dapat

dikuantifikasikan dengan membagi keluaran dengan masukan. Menaikan produktivitas dapat dilakukan dengan memperbaiki rasio produktivitas, dengan menghasilkan lebih banyak keluaran atau output yang lebih baik dengan tingkat masukan sumber daya tertentu

Tinggi rendahnya produktivitas kerja pegawai berhubungan dengan beberapa faktor baik yang berkaitan dengan pegawai itu sendiri, lingkungan/kebijakan perusahaan maupun kebijakan pemerintah secara keseluruhan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan dan mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Menurut Balai Pengembangan Produktivitas Daerah ada enam faktor utama yang menentukan produktivitas kerja pegawai yaitu:

- 1) sikap kerja dan etos kerja
- 2) tingkat keterampilan
- 3) hubungan tenaga kerja dan pemimpin
- 4) manajemen produktivitas
- 5) efisiensi tenaga kerja
- 6) kewirausahaan (Umar, 2004: 11)

Produktivitas kerja pegawai berhubungan dengan berbagai faktor baik yang berhubungan dengan pegawai itu sendiri, maupun faktor lain yang saling berhubungan, sehingga perlu diadakan penyederhanaan. Menurut Ravianto (dalam Assilina, 1996: 15-16) menggolongkan faktor-faktor tersebut sebagai berikut:

- 1) tingkat pendidikan

Tingkat pendidikan seorang pegawai menunjukkan tingkat pengetahuan dan pemahamannya untuk menjalankan tugas yang dihadapi secara efisien. Pengetahuan dan pemahaman pegawai akan pelaksanaan kerja sangat menentukan dalam usaha mencapai hasil-hasil kerja yang telah ditetapkan.

- 2) motivasi kerja

Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan tujuan yang dihendaki maka, perlu dipahami motivasi individu yang bekerja didalam perusahaan tersebut. Dengan mengetahui motivasi tersebut, maka pimpinan perusahaan dapat membimbing dan mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik.

3) disiplin kerja

Disiplin kerja adalah suatu sikap kejiwaan seseorang atau kelompok, yang mempunyai keinginan untuk mengikuti atau mematuhi peraturan-peraturan yang telah ditetapkan didalam suatu perusahaan. Disiplin kerja dapat dibina dan ditingkatkan melalui suatu bentuk sikap yang ditunjukkan kerja untuk dapat bekerja dan menghargai waktu dengan lebih baik.

4) sikap dan etika kerja

Merupakan suatu sikap yang harus dimiliki oleh pegawai untuk membina hubungan pegawai yang serasi, selaras, dan seimbang baik di dalam kelompok itu sendiri maupun di dalam kelompok lain yang sesuai dengan etika kerja yang berlaku di dalam suatu perusahaan.

5) gizi dan kesehatan

Kesehatan tubuh seseorang akan dipengaruhi oleh gizi dan pola makan yang dikonsumsinya setiap hari. Gizi dan pola makan yang seimbang akan berpengaruh terhadap pola pikir dan daya tahan tubuh seseorang pegawai untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik.

6) Teknologi

Dengan adanya kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang meliputi sarana dan prasarana yang serba otomatis dan semakin canggih, maka akan mempermudah manusia dalam menyelesaikan pelaksanaan tugas-tugasnya secara efektif dan efisien.

7) Manajemen

Dalam suatu perusahaan, manajemen yang efektif dan efisien adalah manajemen yang dapat mengatur dan mengarahkan semua usaha

abggota perusahaan dan pengguna sumber daya perusahaan lainnya agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

8) kesempatan untuk berprestasi

Setiap orang pasti ingin mengembangkan semua potensi yang ada di dalam dirinya. Dengan mengetahui potensi yang ada dalam dirinya, maka pegawai akan semakin terpacu dan bersemangat untuk lebih mengutamakan prestasi dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

9) lingkungan dan iklim kerja

Untuk menciptakan lingkungan dan iklim kerja yang baik diperlukan suatu hubungan komunikasi yang konstruktif dan saling mendukung antara atasan dan bawahan dalam lingkungan organisasi tersebut.

Selanjutnya menurut Sinungan (2003: 23) secara umum pengukuran produktivitas berarti perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yang sangat berbeda:

- 1) perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan, namun hanya mengetengahkan apakah meningkat atau berkurang serta tingkatannya.
- 2) perbandingan pelaksanaan satu unit (perorangan tugas, seksi, proses) dengan lainnya. Pengukuran seperti ini menunjukkan pencapaian relatif.
- 3) perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya dan inilah yang terbaik sebagai memusatkan perhatian sasaran dan tujuan.

Untuk menyusun perbandingan-perbandingan ini perlu mempertimbangkan tingkatan daftar susunan dan perbandingan pengukuran produktivitas. Paling sedikit ada 2 jenis tingkat perbandingan yang berbeda,yakni produktivitas total dan produktivitas parsial

$$\text{Total Produktifitas} = \frac{\text{Hasil Total}}{\text{Masukan Total}}$$

$$\text{Produktifitas Parsial} = \frac{\text{Hasil Total}}{\text{Masukan Total}}$$

Sudarmayanti dalam Umar , (2004:12), mengutip tentang ciri – ciri individu yang produktif dari Erich dan Gilmore, yaitu :

- 1) tindakan konstruktif;
- 2) percaya diri;
- 3) mempunyai rasa tanggung jawab;
- 4) memiliki rasa cinta terhadap pekerjaannya;
- 5) mempunyai pandangan kedepan;
- 6) mampu menyelesaikan persoalan;
- 7) dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan yang berubah;
- 8) mempunyai kontribusi positif terhadap lingkungan;
- 9) mempunyai kekuatan untuk mewujudkan potensinya

2.2 Usia

Usia atau umur adalah satuan waktu yang mengukur waktu keberadaan suatu benda atau makhluk, baik yang masih hidup maupun yang sudah mati. Menurut kamus besar bahasa indonesia, usia atau umur adalah lama waktu hidup atau ada (sejak lahir atau diadakan). Sedangkan usia produktif adalah ketika seseorang masih mampu bekerja dan menghasilkan sesuatu. Menurut Simanjuntak (1985 : 38), produktivitas kerja akan meningkat seiring dengan pertumbuhan usia dan kemudian cenderung menurun kembali menjelang usia tua, karena fisik yang semakin lemah. Pekerja lebih muda cenderung memiliki ketidakberdayaan yang lebih tinggi dibandingkan dengan pekerja yang lebih tua, Hal ini dapat terjadi dikarenakan pekerja yang lebih muda cenderung rendah pengalaman kerjanya jika dibandingkan dengan pekerja yang lebih tua, ataupun disebabkan karena faktor lain seperti pekerja yang lebih tua cenderung lebih stabil, lebih matang, mempunyai pandangan yang lebih seimbang terhadap kehidupan sehingga tidak mudah mengalami tekanan mental ketidakberdayaan dalam pekerjaan.

2.3 Pendidikan

Pendidikan dalam berbagai programnya mempunyai peranan penting dalam proses memperoleh dan meningkatkan kualitas kemampuan profesional individu. Melalui pendidikan, seseorang dipersiapkan untuk memiliki bekal agar siap tahu, mengenal dan mengembangkan metode berpikir secara sistematis agar dapat memecahkan masalah yang akan dihadapi dalam kehidupan kemudian hari (Sedamaryanti, 2001:32). Pendidikan yang lebih tinggi mengakibatkan produktivitas kerja yang lebih tinggi dan oleh sebab itu memungkinkan penghasilan yang lebih tinggi juga (Simanjuntak dalam Puspita dan Susilowati: 2012). Tingkat pendidikan ternyata berdampak positif pada tingkat pendapatan. Dengan peningkatan pendapatan yang cukup tinggi berdampak juga pada tingkat produktivitas kerja yang akan diterima para tenaga pekerja.

Pengertian pendidikan menurut istilah ada beberapa pengertian. Menurut Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional pasal 1 UU RI No. 20 tahun 2003, dinyatakan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta ketrampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat bangsa dan Negara.

Menurut Noeng Muhajir, pendidikan merupakan upaya terprogram dari pendidik membantu subyek didik berkembang ke tingkat normatif yang lebih baik, dengan cara yang baik dalam konteks positif (Zaim, dalam Rahmat Lubis: 2009). Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut, dapat diketahui bahwa pendidikan adalah merupakan suatu usaha atau proses yang ditujukan untuk membina kualitas sumber daya manusia seutuhnya agar ia dapat melakukan perannya dalam kehidupan secara fungsional dan optimal (Zaim, dalam Rahmat Lubis: 2009). Pendidikan memberikan pengetahuan bukan saja yang langsung dengan pelaksanaan tugas, akan tetapi juga landasan untuk memperkembangkan diri serta kemampuan memanfaatkan semua sarana yang ada di sekitar kita untuk kelancaran pelaksanaan tugas. Semakin tinggi tingkat pendidikan, maka semakin tinggi produktivitas (Simanjuntak, dalam Puspita dan Susilowati: 2008).

2.4 Pengalaman Kerja

Beberapa pendapat mengenai definisi pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan (Manulang, 1984). Pendapat lain mengenai pengalaman kerja adalah pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu (Trijoko, 1980). Menurut Ranupandojo dan Husnan, (2000) mengemukakan pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas – tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik. Mulyawati (2008: 5) menyatakan dalam penerimaan karyawan, kualifikasi pekerja yang dibutuhkan untuk memangku suatu jabatan, pendidikan, pengalaman, dan keterampilan yang harus dimiliki. Dengan semakin tinggi tingkat pendidikan seorang karyawan, maka dia akan memiliki pengetahuan atau wawasan yang luas dan didukung dengan pengalaman kerja yang dimilikinya, maka seseorang karyawan sudah memiliki nilai plus dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Berbekal pengalaman yang dimiliki, seorang karyawan juga sudah mempunyai keterampilan dan tahu cara yang tepat untuk menyelesaikan tugasnya. Manullang & Marihot pada tahun 2001 dalam Mulyawati (2008: 5) menyatakan kemampuan seseorang ditentukan oleh kualifikasi yang dimilikinya, antara lain : oleh pendidikan, pengalaman dan sifat-sifat pribadi. Ismanto (2005: 24), pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang, dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik. Simanjuntak dalam Susilawati (2008:37) menyatakan bahwa orang yang baru mulai bekerja kurang berpengalaman dan biasanya memiliki produktivitas yang rendah pula. Sedangkan menurut istilah umum ketenagakerjaan, pengalaman kerja adalah pengetahuan atau kemampuan karyawan yang terserap oleh seorang pekerja karena melakukan pekerjaan dalam kurun waktu tertentu.

2.5 Hubungan Variabel Bebas Terhadap Variabel Terikat

2.5.1 Hubungan antara Usia dengan produktivitas tenaga kerja

Faktor usia yang dimiliki pekerja sangat berpengaruh sekali dalam menjalankan aktivitas kerjanya, sebagai contoh hal ini bisa kita ketahui pada jenis golongan pelopor dan pengetrap dini. (Moekijad, 1992:36). Usia tenaga kerja cukup menentukan keberhasilan dalam melakukan suatu pekerjaan, baik sifatnya fisik maupun non fisik. Pada umumnya, tenaga kerja yang berumur tua mempunyai tenaga fisik yang lemah dan terbatas, sebaliknya tenaga kerja yang berumur muda mempunyai kemampuan fisik yang kuat (Amron dan Imran, 2009).

2.5.2 Hubungan antara pendidikan dengan produktivitas tenaga kerja

Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka semakin tinggi juga tingkat produktivitas atau kinerja tenaga kerja tersebut (Simanjuntak, 2001). Pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan formal maupun informal yang lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas. Tingginya kesadaran akan pentingnya produktivitas, akan mendorong tenaga kerja yang bersangkutan melakukan tindakan yang produktif (Kurniawan, 2011). Dari pernyataan tersebut dapat dikatakan bahwa tingkat pendidikan seorang tenaga kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas, karena orang yang berpendidikan lebih tinggi memiliki pengetahuan yang lebih untuk meningkatkan kinerjanya.

2.5.3 Hubungan antara Pengalaman Kerja dengan Produktivitas Tenaga Kerja

Pengalaman kerja tercermin dari pekerja yang memiliki kemampuan bekerja pada tempat lain sebelumnya. Semakin banyak pengalaman yang didapatkan oleh seorang pekerja akan membuat pekerja semakin terlatih dan terampil dalam melaksanakan pekerjaannya (Amrondan Imran, 2009). Adanya tenaga kerja yang memiliki pengalaman kerja diharapkan memperoleh pekerjaan sesuai dengan keahliannya. Semakin lama seseorang dalam pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya maka diharapkan akan mampu meningkatkan produktivitasnya. Maka dapat dikatakan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja.

2.6 Tinjauan Penelitian Sebelumnya

No	Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Adya Dwi Mahendra (2014)	Analisis pengaruh pendidikan, upah, jenis kelamin, usia dan pengalaman kerja terhadap produktivitas tenaga kerja (studi di industri kecil tempe di Kota Semarang)	Pendidikan, upah, jenis kelamin, usia, pengalaman kerja dan produktivitas	Regresi berganda	upah, usia, jenis kelamin dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja industri kecil tempe di Kota Semarang	Variabel Pendidikan, usia, pengalaman kerja dan produktivitas	Sampel dan objek
2	Sri Kumbadewi, Wayan Suwendra, Gede Putu Agus Jana Susila (2016)	Pengaruh Umur, Pengalaman Kerja, Upah, Teknologi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan	Umur, pengalaman Kerja, Upah, Teknologi, Lingkungan Kerja dan Produktivitas Karyawan	Regresi berganda	Ada pengaruh secara simultan dan parsial variabel umur, pengalaman kerja, upah, teknologi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas.	Variabel Umur, pengalaman Kerja, Produktivitas Karyawan	Sampel dan objek serta variabel pendidikan
3	Eben Tua Pandapotan (2013)	Pengaruh variabel pendidikan, upah, masa kerja dan usia terhadap produktivitas karyawan (studi kasus pada PT. Gandum Malang)	pendidikan, upah, masa kerja, usia dan produktivitas	Regresi berganda	Pendidikan karyawan, upah karyawan, masa kerja dan usia karyawan secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan	Variabel pendidikan, masa kerja, usia dan produktivitas	Sampel dan objek
4	Nur Herawati (2013)	Analisis Pengaruh Pendidikan, Upah, Pengalaman Kerja, Jenis Kelamin Dan Umur Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Industri Shuttlecock Kota Tegal	Pendidikan, Upah, Pengalaman Kerja, Jenis Kelamin, Umur dan Produktivitas Tenaga	Regresi berganda	upah, pengalaman kerja, jenis kelamin dan umur berpengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja industri shuttlecock. Pendidikan tidak berpengaruh.	Pendidikan, Pengalaman Kerja, Umur dan Produktivitas Tenaga	Sampel dan objek serta hasil

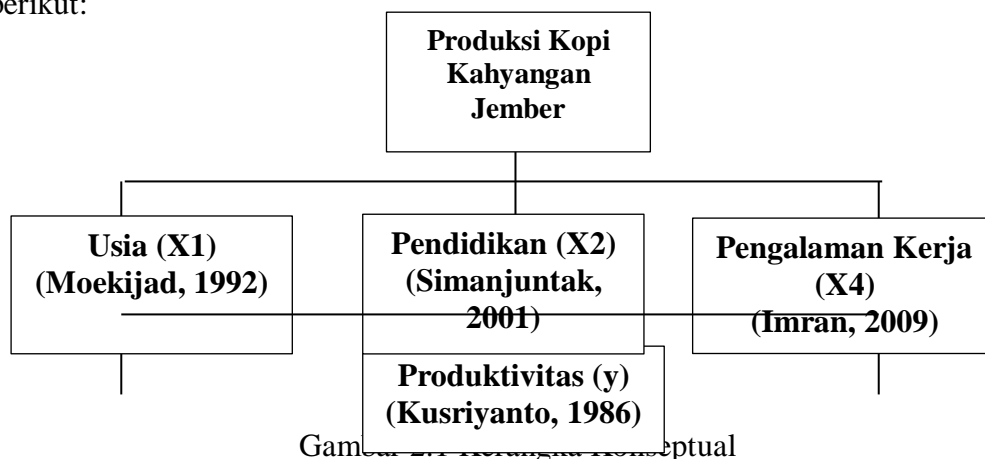
No	Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
5	Budi Rismayadi (2014)	faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan (Studi Kasus pada CV Mitra Bersama Lestari Tahun 2014)	usia, motivasi, dan pengalaman kerja, dan produktivitas	Regresi berganda	Usia, motivasi, dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan	Variabel usia, dan pengalaman kerja, dan produktivitas	Sampel dan objek serta variabel pendidikan
6	Arlina Nova Kurnia (2010)	Pengaruh Pengalaman, Pendidikan Dan Usia Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Di Spbu Ngembat Padas Gemolong Sragen	Pengalaman, Pendidikan, Usia dan Produktivitas	Regresi berganda	Pengalaman, Pendidikan Dan Usia berpengaruh Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Di Spbu Ngembat Padas Gemolong Sragen	Pengalaman, Pendidikan, Usia dan Produktivitas	Sampel dan objek
7	Shinta Wahyu Hati dan Rusda Irawati (2015)	Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Wanita Bagian Operator Produksi pada Industri Manufaktur di Kawasan Batamindo Batam	Motivasi, disiplin, ketrampilan dan produktivitas kerja	Regresi berganda	Motivasi, disiplin, ketrampilan berpengaruh terhadap produktivitas kerja	Produktivitas kerja	Sampel dan objek serta Motivasi, disiplin, ketrampilan
8	Ngurah Panji Prabawa dan Made Kembar Sri Budhi (2017)	Pengaruh Modal, Tingkat Upah, Dan Teknologi Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Dan Produktivitas Pada Industri Sablon Di Kota Denpasar	Modal, Tingkat Upah, Penyerapan Tenaga Kerja Dan Produktivitas	Regresi berganda	modal, tingkat upah dan teknologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja industri sablon	Produktivitas	Sampel dan objek serta hasil, variabel pendidikan, pengalaman, dan usia
9	Sudarmin Manik dan Nova Syafrina (2018)	Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada bank danamon simpan pinjam	pelatihan, mental dan kemampuan fisik karyawan serta hubungan antara atasan dan bawahan, dan	Regresi berganda	terdapat pengaruh antara pelatihan, mental dan kemampuan fisik karyawan serta hubungan antara atasan dan bawahan terhadap	Variabel Produktivitas	Sampel dan objek serta hasil, variabel pendidikan, usia dan pengalaman kerja

		produktivitas kerja			produktivitas kerja		
No	Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
10	Fikriman, Arif Herdiansyah (2017)	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Buruh Panen Buah Kelapa Sawit(Studi Kasus Pada Divisi I PT. Megasawindo Perkasa Kecamatan Pelepat Kabupaten Bungo)	upah, pengalaman kerja, jumlah tanggungan, usia, dan produktivitas	Regresi berganda	faktor pengalaman kerja, jumlah tanggungan dan faktor usia tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja	Variabel pengalaman kerja, usia, dan produktivitas	Sampel dan objek, hasil serta variabel usia, dan pendidikan
11	Jumilati (2016)	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Industri Roti Maros Di Kabupaten Maros	Jumlah tanggungan keluarga, pendidikan, pengalaman kerja, produktivitas kerja	Regresi berganda	Jumlah tanggungan keluarga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja. Sedangkan faktor-faktor yang tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja industri roti maros di Kabupaten Maros adalah pendidikan dan pengalaman kerja	Variabel pengalaman kerja, pendidikan dan produktivitas	Sampel dan objek, hasil serta variabel usia
12	Fanny Fammela (2016)	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Manajer Dan Karyawan Pada Pt Indatex Palur Di Karanganyar	Upah Persepsian, Insentif Persepsian, Disiplin Kerja, Motivasi, Produktivitas kerja	Regresi berganda	Upah Persepsian, Insentif Persepsian, Disiplin Kerja, dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan.	Variabel produktivitas	Sampel dan objek, hasil serta variabel usia, pendidikan dan pengalaman kerja
13	Dyah Melya Sari (2016)	Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pt. Ledokombo	pendidikan, lingkungan kerja, kompensasi, disiplin,	Regresi berganda	pendidikan, lingkungan kerja, kompensasi, dan disiplin kerja berpengaruh	Variabel pendidikan dan produktivitas	Sampel dan objek, hasil serta variabel usia,

No	Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
		di kabupaten jember	produktivitas		signifikan terhadap produktivitas		pengalaman
14	Abdul Aziz Syarif, Sukaria Sinulingga & Nazaruddin (2014)	Penentuan faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja di pt. Intan suar kartika dan rancangan strategi perbaikan	Variabel kompetensi, fasilitas kerja, motivasi, dan pengalaman kerja	Regresi berganda	faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja dan rancangan strategi perbaikan adalah Variabel kompetensi, fasilitas kerja, motivasi, dan pengalaman kerja	Variabel produktivitas	Sampel dan objek, hasil serta variabel usia, pendidikan dan pengalaman
15	Jati Setiati (2016)	Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan penyadap karet di pt. Perkebunan nusantara ii	umur, tingkat pendidikan, jumlah tanggungan, pengalaman bekerja, upah, premi, dan produktivitas	Regresi berganda	Faktor umur, tingkat pendidikan, jumlah tanggungan, pengalaman bekerja, dan upah tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan penyadap karet di PTPN II Kebun Limau Mungkur sedangkan faktor premi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan penyadap karet di PTPN II Kebun Limau Mungkur.	Variabel pengalaman kerja, pendidikan dan produktivitas	Sampel dan objek, hasil serta variabel usia

2.7 Kerangka Konseptual

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja antara lain usia, pendidikan dan masa kerja. usia menunjukkan jumlah mas hidup seseorang. Dengan bertambah usia pada saat umur produktif (15-64 tahun) akan dapat menambah pendapatan pada keluarga pekerja, sedangkan pada saat usia 64 tahun pada saat umur yang sudah tidak produktif lagi, maka akan berpengaruh terhadap penurunan pendapatan. Pengalaman akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja, karena semakin lama bekerja tentunya akan banyak pengalaman yang didapat berbeda dengan yang bekerja masih sebentar tentunya pengalamannya masih sedikit. Pendidikan menunjukkan pengetahuan dan ketrampilan dalam bekerja. Semakin tinggi pendidikan yang ditempuh maka akan semakin mampu dan terampil dalam bekerja. Secara lebih rinci kerangka konsep disajikan sebagai berikut:



Gambar 2.7 Kerangka Konseptual

Keterangan :

- X₁ : Usia
- X₂ : Pendidikan
- X₃ : Pengalaman Kerja
- Y : Produktivitas kerja

5.6 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2010: 96), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori. Hipotesis dirumuskan atas dasar kerangka pikir yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan.

Berdasarkan pada pendapat tersebut, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Usia berpengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja bagian produksi kopi pada Perusahaan Daerah Perkebunan (PDP) Kahyangan Jember .

H2: Pendidikan berpengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja bagian produksi kopi pada Perusahaan Daerah Perkebunan (PDP) Kahyangan Jember.

H4: Pengalaman berpengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja bagian produksi kopi pada Perusahaan Daerah Perkebunan (PDP) Kahyangan Jember.

BAB 3. METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu (Sugiyono, 2010: 2). Penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian penjelasan (*explanatory research*), karena penelitian ini bermaksud untuk menjelaskan hubungan kausal (sebab-akibat) antar variabel melalui pengujian hipotesis yang telah dirumuskan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian menggunakan penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2010: 8-9) penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Pendekatan kuantitatif ini dipilih karena data yang diperoleh berupa angka-angka dengan kuesioner sebagai alat pengumpul data dari responden dan melakukan pengolahan data angka untuk memperoleh kesimpulan.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di Perusahaan Daerah Perkebunan Kahyangan Jember yang berada di Jl. Gajah Mada No 245, Kaliwates, Kabupaten Jember. Alasan peneliti dalam penentuan lokasi ialah Perusahaan Daerah Perkebunan Kahyangan (PDP) Jember. Waktu pelaksanaan penelitian, setelah keluarnya surat tugas penelitian sampai 30 hari kedepan atau sampai penelitian selesai. Adapun ketentuan waktu lebih lanjut tergantung data yang dibutuhkan.

3.3 Jenis Data dan Sumber Data Penelitian

Data yang digunakan dalam penelitian yaitu data kuantitatif. Data kuantitatif dinyatakan dalam bentuk angka-angka, seperti data jumlah responden, jumlah responden menurut umur, pendidikan dan pengalaman kerja.

- a. Data Primer dalam penelitian ini adalah diperoleh dari hasil observasi, wawancara dan kuesioner pada pekerja bagian produksi kopi perkebunan.
- b. Data Sekunder diperoleh dari sumber data kedua sesudah sumber data primer. Data sekunder ini dapat diperoleh dari instansi seperti kantor Perusahaan Daerah Perkebunan Kahyangan (PDP) Jember, perpustakaan, internet ataupun dokumentasi.

3.4 Tahap Penentuan Populasi dan Sampel

Tahap penentuan populasi dan sampel diperlukan untuk menentukan objek yang akan diteliti. Penentuan populasi dan sampel bertujuan agar memperoleh data yang diperlukan pada saat penelitian. Adapun langkah dalam menentukan populasi dan sampel antara lain.

3.4.1 Populasi

Dalam metode penelitian kata populasi amat populer digunakan untuk menyebut serumpun atau sekelompok objek yang menjadi sasaran penelitian (Bungin, 2013:141). Tahap penentuan populasi dan sampel diperlukan untuk menentukan objek yang akan diteliti. Penentuan populasi dan sampel bertujuan agar memperoleh data yang diperlukan pada saat penelitian. Adapun langkah dalam menentukan populasi dan sampel antara lain. Populasi dalam penelitian ini adalah pekerja tetap perkebunan di Jember sebesar 422 pekerja bagian produksi kopi.

3.4.2 Sampel

Sampel menurut Sugiyono (2010:91) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Cara menentukan ukuran sampel mengacu pada pendapat Arikunto (2011:112) yang menyatakan bahwa apabila subjeknya kurang dari seratus lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi, selanjutnya bila jumlah subjeknya besar di atas seratus dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih. Mengacu pada pendapat tersebut maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 10% dari populasi yaitu 42 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah random sampling.

3.5 Variabel Penelitian

Variabel penelitian pada dasarnya adalah sesuatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2010:118).

3.5.1 Identifikasi Variabel

Sesuai dengan pokok masalah dan hipotesis yang diajukan, variabel-variabel yang dianalisis dalam penelitian ini dapat diidentifikasi secara garis besarnya sebagai berikut.

- a. Variabel terikat atau dependent variabel dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja pekerja bagian produksi kopi (Y).
- b. Variabel bebas atau independent variabel dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah Usia (x_1), pendidikan (x_2), dan Pengalaman kerja (x_3).

3.6 Metode Pengumpulan Data

3.6.1 Observasi

Metode observasi digunakan bila penelitian ditujukan untuk mempelajari perilaku manusia atau karyawan dalam perusahaan.

3.6.2 Wawancara

Wawancara atau interview dalam penelitian ini dilakukan dengan metode tidak terstruktur.

3.6.3 Kuesioner

Kuesioner dalam penelitian ini merupakan seperangkat pertanyaan yang disusun oleh peneliti untuk kemudian diisi oleh responden.

3.7 Metode Analisis Data

3.7.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan analisis data regresi linier berganda (*Multiple Regression Model*) dengan menggunakan uji asumsi klasik (*Ordinary Least Square*). Metode regresi linier ini digunakan untuk mengestimasi pengaruh pendapatan, usia,

dan masa kerja terhadap produktivitas kerja Perkebunan. Model ekonometrika persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini yaitu (Gujarati, 2003:91):

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dimana:

Y	= produktivitas kerja Pekerja bagian produksi kopi
X_1	= Variabel Usia
X_2	= Variabel Pendidikan
X_3	= Variabel Pengalaman kerja
β_0	= Konstanta
β_1	= Koefisien Regresi Usia
β_2	= Koefisien Regresi Pendidikan
β_3	= Koefisien Regresi Pengalaman kerja
e	= Frekuensi gangguan stokhastik

3.7.1 Uji Hipotesis

Uji t dilakukan untuk menguji secara parsial apakah variabel usia (X_1), pendidikan (X_2), pengalaman kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas (Y) pada pekerja bagian produksi kopi perkebunan. Model hipotesis yang diajukan adalah :

- H_1 : $\beta_1 \neq 0$, usia berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja perkebunan.
 H_2 : $\beta_2 \neq 0$, pendidikan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja perkebunan.
 H_3 : $\beta_3 \neq 0$, pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja perkebunan.

Formulasi hipotesis uji t:

- 1) H_0 ditolak dan H_a diterima, ada pengaruh secara parsial (individu) antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) begitupula sebaliknya.
 - a) Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak artinya ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.
 - b) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima artinya tidak ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.
- 1) H_0 ditolak dan H_a diterima, ada pengaruh secara parsial (individu) antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) begitupula sebaliknya.

2) *Level of significance 5 %*

3.8 Uji Asumsi Klasik

3.8.1 Uji normalitas data

Uji normalitas yang dilakukan terhadap sampel dilakukan dengan menggunakan *kolmogrov-smirnov* test dengan menetapkan derajat keyakinan (α) sebesar 5%. Kriteria pengujian dengan melihat besaran *kolmogrov-smirnovtest* sebagai berikut:

- a. Jika signifikansi $> 0,05$ maka data tersebut berdistribusi normal.
- b. Jika signifikansi $< 0,05$ maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

3.8.2 Uji multikolinearitas

Menurut Ghozali (2013:105) untuk mengukur ada tidaknya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *Tolerance* (TOL) dan *variance inflationfactors* (VIF) dari masing-masing variabel. Jika nilai TOL $< 0,10$ atau TOL > 10 dan nilai VIF > 10 maka terjadi multolinearitas dan sebaliknya.

3.8.3 Uji heteroskedastisitas

Uji tersebut dimaksudkan untuk menguji apakah variabel kesalahan pengganggu tidak konstan untuk semua nilai variabel *independent*, pengujian dilakukan dengan uji grafik *scatter plot* dan hasil pengujiannya tidak terdapat pola yang jelas serta ada titik melebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, berarti variabel dalam penelitian ini tidak heteroskedastisitas. Dasar pengambilan keputusannya yaitu :

- a. Heteroskedastisitas terjadi jika ada pola tertentu seperti titik-titik (point) yang membentuk suatu pola tertentu (bergelombang, melebar, kemudian menyempit).
- b. Heteroskedastisitas tidak terjadi jika tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka nol pada sumbu Y.

3.9 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah:

- a. Produktivitas tenaga kerja (Y) Produktivitas tenaga kerja adalah gambaran kemampuan pekerja dalam menghasilkan output. Dalam penelitian ini produktivitas tenaga kerja dihitung dengan membagi nilai hasil produksi dengan jumlah jam kerja. Produktivitas tenaga kerja dinyatakan dalam satuan rupiah per jam
- b. Usia (X_1) Usia merupakan rentang kehidupan dalam tahun yang dihitung sejak dilahirkan hingga ulang tahun terakhir. Umur dinyatakan dalam satuan tahun.
- c. Pendidikan (X_2) Pendidikan merupakan lama waktu yang digunakan oleh responden dalam menempuh pendidikan formal dinyatakan dalam satuan tahun.
- d. Pengalaman Kerja (X_3) Pengalaman kerja merupakan lama kerja di bidang produksi. Pengalaman kerja dinyatakan dalam satuan tahun.

BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum

PDP Kahyangan Jember merupakan salah satu Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) yang dimiliki Pemerintah Kabupaten Jember bergerak pada bidang perkebunan. Perusahaan Daerah Perkebunan Kahyangan Jember merupakan salah satu perusahaan daerah yang menjadi sumber pendapatan asli daerah (PAD) Kabupaten Jember. PDP Kahyangan Jember dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Daerah Tingkat II Jember Nomor 1 Tahun 1969 yang kemudian diperkuat

lagi dengan Peraturan Daerah Kabupaten Daerah Tingkat II Jember Nomor 15 Tahun 1989 dan Peraturan Daerah Kabupaten Daerah Tingkat II Jember Nomor 7 Tahun 1997 tanggal 25 Januari 1997. Pembentukan PDP Kahyangan Jember juga mengacu pada Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 1 Tahun 1984 dan Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 536-666 Tahun 1981 dan Nomor 50 Tahun 1999. PDP Kahyangan Jember mengelola 3 Kebun Induk dan 2 Kebun Bagian yang terdiri dari Kebun Induk Sumberwadung, Kebun Bagian Kalimrawan, Kebun Induk Gunung Pasang, Kebun Induk Sumberpandan, dan Kebun Bagian Sumbertenggulun. Kebun Induk Sumberwadung berlokasi di Desa Karang Harjo Kecamatan Silo Kabupaten Jember dengan HGU tanggal 9 Juni 1998 dengan SK No. 20/HGU/BPN/1998. Kebun Bagian Kalimrawan berlokasi di Desa Pace Kecamatan Silo Kabupaten Jember dengan HGU tanggal 13 Agustus 1994 dengan SK No. 56/HGU/BPN/1994. Kebun Induk Gunung Pasang berlokasi di Desa Kemiri dan Suci Kecamatan Panti Kabupaten Jember dengan HGU tanggal 13 Agustus 1994 dengan SK No. 56/HGU/BPN/1994. Kebun Induk Sumberpandan berlokasi di Desa Kaliglagah Kecamatan Sumberbaru Kabupaten Jember dengan HGU tanggal 13 Agustus 1994 dengan SK No. 56/HGU/BPN/1994. Kebun Bagian Sumbertenggulun berlokasi di Desa Manggis Kecamatan Tanggul Kabupaten Jember dengan HGU tanggal 13 Agustus 1994 dengan SK No. 56/HGU/BPN/1994.

4.2 Hasil Penelitian

Statistik deskriptif memberikan gambaran umum tentang objek penelitian yang dijadikan sampel. Penjelasan data melalui statistik deskriptif diharapkan memberikan gambaran awal tentang masalah yang diteliti. Statistik deskriptif difokuskan pada nilai maksimum, minimum, rata-rata, dan deviasi standar. Maksimum adalah nilai terbesar dari suatu rangkaian pengamatan, *mean* (rata-rata) adalah hasil penjumlahan nilai seluruh data dibagi dengan banyaknya data, sementara deviasi standar adalah akar dari jumlah kuadrat dari selisih nilai data dengan rata-rata dibagi dengan banyaknya data. Nilai *mean*, maksimum dan deviasi standar disajikan sebagai berikut:

Tabel 4.1: Deskripsi Variabel Penelitian

No	Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
1	Usia responden	42	23	50	35.50	8.926
2	Pendidikan Terakhir Responden	42	5	13	8.55	2.233
3	Pengalaman kerja	42	5	15	8.10	2.536
4	Produktivitas Kerja	42	163900	454000	2.56E5	64744.517

Sumber: Data primer diolah tahun 2019 (lampiran 3)

Usia responden tertinggi adalah 50 tahun, terendah 23 tahun dan rata-rata 35,5 tahun dengan deviasi standar 8.926. Pendidikan terakhir responden adalah diploma (13 tahun), pendidikan terendah adalah tidak lulus SD (5 tahun), dan rata-rata berpendidikan SMP (8 tahun) dengan standart deviasi 2.33. Pengalaman kerja responden adalah 15 tahun, Pengalaman kerja terendah adalah 5 tahun, dan rata-rata Pengalaman kerja 8 tahun dengan standart deviasi 2.536. Produktivitas kerja responden menunjukkan rasio antara pendapatan dengan jam kerja. Tertinggi adalah 4540000 (Rp 454.000), produktivitas kerja terendah adalah 163900 (Rp 1.639.000) dan rata-rata produktivitas kerja 260045 (Rp. 2.064.000) dengan standart deviasi 78567.648.

4.3 Uji Asumsi Klasik

Agar model regresi yang dipakai dalam penelitian ini secara teoritis menghasilkan nilai parametrik yang sesuai dengan asumsi regresi linier berganda, terlebih dahulu data harus memenuhi empat uji asumsi klasik. Adapun uji asumsi klasik yang telah dilakukan dan hasilnya adalah sebagai berikut :

4.3.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji dengan *Kolmogrov-Smirnov*. Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah data variabel operasional dalam model empiris yang diuji berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Ketentuan pengujian *Kolmogrov-Smirnov* adalah apabila tingkat signifikansi (*Asym 2-tailed*) variabel penelitian lebih besar dari 0,05 maka data berdistribusi normal. Sebaliknya, apabila tingkat signifikansi (*Asym 2-tailed*) kurang dari 0,05, maka data berdistribusi tidak normal. Hasil dari perhitungan *Kolmogorov Smirnov Test* sudah menunjukkan distribusi yang normal pada semua variabel (nilai signifikansi 0.071 (lampiran 5) > 0,05).

4.3.2 Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas berarti terjadi interkorelasi antar variabel bebas yang menunjukkan adanya lebih dari satu hubungan linier yang signifikan. Apabila koefisien korelasi variabel yang bersangkutan nilainya terletak di luar batas-batas penerimaan (*critical value*) maka koefisien korelasi bermakna dan terjadi multikolinearitas. Apabila koefisien korelasi terletak di dalam batas-batas penerimaan maka koefisien korelasinya tidak bermakna dan tidak terjadi multikolinearitas. Adanya multikolinearitas disajikan pada Tabel 4.2.

Tabel 4.2 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	TOL	VIF	Keterangan
Usia responden	0.867	1.404	Tidak Multikolinearitas
Pendidikan Terakhir	0.910	1.243	Tidak Multikolinearitas

Responden			
Pengalaman kerja	0.833	1.102	Tidak Multikolinearitas

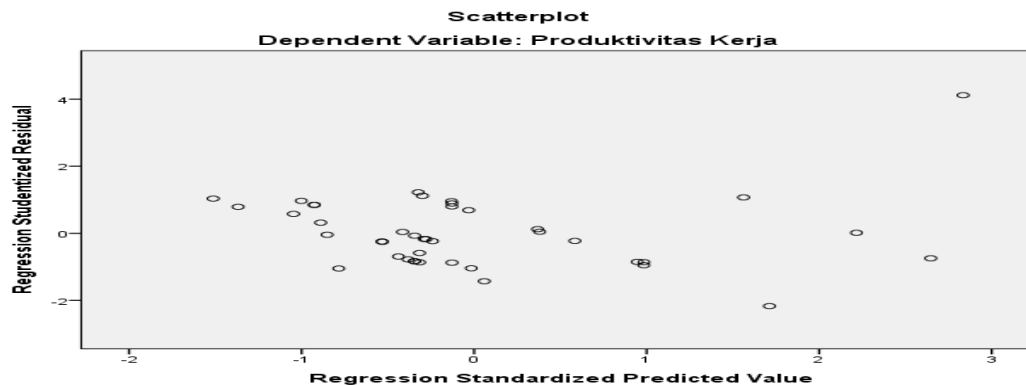
Sumber: Data primer, diolah tahun 2019 (lampiran 5)

Berdasarkan Tabel 4.6 menunjukkan nilai VIF < 10, dan memiliki nilai *Tolerance* > 0.10 atau <10 sehingga data tidak memiliki masalah multikolinearitas.

4.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Jika varians satu dari residual satu pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas. Namun jika varians satu pengamatan lain berbeda, disebut heteroskedastisitas (Ghazali, 2013:105).

Gambar 4.1 Uji Heterokedastisitas



Sumber : Data primer diolah tahun 2019 (lampiran 5)

Berdasarkan Grafik Scatter, jelas bahwa tidak ada pola tertentu karena titik meyebar tidak beraturan di atas dan di bawah sumbu 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas atau H_0 diterima.

4.4 Analisis Data

4.4.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel usia (X_1), tingkat pendidikan (X_2), dan pengalaman kerja (X_3) secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja (Y). Hasil pengujian regresi berganda dapat disajikan secara ringkas pada Tabel 4.3:

Tabel 4.3 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	Sig.	Keterangan
Konstanta	--27451.345	-	-
Usia responden	0.345	0.000	Signifikan
Pendidikan Terakhir Responden	0.423	0.000	Signifikan
Pengalaman kerja	0.436	0.000	Signifikan

Sumber: Data primer, diolah tahun 2019 (lampiran 4)

Dari hasil analisis regresi linier berganda tersebut, dapat disusun dalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -27451.345 + 0.345X_1 + 0.423X_2 + 0.436X_3$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan bahwa sebagai berikut:

1. Konstanta (a) = -27451.345

Nilai konstanta produktivitas kerja sebesar -69835.187 artinya apabila variabel Usia, Tingkat Pendidikan, dan Pengalaman Kerja diasumsikan konstan maka diperkirakan produktivitas kerja karyawan menurun sebesar Rp. 69.835,187.

2. Koefisien regresi usia = 0.345

Hal ini menjelaskan bahwa nilai koefisien regresi variabel usia bernilai positif sehingga dengan adanya faktor usia maka dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan sebesar 0.345 dengan kata lain setiap peningkatan usia 1 tahun maka meningkatkan produktivitas pekerja sebesar 0.345.

3. Koefisien regresi tingkat pendidikan = 0.423

Hal ini menjelaskan bahwa nilai koefisien regresi variabel tingkat pendidikan bernilai positif hal ini menjelaskan bahwa setiap peningkatan pendidikan maka dapat meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0.423 dengan kata lain setiap peningkatan pendidikan selama 1 tahun maka akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0.423

4. Koefisien regresi Pengalaman kerja = 0.436

Hal ini menjelaskan bahwa nilai koefisien regresi variabel pengalaman kerja bernilai positif hal ini menjelaskan bahwa dengan adanya pengalaman kerja maka dapat meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0.436 dengan kata lain bahwa setiap peningkatan pengalaman kerja 1 tahun maka akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0.436

4.4.2 Uji Hipotesis

4.4.2.1 Uji F

Untuk menguji apakah ada pengaruh secara bersama-sama variabel usia (X_1), tingkat pendidikan (X_2), dan pengalaman kerja (X_3) terhadap produktivitas kerja (Y) secara signifikan atau tidak dilakukan analisis uji F, dengan cara membandingkan antara F_{hitung} dengan F_{tabel} sebagai berikut:

Tabel 4.4 Hasil Uji F

Model	R Square	Adjusted R Square	Sig.	F tabel	F hitung	Keterangan
1	0.755	0.735	0.000	2.85	38.958	Signifikan

Sumber: Data primer, diolah tahun 2019 (lampiran 4)

Berdasarkan pada tabel 4.8 di atas diperoleh nilai $F_{hitung} = 38.958 >$ nilai $F_{tabel} = 2.85$ sehingga H_0 ditolak atau H_a diterima. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa diduga secara bersama-sama variabel usia (X_1), tingkat pendidikan (X_2), dan pengalaman kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja, dapat diterima atau dibuktikan secara statistik. Koefisien Determinasi (R^2) sebesar 0.755 dan setelah disesuaikan didapatkan nilai R adjustnya sebesar 0.735 menunjukkan bahwa variabel usia (X_1), tingkat pendidikan (X_2), dan pengalaman kerja (X_3) secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 73.5% terhadap produktivitas kerja (Y), sedangkan sisanya sebesar 26.5% merupakan sumbangan/kontribusi variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

4.4.2.2 Uji t

Untuk mengetahui apakah usia (X_1), tingkat pendidikan (X_2), dan pengalaman kerja (X_3) secara parsial berpengaruh signifikan atau tidak terhadap Produktivitas kerja, digunakan analisis uji t.

Tabel 4.9 Hasil Uji T

Variabel	Koefisien Regresi	Sig.	T tabel	T hitung	Keterangan
Usia Responden	0.345	0.000	2.02439	4.002	Signifikan
Tingkat Pendidikan	0.423	0.000	2.02439	5.027	Signifikan
Pengalaman kerja	0.436	0.000	2.02439	4.949	Signifikan

Sumber: Data primer, diolah tahun 2019 (lampiran 4)

Berdasarkan pada tabel di atas dapat diketahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat sebagai berikut:

1. Usia (X_1)

Variabel usia (x_1) memiliki koefisien regresi sebesar 0.345 yang menunjukkan bahwa pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja (y). Nilai t_{hitung} sebesar $4.002 > t$ tabel 2.02439 dan signifikansi sebesar $0.000 < \alpha = 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima berarti secara parsial Usia (X_1) berpengaruh secara signifikan (nyata) terhadap produktivitas kerja.

2. Tingkat pendidikan (X_2)

Variabel tingkat pendidikan (x_2) memiliki koefisien regresi sebesar 0.423 yang menunjukkan bahwa pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja (y). Nilai t_{hitung} sebesar $5.027 > t$ tabel 2.02439 dan signifikansi sebesar $0.000 < \alpha = 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima berarti secara parsial tingkat pendidikan (X_2) berpengaruh secara signifikan (nyata) terhadap produktivitas kerja.

3. Pengalaman kerja (X_3)

Variabel pengalaman kerja (x_3) memiliki koefisien regresi sebesar 0.436 yang menunjukkan bahwa pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja (y). Nilai t_{hitung} sebesar $4.949 > t$ tabel 2.02439 dan signifikansi sebesar $0.000 < \alpha = 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima berarti secara parsial pendapatan kerluarga (X_3) berpengaruh secara signifikan (nyata) terhadap produktivitas kerja.

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pengaruh usia terhadap produktivitas kerja karyawan perkebunan

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa usia berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan perkebunan. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis diterima dan terbukti secara statistik. Rata-rata usia karyawan di PDP Kahyangan Jember adalah 35.5 tahun. Usia menunjukkan produktivitas seseorang dalam bekerja. Usia

35.5 tahun termasuk usia produktif, semakin produktif usia kerja karyawan di perkebunan maka akan semakin produktif kerjanya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Moekijad, (1992:36) Faktor usia yang dimiliki pekerja sangat berpengaruh sekali dalam menjalankan aktivitas kerjanya, sebagai contoh hal ini bisa kita ketahui pada jenis golongan pelopor dan pengetrap dini/early adopters. Menurut Amron dan Imran, (2009) Usia tenaga kerja cukup menentukan keberhasilan dalam melakukan suatu pekerjaan, baik sifatnya fisik maupun non fisik. Pada umumnya, tenaga kerja yang berusia tua mempunyai tenaga fisik yang lemah dan terbatas, sebaliknya tenaga kerja yang berusia muda mempunyai kemampuan fisik yang kuat. Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Mahendra (2014) usia berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja industri kecil tempe di Kota Semarang. Penelitian Kumbadewi, Suwendra, Gede Susila (2016) usia berpengaruh terhadap produktivitas. Penelitian Rismayadi (2014) usia berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan

Usia berkaitan dengan produktivitas, hal ini dapat terjadi dikarenakan pekerja yang lebih muda cenderung rendah pengalaman kerjanya jika dibandingkan dengan pekerja yang lebih tua, ataupun disebabkan karena faktor lain seperti pekerja yang lebih tua lebih stabil, lebih matang, mempunyai pandangan yang lebih seimbang terhadap kehidupan sehingga tidak mudah mengalami tekanan mental atau ketidakberdayaan dalam pekerjaan. Kondisi demikian secara umum dikaitkan dengan tingkat produktivitas yang lebih baik dari golongan usia muda dibanding golongan usia tua. Dalam hal ini perusahaan tentu akan mencari tenaga kerja yang masih cenderung produktif. Pada usia-usia yang relatif tua, meskipun sudah memiliki pengalaman kerja yang lebih banyak, namun dengan kondisi fisik yang semakin tua maka produktivitasnya juga akan mengalami penurunan.

4.5.2 Pengaruh tingkat pendidikan terhadap produktivitas kerja karyawan perkebunan

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa tingkat pendidikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan perkebunan. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis diterima dan terbukti secara statistik. Rata-rata pendidikan karyawan di PDP Kahyangan adalah 8.55 atau termasuk pendidikan tingkat pertama atau SMP. Semakin tinggi jenjang pendidikan yang ditempuh maka produktivitas kerja akan semakin tinggi.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Simanjuntak, (2001) semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka semakin tinggi juga tingkat produktivitas atau kinerja tenaga kerja tersebut. Menurut Kurniawan, (2011) Pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan formal maupun informal yang lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas. Tingginya kesadaran akan pentingnya produktivitas, akan mendorong tenaga kerja yang bersangkutan melakukan tindakan yang produktif. Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Pandapotan (2013) Pendidikan karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Tingkat pendidikan seorang tenaga kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas, karena orang yang berpendidikan lebih tinggi memiliki pengetahuan yang lebih untuk memkasimalkan pekerjaannya. Pada umumnya seseorang yang mempunyai pendidikan yang lebih tinggi akan mempunyai produktivitas kerja yang lebih baik. Dengan demikian pendidikan merupakan syarat yang penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Tanpa bekal pendidikan mustahil orang akan mudah dalam mempelajari hal-hal yang bersifat baru.

4.5.3 Pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan perkebunan

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan perkebunan. Hal ini menunjukkan bahwa

hipotesis diterima dan terbukti secara statistik. Rata-rata pengalaman kerja karyawan di PDP Kahyangan sebesar 8.1 tahun. Pengalaman menunjukkan lama kerja yang dan berkaitan dengan produktivitas, semakin berpengalaman karyawan bekerja di perkebunan maka semakin produktif kerjanya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Amrondan Imran, (2009) pengalaman kerja tercermin dari pekerja yang memiliki kemampuan bekerja pada tempat lain sebelumnya. Semakin banyak pengalaman yang didapatkan oleh seorang pekerja akan membuat pekerja semakin terlatih dan terampil dalam melaksanakan pekerjaannya. Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Mahendra (2014) pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja industri kecil tempe di Kota Semarang. Penelitian Kumbadewi, Suwendra, Gede Susila (2016) ada pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas. Penelitian Rismayadi (2014) pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pengalaman kerja adalah waktu yang digunakan oleh seseorang untuk memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesuai dengan frekuensi dan jenis tugasnya. Semakin lama seseorang dalam pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya maka diharapkan akan mampu meningkatkan produktivitasnya. Karyawan yang berpengalaman akan mudah dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Hal ini dikarenakan karyawan tersebut telah terlatih dan terbiasa karena telah menekuni satu pekerjaan dengan waktu yang cukup lama. Maka dapat dikatakan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja.

BAB 5 PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Hasil penelitian menemukan hasil sebagai berikut.

1. Produktivitas tenaga kerja bagian produksi kopi pada Perusahaan Daerah Perkebunan (PDP) Kahyangan Jember dipengaruhi oleh usia. Usia memberikan pengaruh yang positif terhadap produktivitas, sehingga setiap terjadi pada peningkatan usia maka akan diikuti dengan peningkatan terhadap produktivitas.
2. Produktivitas tenaga kerja bagian produksi kopi pada Perusahaan Daerah Perkebunan (PDP) Kahyangan Jember dipengaruhi oleh pendidikan. Pendidikan memberikan pengaruh yang positif terhadap produktivitas, sehingga setiap terjadi pada peningkatan pendidikan maka akan diikuti dengan peningkatan terhadap produktivitas.
3. Produktivitas tenaga kerja bagian produksi kopi pada Perusahaan Daerah Perkebunan (PDP) Kahyangan Jember dipengaruhi oleh pengalaman kerja. Pengalaman kerja memberikan pengaruh yang positif terhadap produktivitas, sehingga setiap terjadi pada peningkatan pengalaman kerja maka akan diikuti dengan peningkatan terhadap produktivitas.

5.2 Saran

Saran dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut.

- a. Untuk meningkatkan pendapatan pekerja maka perlu dilakukan pelatihan dan pendidikan kerja agar pekerja memiliki banyak pengetahuan dan pengalaman sehingga berdampak pada produktivitas kerja.
- b. Perlu dilakukan penelitian lanjutan agar memiliki hasil yang beragam dengan mengkaji variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini seperti kompensasi dll.

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, Michael dan Helen Murlis. 1995. Sistem Penggajian. Jakarta : PT. Pustaka. Binaman Pressindo.*
- Amron & Taufik Imran. 2009. Analisis Faktor-Faktor yang Berpengaruh. Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja pada Outlet Telekomunikasi. Seluler Kota Makasar. Jurnal Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Nobel. Indonesia.*
- Arikunto, S. 2011. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.*
- Assilina. 1996. Hubungan Antara Tingkat Pendidikan dan Pelatihan dengan. Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi PT. Sari Husada. Yogyakarta. Skripsi. Yogyakarta: STIE YKPN*
- Bungin, Burhan. 2013. Metodologi Penelitian Sosial & Ekonomi: Format-format Kuantitatif dan Kualitatif untuk Studi Sosiologi, Kebijakan Publik, Komunikasi, Manajemen, dan Pemasaran. Jakarta: Kencana*
- Dwiyanto, dkk, 2006. Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia. : Yogyakarta PSKK UGM*
- Ertherington, W.G. 1984. Strategi Rehabilitasi Perkebunan Teh di Indonesia.*
- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Edisi Ketujuh. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro*
- Gujarati, Damodar. 2005. Ekonometrika Dasar. Penerbit Erlangga. Jakarta.*
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara*
- Heidjrachman, Ranupandojo, dan Suad Husnan, 2000, Manajemen Personalia, Edisi Keempat, BPFU UGM, Jogjakarta.*
- Ismanto, Nano. 2005. Pengaruh Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap. Produktivitas Kerja Karyawan Perusahaan Speaker Aktif Arofah Elektronik di. Desa Gribig Kecamatan Gebog Kabupaten Kudus. Skripsi SI. Universitas Negeri. Semarang. Tidak Dipublikasikan.*

- Kumbadewi SL, Suwendra IW, Susila GPAJ. 2016. Pengaruh Umur, Pengalaman Kerja, Upah, Teknologi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan. *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen (Volume 4 Tahun 2016)*. Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja, Indonesia
- Kurniawan. 2011. *Pembelajaran Terpadu: Teori, Praktik dan Penilaian*. Pustaka Cendika Utama. Bandung.
- Kusriyanto, Bambang. 1986. *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. Jakarta: PT. Pustaka Binaman.
- Mahendra, AD. 2014. Analisis pengaruh pendidikan, upah, jenis kelamin, usia dan pengalaman kerja terhadap produktivitas tenaga kerja (studi di industri kecil tempe di Kota Semarang). *Skripsi*. Universitas Diponegoro
- Manullang, 1998, *Dasar-dasar Manajemen*, Jakarta : Ghalia Indonesia
- Manulang. 1984. *Manajemen Personalialia*. Jakarta :Ghalia Indonesia
- Moekijat, 1992, *Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, CV. Mandar Maju. Bandung.
- Muchdarsyah. 2003. *Produktivitas apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara
- Mulyadi, 2003, *Sistem Akuntansi*, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Mulyawati. A. 2008. Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Motivasi Berprestasi Karyawan di Bagian Spinning pada PT Hanil Indonesia Boyolali Tahun 2008. *Skripsi*. Surakarta : Universitas Muhamaddiyah Surakarta.
- Pandapotan ET. 2013. Pengaruh variabel pendidikan, upah, masa kerja dan usia terhadap produktivitas karyawan (studi kasus pada PT. Gandum Malang) *jurnal ilmiah*. Universitas Brawijaya Malang
- Partanto, Pius, A. 2001. *Kamus Ilmiah Populer*, Penerbit: Arkola, Surabaya
- Puspita, Widya Ayu., dan Susilowati. 2012. *Penilaian Dalam Pembelajaran Anak Usia Dini*. Jakarta : P2TK PAUD Kementerian Pendidikan Nasional.

- Rahmat Lubis. 2009. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Pendapatan Pekerja Sektor Informal di Kota binjai. Skripsi FE. USU.*
- Rahardjo, Pudji. 2012. Panduan Budidaya dan Pengolahan Kopi Arabika dan Robusta. Penebar Swadaya: Jakarta*
- Rismayadi B. 2014. faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan (Studi Kasus pada CV Mitra Bersama Lestari Tahun 2014). Jurnal. Universitas Buana Perjuangan Karawang*
- Siagian, Sondang.2002. Kepemimpinan Organisasi & Perilaku Administrasi,. Jakarta: Penerbit Gunung*
- Siagian, 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara*
- Simanjuntak . 1985. Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia. Penerbit FEUI (Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia), Jakarta*
- Simanjuntak, Payaman. 2001. Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia. Jakarta: LPFEUI.*
- Sedarmayanti. 2001. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Jakarta: Mandar Maju.*
- Setiadi.D. 2009, Implementasi E – Procurement untuk Meningkatkan Kinerja Operasional PT. Garuda Indonesia, Mini Paper Sistem Informasi Manajemen, Universitas Lampung*
- Soediono. 1990. Ekonomi Makro. Yogyakarta. Liberty.*
- Subijanto. 2011. Peran Negara Dalam Hubungan Tenaga Kerja di Indonesia. Kepala Bagian Perencanaan. Publikasi Online Sekretariat Balitbang.*
- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta*
- Suratiyah, Ken. 2006. Ilmu Usahatani. Penebar Swadaya. Jakarta.*
- Sukirno, Sadono, 2005. Mikro Ekonomi Teori Pengantar, Edisi Ketiga, Raja. Grafindo Persada, Jakarta*
- Swastha.2009. Manajemen Penjualan. Yogyakarta: BPFE.*

Trijoko, Prasatya. 1980. Ilmu Budaya Dasar. Jakarta: Renika.

Umar, 2004, Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi, Cetakan. Keempat, PT.Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

Wibowo, 2007. Manajemen Kinerja, Edisi Kedua, PT. Raja Grafindo Persada,. Jakarta.

Lampiran 1**KUESIONER PENELITIAN**

Kepada
Yth Bapak/Ibu/Sdra/Sdri Karyawan
Di Tempat

Dengan hormat,

Bersamaan dengan tugas penyusunan skripsi guna memenuhi syarat menyelesaikan program studi S1 Administrasi Bisnis di Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Jember, peneliti memohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdra/Sdri untuk memberi informasi dengan mengisi pernyataan-pernyataan yang tersedia dalam kuesioner penelitian ini dengan lengkap dan apa adanya. Judul penelitian ini adalah **“faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pekerja bagian produksi kopi perkebunan di Jember”**.

Informasi yang Bapak/Ibu/Sdra/Sdri berikan hanya untuk kepentingan terbatas, dalam arti hanya diperlukan untuk penelitian ini saja. Peneliti menjamin rahasia pribadi Bapak/Ibu/Sdra/Sdri dalam memberikan kebenaran data kepada peneliti.

Atas kesediaan dan kerjasama Bapak/Ibu/Sdra/Sdri yang berkenan unruk meluangkan waktu mengisi kuesioner ini, peneliti mengucapkan terimakasih.

Hormat saya,

Putra Septiyan Syah

LEMBAR KUESIONER**1) Identitas Responden**

- a. Nama :
- b. Usia :
- c. Jenis Kelamin :
- d. Pendidikan terakhir :
- e. Lama bekerja :

2) Petunjuk Pengisian

- a. Pernyataan-pernyataan berikut ini mohon diidi sesuai dengan keadaan dan kenyataan yang ada.
- b. Berilah tanda *check lish* (✓) pada salah satu jawaban di setiap pernyataan sesuai dengan apa yang anda alami dan rasakan selama bekerja.
- c. Pengukuran dilakukan dengan menggunakan skor. Skor tertinggi dan skor terendah dan masing-masing variabel yang disesuaikan dengan kriteria sebagai berikut:
 - 1. Sangat setuju = diberi 5 (SS)
 - 2. Setuju = diberi 4 (S)
 - 3. Ragu-ragu = diberi 3 (RR)
 - 4. Tidak setuju = diberi 2 (TS)
 - 5. Sangat tidak setuju = diberi 1 (STS)

LEMBAR KUESIONER

Motivasi Kerja

No.	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Gaji setiap bulan kepada saya mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari saya dan keluarga.					
2	Saya selalu mendapatkan tunjangan pada setiap hari hari besar					
3	Saya diasuransikan oleh tempat kerja saya					
4	Saya bekerja ditempat yang sangat aman					
5	Saya diberikan ijin kerja untuk kepentingan keluarga					
6	Adanya hubungan kekeluargaan dan silaturahmi dengan tempat kerja					
7	Saya selalu mendapat penghargaan dari pekerjaan saya					
8	Saya ditempatkan pada posisi yang lebih baik karena prestasi yang saya					
9	Saya diberikan kesempatan untuk aktualisasi diri dalam bekerja					
10	Saya selalu berusaha bekerja lebih baik dalam melaksanakan pekerjaan yang diemban sebagai tugas dan tanggung jawab saya.					

Kompetensi Kerja

No.	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Saya paham tentang tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab saya					
2	Saya mengetahui prosedur pelaksanaan pekerjaan					
3	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan baik;					
4	Saya mampu memprediksi hasil pelaksanaan tugas/pekerjaan.					
5	Saya dapat bekerjasama dengan rekan kerja;					
6	Saya mampu mengendalikan diri dalam menghadapi permasalahan tugas/pekerjaan.					

Produktivitas Kerja

No.	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Hasil kerja saya sesuai dengan standart kerja perusahaan					
2	Hasil kerja saya semakin baik					
3	Saya mampu menghasilkan jumlah produk yang semakin banyak					
4	Saya mampu mencapai target-target yang menjadi tujuan perusahaan					
5	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
6	Saya bekerja dengan prosedur kerja perusahaan					

Lampiran 2**TABULASI DATA**

No	Umur	Pendidikan	Pengalaman
	Tahun	Kode	Tahun
1	45	13	15
2	46	12	10
3	32	8	5
4	30	12	5
5	48	5	8
6	26	5	7
7	25	9	8
8	50	12	10
9	30	9	5
10	45	8	5
11	30	6	10
12	25	6	10
13	46	13	12
14	30	8	5
15	49	8	5
16	30	9	8
17	47	9	10
18	30	8	8
19	28	6	5
20	32	13	6
21	34	8	5
22	25	8	8
23	40	13	15
24	27	9	8
25	35	9	8
26	25	9	8
27	30	8	9
28	30	9	8
29	26	9	8
30	33	9	8
31	37	5	10
32	32	8	5
33	49	6	10
34	33	8	5
35	50	6	8
36	34	8	7
37	48	9	10
38	49	9	8
39	23	9	5

40	48	9	10
41	30	6	10
42	29	6	10

No	Upah Perbulan (Kg/jam)	Upah Perhari (Kg/hari)	Jam kerja / perhari	Produktivitas
1	Rp 4,540,000	Rp 174,615	10	Rp 454,000
2	Rp 2,856,000	Rp 109,846	7	Rp 408,000
3	Rp 1,639,000	Rp 63,038	7	Rp 234,143
4	Rp 2,026,000	Rp 77,923	7	Rp 289,429
5	Rp 2,010,000	Rp 77,308	7	Rp 287,143
6	Rp 1,411,000	Rp 54,269	7	Rp 201,571
7	Rp 1,500,000	Rp 57,692	7	Rp 214,286
8	Rp 2,856,000	Rp 109,846	10	Rp 285,600
9	Rp 1,639,000	Rp 63,038	10	Rp 163,900
10	Rp 2,026,000	Rp 77,923	10	Rp 202,600
11	Rp 2,026,000	Rp 77,923	10	Rp 202,600
12	Rp 1,500,000	Rp 57,692	7	Rp 214,286
13	Rp 2,856,000	Rp 109,846	7	Rp 408,000
14	Rp 1,639,000	Rp 63,038	7	Rp 234,143
15	Rp 1,639,000	Rp 63,038	7	Rp 234,143
16	Rp 2,026,000	Rp 77,923	7	Rp 289,429
17	Rp 2,010,000	Rp 77,308	7	Rp 287,143
18	Rp 1,411,000	Rp 54,269	7	Rp 201,571
19	Rp 2,026,000	Rp 77,923	10	Rp 202,600
20	Rp 2,010,000	Rp 77,308	7	Rp 287,143
21	Rp 1,411,000	Rp 54,269	7	Rp 201,571
22	Rp 1,500,000	Rp 57,692	7	Rp 214,286
23	Rp 2,856,000	Rp 109,846	7	Rp 408,000
24	Rp 1,639,000	Rp 63,038	7	Rp 234,143
25	Rp 2,026,000	Rp 77,923	10	Rp 202,600
26	Rp 2,026,000	Rp 77,923	10	Rp 202,600
27	Rp 1,500,000	Rp 57,692	7	Rp 214,286
28	Rp 2,856,000	Rp 109,846	10	Rp 285,600
29	Rp 1,639,000	Rp 63,038	7	Rp 234,143
30	Rp 1,500,000	Rp 57,692	7	Rp 214,286
31	Rp 2,856,000	Rp 109,846	10	Rp 285,600
32	Rp 1,639,000	Rp 63,038	7	Rp 234,143

33	Rp 2,026,000	Rp 77,923	7	Rp 289,429
34	Rp 1,500,000	Rp 57,692	7	Rp 214,286
35	Rp 2,856,000	Rp 109,846	10	Rp 285,600
36	Rp 1,639,000	Rp 63,038	7	Rp 234,143
37	Rp 2,026,000	Rp 77,923	7	Rp 289,429
38	Rp 2,026,000	Rp 77,923	7	Rp 289,429
39	Rp 1,500,000	Rp 57,692	7	Rp 214,286
40	Rp 2,856,000	Rp 109,846	10	Rp 285,600
41	Rp 1,639,000	Rp 63,038	7	Rp 234,143
42	Rp 2,026,000	Rp 77,923	10	Rp 202,600

Lampiran 3**HASIL SPSS
Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Umur responden	42	23	50	35.50	8.926
Pendidikan Terakhir Responden	42	5	13	8.55	2.233
Pengalaman kerja	42	5	15	8.10	2.536
Produktivitas Kerja	42	163900	454000	2.56E5	64744.517
Valid N (listwise)	42				

Lampiran 4

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pengalaman kerja, Pendidikan Terakhir Responden, Umur responden ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.869 ^a	.755	.735	33312.327

a. Predictors: (Constant), Pengalaman kerja, Pendidikan Terakhir Responden, Umur responden

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.297E11	3	4.323E10	38.958	.000 ^a
	Residual	4.217E10	38	1.110E9		
	Total	1.719E11	41			

a. Predictors: (Constant), Pengalaman kerja, Pendidikan Terakhir Responden, Umur responden

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-27451.345	27504.604		-.998	.325
	Umur responden	2504.585	625.842	.345	4.002	.000
	Pendidikan Terakhir Responden	12278.700	2442.523	.423	5.027	.000
	Pengalaman kerja	11124.988	2247.850	.436	4.949	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Lampiran 5

ASUMSI KLASIK

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Umur responden	.867	1.153
	Pendidikan Terakhir Responden	.910	1.099
	Pengalaman kerja	.833	1.200

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	41856.8949152
Most Extreme Differences	Absolute	.102
	Positive	.102
	Negative	-.095
Test Statistic		.102
Asymp. Sig. (2-tailed)		.071 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Lampiran 6

Tabel F

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)					
	1	2	3	4	5	6
1	161	199	216	225	230	234
2	18.51	19	19.16	19.25	19.3	19.33
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37
10	4.96	4.1	3.71	3.48	3.33	3.22
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.2	3.09
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92
14	4.6	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.9	2.79
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74
17	4.45	3.59	3.2	2.96	2.81	2.7
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66
19	4.38	3.52	3.13	2.9	2.74	2.63
20	4.35	3.49	3.1	2.87	2.71	2.6
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57
22	4.3	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55
23	4.28	3.42	3.03	2.8	2.64	2.53
24	4.26	3.4	3.01	2.78	2.62	2.51
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.6	2.49
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46
28	4.2	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45
29	4.18	3.33	2.93	2.7	2.55	2.43
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42
31	4.16	3.3	2.91	2.68	2.52	2.41
32	4.15	3.29	2.9	2.67	2.51	2.4
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.5	2.39
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36
38	4.1	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34
41	4.08	3.23	2.83	2.6	2.44	2.33
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32

Lampiran 7

Tabel t

	Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df		0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002

1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688