
Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Penyadap Karet PT Melania Indonesia Mas Estate (Studi Kasus di PT Melania Indonesia Mas Estate Desa Mainan, Kecamatan Sembawa, Kabupaten Banyuasin, Provinsi Sumatera Selatan)

ELVRIDA PRIMAYANTI DAMANIK, KETUT BUDI SUSRUSA*,
GEDE MEKSE KORRI ARISENA

Program Studi Agribisnis, Fakultas Pertanian, Universitas Udayana
Jl. PB. Sudirman Denpasar 80232, Bali
Email: elvidaprimayantidamanik@gmail.com
*kbsusrusa@gmail.com

Abstract

Factors Affecting Labor Productivity of Rubber Tapping PT. Melania Indonesia Mas Estate (Case Study at PT Melania Indonesia Mas Estate Toy Village, Sembawa District, Banyuasin Regency, South Sumatra)

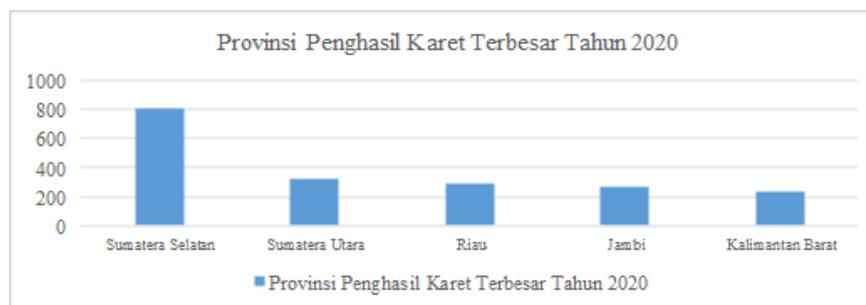
This study aims to determine the productivity of the tapping labor force and the factors that influence the productivity of the rubber tapping workforce of PT Melania Indonesia. This analysis uses independent variables, namely wages, work experience and incentives. The dependent variable is the productivity of tapping labor. The sample of this research is the rubber tapper workers of PT Melania Indonesia as many as 78 respondents. Statistical method using Multiple Linear Regression Analysis using SPSS 24 program, with hypothesis testing statistical test t. The results of the analysis of data from the t test showed that the wage variable (X1) had a positive and significant effect on productivity with a Sig value of $0.009 < 0.05$, the work experience variable (X2) and incentives (X3) also had a positive and significant effect on productivity with a Sig value. $0.000 < 0.05$ and $0.000 < 0.05$. The magnitude of the coefficient of determination R² is 0.950. This means that the tapping labor productivity variable is influenced by the variables of wages, work experience and incentives by 95%. The conclusion of this study is that the variables of wages, work experience and incentives are factors that affect the productivity of rubber tappers in PT Melania Indonesia's plantation. In this case, plantation companies are expected to pay attention to stability in the provision of wages, work experience and incentives, this is because these variables are the driving factors that affect the workforce in achieving company goals.

Keywords: *wages, work experience, incentives, productivity*

1. Pendahuluan

1.1 Latar Belakang

Perkebunan termasuk salah satu subsektor pertanian yang berperan dalam peningkatan perekonomian, baik dari perspektif pemasukan devisa Negara atau dari dimensi peningkatan kenyamanan masyarakat secara totalitas, dengan cara menyediakan lapangan pekerjaan yang terbuka luas. Karet merupakan salah satu komoditi penyumbang devisa negara yang besar selain itu tanaman karet juga berperan dalam penunjang perekonomian negara. Selain Malaysia dan Thailand, Indonesia juga merupakan salah satu elemen dari eksportir dan produsen karet bumi terbesar di dunia.



Gambar 1.

Grafik Provinsi Penghasilan Karet Terbesar Tahun 2020.

Pada grafik diatas diketahui penghasil karet terbanyak tahun 2020 dengan produksi 804,8 ribu ton (28,7%) dari total produksi karet nasional ialah provinsi Sumatera Selatan. Untuk posisi ke dua yaitu Sumatera Utara dan urutan ketiga dicapai oleh provinsi Riau. Amerika Serikat, Finlandia, Jepang, Cina, merupakan beberapa negara tujuan untuk diekspornya produk karet nasional, produk karet yang akan di ekspor sekitar 80%. Sementara kepada pemakaian karet dalam negeri akan dimuat oleh industri manufaktur lebih-lebih pada bagian otomotif. Indonesia mempunyai level produktivitas yang lebih sedikit dibandingkan dengan negara penghasil karet seperti Thailand menghasilkan 1,8 ton/ha/tahun dan Malaysia menghasilkan 1,5 ton/ha/tahun, sedangkan Indonesia hanya menghasilkan 1,08 ton/ha/tahun.

PT Melania Indonesia Mas Estate yaitu salah satu perkebunan karet yang bertempat di Kabupaten Banyuasin Sumatera Selatan. Komoditi yang diusahakan yaitu tanaman Karet (*Hevea brasiliensis*) dengan area konsesi seluas 3.088 ha. Aspek tenaga kerja sadap merupakan salah satu pengaruh mutu getah karet serta kuantitas yang akan diperoleh perusahaan perkebunan. Penyadap karet ialah tenaga kerja yang penting dan berdampak pada perkebunan, ini dikarenakan tenaga kerja penyadap karet merupakan kunci dalam proses produksi yaitu dalam kegiatan penyadapan. Produktivitas pekerja adalah salah satu komponen yang mendasar dalam menetapkan keberhasilan suatu pekerjaan, namun pendayagunaan tenaga kerja seringkali tidak efektif (Ediyanto dan Mas Pur, 2008).

Dalam struktur produksi perkebunan tingkatan karyawan atau tenaga kerja, terutama karyawan dasar memiliki peran penting. Tidak adanya dorongan karyawan dasar maka, mekanisme produksi akan terhenti. Keterlibatan tenaga kerja dasar perkebunan terutama pada bagian sadap karet amat dominan, ini disebabkan jumlah dan nilai karet yang diproduksi akan amat bergantung pada mutu dan jumlah hasil toreh. Lesmana mengatakan bahwa “Perkebunan karet memiliki total pembuluh getah relatif lebih banyak dibandingkan dengan total karyawan dasar lainnya, oleh sebab itu perluasan kemajuan produktivitas penyadap akan memberikan tunjangan yang besar dalam peningkatan produktivitas perkebunan secara totalitas” (Lesmana, 2000).

Dalam menggapai target perusahaan terutama pada elemen pembuluh getah karet sebagai fasilitator bahan baku untuk proses pengerjaan karet yang ada di PT Melania Indonesia Mas Estate merupakan salah satu manfaat produktivitas tenaga kerja. Dalam meningkatkan produktivitas kerja sadap di PT Melania Indonesia Mas Estate dilakukan analisis terhadap variabel-variabel yang mempengaruhi produktivitas kerja perlu dilaksanakan agar dapat menegaskan tindakan yang baik.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Ediyanto dan Maspur (2008), mengenai produktivitas tenaga kerja karet PTPN XII Kebun Kalirejo Banyuwangi menerangkan dan menjelaskan bahwa terdapat hubungan nyata antara aspek aspek tertentu dan produktivitas, sedangkan yang lain tidak relevan dan terdapat kaitan yang negatif terhadap produktivitas. Berlandaskan konteks yang sudah dipaparkan diatas, maka penulis terdorong dalam membuat observasi lanjut perihal faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja penyadap karet pada PT Melania Indonesia, dimana faktor-faktor utama yang akan dibahas yaitu berupa upah, jam kerja, dan insentif yang di dapat oleh tenaga kerja penyadap karet yang ada.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan pokok permasalahan dalam penelitian ini yaitu bagaimana tingkat produktivitas tenaga kerja penyadap karet pada PT. Melania Indonesia Mas Estate serta faktor-faktor apakah yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja penyadap karet PT. Melania Indonesia Mas Estate.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan yang telah dikemukakan di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat produktivitas tenaga kerja penyadap karet pada PT. Melania Indonesia Mas Estate serta menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja penyadap karet pada PT. Melania Indonesia Mas Estate.

1.4 Manfaat Penelitian

Diharapkan dengan adanya penelitian ini nantinya dapat memberikan referensi ilmu pengetahuan sehubungan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja penyadap, serta memberi masukan secara teoritis dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja penyadap karet.

2. Metode Penelitian

2.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Melania-Indonesia (Sipef Group) yang berlokasi di Kecamatan Sembawa, Kabupaten Banyuasin, Provinsi Sumatera Selatan. Penelitian ini dilakukan pada bulan Maret sampai dengan Mei 2021. Metode dalam penentuan lokasi penelitian menggunakan metode *purposive sampling*.

2.2 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang berperan dalam studi ini ialah data kualitatif dan kuantitatif. Sumber data dalam studi ini ialah data primer dan data sekunder. Data yang diperoleh atau didapat melalui wawancara langsung dengan responden merupakan data primer, Data sekunder dalam penelitian ini berbentuk hasil produksi dan produktivitas karet yang terdapat dalam perusahaan.

2.3 Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini dilakukan dengan metode wawancara. Wawancara merupakan usaha mengumpulkan informasi dengan mengajukan pertanyaan secara lisan untuk dijawab secara lisan oleh respondennya. Wawancara dapat dilakukan dengan teknik kuesioner.

2.4 Populasi dan Sampel

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah tenaga kerja penyadap karet PT. Melania- Indonesia (Sipef Group). Jumlah tenaga kerja penyadap karet di PT Melania- Indonesia sebanyak 350 tenaga kerja penyadap. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 78 orang.

2.5 Variabel Penelitian dan Metode Analisis Data

Variabel dependen dalam penelitian ini yakni produktivitas tenaga kerja penyadap. Sedangkan variabel independennya yang digunakan disini yaitu upah, pengalaman kerja dan insentif dari tenaga kerja sadap. Dalam mengetahui nilai produktivitas tenaga kerja penyadap dibuat dengan menghitung tingkat dari produktivitas tenaga kerja, sedangkan langkah yang digunakan dalam menduga faktor-faktor yang memberi dampak atau pengaruh produktivitas tenaga kerja sadap ialah dengan model regresi linier berganda dengan bantuan SPSS.

1. Produktivitas Tenaga Kerja

Produktivitas dapat ditakar dari keluaran (output) barang ataupun jasa dalam satuan waktu per orang. Besarnya produktivitas tenaga kerja akan berdampak pada tingkat pendapatan tenaga kerja penyadap karet.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam model regresi linier berganda yang memperlihatkan adanya korelasi antara variabel Y dengan beberapa variabel X secara serempak model umum yang digunakan adalah sebagai berikut:

Rumus:

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

Keterangan :

Y	= Produktivitas tenaga kerja	X3	= Insentif
X1	= Upah	α	= Konstanta
X2	= Pengalaman kerja	β_1, β_2, \dots	= Koefisien regresi

3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik berfungsi untuk mengetahui atau memperlihatkan apakah persamaan dari analisis regresi dapat digunakan untuk memberikan dugaan atau prediksi terhadap variabel yang diteliti. Menurut Ghozali (2011) terdapat empat uji asumsi klasik yang harus diuji yaitu uji normalitas, uji autokorelasi, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini digunakan uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas

4. Metode Pengujian Hipotesis

Apabila prasyarat ketika dianalisis suatu persamaan regresi sudah dilaksanakan, bagian selanjutnya dalam melihat diterima atau ditolaknya dugaan yang diusikan dalam studi ini, dapat dilakukan analisis data dengan menggunakan uji koefisien determinasi (R²), uji t, dan uji F. Uji koefisien determinasi (R²) merupakan patokan dalam uraian koefisien determinasi ialah jika efek variabel independent atas variabel dependent lemah apabila Kd mengetahui nol (0). Jika efek variabel independent atas variabel dependent kuat apabila Kd mengetahui satu (1). Apabila F-hitung lebih kecil dari F-tabel maka Ho diterima interpretasinya variabel Independen secara serempak tidak berdampak terhadap variabel dependen. Dan apabila F-hitung lebih dari F-tabel, maka Ho tidak diterima maknanya variabel dependen secara serempak berdampak kepada variabel dependen. Uji t koefisien regresi relevan maupun tidak dengan variabel dependen dapat dilihat dengan mengibaratkan variabel independen lainnya stabil dapat dilakukan dengan menggunakan uji t. Penarikan hipotesis yaitu dengan melihat nilai sig α (5%) dengan ketetapan yaitu H0 diterima jikalau sig lebih besar 0,05 dan H0 ditolak jikalau sig lebih kecil 0,05.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 *Produktivitas Tenaga Kerja Penyadap Karet*

Kapasitas produksi tenaga kerja yaitu suatu perkiraan keahlian tenaga kerja

dalam membuat output. Produktivitas tenaga kerja dapat diketahui dengan membagi jumlah produksi yang diperoleh dengan jumlah waktu kerja, dimana rata-rata hasil dari produksi yang dihasilkan tenaga kerja penyadap karet PT Melania Indonesia adalah 11 kg dengan jumlah jam kerja perharinya yaitu 8 jam/hari. Produktivitas yang diperoleh setiap tenaga kerja dapat disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 1.
Produktivitas Tenaga Kerja Penyadap Karet PT Melania Indonesia.

Produktivitas Kg/Jam	Jumlah Orang	%
1,25	23	29,48
1,38	29	37,17
1,50	15	19,23
1,63	1	1,28
1,75	10	12,82
Total Responden	78	100

Sumber: PT Melania Indonesia

Tabel merupakan data produktivitas tenaga kerja penyadap karet PT Melania Indonesia pada bulan maret 2021, dimana didominasi oleh produktivitas dengan 1,38 kg/jam sebanyak 29 orang (37,17%).

3.2 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Bersumber dari hasil uji normalitas maka dapat diinterpretasikan data yang diuji dalam penelitian berdistribusi normal, karena menghasilkan nilai signifikan lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,2 lebih dari 0,05.

b. Uji Multikoleniaritas

Imam Ghozali mengatakan bahwa “tidak terjadi gejala multikolinearitas apabila nilai tolerance lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10” (Ghozali 2011). Dalam penelitian ini uji multikolinieritas menunjukkan hasil bahwa data yang diuji mempunyai nilai VIF lebih kecil dari 10 (upah 4,215; pengalaman kerja 9,337; insentif 7,133) dan nilai tolerance lebih beasr dari 0,1(upah 0,237; pengalaman kerja 0,107; insentif 0,140). Maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedasitas

Studi ini menggunakan uji heteroskedastisitas dengan memakai uji glesjer ialah dengan mengkorelasikan nilai absolut residual dengan masing-masing variabel. Dengan menggunakan uji gejser hasil dari uji heteroskedasitas di dapat bahwa

data dalam studi ini mempunyai nilai signifikan pada variabel upah 1,000 lebih besar dari 0,05 yang dapat dijelaskan pada variabel upah tidak terdapat masalah heteroskedasitas, selanjutnya pada variabel pengalaman kerja mempunyai nilai sig sama dengan upah yaitu $1,00 > 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa pada variabel pengalaman kerja tidak terjadi kendala heteroskedasitas dan yang terakhir pada variabel insentif di dapat nilai sig $1,00 > 0,05$ maka di simpulkan pada variabel insentif tidak terjadi kendala heteroskedasitas. Jadi dari tabel diatas dapat ditetapkan ketiga variabel upah, pengalaman kerja kerja dan insentif tidak terdapat heteroskedasitas.

3.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 2.
 Hasil Regresi Linear Berganda

Variabel Constanta	UnstandartdizedCoefficients		Stand. Coefficients
	B	Std. Error	Beta
Constanta	-15,748	6,341	
Upah	5,295E-6	,000	,142
Pengalaman Kerja	,012	,002	,496
Insentif	3,05E-7	,000	,369

Sumber: SPSS 24 diolah pada tahun 2021

Dari hasil perhitungan persamaan model regresi yang diperoleh sebagai berikut : $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$

$$Y = -15,748 + 0,000005295 (X_1) + 0,012 (X_2) + 0,000000305 (X_3) + e$$

Beralaskan persamaan uji regresi linier berganda diatas diketahui maka data dalam studi memperlihatkan model regresi linier dengan nilai produktivitas tenaga kerja sadap (Y), upah (X1), pengalaman kerja (X2) dan insentif (X3). Koefisien regresi pada variabel upah (X1) bernilai positif sebanyak 0,000005295, mengatakan bahwa setiap peningkatan 1% upah tingkat produktivitas juga akan terjadi peningkatan sebesar 0,000005295. Dengan upah seseorang dapat menstimulasi dirinya dalam meningkatkan prestasi kerja karena dengan upah layak yang mereka peroleh pekerja dapat menyejahterakan dirinya dan keluarganya.

Untuk variabel pengalaman kerja (X2) berlambang positif sebesar 0,12, maknanya ialah memperlihatkan setiap peningkatan 1% pengalaman kerja maka tingkat produktivitas akan memperlihatkan kenaikan 0,12. Amron berpendapat bahwa “jika banyak pengetahuan yang diperoleh seorang pekerja dapat membuat pekerja semakin terampil dan mahir dalam melaksanakan pekerjaannya” (Amron, 2009). Penggunaan tenaga kerja yang mempunyai pengalaman kerja diharapkan mempunyai pekerjaan sesuai dengan keahliannya. Apabila lama seseorang dalam pekerjaan yang sesuai dengan ketrampilannya maka diharapkan dapat memajukan

produktivitasnya. Maka dapat disimpulkan jika pengalaman kerja memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja. Variabel insentif (X3) juga berpengaruh positif sebesar 0,000000305 bahwa setiap kenaikan 1% insentif maka nilai produktivitas akan mengalami kenaikan 0,000000305. “Ada tidaknya kontribusi insentif terhadap pekerja akan memberi pengaruh positif dalam peningkatan produktivitas tenaga kerja” (Setiadi, 2009). Pekerja lebih semangat dan giat dalam bekerja sehingga berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas dalam bekerja merupakan pengaruh dari pemberian insentif.

3.4 Pengujian Hipotesis

a. Uji Koefisien Determinasi

Dalam mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen digunakan analisis koefisien determinasi.

Tabel 3/
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,975 ^a	,950	,948	,03609

Sumber: SPSS 24 diolah pada tahun 2021

Berlandaskan output diatas diketahui jumlah R square sebesar 0,950, ini memuat arti bahwa variabel independen X1, X2 dan X3 berdampak secara bersama-sama terhadap variabel dependen Y adalah sebesar 95% sedangkan sisanya 5 % lagi dipaparkan oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam model penelitian ini.

b. Uji F

Uji F dilakukan dalam mengetahui seberapa besar pengaruh upah, pengalaman kerja dan insentif secara simultan terhadap produktivitas tenaga kerja penyadap karet pada PT Melania Indonesia. Ini dapat dilihat dengan memadankan F hitung dan F tabel pada tingkat signifikan (α) = 5 %. Ho ditolak apabila F-hitung lebih besar dari F-tabel dan Ho diterima apabila F-hitung lebih kecil dari F-tabel.

Tabel 4.
Hasil Anova Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
1	1,842	3	,614471,489		,000 ^b
Regression	0,96	74	,001		
Residual	1,939	77			
Total					

Sumber: SPSS 24 diolah pada tahun 2021

Tabel 4 memperlihatkan bahwa secara bersama-sama terdapat dampak

signifikan antara variabel bebas (upah, pengalaman kerja dan insentif) terhadap variabel terikat (produktivitas tenaga kerja penyadap karet). Dampak tersebut diperlihatkan pada jumlah F hitung sebesar $471,489 > F$ tabel sebesar 2,76. Sesuai dengan hasil yang didapat maka dapat diambil keputusan maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa secara bersama-sama variabel (upah, pengalaman kerja dan insentif) berakibat positif dan signifikan akan variabel dependen yaitu produktivitas tenaga kerja penyadap karet

c. Uji t

Dalam mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam memaparkan variasi variabel dependen dipergunakan uji t” (Ghozali, 2009:174). V. Wiratna Sujarweni (2015) beropini “uji t parsial berdasarkan jumlah t hitung dan tabel apabila nilai t hitung lebih besar dari t tabel maka variabel independen secara segmental berpengaruh terhadap variabel dependen”. Dalam menguji hubungan uji t tabel dengan t hitung tersebut digunakan uji-t, yaitu dengan menilai jumlah t hitung dan t tabel. Variabel independen pembuat persamaan regresi dikatakan berdampak signifikan apabila $t_{hitung} > t$ tabel. Atau signifikan $\alpha < 0,05$.

Tabel 5.
Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefisien		Std. Coefisien Beta	T	Sig
	B	Std, Error			
Constanta	-15,748	6,341		-2,484	0,15
Upah (X ₁)	5,295E-6	,000	,142	2,666	,009
Pengalaman Kerja(X ₂)	,012	,000	,496	6,246	,000
Insentif (X ₃)	3,053E-7	,000	,369	5,330	,000

Sumber: SPSS 24 diolah pada tahun 2021

Berdasarkan output yang dihasilkan diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. H_{a1} = Bersumber hasil regresi terdapat bahwa variabel upah memiliki nilai t hitung sebesar 2,666. Ini memiliki interpretasi t hitung lebih besar dari t tabel (1,995) dan nilai sig. $0,009 < 0,05$, maka H_{a1} diterima dan H_0 tidak diterima, sehingga faktor upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja penyadap karet.
2. H_{a2} = Berdasarkan hasil regresi terlihat bahwa variabel pengalaman kerja memiliki nilai t hitung sebesar 6,246. Ini berarti bahwa t hitung lebih besar dari t tabel (1,995) serta nilai sig. 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka H_{a1} diterima dan H_0 ditolak, sehingga faktor pengalaman kerja berdampak positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja penyadap karet.
3. H_{a3} = Bersumber hasil regresi terlihat bahwa faktor insentif memiliki nilai t hitung sebesar 5,330. Ini menjelaskan bahwa t hitung. Hal ini berarti bahwa t

hitung lebih besar dari t tabel (1,995) serta nilai sig. 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka H_0 tidak diterima dan H_a diterima, sehingga faktor insentif berdampak positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja sadap karet.

3.5 Pembahasan

Pengaruh upah terhadap produktivitas tenaga kerja penyadap karet. Dari hasil penelitian yang telah dianalisis secara statistik diketahui bahwa secara parsial variabel upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja penyadap karet pada PT Melania Indonesia. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Nashahta, dkk (2018) yang menyatakan bahwa upah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas. Solow (1979), berpendapat bahwa ada penurunan upah akan mengakibatkan penurunan produktivitas semua pekerja di tempat kerja, kenaikan upah otomatis akan meningkatkan produktivitas. Dalam hal ini penulis menduga atau mengasumsikan bahwa PT Melania Indonesia Mas Estate sudah cukup baik dalam menyampaikan kebijakan pengupahan bagi tenaga kerja penyadap karet yang ada di perkebunan dimana upah yang diberikan berdasarkan banyaknya hasil sadap karet yang didapat oleh tenaga penyadap dan memberikan premi kepada tenaga kerja sadap karet yang mencapai target atau melebihi target sadapan.

Pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas tenaga kerja penyadap karet. Dari hasil penelitian yang telah dianalisis secara statistik diketahui bahwa secara parsial variabel pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja penyadap karet pada PT Melania Indonesia. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Septiyan Dwi Nugroho (2012) yang menyatakan bahwa pengalaman memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas. Dengan pengalaman kerja, seseorang akan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik sehingga produktivitas kerja semakin baik pula. Semakin lama masa kerja karyawan pada sebuah perusahaan, maka semakin banyak pula pengalaman dan ketrampilan yang didapatkan Hasanah dan Widowati (2011).

Pengaruh insentif terhadap produktivitas tenaga kerja penyadap karet. Dari hasil penelitian yang telah dianalisis secara statistik diketahui bahwa secara parsial variabel insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja penyadap karet pada PT Melania Indonesia. Tujuan insentif adalah untuk meningkatkan produktivitas. Menurut penelitian Martcahyo, dkk (2011:11) menyatakan bahwa “pemberian insentif yang baik akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan”.

4. Kesimpulan dan Saran

4.1 Kesimpulan

Melalui hasil pembahasan data dan pemaparan di atas maka kesimpulan dari hasil penelitian adalah produktivitas tenaga kerja penyadap karet PT Melania Indonesia didominasi oleh produktivitas dengan 1,38 kg/jam sebanyak 29 orang

(37,17%), selanjutnya diikuti dengan produktivitas 1,25 kg/jam sebanyak 23 orang (29,48%), produktivitas 1,50 kg/jam sebanyak 15 orang (19,23%), produktivitas 1,75 kg/jam sebanyak 10 orang (12,82%), dan yang terakhir produktivitas dengan 1,63 kg/jam sebanyak 1 orang (1,28%). Dimana rata-rata hasil dari produksi yang dihasilkan tenaga kerja penyadap karet PT Melania Indonesia adalah 11 kg dengan jumlah jam kerja perharinya yaitu 8 jam/hari. Bersumber dari hasil penelitian faktor faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja sadap karet pada Perkebunan PT Melania Mas Estate didapat bahwa: Variabel upah mempunyai nilai t hitung sebesar 2,666. Hal ini berarti bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ (1,995) serta nilai $sig. < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga faktor upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja penyadap karet. Dalam hal ini penulis beranggapan bahwa PT Melania Indonesia Mas Estate sudah cukup baik dalam menyampaikan strategi pengupahan untuk tenaga kerja penyadap karet yang ada di perkebunan dimana imbalan atau gaji yang dialokasikan ke tenaga kerja sadap beralasan besarnya hasil penyadapan yang diperoleh tenaga kerja sadap. (a) Variabel pengalaman kerja mempunyai jumlah t hitung sebesar 6,246. Ini mempunyai interpretasi ialah t hitung lebih besar dari t tabel (1,995) serta nilai $sig. < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 tidak diterima, sehingga aspek pengalaman kerja berdampak positif dan signifikan kepada produktivitas tenaga kerja sadap karet, (b) Variabel insentif mempunyai jumlah t hitung sebesar 5,330. Ini mempunyai interpretasi ialah t hitung lebih besar dari t tabel yaitu (1,995) dengan nilai $sig. < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 tidak diterima, sehingga faktor insentif berdampak positif dan signifikan kepada produktivitas tenaga kerja penyadap karet.

4.2 Saran

Adapun saran-saran yang bisa diberikan menyangkut penelitian ini adalah perkebunan PT Melania Indonesia diharapkan dapat memperhatikan dan terus meningkatkan kestabilan dalam pemberian upah, pengalaman kerja dan pemberian insentif, ini disebabkan upah, pengalaman kerja serta insentif terbukti menjadi faktor-faktor pendorong yang mempengaruhi tenaga kerja dalam meningkatkan hasil produksi sehingga memberikan dampak positif kepada perusahaan yaitu kenaikan produktivitas tenaga kerja yang bertujuan memudahkan perkebunan dalam mencapai target produksi serta tujuan perusahaan.

5. Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan terimakasih kepada pihak yang telah mendukung terlaksananya penelitian ini yaitu kepada Manajer PT Melania Indonesia Mas Estate, seluruh tenaga kerja penyadap karet PT Melania Indonesia Mas, serta semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu. Semoga penelitian ini bermanfaat sebagaimana mestinya.

Daftar Pustaka

- Amron..dan..Taufiq I. Analisis..Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Outlet Telekomunikasi Seluler Kota Makasar. Sekol Tinggi Ilmi Ekon Nobel Indones. Published online 2009.
- Dwi Nugroho, S. (2018). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Gaji Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT.Dan Liris (Bagian Divisi Garmen Konveksi IV) di Sukoharjo. e-jurnal Pemerintah Integratif, Vol.6, No.3.
- Ediyanto.R. dan Maspur. 2008. Analisis Produktivitas Tenaga Kerja dan Tingkat Upah Buruh Penyadap Karet Di PTPN XII Kebun Kalirejo Banyuwangi. Agritrap Jurnal IlmuIlmu Pertanian. Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Jember.
- Ghozali, Imam. 2011. “Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasanah, Erni Ummi dan Widowati, Puri. 2011. Analisis Produktivitas Tenaga Kerja pada Industri Rumah Tangga Krecek di Kelurahan Segoroyoso. Efektif Jurnal Bisnis dan Ekonomi, vol.2, no.2, hal. 169-182.
- Lesmana, Dina. 2007. “Kinerja Balai Penyuluhan Pertanian”. Fakultas Pertanian Universitas Mulawarman.
- Nurfiat, Nashahta , Ardhiaty , & Rustariyuni, Surya, Dewi . (2018). Pengaruh Upah Dan Teknologi Terhadap Produktivitas Dan Penyerapan Tenaga Kerja Pada Industri Mebel Di Kota Denpasar. Jurnal PIRAMIDA, Vol XIV No. 1, 31-38.
- Solow, R.M. 1979. Another Possible Source Of Wage Stickiness. Journal Of Macroeconomics, 1, pp: 79-82.
- Sujarweni, V. Wiratna. (2015). “SPSS untuk Penelitian”. Yogyakarta: Pustaka Baru Pers
- Vendy Aries Martcahyo dkk.. (2011), Pengaruh Pelatihan Kerja, Jaminan Sosial dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Fumira, Semarang : Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis Vol. 1 hal 14.