



**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT.
PERKEBUNAN NUSANTARAN III AFDELING
V (Persero) PERKEBUNAN MARPINGGAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi tugas dan Syarat-Syarat
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
dalam Bidang Ekonomi Syariah*

Oleh

**SANTI WAHYUNI
NIM: 17 402 00248**

PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PADANGSIDIMPUAN
2022**



**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT.
PERKEBUNAN NUSANTARA III AFDELING V
(Persero) PERKEBUNAN MARPINGGAN**

SKRIPSI

*Diajukan untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-Syarat
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
dalam Bidang Ekonomi Syariah*

Oleh

**SANTI WAHYUNI
NIM. 17 402 00248**

PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH

PEMBIMBING I

**Dr. Budi Gautama Siregar, S.Pd., M.M.
NIP. 19790720 201101 1 005**

PEMBIMBING II

**Damri Batubara, M.A
NIDN. 2019108602**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PADANGSIDIMPUAN
2022**

Hal : Lampiran Skripsi
a.n. SANTI WAHYUNI
Lampiran : 6 (Enam Eksemplar)

Padangsidempuan, 11 April 2022
Kepada Yth:
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Islam IAIN Padangsidempuan
Di-
Padangsidempuan

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Setelah membaca, menelaah dan memberikan saran-saran perbaikan seperlunya terhadap skripsi a.n. SANTI WAHYUNI yang berjudul **“Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III Afdeling v (persero) Perkebunan Marpingan”** Maka kami berpendapat bahwa skripsi ini telah dapat diterima untuk melengkapi tugas dan syarat-syarat mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam bidang Ekonomi Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan.

Untuk itu, dalam waktu yang tidak berapa lama kami harapkan saudara tersebut dapat dipanggil untuk mempertanggung jawabkan skripsinya dalam sidang munaqosyah.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama dari Bapak/Ibu kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

PEMBIMBING I



Dr. Budi Gautama Siregar, S.Pd., M.M
NIP. 19790720 201101 1005

PEMBIMBING II



Damri Batubara, M.A
NIDN:2019108602

SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI

Dengan menyebut nama Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, bahwa saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : SANTI WAHYUNI
NIM : 17 402 00248
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi : Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : **Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara III Afdeling V (persero) Perkebunan Marpinggan**

Dengan ini menyatakan bahwa saya telah menyusun skripsi ini sendiri tanpa meminta bantuan yang tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing dan tidak melakukan plagiasi sesuai dengan Kode Etik Mahasiswa IAIN Padangsidempuan pasal 14 ayat 11 tahun 2014.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi sebagaimana tercantum dalam Pasal 19 Ayat 4 Tahun 2014 tentang Kode Etik Mahasiswa IAIN Padangsidempuan yaitu pencabutan gelar akademik dengan tidak hormat dan sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padangsidempuan, 1 April 2022

Saya yang Menyatakan,



SANTI WAHYUNI
NIM. 17 402 00248

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Sebagai civitas akademika Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan,
saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : SANTI WAHYUNI
NIM : 17 402 00248
Program Studi : Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan. Hak Bebas Royalti Noneklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul **“Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III Afdeling V (persero) Perkebunan Marpinggan”** Dengan Hak Bebas Royalti Noneklusif ini Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir Saya selama tetap mencantumkan nama Saya sebagai peneliti dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini Saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Padangsidempuan
Pada tanggal : 11 April 2022
Yang menyatakan,



SANTI WAHYUNI
NIM. 17 402 00248



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUNAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan H. Tengku Rizal Nurdin Km. 4,5Sihitang, Padangsidimpuan 22733
Telepon.(0634) 22080 Fax. (0634) 24022

**DEWAN PENGUJI
SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI**

Nama : SANTI WAHYUNI
Nim : 17 402 00248
Fakultas/Program Studi : Ekonomi dan Bisnis Islam/Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Afdeling V Perkebunan Marpinggan.

Ketua

Drs. H. Armyn Hasibuan, M.Ag
NIP. 19620924 1994031005

Sekretaris

Hamni Fadlilah Nasution, M.Pd
NIP. 19830317 201801 2001

Anggota

Drs. H. Armyn Hasibuan, M.Ag
NIP. 19620924 1994031005

Hamni Fadlilah Nasution, M.Pd
NIP. 19830317 201801 2001

Arti Damisa, S.H.I., M.E.I
NIDN. 2020128902

Adanan Murroh, M.A
NIDN. 2104118301

Pelaksanaan Sidang Munaqasyah

Di : Padangsidimpuan
Hari/Tanggal : Kamis /19 Mei 2022
Pukul : 14.00 WIB – 17.00 WIB
Hasil/Nilai : Lulus/ 72,5 (B)
Indeks prestasi kumulatif : 3,51
Predikat : Pujian



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan H. Tengku Rizal Nurdin Km. 4,5Sihitang, Padangsidimpuan 22733
Telepon.(0634) 22080 Fax. (0634) 24022

PENGESAHAN

Judul Skripsi : Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan
Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Afdeling V
Perkebunan Marpinggan.
Nama : SANTI WAHYUNI
Nim : 17 402 00248

Telah dapat diterima untuk memenuhi salah satu tugas
Dan syarat-syarat dalam memperoleh gelar
Sarjana Ekonomi (S.E)
Dalam Bidang Ekonomi Syariah

Padangsidimpuan, 19 Mei 2022



Wahis Harahap, S.HI., M.Si
NIP. 19780818 200901 1 015

ABSTRAK

Nama : SANTI WAHYUNI
NIM : 17402 00248
Judul Skripsi : **Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (persero) Afdeling V Perkebunan Marpinggan.**

Perusahaan sangat diperlukan adanya produktivitas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pekerjaan yang baik dan bermutu tinggi diperlukan motivasi, usia yang masih produktif dan tingkat pendidikan. Permasalahan yang terjadi dalam penelitian ini terjadi penurunan produktivitas karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III (persero) Afdeling V Marpinggan. Rumusan masalah pada penelitian ini adalah apakah terdapat pengaruh motivasi, usia dan tingkat pendidikan secara parsial dan simultan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (persero) Afdeling V Perkebunan Marpinggan.

Pembahasan penelitian ini berkaitan dengan produktivitas karyawan dengan bidang keilmuan sumber daya manusia dan manajemen organisasi. Yang berkaitan dengan produktivitas, motivasi, usia, dan tingkat pendidikan.

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Sampel yang digunakan sebanyak 30 karyawan dengan teknik sampling jenuh. sumber data yang digunakan data primer. Teknik pengumpulan datanya adalah kuesioner, wawancara, dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji linearitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, uji parsial (uji t), uji simultan (uji f), serta uji koefisien determinan (R^2).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 23 diperoleh bahwa terdapat pengaruh motivasi terhadap produktivitas karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Afdeling V Perkebunan Marpinggan, terdapat pengaruh usia terhadap produktivitas karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (persero) Afdeling V Perkebunan Marpinggan, terdapat pengaruh tingkat pendidikan terhadap produktivitas pada PT. Perkebunan Nusantara III (persero) Afdeling V Perkebunan Marpinggan. Hasil uji F menunjukkan bahwa terdapat pengaruh motivasi, usia, dan tingkat pendidikan secara simultan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (persero) Afdeling V Perkebunan Marpinggan.

Kata Kunci : Produktivitas, Motivasi, Usia dan Tingkat Pendidikan

KATA PENGANTAR



Assalaamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Syukur Alhamdulillah peneliti ucapkan ke hadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat, nikmat dan hidayah-Nya yang tiada henti sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul penelitian **“Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Afdeling V (Persero) Perkebunan Marpinggan”** Serta tidak lupa juga shalawat dan salam senantiasa dicurahkan kepada Nabi Besar Muhammad SAW, seorang pemimpin umat yang patut dicontoh dan diteladani kepribadiaannya dan yang senantiasa dinantikan syafaatnya di hari Akhir.

Skripsi ini disusun dengan bekal ilmu pengetahuan yang sangat terbatas dan amat jauh dari kesempurnaan, sehingga tanpa bantuan, bimbingan dan petunjuk dari berbagai pihak, maka sulit bagi peneliti untuk menyelesaikannya. Oleh karena itu, dengan penuh rasa syukur dan kerendahan hati, peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada seluruh pihak yang telah membantu peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini, yaitu:

1. Bapak Prof. Dr. H. Muhammad Darwis Dasopang M.Ag., Selaku Rektor IAIN Padangsidimpuan, serta Bapak Dr. Erawadi, M.Ag selaku Wakil Rektor Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga, Dr. Anhar, M.A., Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum, Perencanaan

dan Keuangan, dan Bapak Dr. Ikhwanuddin Harahap M.Ag., Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.

2. Bapak Dr. Darwis Harahap, S.H.I., M.Si., Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan, Bapak Dr. Abdul Nasser Hasibuan, S.E., M.Si., Wakil Dekan Bidang Akademik, Bapak Dr. H. Armyn Hasibuan, M. Ag Wakil Dekan Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan dan Ibu Dra. Replita, M.Si Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.
3. Ibu Delima Sari Lubis, M.A., selaku Ketua Program Studi Ekonomi Syariah serta ibu Rini hayati Lubis, M.P selaku Sekretaris Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan. Bapak/Ibu dosen beserta staf di lingkungan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan yang dengan ikhlas telah memberikan ilmu pengetahuan, dorongan dan masukan kepada peneliti dalam proses perkuliahan di IAIN Padangsidimpuan.
4. Bapak Dr. Budi Gautama Siregar, S.Pd., M.M. selaku pembimbing 1 dan Bapak Damri Batubara M,A. Selaku pembimbing II yang telah menyediakan waktunya untuk memberikan pengarahan, bimbingan dan ilmu yang sangat berharga bagi peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak/Ibu dosen beserta staf di lingkungan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan.

6. Bapak Kepala Perpustakaan serta Pegawai Perpustakaan yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas bagi peneliti untuk memperoleh buku-buku dalam penyelesaian skripsi.
7. Bapak Aspian Nasution, SP selaku Manager PT. Perkebunan Nusantara III (persero) Kebun Batang toru dan Bapak Hendra Suparman, SP selaku Asisten Afdeling V Perkebunan Marpingan yang telah memberikan izin untuk dapat meneliti di lokasi ini dan telah memberikan peneliti banyak ilmu untuk membantu penyelesaian skripsi ini.
8. Teristimewa Kepada keluarga tercinta (Ayahanda Misdi, Ibunda Nurhaini, Kakak Rosmawar dan Adik Muhammad Farid Hidayah) yang paling berjasa dan paling disayangi dalam hidup ini, dan tanpa pamrih memberikan cinta dan kasih sayang, memberikan dukungan moral, keikhlasan, kesabaran dan tidak lupa selalu memanjatkan doa-doa mulia hingga sekarang.
9. Terimakasih kepada sahabat tersayang Yulia Indriani Daulay, Ida Fatma Sani Harahap dan Aulia Nur Afifah yang selalu memberikan semangat, tempat pendengar, tempat bertukar pikiran motivasi dan dukungan/support kepada peneliti dan juga telah mendo'akan peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.
10. Teruntuk teman-teman MB-4 Angkatan 2017 dan rekan-rekan mahasiswa, terimakasih atas dukungan, saran dan semangat yang

kalian tularkan kepada peneliti. Mudah-mudahan Allah mempermudah segala urusan kita.

11. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah banyak membantu peneliti dalam menyelesaikan studi dan melakukan penelitian sejak awal hingga selesainya skripsi ini.

Semoga Allah SWT senantiasa memberikan balasan yang jauh lebih baik atas amal kebaikan yang telah diberikan kepada peneliti. Akhirnya peneliti mengucapkan rasa syukur yang tak terhingga kepada Allah SWT, karena atas karunian-Nya peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Harapan peneliti semoga skripsi ini bermanfaat bagi pembaca dan peneliti. Amin yarobbal alamiin.

Peneliti menyadari sepenuhnya akan keterbatasan kemampuan dan pengalaman yang ada pada diri peneliti. Peneliti juga menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, untuk itu peneliti sangat mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun demi kesempurnaan skripsi ini.

Padangsidempuan, April 2022
Peneliti

Santi Wahyuni
NIM. 17 402 00248

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

1. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf, sebagian digunakan dengan tanda dan sebagian lain dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus. Berikut ini daftar huruf Arab dan transliterasinya dengan huruf latin.

| Huruf Arab | Nama Huruf Latin | Huruf Latin | Nama |
|------------|------------------|--------------------|-----------------------------|
| ا | Alif | Tidak dilambangkan | Tidak dilambangkan |
| ب | Ba | B | Be |
| ت | Ta | T | Te |
| ث | ša | š | Es (dengan titik di atas) |
| ج | Jim | J | Je |
| ح | ħa | ħ | Ha (dengan titik di bawah) |
| خ | Kha | Kh | Ka dan ha |
| د | Dal | D | De |
| ذ | zal | z | Zet (dengan titik di atas) |
| ر | Ra | R | Er |
| ز | Zai | Z | Zet |
| س | Sin | S | Es |
| ش | Syin | Sy | Es dan ye |
| ص | šad | š | Es(dengan titik di bawah) |
| ض | ḍad | ḍ | De (dengan titik di bawah) |
| ط | ṭa | ṭ | Te (dengan titik di bawah) |
| ظ | ẓa | ẓ | Zet (dengan titik di bawah) |
| ع | ‘ain | ‘ | Koma terbalik di atas |
| غ | Gain | G | Ge |
| ف | Fa | F | Ef |
| ق | Qaf | Q | Ki |

| | | | |
|---|--------|---------|----------|
| ك | Kaf | K | Ka |
| ل | Lam | L | El |
| م | Mim | M | Em |
| ن | Nun | N | En |
| و | Wau | W | We |
| ه | Ha | H | Ha |
| ء | Hamzah | .. ' .. | Apostrof |
| ي | Ya | Y | Ye |

2. Vokal

Vokal bahasa Arab seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

- a. Vokal Tunggal adalah vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat transliterasinya sebagai berikut:

| Tanda | Nama | Huruf Latin | Nama |
|-------|--------|-------------|------|
| — | fathah | A | A |
| — | Kasrah | I | I |
| و | dommah | U | U |

- b. Vokal Rangkap adalah vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan tara harkat dan huruf, transliterasinya gabungan huruf.

| Tanda dan Huruf | Nama | Gabungan | Nama |
|-----------------|----------------|----------|---------|
|ي | fathah dan ya | Ai | a dan i |
| و | fathah dan wau | Au | a dan u |

- c. Maddah adalah vokal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda.

| Harkat dan Huruf | Nama | Huruf dan Tanda | Nama |
|------------------|-------------------------|-----------------|---------------------|
| ا...إ...أ...آ... | fathah dan alif atau ya | Ā | a dan garis atas |
| ى...ي... | Kasrah dan ya | I | I dan garis dibawah |
| و...ؤ... | dommah dan wau | Ū | u dan garis di atas |

3. Ta Mar butah

Transliterasi untuk *tamar butah* ada dua:

1. *Ta Marbutah* hidup yaitu *Ta Marbutah* yang hidup atau mendapat harkat fathah, kasrah, dan dommah, transliterasinya adalah /t/.
2. *Ta Marbutah* mati yaitu *Ta Marbutah* yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah /h/.

Kalau pada suatu kata yang akhir katanya *Ta Marbutah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al, serta bacaan kedua kata itu terpisah maka *Ta Marbutah* itu ditransliterasikan dengan ha (h).

4. Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau *tasydid* yang dalam system tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda *syaddah* atau tanda *tasydid*. Dalam transliterasi ini tanda *syaddah* tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda *syaddah* itu.

5. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu ﻻ . Namun dalam tulisan transliterasinya kata sandang itu dibedakan antara kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiah* dengan kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariah*.

1. Kata sandang yang diikuti huruf *syamsiah* adalah kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiah* ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf /l/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung diikuti kata sandang itu.
2. Kata sandang yang diikuti huruf *qamariah* adalah kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariah* ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan didepan dan sesuai dengan bunyinya.

6. Hamzah

Dinyatakan didepan Daftar Transliterasi Arab-Latin bahwa hamzah ditransliterasikan dengan apostrof. Namun, itu hanya terletak di tengah dan diakhir kata. Bila hamzah itu diletakkan diawal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

7. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik *fi'il*, *isim*, maupun *huruf*, ditulis terpisah. Bagi kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab yang sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harakat

yang dihilangkan maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut bisa dilakukan dengan dua cara: bisa dipisah perkata dan bisa pula dirangkaikan.

8. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem kata sandang yang diikuti huruf tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, diantaranya huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal, nama diri dan permulaan kalimat. Bila nama diri itu dilalui oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, huruf kapital tidak dipergunakan.

9. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian tak terpisahkan dengan ilmu tajwid. Karena itu keresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai dengan pedoman tajwid.

Sumber: Tim Puslitbang Lektur Keagamaan. *Pedoman Transliterasi Arab Latin, Cetakan Kelima*, Jakarta: Proyek Pengkajian dan Pengembangan Lektur Pendidikan Agama, 2003.

DAFTAR ISI

| | |
|---|------------|
| Halaman Judul | |
| Halaman Pengesahan Pembimbing | |
| Surat Pernyataan Menyusun Skripsi Sendiri | |
| Surat Keterangan Persetujuan Publikasi | |
| Abstrak..... | i |
| Kata Pengantar | ii |
| Pedoman Transliterasi Arab-Latin | iii |
| Daftar Isi | V |
| Daftar Tabel..... | Vi |
| Daftar Gambar | Vii |
| Daftar Lampiran | Vii |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| A. Latar Belakang | 1 |
| B. Identifikasi Masalah | 7 |
| C. Batasan Masalah | 7 |
| D. Definisi Operasional Variabel..... | 7 |
| E. Rumusan Masalah..... | 9 |
| F. Tujuan Penelitian | 10 |
| G. Manfaat Penelitian | 11 |
| H. Sitematika Pembahasan..... | 12 |
| BAB II LANDASAN TEORI | |
| A. Kerangka Teori..... | 13 |
| 1. Produktivitas | 13 |
| a. Pengertian Produktivitas | 13 |
| b. Rasio Produktivitas Dan Peningkatan Produktivitas..... | 14 |
| c. Konsep Produktivitas Kerja | 15 |
| d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja .. | 17 |
| e. Upaya Peningkatan Produktivitas | 18 |
| f. Konsep Produktivitas Dalam Perspektif Islam | 20 |
| 2. Motivasi | 21 |
| 1) Pengertian Motivasi | 21 |
| 2) Motivasi Dan Tindakan..... | 22 |
| 3) Faktor-Faktor Motivasi | 23 |
| 4) Teori Motivasi..... | 24 |
| 5) Bentuk-Bentuk Motivasi | 27 |
| 6) Dimensi-Dimensi Motivasi Berprestasi | 28 |
| 3. Usia Karyawan | 29 |
| 1) Pengertian Usia Karywan..... | 29 |
| 2) Jenis-Jenis Usia Karyawan..... | 29 |
| 3) Faktor-Faktor Usia | 31 |

| | |
|---|----|
| 4. Tingkat Pendidikan | 32 |
| 1) Pengertian Tingkat Pendidikan | 32 |
| 2) Jenis-jenis Tingkat Pendidikan | 34 |
| 5. Hubungan Motivasi Terhadap Produktivitas | 35 |
| 6. Hubungan Usia Karyawan Terhadap Produktivitas | 36 |
| 7. Hubungan Tingkat Pendidikan Terhadap Produktivitas | 37 |
| B. Penelitian Terdahulu | 39 |
| C. Kerangka Pikir | 44 |
| D. Hipotesis..... | 45 |

BAB III METODE PENELITIAN

| | |
|---|----|
| A. Lokasi Dan Waktu Penelitian..... | 47 |
| B. Jenis Penelitian..... | 47 |
| C. Populasi Dan Sampel | 47 |
| 1. Populasi | 47 |
| 2. Sampel..... | 48 |
| D. Instrumen Pengumpulan Data | 48 |
| 1. Angket Atau Kuesioner..... | 48 |
| 2. Wawancara..... | 49 |
| 3. Observasi..... | 50 |
| 4. Dokumentasi | 51 |
| E. Uji Validitas Dan Reabilitas Instrumen | 52 |
| 1. Uji Validitas | 52 |
| 2. Uji Reliabilitas | 52 |
| 3. Uji Asumsi Klasik..... | 53 |
| 1) Uji Normalitas | 53 |
| 2) Uji Multikolinearitas | 54 |
| 3) Uji Heterokedastisitas | 54 |
| 4. Uji Regresi Berganda | 55 |
| 5. Uji Hipotesis | 56 |
| 1) Koefisien Determinan | 56 |
| 2) Uji Parsial..... | 56 |
| 3) Uji F | 57 |

BAB IV HASIL PENELITIAN

| | |
|--|----|
| A. Gambaran umum | |
| 1. Gambaran Umum PT. Perkebunan Nusantara III (persero) Afdeling V Marpinggan | 58 |
| 2. Lokasi PT. Perkebunan Nusantara III (persero) Afdeling V Marpingan | 58 |

| | |
|--|----|
| 3. Struktur Organisasi PT. Perkebunan Nusantara III (persero) Afdeling V Marpinggan | 58 |
| 4. Visi dan Misi PT. Perkebunan Nusantara III (persero) Afdeling V Perkebunan Marpinggan | 61 |
| B. Hasil Analisis Data | 62 |
| 1. Uji validitas | 62 |
| 2. Uji Reabilitas..... | 64 |
| 3. Analisis Deskriptif | 65 |
| 4. Uji Normalitas | 67 |
| 5. Uji Asumsi Klasik | 68 |
| 1) Uji Multikolinearitas | 68 |
| 2) Uji Heterokedastisitas | 70 |
| 6. Uji Koefisien Determinan | 71 |
| 7. Uji Analisis Regresi Berganda | 72 |
| 8. Uji Hipotesis | 74 |
| 1) Uji Parsial t..... | 74 |
| 2) Uji F | 75 |
| C. Pembahasan Analisis Data | 76 |
| D. Keterbatasan Penelitian | 80 |
| BAB V KESIMPULAN DAN SARAN | |
| A. Kesimpulan | 82 |
| B. Saran..... | 83 |
| DAFTAR PUSTAKA | |
| DAFTAR RIWAYAT HIDUP | |
| LAMPIRAN | |

DAFTAR TABEL

| | |
|--|----|
| Tabel 1.1 Taksasi/ Realisasi Afdeling V/ Marpingan Tahun 2020..... | 3 |
| Tabel 1.2 Definisi Operasional variabel..... | 8 |
| Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu | 31 |
| Tabel 3.1 Penetapan Skor Alternatif Atas Jawaban Kuesioner..... | 40 |
| Tabel 3.2 Kisi-Kisi angket | 40 |
| Tabel 4.1 hasil Uji validitas Produktivitas | 53 |
| Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Motivasi | 54 |
| Tabel 4.3 Hasil Uji validitas Usia | 54 |
| Tabel 4.4 hasil Uji Validitas Tingkat Pendidikan | 55 |
| Tabel 4.5 Hasil Uji Reabilitas | 55 |
| Tabel 4.6 Hasil Uji Analisis Deskriptif..... | 56 |
| Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas | 59 |
| Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinieritas | 60 |
| Tabel 4.9 Hasil Uji Heteroskedastisitas | 61 |
| Tabel 4.10 Hasil Uji Koefisien Determinan..... | 62 |
| Tabel 4.11 Hasil Uji Analisis Regresi Berganda | 63 |
| Tabel 4.12 Hasil Uji Analisis Hasil Uji Parsial t | 65 |
| Tabel 4.13 Hasil Uji Analisis Uji F..... | 67 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|---|-----------|
| Gambar 2.1 Kerangka Pikir | 36 |
| Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Perkebunan Nusnatara III (persero) Afdeling V Perkebunan Marpinggan | 50 |

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran dan masukan. Kapasitas produksi juga dapat dilihat dari jumlah unit yang diproduksi, kecepatan waktu yang dapat diproduksi, dan kualitas produk yang memenuhi standar yang disepakati.¹

Tinggi rendahnya produktivitas kerja dipengaruhi beberapa faktor, yaitu: pekerjaan yang menarik, upah yang baik, keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan, penghayatan atas maksud dan tujuan pekerjaan, lingkungan dan suasana yang baik. Produktivitas pada hakekatnya mencakup sikap, selalu percaya bahwa cara kerja hari ini harus lebih baik dari cara kerja kemarin, dan hasil yang dapat dicapai hari ini harus sesuai dengan yang telah ditetapkan.²

Motivasi atau dorongan adalah dorongan alami untuk memuaskan dan mempertahankan hidup terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi atau dorongan dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan mempertahankan kehidupan.³

¹ Irham Fahmi, *Manajemen Produksi dan operasi* (Bandung: Alfabeta, 2014), hlm. 80.

² Suwarno, "Berbagai pandangan tentang produktivitas", *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan* Vol. 9, No.1 (2009): hlm. 88..

³ Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: CV Pustaka Setia, 2010), hlm. 281.

Usia merupakan usia produktif bagi setiap individu. Usia produktif dimana setiap individu sudah mampu memberikan jasa bagi individu lain. Usia bagi tenaga kerja di *home industri* ini berada diantara 20 hingga 40 tahun, usia ini dianggap produktif bagi tenaga kerja⁴.

Tingkat pendidikan menurut kamus besar bahasa Indonesia merupakan suatu proses perubahan sikap dan tata laku seseorang/kelompok orang dalam usahanya mendewasakan manusia melalui suatu upaya pengajaran dan pelatihan.

PT. Perkebunan Nusantara III yang disingkat dengan PT. Perkebunan Nusantara III (persero), dibentuk berdasarkan PP No.8.Tahun 1996, pada tanggal 14 Februari 1996. Perusahaan yang memiliki status sebagai Badan Usaha Milik Negara (BUMN) ini merupakan penggabungan antara kebun-kebun di Wilayah Sumatera Utara dari setiap PTPN III, PT. Perkebunan Nusantara IV dan PTP V. Dan merupakan salah satu dari 14 Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang usaha perkebunan, pengelolaan, dan pemasaran hasil perkebunan.⁵

PT. Perkebunan Nusantara III Afdeling V Perkebunan Marpinggan merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Bergerak dalam bidang industri Perkebunan dimana deskripsi bisnisnya adalah pembudidayaan tanaman Getah Karet dan Kelapa Sawit.

⁴ Muhammad Yasin, dkk., "*Analisis Faktor Usia, Gaji Dan Beban Tanggungan Terhadap Produksi Home Industri Sepatu Di Sidoarjo (Studi Kasus Di Kecamatan Krian)*," Dalam *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol . 1, No. 1, (2016): hlm. 98.*

⁵"WWW.ptpn3.co.id," t.t.

Berdasarkan hasil survei pertama di lapangan, peneliti mendapatkan data Taksasi atau Realisasi PT. Perkebunan Marpinggan pada tahun 2020.

Berikut tabel Taksasi/Realisasi produksi Afdeling V Marpinggan Tahun 2020:

Tabel I.1
Taksasi/ Realisasi Afdeling V/ Marpinggan
tahun 2020

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

| | | | | | | | | | |
|-----|-----|----|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Des | 25 | HI | 2,600 | 6,400 | 9,000 | 1,437 | 4,530 | 5,967 | -3,033 |
| | 300 | SD | 19,000 | 62,000 | 81,000 | 15,820 | 62,687 | 78,507 | |

Sumber: Data Taksasi/realisasi produksi AFD V/ Marpinggan Tahun 2020

Peneliti juga melakukan kepada 3 orang karyawan yang berada di PT.

Perkebunan marpinggan. Berdasarkan wawancara peneliti dengan karyawan

yaitu Ibu Nurita yang sudah berusia 50 tahun dengan pendidikan terakhir

SD mengungkapkan bahwa:

Disiplin dalam bekerja baik dan tidak terlambat dalam pergi bekerja, ia selalu pergi bekerja tepat waktu motivasi atau dorongan selalu di berikan kepadanya dan diusia yang sudah tidak produktif sudah gampang merasa lelah dan sekarang bekerja harus dibantu oleh suami, hubungan dengan karyawan sangat baik dan lingkungan kerjanya juga cukup nyaman.⁶

Sedangkan Bapak Asmadi berusia 41 tahun dengan pendidikan terakhir SMA mengungkap bahwa:

Kedisiplinan sebagian karyawan cukup baik dan hubungan antara karyawan satu dengan yang lainnya juga cukup baik, akan tetapi motivasi atau dorongan yang diberikan selalu menjalankan atau melaksanakannya, dimana di umur yang sudah tidak produktif tenaga nya dalam bekerja sudah tidak seperti dulu lagi.⁷

Sedangkan bapak Dedi Kurniawan Nasution berusia 30 tahun mengungkapkan bahwa :

Area lokasi kerja yang curam, tetap semangat menjalani kewajiban, dan selalu mendapatkan arahan dari atasan. kedisiplinan yang kurang untuk berangkat kerja karna terkadang badan kurang fit mengakibatkan keterlambatan berangkat bekerja.⁸

⁶Hasil wawancara Ibu Nurita Karyawan PT. Perkebunan Marpinggan, Sabtu 5 Juni 2021, pukul 16:45 Wib,.

⁷ Hasil Wawancara Bapak Asmadi Karyawan PT. Perkebunan Marpinggan, Sabtu 5 Juni 2021, Pukul 17.00Wib.

⁸Hasil Wawancara Bapak Dedi Kurniawan Nasution Karyawan PT. Perkebunan Marpinggan, Selasa 8 Juni Pukul 16.30 Wib.

Adapun penelitian terdahulu mengenai produktivitas yang pernah dilakukan oleh seorang peneliti yang berjudul hubungan motivasi dan masa kerja dengan produktivitas pekerja di *Home industry* dalam penelitian Dinda Laminia, dkk menyimpulkan “ Terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja di *Home Industry*”⁹

Rizki Aulia Safira, dkk dalam penelitiannya yang berjudul Hubungan antara keluhan kelelahan subjektif, umur dan masa kerja terhadap produktivitas kerja pada pekerja menyimpulkan bahwa:”Terdapat hubungan antara umur dan masa kerja dengan produktivitas kerja, sedangkan keluhan kelelahan subjektif tidak ada hubungan dengan produktivitas kerja”.¹⁰

Virginia A.j Rampisela, dkk dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan upah terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Dayana Cipta, menyimpulkan bahwa:

Pada PT. Dayana Cipta, motivasi kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh positif signifikan terhadap efisiensi kerja karyawan, sedangkan upah berpengaruh negatif signifikan terhadap efisiensi kerja karyawan.¹¹

⁹ Dinda Laminia, “Hubungan Motivasi Dan Masa Kerja Dengan Produktivitas Pekerja Di Home Industry,” *Dalam Jurnal the Indonesia Journal Of Occupational safety And health* Vol. 7, No. 2 Agustus (2018): hlm. 248.

¹⁰ Rizki Aulia Dina Safira, dkk, “Hubungan Antara Keluhan Kelelahan Subjektif, Umur Dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pekerja,” *Dalam jurnal Fatalehan Health Journal* Vol 7, No.2, (2020): hlm. 118.

¹¹ Virginia A.J Rampisela, dkk., “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Dayana Cipta,” *Dalam jurnal Emba* Vol.8, No.1 (Januari 2020): hlm. 310.

Bambang Permadi Saputra Prabowo, dkk dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh tingkat pendidikan dan penempatan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Industri kapal Indonesia, Bitung menyimpulkan bahwa:

Tingkat pendidikan dan penempatan juga berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, ada pula yang tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja PT. Industri perkapalan Indonesia, Bitung¹²

Dari wawancara yang telah dilakukan ini menunjukkan timbulnya hasil produktivitas sesuai target disebabkan oleh motivasi atau dorongan yang baik, usia karyawan yang masih produktif untuk bekerja dan tingkat pendidikan yang tinggi, dan lingkungan kerja yang nyaman. Apabila ini semua terpenuhi dengan baik maka produktivitas karyawan akan sesuai dengan target yang diinginkan, dan hasil wawancara sudah pernah dilaksanakan sebelumnya dari beberapa orang menunjukkan ada dan tidaknya hubungan antara variabel X ke Y, maka dari itu peneliti tertarik dan merasa perlu untuk melakukan penelitian dengan judul: “ **Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Afdeling V (persero) Perkebunan Marpinggan**”.

¹²Bambang Permadi Saputra Prabowo, “Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Penempatan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Industri Kapal Indonesia, Bitung,” *Dalam Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi* Vol.16, No.04 (2016): hlm. 749.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Target produksi yang ingin mencapai target.
2. Motivasi ataupun dorongan kepada karyawan.
3. Kurangnya kedisiplinan dalam bekerja.
4. Keluhan yang mudah capek.
5. Sebagian karyawan perlu bantuan orang lain untuk bekerja.
6. Kurangnya kesadaran karyawan menjalankan arahan dari atasan.

C. Batasan masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan di atas penelitian ini dibatasi pada satu variable independen yaitu Motivasi (X1), Usia Karyawan (X2), Tingkat Pendidikan (X3) dan satu variabel dependen yaitu Produktivitas (Y) di PT. Perkebunan Marpinggan.

D. Definisi Operasional Variabel

Untuk menghindari kesalahpahaman teradap istilah yang di pakai dalam judul proposal ini maka disini dibuat defenisi operasional variabel penelitian yakni sebagai berikut:

Tabel 1.2
Definisi Operasional Variabel

| Variabel | Definisi | Indikator | Skala |
|---------------|---|--|----------|
| Motivasi (X1) | Motivasi adalah proses mempengaruhi atau dorongan dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja mau melaksanakan sesuatu | 1. Pemimpin 2. Tanggung jawab 3. Peluang untuk maju 4. Prestasi kerja | Interval |

| | | | |
|-------------------------|---|---|----------|
| | yang telah ditetapkan. ¹³ Motivasi yang dimaksud adalah arahan serta bimbingan karyawan PT. Perkebunan Marpinggan. | | |
| Usia karyawan (X2) | Usia karyawan adalah lama waktu hidup atau ada, karyawan yang berusia lebih tua cenderung lebih mempunyai rasa keterikatan atau komitmen pada organisasi dibandingkan dengan yang berusia yang berusia muda. ¹⁴ Usia yang dimaksud adalah usia produktif untuk para karyawan PT. Perkebunan marpinggan | 1. semakin tua usia pegawai, makin tinggi komitmennya terhadap organisasi | Interval |
| Tingkat Pendidikan (X3) | Tingkat pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan kemauan yang akan dikembangkan. ¹⁵ Tingkat pendidikan yang dimaksud adalah pendidikan formal terakhir yang ditempuh oleh karyawan PT. Perkebunan Marpinggan pada saat penelitian berlangsung. | 1. Tamat SD atau lebih 2. Tamat Smp atau lebih 3. Tamat SMA | Interval |

¹³Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm. 281.

¹⁴ Muhammad Yasin, dkk, "Analisis Faktor Usia, Gaji Dan Beban Tanggungan Terhadap Produksi Home Industri Sepatu Di Sidoarjo (Studi Kasus Di Kecamatan Krian), hlm. 101.

¹⁵Leonshen Hasudungan, "Pengaruh Faktor Pendidikan, Umur Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Dinas Pekerjaan Umum Penata Ruang, Perumahan Dankawasan Permukiman Kabupaten Kapuas Kalimantan Tengah," *Dalam Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis* Vol. 3. No,3 (November 2017), hlm. 303.

| | | | |
|-------------------|--|---|----------|
| Produktivitas (Y) | Produktivitas adalah kemampuan suatu bisnis dalam menghasilkan produk secara kurun waktu yang ditentukan. ¹⁶ Produktivitas yang dimaksud disini yaitu target yang dihasilkan oleh karyawan PT.Perkebunan Marpinggan Marpinggan. | 1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Ketepatan waktu | Interval |
|-------------------|--|---|----------|

E. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang uraikan diatas yang dapat menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (persero) Afdeling V Perkebunan Marpinggan?
2. Apakah usia karyawan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (persero) Afdeling V Perkebunan Marpinggan?
3. Apakah tingkat pendidikan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (persero) Afdeling V Perkebunan Marpinggan?
4. Apakah motivasi, usia karyawan, dan tingkat pendidikan secara bersama sama berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT.

¹⁶ Fahmi, *Manajemen Produksi dan operasi*, hlm. 80.

Perkebunan Nusantara III (persero) Afdeling V Perkebunan Marpinggan?

F. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk dapat mengetahui pengaruh motivasi terhadap produktivitas karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (persero) Afdeling V Perkebunan Marpinggan.
2. Untuk dapat mengetahui pengaruh usia karyawan terhadap produktivitas karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (persero) Afdeling V Perkebunan Marpinggan.
3. Untuk dapat mengetahui pengaruh tingkat pendidikan terhadap produktivitas karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (persero) Afdeling V Perkebunan Marpinggan.
4. Untuk dapat mengetahui pengaruh motivasi,usia dan tingkat pendidikan terhadap produktivitas karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (persero) Afdeling V Perkebunan Marpinggan.

G. Manfaat Peneliti

1. Bagi instansi

Menjadi bahan masukan kepada perusahaan untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan, dan hasil analisis dapat berguna dan bermanfaat untuk kemajuan perusahaan.

2. Bagi peneliti

Diharapkan penelitian ini dapat menambah wawasan pengetahuan serta menambah wawasan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan. Dan dapat menyelesaikan permasalahan yang berkaitan dengan hal ini.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Sebagai referensi tambahan bagi peneliti lainnya yang ingin meneliti tentang faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan.

4. Bagi akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi untuk penelitian selanjutnya agar dapat lebih mendalam dan berkembang.

H. Sistematika Pembahasan

Untuk dapat melakukan sebuah penelitian tentunya harus berangkai dari sebuah masalah yang akan di bahas. Maka dari itu untuk dapat mempermudah penelitian ini agar sesuai dengan permasalahan yang sudah ada, maka peneliti memakai atau menggunakan sistematika pembahasan Sebagai berikut:

BAB 1 membahas tentang latar belakang masalah berisi tentang argumentasi peneliti dengan mendeskripsikan beberapa masalah atau fenomena yang akan diangkat sebagai masalah pada penelitian ini. Batasan masalah berisi agar masalah yang akan diteliti lebih fokus pada suatu titik permasalahan. Tujuan penelitian dan kegunaan peneliti berisi hasil

penelitian agar dapat memberi manfaat bagi setiap orang yang membutuhkan.

BAB II membahas tentang landasan teori yang berisi pembahasan lebih luas terkait tentang faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan. Penelitian terdahulu memuat hasil penelitian sebelumnya yang memiliki kemiripan dengan judul penelitian yang diangkat oleh peneliti yang bertujuan agar penelitian yang diangkat dapat memberikan penelitian ilmiah yang baru.

BAB III membahas tentang metode penelitian yang terdiri dari waktu dan lokasi penelitian yang akan dilakukan. Jenis penelitian yang berisi tentang hal-hal yang akan dijadikan objek penelitian. Adapun sumber data dalam penelitian ini yaitu sumber data sekunder. Instrumen dan teknik pengumpulan data adalah yang berisi pengumpulan data yang dibutuhkan peneliti. Teknik analisis data dalam penelitian ini merupakan teknik analisis kuantitatif.

BAB IV merupakan bab yang berisi tentang hasil dan pembahasan yang tersusun atas hasil-hasil penelitian yang merupakan kumpulan data-data yang peneliti peroleh dan pembahasan yang merupakan hasil analisis peneliti terhadap permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian.

BAB V merupakan bab penutup yang terdiri dari kesimpulan dan saran-saran.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kerangka Teori

1. Produktivitas

a. Pengertian Produktivitas

Produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan, produktivitas tenaga kerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan pasaran tenaga kerja per satuan waktu sebagai tolak ukur jika ekspansi dan aktifitas dari sikap sumber yang digunakan selama produktivitas berlangsung dengan membandingkan jumlah yang dihasilkan dengan setiap sumber yang digunakan.¹⁷

Tohard dalam buku Edy Sutrisno yang berjudul Manajemen sumber daya manusia mengungkapkan bahwa:

Produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin dan hari esok lebih baik hari ini.¹⁸

Ada sebagian masyarakat mencampur adukan pengertian produktivitas dengan produksi, sehingga perbedaan produktivitas dan produksi sulit dipahami secara jelas. Produksi atau hasil produksi dinyatakan sebagai bilangan yang bukan rasio dan berdimensi satu.

¹⁷ Sudarman Manik, Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank Danamon Simping Pinjam “, *Dalam Jurnal Kajian Ekonomi Dan Islam, Vol. 3, No. 1, 2018, Hlm. 52.hlm. 6.*

¹⁸Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: kencana, 2015), hlm. 100..

Produktivitas kerja pada umumnya dengan penambah masukan akan terjadi peningkatan produktivitas kerja. Demikian pula sebaliknya dengan mengurangi masukan akan terjadi penurunan produksi.

Peningkatan output berarti peningkatan jumlah hasil yang dicapai, sedangkan produktivitas berarti peningkatan output dan peningkatan realisasi metode produksi.¹⁹

Menurut pandangan filosofis Sunyoto dalam majalah Sudarman Manik, beliau mengatakan:

Produktivitas adalah sikap mental yang selalu berusaha dan berpikir bahwa kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok lebih baik dari hari ini. Menurut Omar, produktivitas adalah sikap mental yang selalu meyakini bahwa kualitas hidup hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok akan lebih baik dari hari ini.

Jadi Maksud dari produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang di gunakan selama produksi berlangsung.²⁰

b. Rasio Produktivitas Dan Peningkatan Produktivitas

Ada dua macam rasio produktivitas yaitu sebagai berikut:

- a) Produktivitas total membandingkan semua keluaran dengan semua masukan keluaran total/masukan total.

¹⁹ Edy Sutrisno, hlm. 100.

²⁰ Fandi afandi, *Concept & Indicator Human Resources Management* (Yogyakarta: Deepublish, 2016), hlm. 74.

b) Produktivitas parsial membandingkan semua keluaran dengan kelompok utama tertentu dari input keluaran total/masukan tertentu.

Menurut Joel G.siegel yang dikutip dalam buku Irham fahmi yang berjudul manajemen Teori, kasus dan solusi mengungkapkan bahwa “ Rasio merupakan hubungan antara satu jumlah dengan jumlah lainnya”. Dimana Agnes Sawir menambahkan “perbandingan tersebut dapat memberikan gambaran relatif tentang kondisi keuangan dan prestasi perusahaan”.²¹

Perbandingan tersebut memberikan gambaran dari hasil totsl pengeluaran dan masukan dari beberapa kondisi ataupun keadaan suatu perusahaan.

c. Konsep Produktivitas Kerja

Konsep produktivitas kerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan dimensi organisasi. Pengkajian masalah produktivitas dari dimensi individu tida lain melihat produktivitas terutama dalam hubungannya dengan karakteristik-karakteristik kepribadian individu. Dalam konteks ini esensi pengertian produktivitas adalah sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini.

²¹ Irham Fahmi, *Manajemen Produksi dan operasi* (Bandung: Alfabeta, 2014), hlm. 121.

Syarat-syarat bagi produktivitas perorangan yang tinggi:

- a. Kelompok pertama:
 1. Tingkat pendidikan dan keahlian
 2. Jenis teknologi dan hasil produksi
 3. Kondisi kerja
 4. Kesehatan, kemampuan fisik dan mental
- b. Kelompok kedua:
 1. Sikap terhadap tugas, teman sejawat dan pengawas
 2. Keanekaragaman tugas
 3. Sistem insentif
 4. Kepuasan kerja

Sementara itu ditinjau dari segi keorganisasian, konsep produktivitas secara keseluruhan merupakan dimensi lain dari upaya mencapai kualitas dan kuantitas suatu proses kegiatan berkenaan dengan bahasan ilmu ekonomi.²²

Orang-orang produktif akan dikatakan memiliki produktivitas kerja tinggi. Produktivitas tidak hanya diukur dari kualitas atau jumlah yang dicapai seseorang tapi juga oleh mutu atau kualitas pekerjaan yang semakin baik. Makin baik mutu pekerjaannya, maka makin tinggi produktivitas kerjanya.²³

Oleh karena itu, selalu berorientasi bagaimana berfikir dan bertindak untuk mendaya gunakan sumber masukan agar mendapat

²² Fandi afandi, *Concept & Indivcator Human Resources Management*, hlm. 75.

²³ Buchari Alma, Donni Juni Priansa, *Manajemen Bisnis Syariah* (Bandung: Alfabeta, 2009), hlm. 171-172.

keluaran yang optimum. Dengan demikian konsep produktivitas dalam pandangan ini selalu ditempatkan pada kerangka hubungan teknis antara masukan (*input*) dan keluaran (*output*).

d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan di suatu perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan tersebut. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijakan pemerintah secara keseluruhan.

Ada 10 faktor yang sangat diinginkan oleh karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, yaitu:²⁴

1. Pekerjaan yang menarik
2. Upah yang baik
3. Keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan
4. Etos kerja
5. Lingkungan atau sarana kerja yang baik
6. Promosi dan perkembangan diri mereka sejalan dengan perkembangan perusahaan.
7. Merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi
8. Pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi

²⁴ Fandi afandi, *Concept & Indicator Human Resources Management*, hlm. 76.

9. Kesetiaan pemimpin pada diri si pekerja

10. Disiplin kerja yang keras.

Ravinto menyatakan dalam kutipan dari buku Edy Sutrisno yang berjudul "Manajemen Sumber Daya Manusia":

Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh banyak faktor, tidak hanya terkait dengan angkatan kerja itu sendiri, tetapi juga terkait dengan faktor lain, seperti tingkat pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika profesi, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat pendapatan, jaminan sosial, lingkungan kerja, iklim dan prestasi.²⁵

Berikut sejumlah isu lain yang mempengaruhi produktivitas karyawan, yaitu:

- 1) Manajemen
- 2) Motivasi
- 3) Disiplin dan etos kerja
- 4) Keterampilan
- 5) Penghasilan
- 6) Kesehatan dan lingkungan kerja.²⁶

e. Upaya peningkatan produktivitas

Bahwa peningkatan produktivitas kerja dapat dilihat sebagai masalah berperilaku, tetapi juga dapat mengandung aspek-aspek teknis. Mengatasi hal itu perlu pemahaman yang tepat tentang faktor-faktor penentu keberhasilan meningkatkan produktivitas kerja.

²⁵ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm. 102.

²⁶ Ricky Vinora Martono, *Analisis Produktivitas Dan Efisiensi* (Jakarta: Pt. Gramedia Pustaka Utama, 2019), hlm. 118.

Adapun faktor penentu tersebut menurut Sutrisni adalah sebagai berikut:

a) Perbaiki terus menerus

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja, salah satu implikasinya ialah bahwa seluruh komponen organisasi harus melakukan perbaikan secara terus menerus.

b) Peningkatan mutu hasil pekerjaan

Berkaitan erat dengan upaya melakukan perbaikan secara terus menerus ialah peningkatan mutu hasil pekerjaan oleh semua orang dan segala komponen organisasi.

c) Pemberdayaan sumber daya manusia

Sumber daya manusia merupakan unsur yang paling strategis dalam organisasi. Karena itu, memberdayakan etos kerja sangat mendasar yang harus dipegang teguh oleh manajemen dalam hirarki organisasi.²⁷

Upaya peningkatan produktivitas merupakan salah satu cara untuk dapat meningkatkan target produksi yang akan menjadi lebih baik lagi. Sehingga dapat mewujudkan suatu pencapaian perusahaan yang lebih baik.

f. Konsep Produktivitas Dalam Perspektif Islam

²⁷ Sudarman Manik, Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank Danamon Simping Pinjam “, *Dalam Jurnal Kajian Ekonomi Dan Islam, Vol. 3, No. 1, 2018, Hlm. 52.*, hlm. 53.

Sebagaimana sebuah substansi, produktivitas bukanlah sebuah konsep baru, Islam telah mengenal konsep tersebut sebagaimana dituangkan dalam QS *At-Taubah* ayat 105, Allah Swt berfirman:

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ
وَالْمُؤْمِنُونَ ^ط وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: Dan katakanlah, "Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan."

Berdasarkan ayat diatas menyatakan bahwa islam sangat benci pada orang yang malas dan bergantung pada orang lain. Ayat ini berisikan perintah untuk beramal shaleh. Walaupun taubat telah diperoleh tetapi waktu yang telah diisi dengan kedurhakaan tidak mungkin kembali lagi. Manusia telah mengalami kerugian atas waktu yang telah berlalu tanpa diisi oleh kebajikan. Itu perlu giat melakukan kebajikan agar kerugian tidak terlalu besar.

Quraish Shihab lebih lanjut dalam tafsir *Al-Misbah* juga menjelaskan para *Thabathaba'i* berpendapat bahwa seseorang akan mengetahui hakikat amal mereka kelak di hari kemudian. Seseorang yang menjadi saksi adalah kaum mukminin yang menjadi *wasy-syahādati* (saksi-saksi amal).

2. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi adalah proses memengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi atau dorongan dimaksudkan sebagai desakan yang dialami untuk memuaskan dan mempertahankan kehidupan.²⁸

Motivasi kerja merupakan modal awal dalam melakukan tugas dan tanggung jawab sebagai karyawan yang dituntut untuk menghasilkan produktivitas kerja.²⁹ Dengan kata lain motivasi merupakan serangkaian kekuatan yang mengakibatkan orang-orang berperilaku dengan cara tertentu.

Dalam buku Ernie Trisnawati Menurut Fresh dan Raven mengatakan bahwa motivasi adalah sesuatu yang mendorong seseorang untuk menunjukkan perilaku tertentu.³⁰ Setiap orang yang mengabdikan dirinya pada organisasi atau perusahaan mempunyai kebutuhan dan keinginan agar apa yang menjadi tujuan hidupnya dapat tercapai sehingga masa depannya terlindungi.

Motivasi hanya dapat diberikan kepada orang-orang yang mampu menjejakan pekerjaan tersebut. Bagi orang-orang yang

²⁸ Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: CV Pustaka Setia, 2010), hlm. 281.

²⁹ Teman Koesmono, *Mengelola Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Yogyakarta: Indomedia Pustaka, 2016), Hlm. 113.

³⁰ Ernie Trisnawati Dan Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen* (Jakarta: kencana, 2011), hlm. 235.

tidak mampu mengerjakan pekerjaan tersebut tidak perlu dimotivasi karena percuma.

Memotivasi merupakan hal yang sangat sulit, karena pimpinan sulit untuk mengetahui kebutuhan dan keinginan yang diperlukan oleh para bawahan. Orang-orang yang mau bekerja dan memenuhi kebutuhan dan keinginan baik itu kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan yang tidak disadari. Dalam memotivasi pemimpin hanya berdasarkan perkiraan mengenai kebutuhan dan keinginan yang dapat menarik para kerja bawahannya.

b. Motivasi Tindakan

Motivasi akan dikaitkan dengan tindakan sebab motif yang besar tidak efektif tanpa ada tindakan yang merupakan *follow-up* dari motif tersebut. Tindakan apapun merupakan salah satu jenis perbuatan manusia. Akan tetapi, perbuatan tersebut mengandung maksud tertentu yang memang dikehendaki oleh orang yang melakukan kegiatan itu. Ada dua macam perbuatan, yaitu:

1. Pemikiran (*thinking*), yaitu perbuatan rohani yang menghendaki bekerjanya daya pikir (otak) manusia.
2. Tindakan (*Action*), yaitu perbuatan jasmani yang amat membutuhkan gerak otot tubuh manusia. Perbuatan ini mengandung maksud tertentu yang memang dikehendaki oleh yang bersangkutan.

Bagaimanapun bentuknya motivasi kerja harus diperhatikan oleh para pemimpin perusahaan agar karyawan dapat bekerja secara maksimal dan merasakan kepuasan kerja dalam berbagai situasi dan kondisi di lingkungan kerjanya.

c. Faktor-Faktor Motivasi

Tanjung dalam jurnal Irfan Bahar Nurdin yang berjudul faktor-faktor motivasi kerja pada karyawan lembaga Huda Group di Kecamatan Taman Sari Kabupaten Bogor menyebutkan “faktor-faktor motivasi pada SDM dalam perusahaan swasta atau pemerintahan dan BUMN disimpulkan dalam enam faktor dan menambahkan faktor rohani (agama) dalam islam yaitu faktor tauhid dan jihad, faktor-faktor itu antara lain:³¹

a. Faktor tauhid dan jihad

Faktor ini mencakup ibadah, muamalah dan kemampuan.

b. Faktor kepemimpinan

Faktor ini mencakup gaya kepemimpinan dan supervisi.

c. Faktor komunikasi

Faktor ini mencakup hubungan antara manusia, baik hubungan atasan dan bawahan.

d. Faktor kebutuhan

Faktor ini mencakup kebutuhan dasar, kebutuhan rasa aman, dan kebutuhan sosia;, kebutuhan ekonomis, kebutuhan

³¹ Irfan Bahar Nurdin, “Faktor-Faktor Motivasi Kerj A Pada Karyawan Lembaga Huda Group Di Kecamatan Tamansari Kabupaten Bogor,” *Dalam Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*. Hlm. 79.

psikologis, kinerja, tinggi rendahnya kepuasan karyawan, dan kebutuhan sosial.

e. Faktor pelatihan

Faktor ini mencakup pelatihan dan pengembangan serta kebijakan manajemen dalam mengembangkan karyawan.

f. Faktor kompensasi

Faktor ini mencakup upah, gaji, imbalan/balas jasa, kebijakan manajemen dan aturan administrasi penggajian.³²

Untuk memujudkan dan menghasilkan produktivitas yang baik, seorang manajer harus memahami kemampuan kapasitas yang dimiliki oleh perusahaan. Termasuk memahami faktor-faktor yang mampu memberi pengaruh pada kemampuan kapasitas itu sendiri, karena itu mewujudkan suatu kemampuan produksi yang baik adalah juga dengan memiliki kemampuan kapasitas itu sendiri.

d. Teori Motivasi

Teori hirarki kebutuhan dari Maslow mengemukakan bahwa, manusia akan didorong untuk memnuhi kebutuhan yang paling kuat sesuai waktu, keadaan dan pengalaman yang bersangkutan mengikuti suatu hirarki.³³

Atas dasar asumsi di atas, hirarki kebutuhan manusia Mas glow adalah sebagai berikut:

³² Irfan Bahar Nurdin, "Faktor-Faktor Motivasi Kerj A Pada Karyawan Lembaga Huda Group Di Kecamatan Tamansari Kabupaten Bogor," *Dalam Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* Vol. 1, No. 1 (2018): hlm. 80.

³³ Hani Handoko, *Manajemen* (Yogyakarta: BPFE, 2015), Hlm. 254.

1. *Kebutuhan fisiologis*

Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan pokok yang perlu dipenuhi paling awal, karena kebutuhan fisiologis tersebut muncul yang pertama dalam jasmani manusia agar dapat bertahan hidup dalam alam fana ini.

2. *Kebutuhan keselamatan dan perlindungan*

Kebutuhan secara rasional terpenuhi, kebutuhan kedua menjadi dampak di hadapan mata. Orang akan lupa bahwa ia sedang lapar dan mulai memperhatikan kebutuhan yang sebelumnya kurang berarti.

3. *Kebutuhan cinta*

Kebutuhan ini merupakan kodrat manusia sebagai makhluk sosial yang mempunyai keinginan untuk berkumpul mencintai dan dicintai dan bersahabat.

4. *Kebutuhan penghargaan*

Kebutuhan penghargaan mencakup kebutuhan akan pengakuan masyarakat, pernyataan diri, dan harga diri. Pemuasan kebutuhan akan penghargaan mendorong rasa percaya diri, berharga dan berkemampuan.

Kebutuhan-kebutuhan ini membuat diri mereka merasakan tanda-tanda gelisah atau tidak merasa tenang. Seseorang itu akan merasakan kegelisahan, tegang dan ada sesuatu yang kurang. Misalnya jika seseorang merasa lapar orang itu tidak akan

merasa aman, atau kurang percaya diri maka sangat mudah untuk mengetahui apa yang membuat seseorang itu gelisah. Namun, tidak semua jelas apa yang diinginkan seseorang ketika ada kebutuhan untuk aktualisasi diri.

e. Model Motivasi

Para manajer umumnya mempunyai berbagai pandangan tentang motivasi dengan pendekatan model-model motivasi tertentu. Menurut mereka terdapat tiga model motivasi, yaitu:

1. Model tradisional

Model tradisional ini digunakan untuk memberi dorongan kepada karyawan agar melakukan tugas mereka dengan berhasil, para manajer menggunakan sistem upah intensif (uang atau barang) kepada karyawan yang berprestasi baik. Semakin banyak produksinya semakin besar pula balas jasanya.³⁴

2. Model hubungan manusia

Model hubungan manusia ini diharapkan menerima wewenang pimpinan karena adanya perlakuan yang penuh tenggang rasa dan perhatian terhadap kebutuhan mereka.

3. Model sumber daya manusia

Model sumber daya manusia ini pimpinan harus membagi tanggung jawab untuk mencapai sasaran organisasi dan individu

³⁴ Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm. 248.

dengan setiap orang yang memberikan sumbangan atas dasar minat dan kemampuan.³⁵

Setiap orang tidak hanya berbeda dalam masalah keahlian dalam melakukan pekerjaan tetapi juga berbeda dalam masalah memotivasi dan semangatnya dalam melakukan suatu pekerjaan. Model-model motivasi ini sangat menentukan karakteristik seseorang karyawan dalam menentukan hasil pekerjaan yang diberikan kepadanya.

f. Bentuk-Bentuk Motivasi

Pemimpin harus mempelajari setiap bawahannya agar bisa menggunakan tipe motivasi yang tepat. Untuk tiap-tiap pendekatan ini perlu ditekankan bahwa cara-cara tersebut adalah sebagai berikut:

1. Penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan
2. Memberikan informasi
3. Pemberian perhatian yang tulus kepada para karyawan sebagai seorang individu.
4. Persaingan.
5. Partisipasi.
6. Kebanggaan.
7. Uang.³⁶

³⁵ Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm. 249.

³⁶ Nana Herdiana Abdurrahman, *Manajemen Bisnis Syariah Dan Kewirausahaan* (Jawa Barat: CV Pustaka Setia, 2013), hlm. 229..

Selain itu, salah satu bentuk dorongan yang diberikan pimpinan adalah dengan tetap menjaga kerja sama yang baik antara para karyawannya. Kerjasama antara karyawan dengan pimpinan harus terus ditingkatkan agar terciptanya suatu kerja sama yang serasi dimana masing-masing pihak saling menghormati, saling mengerti akan hak dan kewajibannya dan dapat bekerjasama dalam melaksanakan aktivitas untuk mencapai tujuan suatu perusahaan.

g. Dimensi-Dimensi Motivasi Berprestasi

1) Dimensi normatif

Dimensi normalatif ini di pengaruhi oleh pedoman, pengharapan, dan nilai kelompok yang penting baginya.

2) Dimensi lokasi kendali

Dimensi lokasi kendali Defenisi prestasi yang dinyatakan di atas secara jelas menganggap bahwa dalam beberapa hal, konteks prestasi harus memperhatikan pemrestasi dapat mengendalikan tanggung jawab atau hasilnya.

3) Dimensi antar personal

Dimensi antar personal ini dimana harus mempertimbangkan dalam analisis konteks berprestasi berkenan dengan variabel-variabel antar personal.

4) Dimensi tugas

Dimensi tugas ini tidak saja melibatkan peninjauan atas tingkatan kesulitan yang sudah dibahas secara tuntas dalam kepustakaan dalam berprestasi.³⁷

Selain itu, dimensi motivasi juga ada dalam kategori dari luar yang mana itu merupakan suatu keinginan untuk hidup penghargaan dan pengakuan dan dimensi dari dalam merupakan kondisi lingkungan kerja yang cukup misalnya tempat kerja yang strategis, cuaca yang baik.

3. Usia

a. Pengertian Usia Kerja

Menurut kamus besar Bahasa Indonesia (KBBI) usia merupakan lama waktu hidup atau ada (sejak dilahirkan atau ditiadakan).³⁸ Hubungan antara usia dengan produktivitas menjadi isu yang sangat penting yang semakin banyak dibicarakan dalam dekade yang akan datang. Ada tiga alasan yang mendasari pernyataan tersebut, yakni adanya kepercayaan bahwa produktivitas menurun dengan bertambahnya usia. Kedua, adanya realitas bahwa pekerja berumur itu semakin banyak. Ketiga, peraturan disuatu negara untuk berbagi maksud dan tujuan umumnya mengartur batas pensiun.

Usia dari tenaga kerja adalah usia produktif bagi setiap individu. Usia produktif dimana setiap individu sudah mampu

³⁷ Nana Herdiana Abdurrahman, Hlm. 231.

³⁸ Eka Candra Nadials, Dkk, "Hubungan Usia, Masa Kerja Dan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Karyawan," *Dalam Jurnal Ilmu Manajemen* Vol. 2, NO. 2 (2014): Hlm. 489.

memberikan jasa bagi individu lain. Usia dari tenaga kerja adalah usia produktif bagi setiap individu. Usia produktif dimana setiap individu sudah mampu memberikan jasa bagi individu lain.

Usia para pekerja ini antara 20 dan 40 tahun, dan usia ini dianggap sangat produktif bagi angkatan kerja. Karena jika Anda berusia di bawah 20 tahun, rata-rata individu belum memiliki kematangan keterampilan yang cukup dan masih dalam proses pendidikan. Pada saat yang sama, di atas usia 40, penurunan kebugaran fisik mulai menjadi modal utama pekerja di sektor produksi.³⁹

Tingkat usia mempunyai pengaruh yang besar terhadap produktivitas tenaga kerja, karena berkaitan dengan kemampuan fisik pekerja. Pekerja usia produktif cenderung lebih kuat secara fisik dibandingkan pekerja usia non produktif. Semakin tua angkatan kerja, semakin rendah efisiensi kerja. Pekerja yang lebih tua cenderung memiliki produktivitas yang rendah. Ini karena usia kekuatan atau kekuatan fisik cenderung menurun.

Umur tenaga kerja yang berada dalam usia produktif (15-60 tahun) memiliki hubungan positif dengan produktivitas tenaga kerja. Artinya jika umur tenaga kerja pada kategori produktif maka produktivitasnya kerjanya akan meningkat. Ini dikarenakan pada tingkat usia produktif tenaga kerja memiliki kreatifitas yang

³⁹Muhammad Yasin, dkk., "Analisis Faktor Usia, Gaji Dan Beban Tanggungan Terhadap Produksi Home Industri Sepatu Di Sidoarjo (Studi Kasus Di Kecamatan Krian)," *Dalam Jurnal Ekonomi dan Bisnis* Vol . 1, No. 1, (2016): hlm. 98-99.

tinggi terhadap pekerjaan sebab didukung oleh pengetahuan dan wawasan yang lebih baik serta mempunyai tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang diberikan.⁴⁰

Pekerja lebih muda cenderung mengalami ketidakberdayaan yang lebih tinggi bila dibandingkan dengan pekerja yang lebih tua. Hal ini dapat terjadi karena pekerja yang lebih muda cenderung rendah pengalamannya jika dibandingkan dengan pekerja yang lebih tua.

b. Jenis- Jenis Usia Karyawan

Usia dibagi menjadi menjadi beberapa kelompok:

1) Usia kronologis

Perhitungan usia yang dimulai dari saat kelahiran seseorang sampai dengan waktu perhitungan usia. Usia ini ditentukan berdasarkan perhitungan kalender, sehingga tidak dapat dicegah maupun dikurangi.

2) Usia mental

Perhitungan usia yang didapatkan dari taraf kemampuan mental seseorang.

3) Usia biologis

Perhitungan usia berdasarkan kematangan biologis yang dimiliki seseorang.⁴¹

⁴⁰Imran Ukkas, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Industry Kecil Kota Palopo," *Dalam Journal Of Islamic Education Managemen* Vol. 2, No.2, (2017): hlm. 189-190..

Sehingga dapat disimpulkan bahwa usia muda mencerminkan fisik yang kuat sehingga mampu bekerja cepat sehingga output yang dihasilkan juga meningkat, dan sebaliknya.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Usia Dapat Dikatakan Usia Produktivitas

Menurut UU No.13 tahun 2003 Bab 1 ayat 2 disebutkan bahwa penggolongan batas usia produktif yang berlaku di Indonesia adalah sebagai berikut:

- 1) Usia 0-14 tahun, tergolong sebagai usia belum produktif karena masih tergolong usia anak-anak atau remaja.
- 2) Usia 15-64 tahun tergolong sebagai usia produktif karena merupakan usia dewasa dan siap bekerja.
- 3) Usia 65 tahun keatas, tergolong sebagai usia tidak produktif karena merupakan usia senja yang tidak lagi produktif untuk bekerja.

Dalam rangka menempatkan karyawan, faktor usia pada diri karyawan yang lulus dalam seleksi selalu perlu mendapatkan pertimbangan. Hal tersebut bermaksud untuk menghindari rendahnya produktivitas yang dihasilkan oleh karyawan yang bersangkutan.

4. Tingkat Pendidikan

a. Pengertian Tingkat Pendidikan

⁴¹ Eka Candra Nadials,Dkk, “Hubungan Usia, Masa Kerja Dan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Karyawan,” hlm. 491.

Pendidikan adalah sebuah investasi meskipun tidak sama dengan investasi fisik. Orang tua atau masyarakat yang membelanjakan uangnya untuk pendidikan anak-anaknya pada hakikatnya menanamkan uang sebagai salah satu bentuk investasi masa depan. Insitusi pendidikan , dengan segala komunitas yang ada di dalamnya, perlu memerlukan reformasi diri untuk menjawab tekanan dunia kerja yang semakin selektif dalam menerima jumlah dan jenis lulusam yang mereka butuhkan.

Pendidikan yang lebih tinggi mengakibatkan produktivitas yang lebih tinggi dan oleh sebab itu memungkinkan penghasilan yang lebih tinggi juga pendidikan merupakan salah satu faktor penting dalam pegemangan sumber daya manusia. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan maka semakin tinggi tingkat prestasi kerja.

Menurut Sunyono dan Hermawan dalam majalah Imran Ukkas menyatakan bahwa:

Pendidikan tenaga kerja produktivitas tenaga kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka semakin tinggi efisiensi kerjanya, karena orang tersebut akan memiliki wawasan dan pengetahuan yang lebih luas.⁴²

Bekal tingkat pendidikan yang cukup dan memadai diharapkan akan dapat memperbesar produktivitas kerja karyawan. Prestasi akademis yang telah dicapai semasa menempuh

⁴² Imran Ukkas, "*Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Industry Kecil Kota Palopo*," hlm. 189.

pendidikan sekolah menjadi salah satu pertimbangan . dengan mempertimbangkan faktor prestasi akademis, maka dapat ditetapkan dimana karyawan yang bersangkutan akan di tempatkan sesuai dengan prestasi akademisnya.⁴³

Sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan adalah tindakan yang dilakukan oleh pihak karyawan dalam uapaya menguasai, keterampilan, pengetahuan, dan sikap tertentu yang mengakibatkan perubahan yang relative permanen dalam perilaku kerja mereka.

b. Jenis-Jenis Tingkat Pendidikan

Ada beberapa jenis-jenis tingkat pendidikan yaitu sebagai berikut:

1. Pendidikan in formal dan formal

Lingkungan in formal (keluarga) adalah lingkungan atau tempat berkumpulnya individu satu dengan individu yang lainnya dalam satu keluarga. Keluarga merupakan pengelompokan primer yang terdiri dari sejumlah kecil orang karena hubungan sedarah.

2. Pendidikan formal

Lingkungan formal atau sekolah adalah lingkungan tempat berkumpulnya individu satu dengan individu lainnya dalam satu

⁴³ Budi Rismayadi, "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan (Studi kasus pada CV Mitra Bersama Lestari Tahun 2014)," *Jurnal Manajemen & Bisnis* Vol, 1 No, 1 (2015): Hlm. 6.

lingkungan atau tempat berkumpulnya individu lain di tempat belajar/sekolah.

3. Pendidikan non formal

Lingkungan non formal (masyarakat) adalah lingkungan atau tempat berkumpulnya individu satu dengan individu lainnya dalam satu lingkungan baik dalam lingkungan desa atau pun desa lainnya.⁴⁴

Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang semakin tinggi nilai kualitas kinerjanya. Selain itu semakin tinggi pendidikan seseorang tenaga kerja dan itu akan mempengaruhi kualitas produk yang di produksi yang mana akan berdampak meningkatkan daya saing suatu produksinya.

5. Hubungan Motivasi Dengan Produktivitas

Motivasi didefenisikan sebagai dorongan. Dorongan merupakan suatu gerak jiwa dan perilaku seseorang untuk berbuat. Sedangkan motif dapat dikatakan suatu *driving force* yang artinya sesuatu yang dapat menggerakkan manusia untuk melakukan tindakan atau perilaku, dan di dalam tindakan tersebut terdapat tujuan tertentu.

Motivasi hanyalah faktor yang mendorong seseorang untuk bertindak menuju tujuan yang ingin dicapai. Dalam penelitian ini putu Pradita Laksmiari menyatakan: “Ada hubungan antara motivasi

⁴⁴ Sulfasyah, Jamaluddin arifin, “ Implikasi pendidikan Nonformal Pada remaja.” *Dalam Jurnal Equilibrium pendidikan sosiologi* vol IV No.2 (20.16). Hlm. 3.

dengan produktivitas, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.⁴⁵

Untuk mendorong produktivitas yang lebih tinggi, banyak perusahaan yang menganut sistem *intensif* sebagai bagian dari sistem yang berlaku bagi karyawan perusahaan. Salah satu bentuk inisiatif yaitu dengan memberikan bonus kepada para karyawan.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa adanya hubungan motivasi dengan produktivitas karyawan yaitu jika motivasi kerja semakin tinggi, maka produktivitas kerja karyawan juga semakin tinggi.

6. Hubungan Usia Karyawan Dengan Produktivitas

Usia produktif karyawan sangat berpengaruh dalam hasil produksi suatu perusahaan karena usia karyawan yang lebih tua mengakibatkan fisik karyawan lemah dan terbatas. Sementara itu karyawan yang berumur 20-40 tahun, usia ini dianggap sangat produktif bagi tenaga kerja untuk menghasilkan suatu hasil yang baik. Karena usia di bawah 20 tahun rata-rata individu masih belum memiliki kematangan dan *skill* yang cukup.

Tanto dan Mahendra berkata dalam jurnal Selvia Aprilia: Mereka yang masih memproduksi biasanya lebih produktif daripada pekerja

⁴⁵ Ni Putu Pradita Laksmiari, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Teh Bunga Teratai Di Desa Patemon Kecamatan Serrit," *Dalam Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha* Vol. 11, No. 1 (2019): hlm. 62.

yang lebih tua, sehingga kekayaan fisik mereka menjadi lemah dan terbatas.⁴⁶

Dalam penelitian berjudul "Dampak Waktu Kerja Karyawan PT Putra Fajarjaya Medan" yang diterbitkan oleh Yusniar Lubis dalam jurnal tersebut, ia menunjukkan bahwa "ada hubungan antara usia dan produktivitas karyawan".⁴⁷

Hubungan usia dengan produktivitas menjadi isu yang sangat penting yang semakin banyak dibicarakan dalam masa yang akan datang karena usia mendasari kepercayaan bahwa produktivitas menurun dengan bertambahnya usia dan bahwa pekerja berumur itu semakin banyak dan merupakan peraturan suatu perusahaan dan tujuan perusahaan untuk mengatur batas usia pensiun.

Dapat disimpulkan dari penjelasan di atas bahwa ada hubungan antara usia karyawan dengan produktivitas, yaitu usia karyawan yang masih produktif akan meningkatkan produktivitas. Dari penjelasan di atas disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara usia karyawan dengan produktivitas karyawan yaitu dengan usia karyawan yang masih produktif akan meningkatkan produktivitas karyawan.

7. Hubungan Tingkat Pendidikan Dengan Produktivitas.

⁴⁶ Selvia Aprilyanti, "Pengaruh Usi Adan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus: Pt. Oasis Water International Cabang Palembang)," *Dalam Jurnal Sistem Ekonomi Dan Manajemen Industri* Vol. 1, No. 2 (2017): hlm. 69.

⁴⁷ Yusniar Lubis, "Pengaruh Jam Kerja, Upah Dan Usia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt.Putra Fajar Jaya Medan," *Dalam Jurnal Agribisnis Sumatera Utara* Vol. 7, No. 2 (Oktober 2014): hlm. 76.

Tingkat pendidikan adalah suatu usaha manusia untuk meningkatkan kepribadiannya dengan jalan membina potensi-potensi, kemampuan-kemampuan, kapasitas-kapasitas manusia yang mudah dipengaruhi oleh kebiasaan-kebiasan yang disempurnakan dengan baik yang disusun sedemikian rupa.

Ruky dan Setiawan menerbitkan jurnal berjudul “Dampak Tingkat Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Staf PT” dalam Riset Insiden Fandi Mandang. Menurut Persero cabang Manado Tbk:

Pendidikan adalah suatu tindakan yang dilakukan oleh pegawai untuk menguasai keterampilan, pengetahuan, dan sikap tertentu di tempat kerja. Keterampilan, pengetahuan, dan sikap tersebut akan menyebabkan perubahan perilaku kerja yang relatif permanen.⁴⁸

Hubungan tingkat pendidikan dengan produktivitas berpengaruh untuk peningkatan jenjang karir karyawan termasuk seorang karyawan yang memiliki jenjang karir karyawan termasuk seorang karyawan yang memiliki jenjang tingkat pendidikan yang tinggi dan memiliki keahlian yang khusus dalam suatu bidang perusahaan akan memudahkan seorang karyawan untuk menaiki jabatan.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara tingkat pendidikan dengan produktivitas pegawai, dan tingkat

⁴⁸ Event Fandi Mandang, Dkk, “Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Mando,” *Dalam Jurnal Emba* Vol. 5, No. 3 (September 2017): hlm. 4326.

pendidikan dan produktivitas berpengaruh positif terhadap produktivitas.⁴⁹

Sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan adalah tindakan yang dilakukan oleh karyawan dalam upaya mengawasi, sikap, pengetahuan dan keahlian tertentu yang dimiliki oleh seorang karyawan untuk tetap mempertahankan suatu prosedur tertentu yang mengakibatkan perusahaan yang *relative* permanen dalam perilaku kerja mereka.

8. Penelitian Terdahulu

Sebagai pertimbangan dan sebagai acuan perbaikan untuk landasan penelitian yang akan diteliti. Maka peneliti mengambil penelitian ini berhubungan dengan judul yang diteliti untuk menjadi bahan masukan untuk peneliti yang mempunyai kaitan dengan penelitian ini yaitu:

Tabel II.1
Penelitian Terdahulu

| No | Peneliti Terdahulu | Judul Penelitian | Hasil Penelitian |
|----|--|--|--|
| 1 | Virginia A.J rampisela, dkk (jurnal <i>Emba</i> , 2020). ⁵⁰ | pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan upah terhadap produktivitas kerja karyawan | motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan sedangkan |

⁴⁹ Jonius Kueng, "Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Kreativitas Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Kontrak Di Sekretariat Kabupaten Mahakam Ulu," *Dalam Jurnal E-Journal Pemerintahan Integratif* Vol 5, No 1 (2017): hlm. 64.

⁵⁰ Virginia A.J Rampisela, dkk., "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Dayana Cipta," *Dalam jurnal Emba* Vol.8, No.1 (Januari 2020): Hlm. 310.

| | | | |
|---|---|---|--|
| | | Pt Dayana Cipta. | upah mempunyai pengaruh negatif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan yang ada pada PT Dayana cipta. |
| 2 | Dinda laminia,dkk (jurnal The Indonesia journal of occupational safety and health, Universitas Airlangga Surabaya, 2018). ⁵¹ | Hubungan motivasi dan masa kerja dengan produktivitas pekerja di Home Industry. | Terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja di <i>Home Industry</i> . |
| 3 | Febriana Atika Sari, dkk (Jurnal Masepi, 2017). ⁵² | Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas Tenaga Kerja Wanita di Kebun Kelapa Sawit (Studi kasus di PT. Lambang Sawit Perkasa, Desa Ringin Sari, Kecamatan Banjar Margo) | Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap teanga kerja pemeliharaan adalah umur, jumlah tanggungan keluarga, lama kerja, motivasi kerja dan pendidikan terakhir. |
| 4 | Imran Ukkas, (Jurnal, Sekolah Tinggi ilmu Ekonomi | Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas | Kualitas produk yang dihasilkan oleh industri kecil sangat ditentukan oleh |

⁵¹ Dinda Laminia, "Hubungan Motivasi Dan Masa Kerja Dengan Produktivitas Pekerja Di Home Industry," *Dalam Jurnal the Indonesia Journal Of Occupational safety And health* Vol. 7, No. 2 (Agustus 2018): Hlm. 247.

⁵² Febriana Atika Sari dkk., "analisis faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja wanita di kebun kelapa sawit(studi kasus di PT.Lambang Sawit Perkasa, Desa Ringin sari, Kecamatan Banjar Margo, Kabupaten Tulang Bawang, Provinsi Lampung)," *Jurnal Masepi* vol.2, No.1, April 2017. Hlm. 12.

| | | | |
|---|---|---|---|
| | Muhammadiyah palopo,2017). ⁵³ | tenaga kerja industri kecil kota palopo. | produktivitas tenaga kerjanya. Tingkat produktivitas tenaga kerja yang cenderung rendah dapat mengakibatkan menueunnya jumlah produksi. |
| 5 | Selvia Aprilyanti (jurnal sistem dan Manajemen industri, 2017). ⁵⁴ | Pengaruh Usia dan Masa Kerja terhadap Produktivitas Kerja (studi kasus: PT. OASIS Water International cabang Palembang) | Hasil dari analisis data diperoleh bahwa variabel usia dan lama bekerja tidak berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. |
| 6 | Muhammad yasin, dkk (Jurnal ekonomi & Bisnis islam, 2016). ⁵⁵ | Analisis faktor usia, gaji dan beban tanggungan terhadap produktivitas home Industri sepatu sidoarjo (studi kasus di kecamatan krian) | Usia karyawan dan gaji karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap produksi home industri sepatu. |
| 7 | Bambang permadi saputra prabowo, victor p k.lengkong,dkk (jurnal berkala ilmiah efisiensi, fakultas ekonomi dan bisnis, Universitas Sam | Pengaruh tingkat pendidikan dan penempatan terhadap produktivitas kerja karyawan pada pt. Industri kapal indonesia, Bitung. | Tingkat pendidikan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. |

⁵³ Imran Ukkas, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Industry Kecil Kota Palopo," Hlm. 187.

⁵⁴ Selvia Aprilyanti, "Pengaruh Usi Adan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus: Pt. Oasis Water International Cabang Palembang)," Hlm. 71.

⁵⁵ Muhammad Yasin, dkk, "Analisis Faktor Usia, Gaji Dan Beban Tanggungan Terhadap Produksi Home Industri Sepatu Di Sidoarjo (Studi Kasus Di Kecamatan Krian)," Hlm. 118.

| | | | |
|----|--|---|---|
| | ratulangi Manado, 2016). ⁵⁶ | | |
| 8 | Budi Rismayadi (Jurnal Manajemen dan Bisnis, 2015). ⁵⁷ | Faktor-Faktor yang Mempengaruhi produktivitas karyawan (studi kasus pada CV Mitra Bersama Lestari Tahun 2014) | Usia, motivasi, dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, sedangkan tingkat pendidikan tidak terbukti memiliki pengaruh terhadap produktivitas. |
| 9 | Putu Dea FebiJayanti (e-journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha, 2015). ⁵⁸ | Faktor-Faktor yang mempengaruhi produktivitas pada UD Wahyu Artha di Desa Menyali Kabupaten Buleleng tahun 2013 | Berdasarkan hasil penelitian ada pengaruh yang positif dari keterampilan, pengetahuan, sikap, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pada UD wahyu artha di Desa Menyali Kabupaten Buleleng. |
| 10 | Eka Candra Nadialis, dkk (Jurnal Ilmu Manajemen, 2014). ⁵⁹ | Hubungan usia, masa kerja, dan beban kerja dengan stres kerja karyawan | Usia karyawan memiliki hubungan yang lemah sedangkan masa kerja mampu beradaptasi dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja. |

⁵⁶ Bambang Permadi Saputra Prabowo, "Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Penempatan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Industri Kapal Indonesia, Bitung," *Dalam Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi* Vol.16, No.04 (2016): Hlm. 749.

⁵⁷ Rismayadi, "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan (Studi kasus pada CV Mitra Bersama Lestari Tahun 2014)," Hlm. 4.

⁵⁸ Putu Dea Febijayantini dkk, "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Pada UD Wahyu Artha di Desa Menyali Kabupaten Buleleng Tahun 2013," *e-journal Bisma* Volume 3 (Tahun 2015): Hlm. 7.

⁵⁹ Eka Candra Nadials,Dkk, "Hubungan Usia, Masa Kerja Dan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Karyawan". Hlm. 492.

Adapun Perbedaan dan persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu sebagai berikut:

- 1) Perbedaan penelitian ini dengan penelitian Virginia A.J Rampisela dkk yakni hanya membahas pada pengaruh motivasi dengan lingkungan kerja, sedangkan penelitian ini membahas tentang faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas di Pt. Perkebunan Marpinggan. Persamaannya ialah sama-sama mempunyai satu variabel x yang sama yakni Motivasi dan variabel y yang sama yakni produktivitas.
- 2) Perbedaan penelitian ini dengan penelitian Dinda laminia, dkk yakni hubungan motivasi dan masa kerja dengan produktivitas pekerja sedangkan penelitian ini yakni membahas faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas. Sedangkan persamaannya yaitu memiliki variabel Y yang sama.
- 3) Perbedaan penelitian ini dengan penelitian Febriana Atika Sari, dkk yakni lokasi penelitian dan beberapa variabel x yang banyak berbeda, sedangkan persamaannya ialah sama-sama memiliki variabel y yaitu produktivitas dan dua variabel x yaitu motivasi dan usia.
- 4) Perbedaan penelitian ini dengan penelitian Imran ukkas yakni tidak ada kesamaan di variabel X yakni Kualitas produk sedangkan penelitian ini memiliki tiga variabel X. Sedangkan persamaannya terletak pada memiliki variabel yang sama yaitu produktivitas.

- 5) Perbedaan penelitian ini dengan penelitian Selvia Aprilyanti perbedaan terletak pada judul penelitian dan tempat penelitian sedangkan persamaannya sama-sama meneliti variabel X yaitu usia dan variabel y yaitu produktivitas.
- 6) Perbedaan penelitian ini dengan penelitian Muhammad yasin, dkk yakni terletak pada studi kasus, penelitian ini terletak pada bagian industri sedangkan penelitian terletak pada bagian karyawan. sedangkan persamaannya terletak pada variabel Y yaitu produktivitas.
- 7) Perbedaan penelitian ini dengan penelitian Bambang permadi saputra probowo, victor p k. Lengkong, dkk yakni lokasi penelitian sedangkan persamaan dengan penelitian ini yakni sama-sama memiliki variabel X yakni Tingkat pendidikan dan variabel Y yakni produktivitas.
- 8) Perbedaan penelitian ini dengan penelitian Budi Rismayadi tidak meneliti di tempat yang sama dan variabel X3 yang berbeda, sedangkan persamaannya adalah memiliki dua variabel x yang sama yaitu usia dan motivasi dan sama-sama memiliki variabel y.
- 9) Perbedaan penelitian ini dengan penelitian Putu Dea FebiJayanti adalah tidak meneliti di lokasi yang sama dan banyak ketidaksamaan di variabel x sedangkan persamaannya yaitu sama-sama memiliki variabel motivasi dan variabel y yaitu produktivitas.

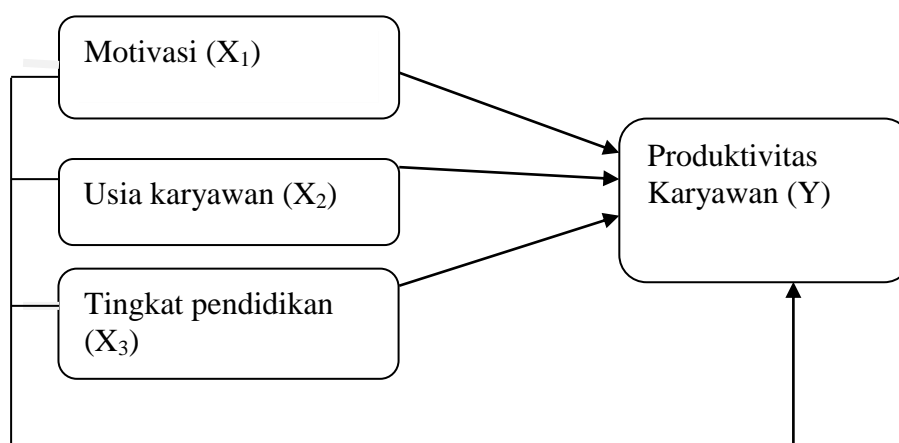
- 10) Perbedaan penelitian ini dengan penelitian Eka Candra Nadiliasis tidak memiliki dua variabel x yang sama sedangkan persamaannya yaitu sama-sama memiliki variabel x usia dan y produktivitas.

9. Kerangka Berpikir

Kerangka pikir adalah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi dengan sebagai masalah yang penting. Didalam kerangka pikir inilah akan diletakkan masalah peneliti yang akan diletakkan kerangka teoritis yang relevan, yang mampu menangkap, menunjukkan, menerangkan, terhadap masalah penelitian.

Agar lebih memudahkan peneliti dan pembahasan, peneliti memberikan skema untuk menjadi pedoman dalam penelitian yang akan diteliti digambarkan sebagai berikut:

Gambar II.I
Kerangka pikir



10. Hipotesis

Hipotesis merupakan penjelasan sementara tentang suatu tingkah laku, gejala-gejala atau kejadian tertentu yang telah terjadi atau yang akan terjadi.⁶⁰

Sesuai dengan permasalahan yang dikemukakan diatas maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1 = Terdapat pengaruh Motivasi Terhadap produktivitas karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III Afdeling V (persero) Perkebunan Marpinggan.

H2 = Terdapat pengaruh usia karyawan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Afdeling V (persero) Perkebunan Marpinggan.

H3 = Terdapat Pengaruh yang signifikan Tingkat Pendidikan Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Afdeling V (persero) Perkebunan Marpinggan.

H4 = Terdapat pengaruh motivasi, usia karyawan, dan tingkat pendidikan Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Afdeling V (persero) Perkebunan Marpinggan.

⁶⁰ Wagiran, *Metodologi Penelitian Pendidikan: Teori dan Implementasi* (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2012), hlm. 94.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi dan waktu penelitian

Dalam penelitian ini peneliti mengambil objek pada PT. Perkebunan Nusantara III (persero) Afdeling V Perkebunan Marpinggan, beralamat di Kecamatan Angkola Selatan. Adapun waktu penelitian ini mulai September sampai Mei 2022.

B. Jenis penelitian

Penelitian ini menurut analisis datanya termasuk penelitian Kuantitatif, yakni penelitian yang menganalisis data yang berbentuk angka. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang proses pengolahan data dalam bentuk numerik (angka-angka), penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang berusaha untuk menuturkan pemecahan masalah yang ada sekarang berdasarkan data-data, menyajikan data, menganalisis dan menginterpretasi. Penelitian ini mendeskripsikan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (persero) Afdeling V Perkebunan Marpinggan.

C. Populasi dan sampel

1. Populasi

Populasi adalah seluruh data yang menjadi perhatian kita dalam suatu ruang lingkup dan waktu yang kita tentukan. ⁶¹Dalam

⁶¹ Margono, *Metodologi penelitian pendidikan* (Jakarta: Rineka Cipta, 2012), hlm. 118.

penelitian ini, populasi yang dimaksud merupakan karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Afdeling V (Persero) Perkebunan Marpinggan sebanyak 30 responden.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi atau karakteristik dari populasi. Tujuan dari sampel ini adalah untuk mempelajari karakteristik dari suatu populasi disebabkan karena ketidakmungkinan peneliti melakukan penelitian pada populasi seperti jumlah populasi yang terlalu besar, keterbatasan biaya, waktu, dan hambatan lainnya.⁶²

Pada penelitian ini, pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *non probability sampling* yaitu sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel jika semua anggota populasi dijadikan sampel.⁶³ Adapun sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Perkebunan Marpinggan yaitu sebanyak 30 sampel.

D. Instrumen pengumpulan data

Instrumen ialah alat fasilitas yang digunakan oleh peneliti dalam pengumpulan data agar pekerjaan lebih mudah dan hasil lebih baik, dalam arti cermat, lengkap dan sistematis. Adapun instrumen yang digunakan dalam pengumpulan data penelitian ini adalah sebagai berikut:

⁶² Aziz Alimul Hidayat, *Cara Mudah Mengitung Besar Sampel* (Surabaya: Healt Books Publishing, 2021), hlm. 6.

⁶³ Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi* (Bandung: Alfabeta, 2017), hlm. 92.

a. Angket atau Kuesioner

Kuesioner adalah sebuah alat pengumpulan data yang artinya data tersebut akan diolah untuk menghasilkan informasi tertentu. Menurut Sugiono Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawab.⁶⁴

Tabel III.I
Pemberian Skor Pertanyaan Responden

| Alternatif Jawaban | Bobot | |
|---------------------------|---------|---------|
| | Positif | Negatif |
| Sangat Setuju (SS) | 5 | 1 |
| Setuju (S) | 4 | 2 |
| Kurang Setuju (KS) | 3 | 3 |
| Tidak Setuju (TS) | 2 | 4 |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 | 5 |

Tabel III.II
Kisi-Kisi Angket

| Variabel | Indikator | Nomor Pertanyaan | |
|----------------------------|-----------------------------------|------------------|---------|
| | | Positif | Negatif |
| Produktivitas (Y) | 1. Pencapaian Target | 1,2,3 | 4,5 |
| | 2. Kegiatan Perusahaan | 6,7 | |
| | 3. Lingkungan Dan Fasilitas Kerja | 8 | |
| | 4. Semangat Kerja | | |
| Motivasi (X ₁) | 1. Tanggung Jawab Atasan. | 1 | |

⁶⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian manajemen* (Bandung: Alfabeta, 2016), hlm. 230.

| | | | |
|--------------------------------------|--|-------|-----|
| | 2. Kualitas Kemampuan Kerja. | 2 | |
| | 3. Harapan Dan Keberhasilan. | 3 | |
| | 4. Menghindari Kegagalan | 5 | 4 |
| | 5. Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu | | 6 |
| | 6. Tanggung Jawab Pada Tugas | | 7 |
| Usia (X ₂) | 1. Usia Produktif | 1 | |
| | 2. Usia Tidak Produktif | | 2 |
| | 3. Kemampuan Kerja | 3 | |
| | 4. Pembagian Lokasi | | 4 |
| | 5. Masuk Usia Muda Atau Tidak | 5,6,7 | |
| Tingkat Pendidikan (X ₃) | 1. Pendidikan Terakhir | 1,2 | |
| | 2. Manfaat Pendidikan | 3 | |
| | 3. Pendidikan Untuk Pemahaman | 6 | 4,5 |
| | 4. Kecepatan | 7 | |
| | 5. Ketanggapan | | |

b. Wawancara

Wawancara adalah sebuah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara pewawancara dan responden atau orang yang diwawancarai.⁶⁵

⁶⁵ Elvinaro Ardianto, *Metode Penelitian Untuk Public Relations Kuantitatif Dan Kualitatif* (Padjajaran, 2015), hlm. 163.

Tujuan wawancara ini ialah untuk mendapatkan informasi dari orang seseorang yang diwawancarai secara langsung atau bertatap muka.

c. Observasi

Observasi yaitu teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner. Menurut Sutrisno Hadi observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis.⁶⁶

Observasi ini dilakukan untuk memperoleh informasi dari masalah yang terjadi, dilakukan untuk menuntut keikutsertaan peran peserta peneliti pada suatu situasi sosial untuk dapat memahami dengan baik dan berempati terhadap yang diteliti.

d. Dokumentasi

Dokumentasi adalah suatu proses teknik pengumpulan data yang digunakan dalam metodologi penelitian sosial untuk menelusuri data historis.⁶⁷

Bertujuan untuk memperoleh penjelasan yang valid yang berkaitan dengan permasalahan yang sedang diteliti. Dalam penelitian ini yang akan di dokumentasikan adalah data-data, dokumen, data yang berbentuk tulisan dan foto-foto yang dilakukan pada saat penelitian ini berlangsung.

⁶⁶Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif DAN R&D* (Bandung: Alfabeta, 2016), hlm. 145.

⁶⁷Sugiyono, hlm. 167.

E. Hasil Uji instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu koesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang diukur oleh kuesioner tersebut.

Uji validitas bertujuan untuk menunjukkan derajat ketetapan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa saja yang seharusnya diukur.⁶⁸

2. Uji Realibilitas

Uji Realibilitas dibuktikan terhadap butir-butir instrumen, dianalisis teknik *Alpha Cronbach* dari perhitungan akan diperoleh besarnya r_{11} atau r hitung. Selanjtnya r hitung di bandingkan dengan r_{tabel} dengan derajat keebebasan (dk) = $N-1$ dan taraf signifikan 5%. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ intrumen dinyatakan reliabel, jika sebaliknya $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ berarti instrument dinyatakan tidak reliabel.⁶⁹

Untuk mendapatkan hasil penelitian yang sesuai dengan tujuan penelian maka perlu dilakukan teknik analisis data. Data

⁶⁸ Sugiyono, Hlm. 55.

⁶⁹ Marsono, *Metode Penelitian Kuantitatif Langkah Menyusun Skripsi, Tesis Atau Disertasi Menggunakan Teknik Analisis Jalur* (Jakarta: In Media, 2016), hlm. 177.

yang dikumpulkan akan diolah dan di analisis dengan menggunakan bantuan program komputer yaitu SPSS.⁷⁰

3. Analisis Deskriptif

Penelitian deskriptif adalah metode statistik yang berusaha menjelaskan atau menggambarkan berbagai karakteristik data. Seperti rata-rata, seberapa jauh data-data bervariasi, dan beberapa standar deviasinya, nilai maksimum dan minimum.

3. Uji asumsi klasik

1. Uji asumsi klasik

Sebelum dilakukan pengujian terhadap hipotesis yang diajukan akan dilakukan sebagai penyimpangan asumsi klasik. Pengujian dimaksudkan untuk apakah model yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan bebas dari penyimpangan asumsi klasik, pengujian asumsi klasik yang dilakukan antara lain:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian sebuah model regresi, variabel dependent, variabel independent atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Metode yang digunakan untuk menguji normalitas yakni dengan menggunakan uji Kolmogorov-

⁷⁰Sugiono And Agus Susanto, *Cara Mudah Belajar SPSS Dan Lisrel Teori Dan Aplikasi Untuk Analisis Data Penelitian* (Bandung: Alfabeta, 2015), hlm. 65..

Smirnov. signifikan hasil uji Kolmogorov –Smirnov “0,05, maka variabel x tersebut memiliki hubungan linear dengan y.⁷¹

b. Uji multikolinearitas

Uji multikolinieritas berguna untuk mengetahui apakah model regresi yang diajukan telah ditemukan korelasi kuat antar variabel independen.⁷²

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji, apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang sempurna antar variabel bebas sempurna di antara variabel bebas. Salah satu cara untuk mendeteksi adanya multikolinieritas adalah dengan melihat *tolerance* atau *varians inflation factor* (VIF). Apabila *tolerance* lebih kecil dari 0,05 atau nilai VIF di atas 5, multikolinieritas terjadi. Hasil uji multikolinieritas memperlihatkan angka-angka *tolerance* atau VIF masih berada sekitar 1 dan $VIF < 5$.⁷³

c. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah apabila kesalahan atau residul yang diamati tidak memiliki varian yang konstan. Kondisi Heteroskedastisitas sering terjadi pada Cross

⁷¹Nurasnawi Dan Masyhuri, *Metodologi Riset Manajemen Pemasaran* (Malang: Uin-Maliki Press, 2011), hlm. 179.

⁷²Husein Umar, *Desain Penelitian Msdm Dan Perilaku Karyawan* (Jakarta Utara: PT Rajagrafindo, 2010), hlm. 80.

⁷³Raja Oloan Tumanggor, *Kepuasan Dan Subjective Well-Being Dari Perspektif Psikologi Industri Dan Organisasi* (Yogyakarta: CV Andi Offset, 2018), hlm. 129.

Section, atau data yang diambil dari beberapa responden pada suatu waktu tertentu.⁷⁴ Ada tidaknya uji korelasi Rank spearman dan uji.⁷⁵

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi, yaitu korelasi yang terjadi antara residul pada satu pengamatan lain pada model regresi, metode pengujian menggunakan uji Durbin-Watson (Uji DW).

4. Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda merupakan metode analisis yang tepat manakalah masalah riset meliputi sebuah variabel dependen, datanya metrik, diasumsikan berhubungan dengan dua atau lebih variabel independen. Caranya adalah dengan memprediksi perubahan variabel dependen melalui perubahan variabel-variabel independen. Aturan yang dipakai adalah jumlah kuadrat terkecil.

5. Uji Hipotesis

1. Koefisien Determinasi

Koefisien determinan adalah suatu nilai yang menggambarkan seberapa besar perubahan atau variasi dari variabel dependen bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi dari variabel independen. Koefisien determinan

⁷⁴ Raja Oloan Tumanggor, hlm. 129.

⁷⁵ Muhammad Firdaus, *Ekonometrika: Suatu Pendekatan Aplikatif* (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), hlm. 170.

menggambarkan bagian dari variabel total yang dapat diterangkan oleh modal. Jika nilai determinasi semakin besar atau mendekati 1 maka ketetapannya semakin membaik, begitu juga sebaliknya, jika nilai determinasi semakin kecil bahkan semakin jauh 1 maka ketetapannya semakin jauh.

2. Uji Parsial (Uji t)

Uji t bertujuan untuk pengujian variabel-variabel independent secara parsial (individu), yang digunakan untuk mengetahui signifikansi dan pengaruh variabel independent secara individu terhadap variasi independent lainnya. Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen Untuk menentukan tingkat signifikan (α) yaitu sebesar 5%. Dengan cara pengambilan keputusan adalah dengan membandingkan nilai t hitung dengan t table:⁷⁶

- a. Apabila $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, maka H_a ditolak dan H_0 diterima, artinya ada pengaruh yang signifikan antara masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.
- b. Apabila $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$. Maka H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara

⁷⁶ Hendri Dan Roy Setiawan, "Pengaruh motivasi kerja dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Samudra Bahari Utama," *Dalam Jurnal Agora* Vol. 5, No.1 (2017): hlm. 3.

masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

3. Uji F (Simultan)

Uji F atau uji Simultan merupakan langkah yang harus dilewati sebelum memasuki uji t atau pengujian secara parsial. Uji simultan lebih dahulu dilalui. Pada dasarnya uji F akan menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Artinya apakah suatu variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel independen.

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

1. Gambaran Umum PT. Perkebunan Nusantara III (persero) Afdeling V Perkebunan Marpinggan

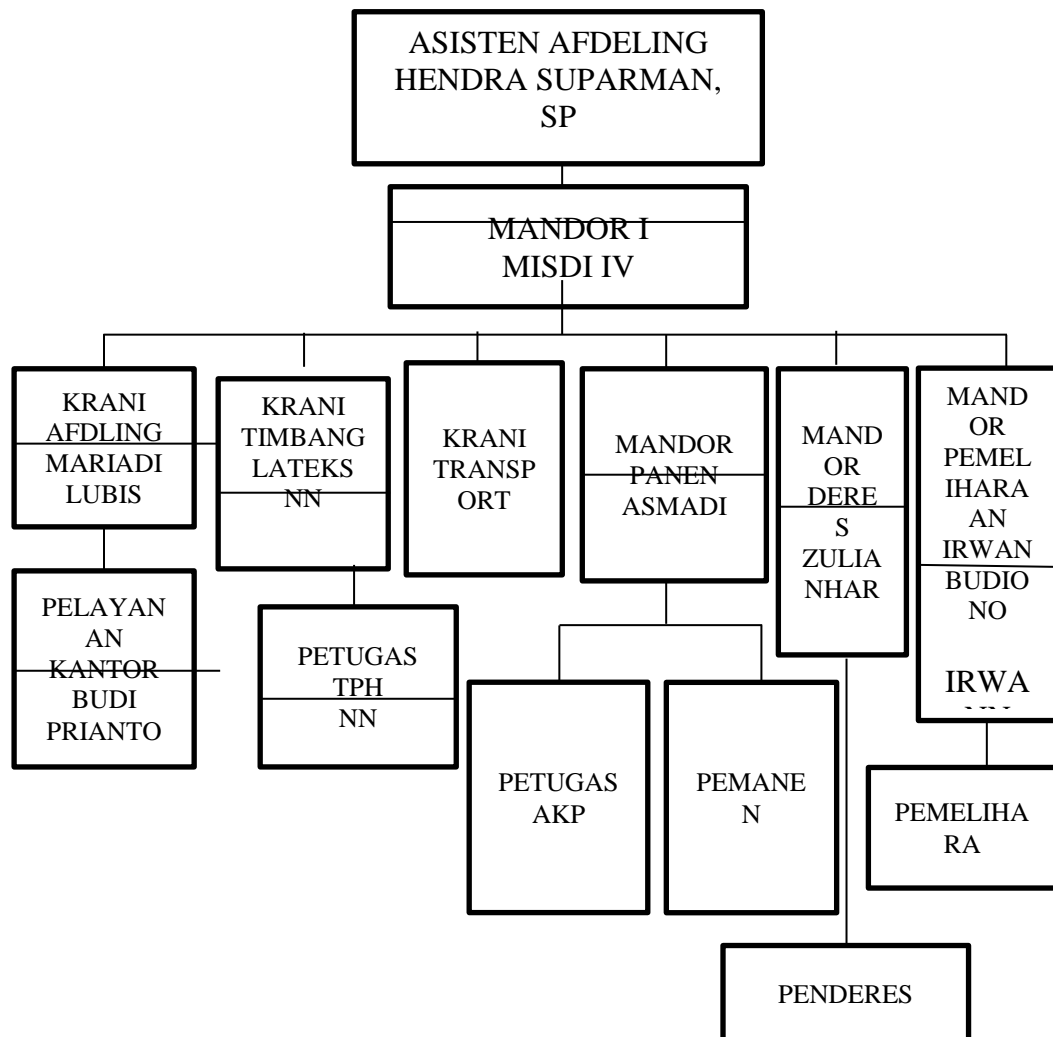
Kebun Batang Toru merupakan salah satu Kebun PT.Perkebunan Nusantara III (persero) yang bergerak dalam usaha Perkebunan Karet dan Perkebunan Kelapa Sawit. Pada tahun 1994 dilakukan proses merger 3 (tiga) PTP (PTP, III, IV & V), selanjutnya melalui peraturan Pemerintah RI No.8 tahun 1996 tanggal 14 Pebruari 1996 sesuai dengan wilayah kerjanya ke 3 (tiga) PTP tersebut dilebur menjadi PT. Perkebunan Nusantara III yang berkedudukan di Medan, Sumatera Utara. Kebun Batang toru menguasai areal HGU seluas 4,097.37 Ha terdiri dari 7 Afdeling (Karet & Kelapa Sawit).

2. Lokasi PT. Perkebunan Nusantara III (persero) Afdeling V Perkebunan Marpinggan

Lokasi dan penempatan PT. Perkebunan Nusantara III (persero) Afdeling V Perkebunan marpinggan terletak pada jln. Simarpingan Kecamatan Angkola Selatan Kabupaten Tapanuli Selatan.

3. Struktur Organisasi PT. Perkebunan Nusantara III (persero)

Afdeling V Perkebunan Marpinggan



Penjelasan dari struktur organisasi

Struktur organisasi memegang peran penting bagi kelancaran aktivitas sebuah perusahaan, baik skala kecil maupun besar. Hal ini karena pengorganisasian akan menjadikan pekerjaan lebih efektif dan tidak

terpusat dalam satu kendali. Fungsi dari struktur organisasi adalah memperjelas bagian-bagian dalam sebuah perusahaan. Sehingga akan terlihat jelas siapa yang bertanggung jawab atas sebuah pekerjaan dalam satu bidang. Untuk itu, disini saya akan menjelaskan bagian-bagian dari struktur organisasi dan tugasnya pada PT. Perkebunan Nusantara III (persero) Afdeling V Perkebunan Marpinggan.

Asisten Afdeling Perkebunan Marpinggan yaitu Bapak Hendra Suparman, SP, yang bertugas untuk memiliki tanggung jawab dalam merencanakan, melaksanakan, mengawasi, mengevaluasi, dan mempertanggung jawabkan tentang pelaksanaan tugas dalam segala kegiatan para karyawan. Mandor I yaitu Bapak Misdi IV Perkebunan Marpinggan memiliki tugas pokok dalam membantu Asisten Afdeling untuk melakukan perencanaan dan kelancaran dalam kegiatan perusahaan pada setiap harinya dalam mengkoordinasikan, memonitoring, dan rencana program dan kegiatan kerja, serta evaluasi dan pelaporan. Dibawah naungan Mandor I yaitu Krani Afdeling yaitu Bapak Mariadi Lubis yang memiliki kewajiban dalam pengurusan administrasi para pekerja dan pelaporan baik tiap harian, mingguan, bulanan bahkan tahunan untuk membantu Mandor I dalam urusan pelaporan kegiatan perusahaan.

Mandor deres yaitu Bapak Zulhanhar yang memiliki tugas untuk memantau seluru kegiatan pekerja khususnya di lapangan dan bertugas memberi arahan serta motivasi kepada karyawan dalam pekerjaannya. Mandor panen yaitu bapak Asmadi yang juga memiliki tugas dan

wewenang dalam memantau kegiatan karyawan di lapangan dan begitu juga dengan mandor pemeliharaan juga memiliki tugas dan wewenang dalam memnatau pekerja lapangan dan bertugas untuk memberikan semngat dan motivasi kepada para karyawannya.

4. Visi dan Misi PT. Perkebunan Nusantara III (persero) Afdeling V Perkebunan Marpinggan

Adapun visi dan misi dari PT. Perkebunan Nusantara III(persero) adalah sebagai berikut:

a. Visi

Untuk menjadi perusahaan Agribisnis kelas dunia dengan kinerja prima dan melaksanakan tata kelola bisnis terbaik.

b. Misi

1. Mengembangkan industri hilir berbasis perkebunan secara berkesinambungan.
2. Menghasilkan produk berkualitas untuk pelanggan.
3. Memberlakukan karyawan sebagai asset strategis dan mengembangkann secara optimal.
4. Menjadikan perusahaan terpilih yang memberikan imbal hasil terbaik bagi investor.
5. Menjadikan perusahaan terpilih yang paling menarik untuk bermitra bisnis.
6. Memotivasi karyawan untuk berpartisipasi aktif dalam pengembangan komunitas

7. Melaksanakan seluruh aktivitas perusahaan yang berwawasan lingkungan.

B. Hasil Analisis Data

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk dapat menguji dan melihat apakah data yang valid atau tidak valid. Uji validitas dilaksanakan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dan nilai r_{tabel} dicari pada signifikan 5% atau 0,05 dengan derajat kebebasan (df) = $30-1=29$. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.

Tabel IV.1
Hasil Uji Validitas Produktivitas

| Item Pertanyaan | r_{hitung} | r_{tabel} | Keterangan |
|--------------------|--------------|--|------------|
| Produktivitas1 | 0,521 | Instrumen valid, jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $df=30-2=28$. Pada taraf signifikan 5% sehingga diperoleh r_{tabel} 0,361 | Valid |
| Produktivitas2 | 0,713 | | Valid |
| Produktivitas3 | 0,483 | | Valid |
| Produktivitas4 | 0,534 | | Valid |
| Produktivitas5 | 0,628 | | Valid |
| Produktivitas6 | 0,729 | | Valid |
| Produktivitas7 | 0,896 | | Valid |
| Produktivitas8 | 0,829 | | Valid |

Sumber: Hasil output versi 23 (data diolah, 2021)

Dari hasil output SPSS di atas menunjukkan bahwa hasil uji Validitas Produktivitas masing-masing item menunjukkan angka lebih

dari r_{tabel} 0,361. Hal tersebut berarti masing-masing item pertanyaan 1 sampai 8 dapat dikatakan valid.

Tabel IV.2
Hasil Uji Validitas Motivasi

| Item Pertanyaan | r_{hitung} | r_{tabel} | Keterangan |
|-----------------|---------------------|---|------------|
| Motivasi_1 | 0,706 | Instrumen valid, jika $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ dengan $df = 30 - 2 = 28$. Pada taraf signifikan 5% sehingga diperoleh $r_{\text{tabel}} = 0,361$ | Valid |
| Motivasi_2 | 0,489 | | Valid |
| Motivasi_3 | 0,391 | | Valid |
| Motivasi_4 | 0,579 | | Valid |
| Motivasi_5 | 0,721 | | Valid |
| Motivasi_6 | 0,898 | | Valid |
| Motivasi_7 | 0,503 | | Valid |

Sumber: Hasil output SPSS versi 23 (data diolah, 2021)

Dari hasil output SPSS diatas menunjukkan bahwa hasil Uji validitas Motivasi masing-masing item menunjukkan angka lebih dari r_{tabel} 0,361. Hal tersebut berarti masing-masing item pertanyaan 1 sampai 7 dapat dikatakan valid.

Tabel IV.3
Hasil Uji Validitas Usia

| Item pertanyaan | R_{hitung} | R_{tabel} | Keterangan |
|-----------------|---------------------|--|------------|
| Usia_1 | 0,817 | Instrumen valid, jika $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ dengan $df = 30 - 2 = 28$. Pada taraf signifikan 5% diperoleh $r_{\text{tabel}} = 0,361$ | Valid |
| Usia_2 | 0,506 | | Valid |
| Usia_3 | 0,715 | | Valid |
| Usia_4 | 0,795 | | Valid |
| Usia_5 | 0,494 | | Valid |
| Usia_6 | 0,776 | | Valid |
| Usia_7 | 0,480 | | Valid |

Sumber: Hasil output SPSS versi 23 (data diolah, 2021)

Dari hasil output SPSS di atas menunjukkan bahwa nilai r_{hitung} masing-masing item pertanyaan lebih besar dari r_{tabel} yaitu 0,361. Hal tersebut menunjukkan pertanyaan 1 sampai 7 dinyatakan valid.

Tabel IV.4
Hasil Uji Validitas Tingkat Pendidikan

| Item pertanyaan | r_{hitung} | r_{tabel} | keterangan |
|----------------------|--------------|--|------------|
| Tingkat pendidikan_1 | 0,756 | Instrumen valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $df=30-2=28$ pada taraf signifikan 5% sehingga di peroleh r_{tabel} 0,361 | Valid |
| Tingkat Pendidikan_2 | 0,791 | | Valid |
| Tingkat Pendidikan_3 | 0,699 | | Valid |
| Tingkat Pendidikan_4 | 0,543 | | Valid |
| Tingkat Pendidikan_5 | 0,700 | | Valid |
| Tingkat Pendidikan_6 | 0,758 | | Valid |
| Tingkat Pendidikan_7 | 0,606 | | Valid |

Sumber: Hasil output SPSS versi 23 (data diolah, 2021)

Dari hasil output SPSS di atas menunjukkan bahwa nilai r_{hitung} masing-masing item pertanyaan lebih besar dari r_{tabel} yaitu 0,361. Hal tersebut menunjukkan pertanyaan 1 sampai 7 dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Suatu instrumen dikatakan variabel apabila nilai cronbach's alpha $> 0,60$ dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV.5
Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Cronbach's alpha | N of item | keterangan |
|---------------|------------------|-----------|------------|
| Produktivitas | 0,822 | 8 | Reliabel |
| Motivasi | 0,705 | 7 | Reliabel |

| | | | |
|--------------------|-------|---|----------|
| Usia | 0,788 | 7 | Reliabel |
| Tingkat Pendidikan | 0,819 | 7 | Reliabel |

Sumber: Hasil output SPSS versi 23 (data diolah2021)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa untuk cronbach's alpha variabel Produktivitas $0,822 > 0,60$ sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Produktivitas adalah reliabel. Cronbach's alpha untuk variabel motivasi $0,705 > 0,60$ sehingga dapat dikatakan bahwa variabel motivasi adalah reliabel. Cronbach's alpha untuk variabel Usia $0,788 > 0,60$ sehingga dapat dikatakan bahwa variabel usia adalah reliabel. Cronbach's alpha untuk variabel Tingkat Pendidikan $0,819 > 0,60$ sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Tingkat Pendidikan adalah reliabel.

3. Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif merupakan proses pengolahan data untuk mendiskripsikan atau memerikan gambaran terhadap objek yang diteliti. Analisis deskriptif meliputi penyajian data melalui tabel, mean, minimum, maximum dan perhitungan penyebaran data melalui perhitungan rata-rata dan standar deviasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel IV.6
Uji Statistik Deskriptif
Descriptive Statistic

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|---------------|----|---------|---------|-------|----------------|
| Produktivitas | 30 | 20 | 38 | 32,47 | 3,550 |
| Motivasi | 30 | 24 | 34 | 29,60 | 2,444 |
| Usia | 30 | 23 | 35 | 29,97 | 2,947 |

| | | | | | |
|--------------------|----|----|----|-------|-------|
| Tingkat Pendidikan | 30 | 23 | 34 | 28,70 | 2,830 |
| Valid N (listwise) | 30 | | | | |

Sumber: Hasil Output SPSS versi 23 (data diolah2021)

Berdasarkan hasil output SPSS di atas dapat dilihat pada variabel produktivitas dengan jumlah sampel sebesar 30 dengan nilai rata-rata sebesar 32,47 dan standar deviasinya 3,550 yang artinya bahwa nilai rata-rata lebih besar daripada standar deviasinya, sehingga mengindikasikan bahwa hasil yang baik. Hal tersebut dikarenakan standar deviasi adalah pencerminan penyimpangan yang sangat tinggi, sehingga penyebaran data menunjukkan hasil yang normal. Nilai terendah 20 dan nilai tertinggi 38.

Variabel motivasi dengan jumlah sampel sebesar 30 dengan nilai rata-rata 29,60 dan standar deviasinya 2,444 yang artinya bahwa nilai rata-rata lebih besar daripada standar deviasinya, sehingga mengindikasikan bahwa hasil yang baik. Hal ini karena standar deviasi adalah pencerminan penyimpangan yang sangat tinggi, sehingga penyebaran data menunjukkan hasil yang normal. Nilai terendah 24 dan nilai tertinggi 34.

Variabel usia dengan jumlah sampel sebesar 30 dengan nilai rata-rata 29,97 dan standar deviasinya 2,947 yang artinya bahwa nilai rata-rata lebih besar daripada standar deviasinya, sehingga mengindikasikan bahwa hasil yang sangat baik. Hal ini karena standar deviasi adalah pencerminan penyimpangan yang

sangat tinggi, sehingga penyebaran data menunjukkan hasil yang normal. Nilai terendah 23 dan nilai tertinggi 35.

Variabel tingkat pendidikan dengan jumlah sampel 30 dengan nilai rata-rata 28,70 dengan nilai deviasinya sebesar 2,830 yang artinya bahwa nilai rata-rata lebih besar dari nilai deviasinya sehingga mengindikasikan bahwa hasil yang baik. Hal tersebut karena standar deviasi adalah pencerminan yang sangat tinggi, sehingga penyebaran data menunjukkan hasil yang normal. Nilai terendah 23 dan nilai tertinggi 34.

4. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk melihat apakah nilai residu berdistribusi normal. Uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada residunya. Dalam pembahasan ini akan digunakan uji *one sample kolmogrov-smirnov* dengan taraf signifikan 0,05.

Tabel IV.7
Hasil Uji Normalitas
One-Sampel Kolmogrov-sminov Test

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|--------------------------|-------------------------|
| | N | 30 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | ,0000000 |
| | Std. Deviation | 2,35565959 |
| | Most Extreme Differences | |
| | Absolute | ,114 |
| | Positive | ,090 |
| | Negative | -,114 |
| | Test Statistic | ,114 |
| | Asymp. Sig. (2-tailed) | ,200 ^{c,d} |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Hasil Output SPSS (data diolah, 2020)

Berdasarkan tabel tersebut dapat terlihat nilai asymp. Sig (2-tailed) adalah sebesar 0,200 dan lebih besar dari nilai signifikan 0,05 ($0,200 > 0,05$), jadi dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal dengan menggunakan uji One Sample Kolmogrov-Smirnov.

5. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Multikolinearita

Uji multikolinearitas adalah cara untuk mengetahui ada atau tidaknya gejala multikolinearitas antara lain dengan melihat nilai variance inflation factor (VIF) dan Tolerance, apabila nilai VIF kurang dari 10 dan Tolerance lebih dari 0,1 maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel IV.8
Hasil uji Multikolinearitas

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

a. Dependent Variable: produktivitas (y)

Sumber: Hasil Output SPSS versi 23 (data diolah2021)

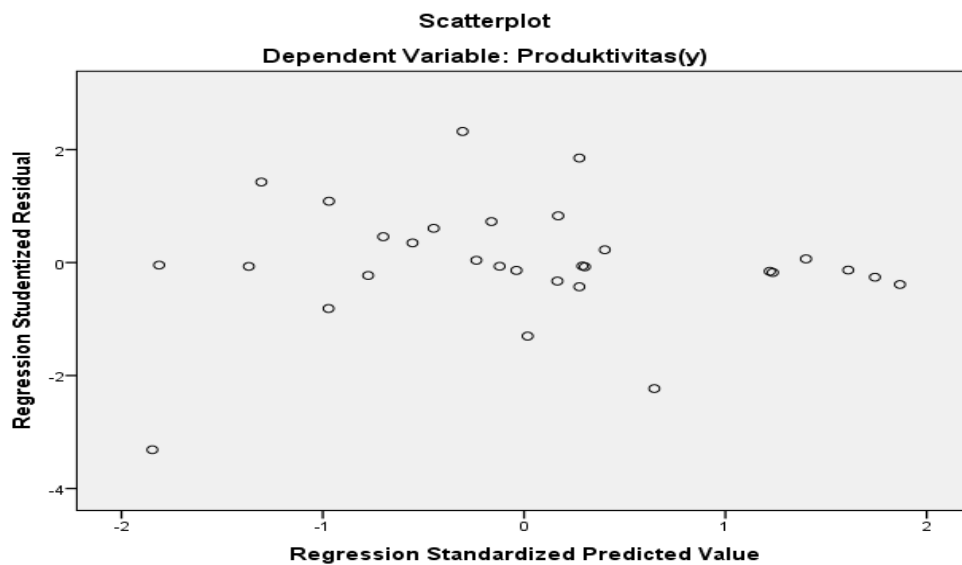
Berdasarkan hasil output pada tabel diatas dapat diketahui nilai Tolerance dari variabel Motivasi (X1) adalah $0,953 > 0,10$ variabel Usia (X2) adalah $0,569 > 0,10$ variabel Tingkat Pendidikan (X3) adalah $0,551$. Dapat disimpulkan bahwa nilai Tolerance dari ketiga variabel di atas lebih besar dari $0,10$ sehingga tidak terjadi multikolinearitas.

Selanjutnya berdasarkan nilai VIF dari variabel Motivasi (X1) adalah $1,050 < 10,00$ Kegunaan (X2) adalah $1,757 < 10,00$ Tingkat Pendidikan (X3) adalah $1,813 < 10,00$. Jadi, dapat disimpulkan nilai VIF dari ketiga variabel di atas lebih kecil dari $10,00$ sehingga tidak terjadi multikolinearitas.

2) Uji Heterokedastisitas

Heteroskedastisitas adalah varian residul yang tidak sama pada semua pengamatan di dalam model regresi. Regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel IV.9
Uji Heterokedastisitas



Sumber: Hasil output SPSS 23 (data diolah 2022)

Berdasarkan hasil output SPSS di atas diketahui bahwa titik-titik penyebaran data pada scatter plot tidak membentuk suatu pola tertentu, penyebaran data berada di bawah dan di atas serta tidak membentuk pola melebar dan bergelombang serta menyempit kembali. Sehingga dapat disimpulkan bahwa regresi terbebas dari kasus heteroskedastisitas dan memenuhi persyaratan uji asumsi klasik.

6. Uji koefisiensi Determinan (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) dapat digunakan untuk mengetahui besarnya sumbangan atau kontribusi dari seluruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain dalam penelitian.

Tabel IV.10
Uji koefisien Determinan (R^2)
Model Summary

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | ,678 ^a | ,459 | ,397 | 2,757 |

a. Predictors: (Constant), tingkat_Pendidikan, Motivasi, Usia

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

Berdasarkan hasil output SPSS diatas, dapat diketahui nilai koefisien determinan (R square) sebesar 0,459 adalah berasal dari pengkuadratan nilai koefisien korelasi atau “R”, yaitu ($0,678 \times 0,678 = 0,459$). Besarnya angka koefisien determinasi (R square) adalah 0,459 atau sama dengan 45,9%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel motivasi, usia, dan tingkat pendidikan berpengaruh terhadap variabel produktivitas sebesar 45,9%. Sedangkan sisanya ($100\% - 45,9\% = 54,1\%$) dipengaruhi oleh variabel lain di luar model regresi ini.

7. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel bebas dengan satu variabel terikat. Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi, usia, dan tingkat pendidikan terhadap produktivitas. Selain itu analisis regresi digunakan untuk memenuhi kebenaran hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini:

Tabel IV.11
Analisis Regresi
Coefficients

Coefficients^a

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

a. Dependent Variable: Produktivitas(y)

Sumber: Hasil output SPSS 23(data diolah 2021)

Persamaan regresinya sebagai berikut:

$$KN: \alpha + b_1(x1)+b_2(X2)+b_3(X3)+e$$

$$KN: 1,618X1 + 0,584X2 + 0,199X3+e$$

Penjelasan persamaan diatas sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta (α) dalam penelitian ini adalah 1,618 dengan parameter positif. Angka tersebut menunjukkan bahwa

motivasi , usia dan tingkat pendidikan nolainya sama dengan nol , maka produktivitas kerja sebesar 1,618.

- b. Nilai koefisien variabel motivasi sebesar 0,584 menyatakan bahwa apabila motivasi meningkat sebesar satu satuan maka produktivitas mengalami peningkatan sebesar 0,584 satuan dan dengan anggapan variabel lain tetap. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara motivasi dan produktivitas.
- c. Nilai koefisien variabel usia sebesar 0,277 menunjukkan apabila 1 satuan maka produktivitas mengalami peningkatan sebesar 0,277 satuan,dengan anggapan variabel lain tetap. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan antara usia dengan produktivitas.
- d. Nilai koefisien variabel tingkat pendidikan sebesar 0,199 menunjukkan apabila kepercayaan mengalami peningkatan sebesar satu satuan maka produktivitas mengalami peningkatan sebesar 0,199 satuan, dengan anggapan variabel lain tetap. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara tingkat pendidikan dengan produktivitas.

8. Uji Hipotesis

1) Uji Koefisien Regresi Parsial (uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah model regresi variabel motivasi, usia dan tingkat pendidikan secara parsial

berpengaruh terhadap variabel produktivitas. Berikut ini analisis pada uji t:

Tabel IV.12
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

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

a. Dependent Variable: Produktivitas(y)

Sumber: hasil output SPSS (data diolah 2021)

Dari hasil output di atas maka nilai t_{hitung} sebesar 3,414 untuk mencari t_{tabel} tersebut diuji pada taraf signifikansi 0,05 atau $50\% : 2 = 2,5\%$ (uji 2 sisi dengan derajat kebebasan $df = n-2-1$ atau $30-4-1= 25$, hasil yang diperoleh adalah 2,059.

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) di atas dapat dilihat bahwa motivasi memiliki t_{hitung} sebesar 3,414 dan t_{tabel} sebesar 2,059 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,414 > 2,059$) dan tingkat signifikan yang diperoleh $0,02 < 0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh antara variabel motivasi terhadap produktivitas.

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) di atas dapat dilihat bahwa usia memiliki t_{hitung} sebesar 1,509 dan t_{tabel} sebesar 2,059 sehingga $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,509 < 2,059$) dan tingkat signifikan yang diperoleh $0,143 > 0,05$. Jadi

dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh antara variabel usia terhadap produktivitas.

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) di atas dapat dilihat bahwa tingkat pendidikan memiliki t_{hitung} sebesar 1,025 dan t_{tabel} sebesar 2,059 sehingga $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,025 < 2,059$) dan tingkat signifikan yang diperoleh $0,315 > 0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh antara variabel tingkat pendidikan terhadap produktivitas.

2) Uji Signifikan (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Ketentuan dalam uji F adalah: jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_a ditolak sedangkan jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_a diterima dan jika nilai Sig $< 0,1$ maka H_a diterima.

Tabel IV.13
Hasil Signifikan Uji F
ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| 1 | Regression | 167,905 | 3 | 55,968 | 7,366 | ,001 ^b |
| | Residual | 197,562 | 26 | 7,599 | | |
| | Total | 365,467 | 29 | | | |

a. Dependent Variable: Produktivitas

b. Predictors: (Constant), tingkat_Pendidikan, Motivasi, Usia

Sumber: Hasil Output SPSS(data diolah 2021)

Berdasarkan hasil output pada table di atas bahwa nilai F_{hitung} sebesar 7,366 dan F_{tabel} sebesar 2,96 sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($7,366 > 2,96$),

maka H_a diterima H_0 ditolak. Selanjutnya untuk nilai signifikan sebesar 0,001 sehingga nilai signifikan $< 0,1$ ($0,001 < 0, 1$), maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh dari motivasi, usia dan tingkat pendidikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini berarti hubungan antara variable terikat dengan variable bebas positif.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini berjudul faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (persero) Afdeling V Perkebunan Marpinggan. Dari analisis yang dilakukan pada penelitian ini dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 23.

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil uji regresi yang dilakukan pada penelitian ini diketahui bahwa pengaruh: Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas pada PT. Perkebunan Nusantara III (persero) Perkebunan Marpinggan yaitu hasil uji persial menyatakan bahwa variabel motivasi $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai signifikan $0,01 < 0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh antara motivasi terhadap produktivitas karyawan.

Menurut Maslow motivasi adalah tenaga pendorong dari dalam yang menyebabkan manusia berbuat sesuatu atau berusaha untuk memenuhi kebutuhannya. Dalam hal ini motivasi yang dimaksud adalah keinginan yang menggerakkan atau mendorong seseorang untuk berbuat sesuatu.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dikemukakan oleh Ni Putu Pradita Laksmiari dengan penelitian yang

berjudul pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan the bunga teratai di Desa Patemon Kecamatan Serrit. Penelitian Ni Putu Laksmiari menyatakan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Kesimpulan dari penelitian ini adalah variabel motivasi berpengaruh terhadap produktivitas pada PT. Perkebunan Nusantara III (persero) Afdeling V Perkebunan Marpinggan. Berdasarkan hal tersebut motivasi berpengaruh karena untuk mendorong bagi para karyawan untuk lebih meningkatkan keterampilan untuk mencapai produktivitas sesuai target yang diinginkan perusahaan.

2. Pengaruh usia terhadap produktivitas karyawan

Berdasarkan hasil uji regresi yang dilakukan pada penelitian ini diketahui bahwa pengaruh: Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas pada PT. Perkebunan Nusantara III (persero) Perkebunan Marpinggan yaitu hasil uji persial menyatakan bahwa variabel usia $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan nilai signifikan $0,545 > 0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh antara usia karyawan terhadap produktivitas karyawan.

Menurut Lasut Usia adalah usia individu yang dihitung mulai saat dilahirkan samapai dengan berulang tahun. Semakin cukup usia, tingkat kematangan dan kekuatan seseorang akan lebih matang dalam berfikir dan bekerja.

Hasil penelitian ini sejalan juga dengan penelitian Selvia Aprilyanti dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh usia dan masa kerja terhadap produktivitas kerja (studi kasus: PT. OASIS Water International cabang Palembang). Penelitian Selvia Aprilyanti menyatakan bahwa faktor usia dan masa kerja karyawan tidak terlalu berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan.

Kesimpulan dari penelitian ini yaitu tidak terdapat pengaruh usia karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (persero) Afdeling V Perkebunan Marpinggan. Berdasarkan hal tersebut usia karyawan tidak berpengaruh karena masih banyak karyawan yang masih dalam kategori umur produktif dan karena dengan sudah memiliki pengalaman yang lama dalam bekerja sehingga tidak memungkinkan mereka dalam mencapai target perusahaan yang diinginkan.

3. Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap produktivitas karyawan

Berdasarkan hasil uji regresi yang dilakukan pada penelitian ini diketahui bahwa pengaruh: Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas pada PT. Perkebunan Nusantara III (persero) Perkebunan Marpinggan yaitu hasil uji persial menyatakan bahwa variabel tingkat pendidikan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai signifikan $0,315 > 0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh antara tingkat pendidikan terhadap produktivitas karyawan.

Menurut Lestari Tingkat pendidikan merupakan suatu kegiatan seseorang dalam mengembangkan kemampuan, sikap, dan bentuk

tingkah lakunya, baik untuk kehidupan masa yang akan datang dimana melalui organisasi tertentu ataupun tidak terorganisasi.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dikemukakan oleh Bambang Permadi Saputra Prabowo, dkk dalam penelitian yang berjudul Pengaruh tingkat pendidikan dan penempatan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Industri kapal Indonesia, Bitung. Penelitian Bambang Permadi Saputra, dkk menyatakan bahwa tingkat pendidikan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Industri Kapal Indonesia, Bitung.

Kesimpulan dari penelitian ini yaitu tidak terdapat pengaruh tingkat pendidikan karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (persero) Afdeling V Perkebunan Marpinggan.

Berdasarkan hal tersebut tingkat pendidikan tidak berpengaruh terhadap produktivitas karena di dalam suatu perusahaan tersebut dalam kategori karyawan biasa tidak memandang dari segi tingkat pendidikan yang dilihat yaitu melalui *skill* dan kemampuan seseorang dalam bekerja yang dapat mencapai target yang diinginkan oleh perusahaan.

4. Pengaruh motivasi, usia, dan tingkat pendidikan terhadap produktivitas karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 7,891 dan F_{tabel} sebesar 2,96 sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($7,891 > 2,96$), maka H_a diterima H_0 ditolak. Selanjutnya untuk nilai signifikan sebesar 0,001 sehingga nilai signifikan $< 0,1$ ($0,001 < 0,1$), maka H_a diterima dan

H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh dari motivasi, usia dan tingkat pendidikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini berarti hubungan antara variable terikat dengan variabel bebas positif.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dikemukakan Imran Ukkas dalam penelitian yang berjudul Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja industry kecil Kota Palopo menyatakan bahwa variabel motivasi, tingkat pendidikan, dan usia karyawan berpengaruh positif terhadap variabel produktivitas.

Kesimpulan dari penelitian ini yaitu motivasi, usia, dan tingkat pendidikan secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (persero) Afdeling V Perkebunan Marpinggan.

D. Keterbatasan Penelitian

Seluruh rangkaian dalam penelitian ini telah dilaksanakan sesuai dengan langkah-langkah yang sudah ditetapkan dalam metode penelitian. Hal ini dimaksud agar hasil yang di peroleh benar-benar objektif dan sistematis. Namun untuk mendapatkan hasil yang sempurna dari suatu penelitian sangat sulit karena berbagai keterbatasan.

Adapun keterbatasan yang dihadapi penulis selama penelitian dan penyusunan skripsi ini adalah Dalam penyebaran angket penulis tidak dapat mengetahui tentang kejujuran responden dalam memberikan

jawaban setiap pertanyaan yang sudah diberikan sehingga dapat untuk mempengaruhi validitas dan reliabilitas data.

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dalam skripsi ini, maka kesimpulan yang dapat diperoleh sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis uji t penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan motivasi terhadap produktivitas karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Afdeling V (persero) Perkebunan Marpinggan.
2. Berdasarkan hasil analisis uji t penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial tidak terdapat pengaruh signifikan usia terhadap produktivitas karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Afdeling V (persero) Perkebunan Marpinggan.
3. Berdasarkan hasil analisis uji t penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial tidak terdapat pengaruh signifikan tingkat pendidikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Afdeling V (persero) Perkebunan Marpinggan.
4. Berdasarkan hasil uji F menunjukkan bahwa motivasi, usia, tingkat pendidikan secara simultan dan signifikan mempunyai pengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Afdeling V (persero) Perkebunan Marpinggan.

B. Saran

1. Bagi Pihak PT. Perkebunan Nusantara III Afdeling V (persero) Perkebunan Marpinggan.

Untuk pihak PT. Perkebunan Nusantara III Afdeling V (persero) Perkebunan Marpinggan harus mampu mengembangkan komunikasi antara atasan dan bawahan agar para karyawan lebih paham tentang kondisi yang diperlukan oleh perusahaan. Dan diharapkan para karyawan untuk lebih mementingkan arahan dari para atasan dan jangan meremehkan arahan yang diberikam oleh para atasan.

2. Kepada Pembaca

Untuk pembaca skripsi ini diharapkan dapat memberikan da saran demi kesempurnaan skripsi ini, karena keterbatasan bahan materi seperti buku referensi yang dibutuhkan peneliti dalam penulisan skripsi dan skripsi ini juga dapat menjadi bahan bacaan dunia ekonomi bagi para pembaca.

Untuk peneliti selanjutnya agar lebih menggali lagi variabel-variabel yang mempengaruhi faktor-faktor yang memepengaruhi produktivitas karyawan.

BUKU DAN JURNAL

- Bambang Permadi Saputra Prabowo. "Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Penempatan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Industri Kapal Indonesia, Bitung." *Dalam Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi* Vol.16, No.04 (2016).
- Buchari Alma,Donni Juni Priansa. *Manajemen Bisnis Syariah*. Bandung: Alfabeta, 2009.
- Dinda Lamina. "Hubungan Motivasi Dan Masa Kerja Dengan Produktivitas Pekerja Di Home Industry." *Dalam Jurnal the Indonesia Journal Of Occupational safety And health* Vol. 7, No. 2 (Agustus 2018).
- dkk, Febriana Atika Sari. "analisis faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja wanita di kebun kelapa sawit(studi kasus di PT.Lambang Sawit Perkasa, Desa Ringin sari, Kecamatan Banjar Margo, Kabupaten Tulang Bawang, Provinsi Lampung)." *Jurnal Masepi* vol.2, No.1, April 2017 (t.t.).
- dkk, Putu Dea Febijayantini. "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Pada UD Wahyu Artha di Desa Menyali Kabupaten Buleleng Tahun 2013." *e-journal Bisma* Volume 3 (Tahun 2015).
- Edy Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: kencana, 2015.
- Eka Candra Nadials,Dkk. "Hubungan Usia, Masa Kerja Dan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Karyawan." *Dalam Jurnal Ilmu Manajemen* Vol. 2, NO. 2 (2014).
- Ernie Trisnawati Dan Kurniawan Saefullah. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: kencana, 2005.
- Event Fandi Mandang,Dkk. "Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Mando." *Dalam Jurnal Emba* Vol. 5, No. 3 (September 2017).
- Fahmi, Irham. *Manajemen Produksi dan operasi*. Bandung: Alfabeta, 2014.
- Fandi afandi. *Concept & Indivcator Human Resources Management*. Yogyakarta: Deepublish, 2016.
- Handoko, Hani. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE, 2015.
- Imran Ukkas. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Industry Kecil Kota Palopo." *Dalam Journal Of Islamic Education Managemen* Vol. 2, No.2, (2017).
- Irfan Bahar Nurdin. "Faktor-Faktor Motivasi Kerj A Pada Karyawan Lembaga Huda Group Di Kecamatann Tamansari Kabupaten Bogor." *Dalam Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* Vol. 1, No. 1 (2018).
- Jonius Kueng. "Pengaruh Tingkat Pendiidkan Dan Kreativitas Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Kontrak Di Sekretariat Kabupaten Mahakam Ulu." *Dalam Jurnal E-Journal Pemerintahan Integratif* Vol 5,No 1 (2017).
- Koesmono, Teman. *Mengelola Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Yigyakarta: Indomedia Pustaka, 2016.

- Muhammad Yasin, dkk. "Analisis Faktor Usia, Gaji Dan Beban Tanggungan Terhadap Produksi Home Industri Sepatu Di Sidoarjo (Studi Kasus Di Kecamatan Krian)." *Dalam Jurnal Ekonomi dan Bisnis* Vol . 1, No. 1, (2016).
- Nana Herdiana Abdurrahman. *Manajemen Bisnis Syariah Dan Kewirausahaan*. Jawa Barat: CV Pustaka Setia, 2013.
- Ni Putu Pradita Laksmiari. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Teh Bunga Teratai Di Desa Patemon Kecamatan Serrit." *Dalam Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha* Vol. 11, No. 1 (2019).
- Rismayadi, Budi. "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan (Studi kasus pada CV Mitra Bersama Lestari Tahun 2014)." *Jurnal Manajemen & Bisnis* Vol, 1 No, 1 (2015).
- Sadili Samsudin. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia, 2010.
- Selvia Aprilyanti. "Pengaruh Usi Adan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus: Pt. Oasis Water International Cabang Palembang)." *Dalam Jurnal Sistem Ekonomi Dan Manajemen Industri* Vol. 1, No. 2 (2017).
- Sudarman Manik. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank Danamon Simpang Pinjam "*, *Dalam Jurnal Kajian Ekonomi Dan Islam, Vol. 3, No. 1, 2018, Hlm. 52., t.t.*
- Virginia A.J Rampisela, dkk. "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Dayana Cipta." *Dalam jurnal Emba* Vol.8, No.1 (Januari 2020).
- Wagiran. *Metodologi Penelitian Pendidikan: Teori dan Implementasi*. Yogyakarta: CV Budi Utama, 2012.
- Yusniar Lubis. "Pengaruh Jam Kerja, Upah Dan Usia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt.Putra Fajar Jaya Medan." *Dalam Jurnal Agribisnis Sumatera Utara* Vol. 7, No. 2 (Oktober 2014).

Wawancara

Hasil Wawancara Bapak Asmadi Karyawan PT.Perkebunan Marpinggan, Sabtu 5 Juni 2021, Pukul 17.00Wib., t.t.

Hasil Wawancara Bapak Dedi Kurniawan Nasution Karyawan PT. Perkebunan Marpinggan, Selasa 8 Juni Pukul 16.30 Wib, t.t.

Hasil wawancara Ibu Nurita Karyawan PT. Perkebunan Marpinggan, Sabtu 5

“WWW.ptpn3.co.id,” t.t.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Identitas Diri

Nama : Santi Wahyuni
Tempat/Tanggal Lahir : Perk.Marpinggan, 13 maret 1999
Alamat : Perk.Marpinggan, Kec. Angkola Selatan
Jenis Kelamin : Perempuan
Anak Ke : 2 dari 3 bersaudara
Agama : Islam

Nama orangtua

Ayah : Misdi
Pekerjaan : Karyawan BUMN
Ibu : Nur Haini
Pekerjaan : Ibu Rumah Tangga
Alamat : Perk.Marpinggan, Kec.Angkola Selatan

Jenjang Pendidikan

2006-2012 : SD Negeri 100300 Napa
2012-2015 : SMP Negeri 1 Angkola Selatan
2015-2017 : SMA Negeri 1 Angkola Selatan
2017-2022 : Institut Agama Islam Negeri Padangsidimpuan

SURAT VALIDASI ANGKET

Menerangkan bahwa yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Damri Batubara, M.A
NIDN : 2019108602

Telah memberikan pengamatan dan masukan terhadap angket untuk kelengkapan penelitian yang berjudul: “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Afdeling V (persero) Perkebunan Marpinggan”

Yang disusun oleh:

Nama : Santi Wahyuni
NIM : 17 402 00248
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan : Ekonomi Syariah(MB-4)

Adapun masukan saya adalah sebagai berikut:

- 1.
- 2.
- 3.

Dengan harapan masukan dan penilaian yang saya berikan dapat dipergunakan untuk menyempurnakan dan memperoleh kualitas angket yang baik.

Padangsidimpuan, November 2021
Validator

Damri Batubara, M.A
NIDN: 2019108602

LEMBAR VALIDASI
ANGKET PRODUKTIVITAS

Petunjuk:

1. Kami mohon, kiranya Bapak/Ibu memberikan penilaian ditinjau dari aspek soal-soal yang kami susun.
2. Berilah tanda *checklist* (√) pada kolom V (valid), VR (Valid dengan Revisi), dan TV (Tidak Valid) pada tiap butir soal.
3. Untuk revisi, Bapak/Ibu dapat langsung menuliskannya pada naskah yang perlu direvisi atau menuliskannya pada kolom saran yang kami berikan.
4. Lembar soal terlampir.

| Indikator | No. Soal | | V | VR | TV |
|--------------------------------|----------|-----|---|----|----|
| | (+) | (-) | | | |
| Pencapaian Target | 1,2,3 | | | | |
| Kegiatan Perusahaan | 4,5 | | | | |
| Lingkungan Dan Fasilitas Kerja | 6,7 | | | | |
| Semangat Kerja | 8 | | | | |

Catatan:

.....

.....

.....

Padangsidimpuan,
November 2021
Validator

Damri Batubara, M.A
NIDN: 2019108602

LEMBAR VALIDASI

ANGKET MOTIVASI

Petunjuk:

1. Kami mohon, kiranya Bapak/Ibu memberikan penilaian ditinjau dari aspek soal-soal yang kami susun.
2. Berilah tanda *checklist* (√) pada kolom V (valid), VR (Valid dengan Revisi), dan TV (Tidak Valid) pada tiap butirsoal.
3. Untuk revisi, Bapak/Ibu dapat langsung menuliskannya pada naskah yang perlu direvisi atau menuliskannya pada kolom saran yang kami berikan.
4. Lembar soal terlampir.

| Indikator | No. Soal | | V | VR | TV |
|-------------------------------------|----------|-----|---|----|----|
| | (+) | (-) | | | |
| Tanggung Jawab Atasan | 1 | | | | |
| Kualitas Kemampuan Kerja | 2 | | | | |
| Harapan Dan Keberhasilan | 3 | | | | |
| Menghindari Kegagalan | 5 | 4 | | | |
| Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu | 6 | | | | |
| Tanggung Jawab Pada Tugas | 7 | | | | |

Catatan:

.....

.....

.....

**Padangsidempuan,
November 2021
Validator**

**Damri Batubara, M.A
NIDN: 2019108602**

LEMBAR VALIDASI

ANGKET USIA

Petunjuk:

1. Kami mohon, kiranya Bapak/Ibu memberikan penilaian ditinjau dari aspek soal-soal yang kami susun.
2. Berilah tanda *checklist* (√) pada kolom V (valid), VR (Valid dengan Revisi), dan TV (Tidak Valid) pada tiap butirsoal.
3. Untuk revisi, Bapak/Ibu dapat langsung menuliskannya pada naskah yang perlu direvisi atau menuliskannya pada kolom saran yang kami berikan.
4. Lembar soal terlampir.

| Indikator | No. Soal | | V | VR | TV |
|-----------------------|----------|-----|---|----|----|
| | (+) | (-) | | | |
| Usia Produktif | 1 | | | | |
| Usia Tidak Produktif | 2 | | | | |
| Kemampuan Kerja | 3 | | | | |
| Pembagian Lokasi | 4 | | | | |
| Masuk Usia atau Tidak | 5,6,7 | | | | |

Catatan:

.....
.....
.....

Padangsidempuan, November 2021
Validator

Damri Batubara, M.A
NIDN: 2019108602

ANGKET PENELITIAN
FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIFITAS
KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNANAN NUSANTARA III
AFDELING V (Persero) PERKEBUNAN MARPINGGAN

I. IDENTITAS RESPONDEN

Nama :
Usia :
Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
Pendidikan Terakhir :
Alamat :
Jenis Jabatan/golongan :

II. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Jawablah pernyataan berikut dengan memberi tanda *Chek List* (√) atau silang (x) pada kolom yang sudah disediakan. Setiap butir pernyataan berikut terdiri dari 5 pilihan jawaban. Adapun makna dari jawaban tersebut adalah:

| No. | Tanggapan Responden | Skor |
|-----|---------------------------|------|
| 1 | Sangat Setuju (SS) | 5 |
| 2 | Setuju (S) | 4 |
| 3 | Kurang Setuju (KS) | 3 |
| 4 | Tidak Setuju (TS) | 2 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 |

III. DAFTAR PERNYATAAN

A. Produktivitas (Y)

| No. | Pertanyaan | SS | S | KS | T | ST |
|-----|---|----|---|----|---|----|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1 | Saya menguasai keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan-pekerjaan saya Jumlah dari hasil pekerjaan saya selalu memenuhi target yang telah ditetapkan. | | | | | |
| 2 | Jumlah dari hasil pekerjaan saya selalu memenuhi target yang telah ditetapkan. | | | | | |
| 3 | Saya tidak pernah mengeluh dan merasa berat terhadap beban yang menjadi tanggung jawab saya | | | | | |
| 4 | Saya menerima saran dan kritik dari para atasan untuk membangun diri saya | | | | | |
| 5 | Saya akan selalu berusaha meningkatkan keterampilan saya melalui pelatihan. | | | | | |
| 6 | Fasilitas peralatan kerja karyawan yang disediakan sudah cukup lengkap dan memadai | | | | | |
| 7 | Lingkungan kerja yang nyaman dan mudah di akses | | | | | |
| 8 | Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan oleh atasan | | | | | |

B. Motivasi (X1)

| No. | Pertanyaan | SS | S | K | T | ST |
|-----|---|----|---|---|---|----|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1 | Saya termotivasi dalam bekerja karna atasan selalu siap memberi bimbingan | | | | | |
| 2 | Saya termotivasi dalam bekerja karna atasan selalu memberi pujian atas keberhasilan yang saya capai | | | | | |
| 3 | Saya termotivasi dalam bekerja karna mendapatkan gaji yang cukup | | | | | |
| 4 | Saya termotivasi dalam bekerja karna | | | | | |

| | | | | | | |
|---|---|--|--|--|--|--|
| | perusahaan memberi jaminan hari tua | | | | | |
| 5 | Saya termotivasi dalam bekerja karna mendapatkan gaji yang cukup | | | | | |
| 6 | Saya termotivasi dalam bekerja karna tempat kerja yang nyaman | | | | | |
| 7 | Saya termotivasi dalam bekerja karna perusahaan memberikan saya kesempatan naik jabatan | | | | | |

C. Usia (X2)

| No. | Pertanyaan | SS | S | KS | T | ST |
|-----|---|----|---|----|---|----|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1 | Tingkat usia saya saat ini sangat berpengaruh terhadap terhadap pekerjaan yang saya tangani | | | | | |
| 2 | Pembagian dan pengklasifikasian job dimana tempat Saya bekerja, sangat ditentukan oleh faktor usia. | | | | | |
| 3 | Saya tidak mampu lagi bekerja tanpa bantuan orang lain | | | | | |
| 4 | Lokasi saya bekerja tergantung dengan usia saya saat ini | | | | | |
| 5 | Kekuatan saya bekerja tidak sama lagi seperti pertama saya masuk kerja | | | | | |
| 6 | Semakin tinggi tingkat usia, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang Saya rasakan. | | | | | |
| 7 | Awal mula Saya bekerja, Saya termasuk pada kelompok usia muda. | | | | | |

D. Tingkat Pendidikan (X3)

| No. | Pertanyaan | SS | S | KS | T | ST |
|-----|---|----|---|----|---|----|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1 | Pendidikan terakhir saya mempengaruhi meningkatnya karir saya dalam bekerja | | | | | |
| 2 | Di usia sekarang saya sudah tidak mampu bekerja untuk mencapai target | | | | | |
| 3 | Pendidikan yang tinggi dapat meningkatkan jabatan saya | | | | | |

| | | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|--|
| 4 | Pengetahuan yang didapat dari pendidikan mampu menambah wawasan saya dalam bekerja | | | | | |
| 5 | Rendahnya tingkat pendidikan saya mengakibatkan kesulitan dalam bekerja | | | | | |
| 6 | Pengetahuan pendidikan mampu mempercepat saya dalam bekerja | | | | | |
| 7 | Ketanggapan saya dalam memahami arahan atasan tergantung dengan tingkat pendidikan saya yang terakhir. | | | | | |

Padangsidempuan, November 2021
Responden,

()

Hasil pengisian angket/ kuesioner

1. Variabel produktivitas

| No | Produktivitas | | | | | | | | Total |
|----|---------------|---|---|---|---|---|---|---|-------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | |
| 1 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 36 |
| 2 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 20 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 38 |
| 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 36 |
| 6 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 7 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 36 |
| 8 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 33 |
| 9 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 10 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 33 |
| 11 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 12 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 30 |
| 13 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 34 |
| 14 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 33 |
| 15 | 5 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 29 |
| 16 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 33 |
| 17 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 29 |
| 18 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 28 |
| 19 | 4 | 4 | 5 | 2 | 2 | 5 | 5 | 4 | 32 |
| 20 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 29 |
| 21 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 28 |
| 22 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 33 |
| 23 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 24 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 25 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 26 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 35 |
| 27 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 34 |
| 28 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 36 |
| 29 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 37 |
| 30 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 35 |

2. Variabel motivasi

| No | Motivasi | | | | | | | total |
|----|----------|---|---|---|---|---|---|-------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | |
| 1 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 33 |
| 2 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 29 |
| 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 5 | 24 |
| 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 29 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 33 |
| 6 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 29 |
| 7 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 33 |
| 8 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 27 |
| 9 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 28 |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 27 |
| 11 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 12 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 27 |
| 13 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 30 |
| 14 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 15 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 32 |
| 16 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 30 |
| 17 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 29 |
| 18 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 19 | 5 | 4 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 31 |
| 20 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 27 |
| 21 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 22 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 32 |
| 23 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 30 |
| 24 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 32 |
| 25 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 30 |
| 26 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 33 |
| 27 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 28 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 32 |
| 29 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 27 |
| 30 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 34 |

3. Variabel usia

| No | Usia | | | | | | | Total |
|----|------|---|---|---|---|---|---|-------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | |
| 1 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 32 |
| 2 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 32 |
| 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 30 |
| 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 32 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 33 |

| | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 6 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 27 |
| 7 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 33 |
| 8 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 27 |
| 9 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 33 |
| 10 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 30 |
| 11 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 32 |
| 12 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 31 |
| 13 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 29 |
| 14 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 30 |
| 15 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 31 |
| 16 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 31 |
| 17 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 31 |
| 18 | 2 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 23 |
| 19 | 2 | 5 | 3 | 2 | 5 | 3 | 4 | 24 |
| 20 | 2 | 5 | 2 | 2 | 4 | 4 | 5 | 22 |
| 21 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 5 | 27 |
| 22 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 25 |
| 23 | 3 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 25 |
| 24 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 29 |
| 25 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 31 |
| 26 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 26 |
| 27 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 28 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 32 |
| 29 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 30 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 29 |

4. Variabel Tingkat pendidikan

| No | Tingkat Pendidikan | | | | | | | Total |
|----|--------------------|---|---|---|---|---|---|-------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | |
| 1 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 34 |
| 2 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 32 |
| 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 29 |
| 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 32 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 34 |
| 6 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 27 |
| 7 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 32 |
| 8 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 28 |

| | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 9 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 27 |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 27 |
| 11 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 31 |
| 12 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 13 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 26 |
| 14 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 30 |
| 15 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 24 |
| 16 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 29 |
| 17 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 30 |
| 18 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 23 |
| 19 | 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 21 |
| 20 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 5 | 3 | 27 |
| 21 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 28 |
| 22 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 27 |
| 23 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 24 |
| 24 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 27 |
| 25 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 23 |
| 26 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 30 |
| 27 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 33 |
| 28 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 34 |
| 29 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 27 |
| 30 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 25 |

| | | | | | | | | | | |
|------------|-----------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Produk | Pearson | | | | | | | | | |
| ktivitas_6 | Correlation | ,374* | ,292 | ,479** | ,108 | ,242 | 1 | ,741** | ,633** | ,729** |
| | Sig. (2-tailed) | ,042 | ,117 | ,007 | ,570 | ,197 | | ,000 | ,000 | ,000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Produk | Pearson | | | | | | | | | |
| ktivitas_7 | Correlation | ,410* | ,626** | ,418* | ,463** | ,371* | ,741** | 1 | ,722** | ,896** |
| | Sig. (2-tailed) | ,024 | ,000 | ,021 | ,010 | ,044 | ,000 | | ,000 | ,000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Produk | Pearson | | | | | | | | | |
| ktivitas_8 | Correlation | ,356 | ,537** | ,261 | ,193 | ,617** | ,633** | ,722** | 1 | ,829** |
| | Sig. (2-tailed) | ,054 | ,002 | ,164 | ,308 | ,000 | ,000 | ,000 | | ,000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Total | Pearson | | | | | | | | | |
| sektor | Correlation | ,521** | ,713** | ,483** | ,536** | ,628** | ,729** | ,896** | ,829** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | ,003 | ,000 | ,007 | ,002 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

2. Variabel motivasi

Correlations

| | Item_1 | Item_2 | Item_3 | Item_4 | Item_5 | Item_6 | Item_7 | Skor_total |
|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|------------|
| Item_1 | 1 | ,384* | ,044 | ,410* | ,314 | ,627** | ,321 | ,706** |
| | | | ,036 | ,818 | ,025 | ,091 | ,084 | ,000 |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| Item_2 | ,384* | 1 | ,066 | ,341 | ,169 | ,310 | -,175 | ,489** |

| | | | | | | | | | |
|-------------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Usia_2 | Pearson Correlation | ,330 | 1 | ,369* | ,346 | ,412* | ,088 | -,119 | ,506** |
| | Sig. (2-tailed) | ,075 | | ,045 | ,061 | ,024 | ,644 | ,532 | ,004 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Usia_3 | Pearson Correlation | ,419* | ,369* | 1 | ,368* | ,435* | ,465** | ,246 | ,715** |
| | Sig. (2-tailed) | ,021 | ,045 | | ,045 | ,016 | ,010 | ,190 | ,000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Usia_4 | Pearson Correlation | ,684** | ,346 | ,368* | 1 | ,033 | ,683** | ,365* | ,795** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,061 | ,045 | | ,862 | ,000 | ,048 | ,000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Usia_5 | Pearson Correlation | ,277 | ,412* | ,435* | ,033 | 1 | ,195 | ,272 | ,494** |
| | Sig. (2-tailed) | ,138 | ,024 | ,016 | ,862 | | ,302 | ,146 | ,006 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Usia_6 | Pearson Correlation | ,590** | ,088 | ,465** | ,683** | ,195 | 1 | ,530** | ,776** |
| | Sig. (2-tailed) | ,001 | ,644 | ,010 | ,000 | ,302 | | ,003 | ,000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Usia_7 | Pearson Correlation | ,194 | -,119 | ,246 | ,365* | ,272 | ,530** | 1 | ,480** |
| | Sig. (2-tailed) | ,304 | ,532 | ,190 | ,048 | ,146 | ,003 | | ,007 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Sekot_Total | Pearson Correlation | ,817** | ,506** | ,715** | ,795** | ,494** | ,776** | ,480** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,004 | ,000 | ,000 | ,006 | ,000 | ,007 | |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

4. Variabel Tingkat Pendidikan

Correlations

| | Tingkat _Pendi dikan_1 | Tingkat _Pendi dikan_2 | Tingkat _Pendi dikan_3 | Tingkat _Pendi dikan_4 | Tingkat _Pendi dikan_5 | Tingkat _Pendi dikan_6 | Tingkat _Pendi dikan_7 | Skor_ Total |
|--|------------------------------|------------------------------|------------------------------|------------------------------|------------------------------|------------------------------|------------------------------|----------------|
| Tingkat_ Pearson Pendidik Correlation an_1 | 1 | ,624** | ,630** | ,227 | ,325 | ,487** | ,272 | ,756** |
| Sig. (2- tailed) | | ,000 | ,000 | ,228 | ,080 | ,006 | ,145 | ,000 |
| N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Tingkat_ Pearson Pendidik Correlation an_2 | ,624** | 1 | ,528** | ,398* | ,375* | ,619** | ,273 | ,791** |
| Sig. (2- tailed) | ,000 | | ,003 | ,029 | ,041 | ,000 | ,144 | ,000 |
| N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Tingkat_ Pearson Pendidik Correlation an_3 | ,630** | ,528** | 1 | ,066 | ,443* | ,424* | ,317 | ,699** |
| Sig. (2- tailed) | ,000 | ,003 | | ,729 | ,014 | ,019 | ,088 | ,000 |
| N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Tingkat_ Pearson Pendidik Correlation an_4 | ,227 | ,398* | ,066 | 1 | ,365* | ,480** | ,188 | ,543** |
| Sig. (2- tailed) | ,228 | ,029 | ,729 | | ,047 | ,007 | ,320 | ,002 |
| N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Tingkat_ Pearson Pendidik Correlation an_5 | ,325 | ,375* | ,443* | ,365* | 1 | ,306 | ,545** | ,700** |
| Sig. (2- tailed) | ,080 | ,041 | ,014 | ,047 | | ,100 | ,002 | ,000 |
| N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Tingkat_ Pearson Pendidik Correlation an_6 | ,487** | ,619** | ,424* | ,480** | ,306 | 1 | ,415* | ,758** |
| Sig. (2- tailed) | ,006 | ,000 | ,019 | ,007 | ,100 | | ,023 | ,000 |
| N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Tingkat_ Pearson Pendidik Correlation | ,272 | ,273 | ,317 | ,188 | ,545** | ,415* | 1 | ,606** |

| | | | | | | | | | |
|------------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|------|
| an_7 | Sig. (2-tailed) | ,145 | ,144 | ,088 | ,320 | ,002 | ,023 | | ,000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Skor_Total | Pearson Correlation | ,756** | ,791** | ,699** | ,543** | ,700** | ,758** | ,606** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,002 | ,000 | ,000 | ,000 | |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran

1. Hasil uji reabilitas variabel produktivitas

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,822 | 8 |

2. Hasil uji Reabilitas variabel motivasi

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,705 | 7 |

3. Hasil uji reabilitas variabel usia

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,788 | 7 |

4. Hasil uji reabilitas variabel tingkat pendidikan

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,819 | 7 |

Lampiran

Hasil uji normalitas

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 30 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | ,0000000 |
| | Std. Deviation | 2,35565959 |
| Most Extreme Differences | Absolute | ,114 |
| | Positive | ,090 |
| | Negative | -,114 |
| Test Statistic | | ,114 |

| | |
|------------------------|---------------------|
| Asymp. Sig. (2-tailed) | ,200 ^{c,d} |
|------------------------|---------------------|

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

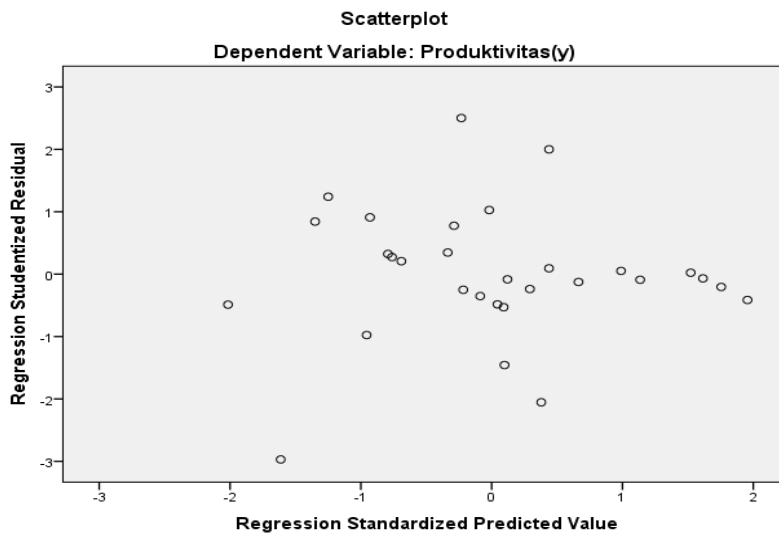
Hasil uji multikolineralitas

Coefficients^a

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

a. Dependent Variable: produktivitas (y)

Hasil uji heteroskedastisitas



Lampiran

Hasil uji regresi linier berganda

Coefficients^a

| Standardized Coefficients | | t | Sig. |
|---------------------------|------|-------|------|
| Beta | | | |
| | | ,250 | ,805 |
| | ,496 | 3,414 | ,002 |
| | ,284 | 1,509 | ,143 |
| | ,196 | 1,025 | ,315 |

a. Dependent Variable: Produktivitas(y)

Hasil uji hipotesis

1. Hasil uji parsial (uji t)

Coefficients^a

| Standardized Coefficients | | t | Sig. |
|---------------------------|------|-------|------|
| Beta | | | |
| | | ,250 | ,805 |
| | ,496 | 3,414 | ,002 |
| | ,284 | 1,509 | ,143 |
| | ,196 | 1,025 | ,315 |

a. Dependent Variable: Produktivitas(y)

2. Hasil uji simultan (uji f)

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| 1 | Regression | 114,315 | 3 | 38,105 | 7,891 | ,001 ^b |
| | Residual | 125,552 | 26 | 4,829 | | |
| | Total | 239,867 | 29 | | | |

a. Dependent Variable: Produktivitas(y)

b. Predictors: (Constant), Tingkat pendidikan (X3), Motivasi (X1), Usia (X2)



Melakukan Penelitian dengan Bapak

Nama : Yusuf

Jabatan: Karyawan



Melakukan Penelitian dengan Bapak

Nama : Irwan Budiono

Jabatan: Karyawan



Melakukan Penelitian dengan Bapak

Nama : Ponimin

Jabatan: Karyawan



Melakukan Penelitian dengan Bapak

Nama : Misdi

Jabatan : Karyawan



Melakukan penelitian dengan Bapak:

Nama : Bokir

Jabatan: Karyawan



Melakukan penelitian dengan Bapak

Nama : zulianhar nst

Jabatan: Karyawan

**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang 22733
Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

: 375/In.14/G.1/G.4c/PP.00.9/02/2021

09 Februari 2021

: **Penunjukan Pembimbing Skripsi**


k;
utama Siregar : Pembimbing I
Batubara : Pembimbing II

ormat, bersama ini disampaikan kepada Bapak bahwa, berdasarkan hasil
n pengkajian kelayakan judul skripsi, telah ditetapkan judul skripsi
a tersebut di bawah ini :

: Santi Wahyuni
: 1740200248
Studi : Ekonomi Syariah
isi : Manajemen Bisnis
psi : Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan pada
PT. Perkebunan Nusantara III Afdeling V (Persero) Perkebunan
Marpingan.

, diharapkan kepada Bapak bersedia sebagai pembimbing mahasiswa
dalam penyelesaian skripsi dan sekaligus penyempurnaan judul bila
1.

disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

an. Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik

Abdul Nasser Hasibuan

:
ultas Ekonomi dan Bisnis Islam.



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang 22733
Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

Surat : 2459/In.14/G.1/G.4c/TL.00/10/2021
: Mohon Izin Riset

22 Oktober 2021

Asisten Afdeling PTPN III Perkebunan Marpinggan

Dengan hormat, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan menerangkan bahwa:

Nama : Santi Wahyuni
NIM : 1740200248
Semester : IX (Sembilan)
Program Studi : Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Adapun benar Mahasiswa Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan yang sedang menyelesaikan Skripsi dengan judul "Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Afdeling V (Persero) Perkebunan Marpinggan".

Sehubungan dengan itu, kami mohon bantuan Bapak/Ibu dalam memberikan izin dan data sesuai dengan maksud judul di atas.

Demikian surat ini kami sampaikan, atas kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

Yang Dipertanggungjawabkan,
Wakil Dekan Bidang Akademik

Abdul Nasser Hasibuan



Wakil Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

**PT. PERKEBUNAN NUSANTARA – III
(PERSERO)
KEBUN BATANG TORU**



KBGTU/X 1599 / 2021

Batang Toru, 29 Oktober 2021

IZIN RISET

Kepada Yth :

Wakil Dekan Bidang Akademik
Institut Agama Islam Negeri Padang Sidempuan
Jalan T Rizal Nurdin KM 4,5 Sihitang

di

T e m p a t

Membalas Surat Saudara Nomor : 2459/In.14/G.1/G.4c/TL.00/10/2021 tanggal 22 Oktober 2021 hal Mohon Izin Riset , dengan ini kami sampaikan sebagai berikut :

1. Permohonan izin Tempat Riset Mahasiswi Institut Agama Islam Negeri Padang Sidempuan di PT.Perkebunan Nusantara- III Kebun Batang Toru Afdeling V Marpinggan Atas Nama **Santi Wahyuni** pada prinsipnya **dapat disetujui**.
2. Selama melaksanakan Riset wajib memenuhi dan melaksanakan segala ketentuan yang ada pada PT.Perkebunan Nusantara- III Kebun Batang Toru Afdeling V Marpinggan.
3. Wajib mematuhi protokol kesehatan Covid-19 (memakai masker, menjaga jarak dan mencuci tangan).

Demikian disampaikan agar maklumi.

KEBUN BATANG TORU

Asrian Nasution, SP
Manager

MPN  Hmy

