



PAPER – OPEN ACCESS

## Analisa Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan di PT Prima Sauhur Lestari Kab. Simalungun

Author : Agung Prasetyo Nugroho, dkk  
DOI : 10.32734/ee.v6i1.1853  
Electronic ISSN : 2654-7031  
Print ISSN : 2654-7031

*Volume 6 Issue 1 – 2023 TALENTA Conference Series: Energy and Engineering (EE)*



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NoDerivatives 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nd/4.0/).

Published under licence by TALENTA Publisher, Universitas Sumatera Utara



# Analisa Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan di PT Prima Sauhur Lestari Kab. Simalungun

Agung Prasetyo Nugroho, Bonar Harahap, Wirda Novarika AK\*

Program Studi Industri, Fakultas Teknik, Universitas Islam Sumatera Utara, Jln. Sisingamangaraja XII Teladan, Medan, Indonesia

agung.prasetyo3006@gmail.com, bonhar1968@gmail.com, wirdanovarika@gmail.com

## Abstrak

Penelitian ini tujuannya agar mengetahui ada ataupun tidak pengaruh motivasi kerja, kompensasi serta kemampuan pada produktivitas kerja karyawan di PT Prima Sauhur Lestari. Variabel independen yang dipakai pada penelitian ini ialah motivasi kerja, kompensasi dan kemampuan. Sedangkan variabel dependennya yakni produktivitas kerja karyawan. Data primer digunakan dalam penelitian ini, dan pekerja PT Prima Sahur Lestari diberikan kuesioner untuk diisi sebagai bagian dari proses pengumpulan data. Terdapat 128 sampel yang datanya dapat diolah secara efektif. Teknik pengambilan sampel yang dipakai ialah sensus yang artinya jumlah seluruh karyawan yang ada semuanya dijadikan sampel penelitian. Hasil pengujian hipotesis variabel motivasi kerja pada penelitian ini dijelaskan dengan nilai  $t_{hitung} (6,087) > t_{tabel} (1,979)$ , untuk variabel kompensasi dijelaskan dari nilai  $t_{hitung} (1,490) < t_{tabel} (1,979)$  serta variabel kemampuannya dijelaskan dari nilai  $t_{hitung} (1,578) < t_{tabel} (1,979)$ . Nilai  $f_{hitung} (21,254) > f_{tabel}$  menunjukkan hasil uji F untuk variabel motivasi kerja, remunerasi, dan kemampuan. (2.680). Oleh karena itu, temuan uji t menjelaskan bahwa variabel motivasi kerja punya pengaruh terbatas pada tingkat produktivitas pekerja di PT Prima Sahur Lestari. Sedangkan sebagian tidak berdampak pada produktivitas staf di PT Prima Sahur Lestari adalah faktor kemampuan dan remunerasi. Hasil uji F kemudian diketahui bahwa faktor motivasi kerja, remunerasi, dan kemampuan berpengaruh terhadap pekerja di PT Produktivitas kerja Prima Sahur Lestari sekaligus.

Kata Kunci: Kemampuan; Kompensasi; Motivasi Kerja; Produktivitas Kerja

## Abstract

*This research tries to ascertain whether or not employee productivity at PT Prima Sauhur Lestari is influenced by job motivation, remuneration, and ability. The study's independent factors were aptitude, remuneration, and job motivation. While employee productivity is the dependent variable. The main data used in this research were obtained by the distribution of questionnaires to PT Prima Sauhur Lestari personnel, which served as the data collecting technique. There were 128 samples whose data could be effectively processed. The sampling technique used is a census, which means that all existing employees are used as research samples. The results of hypothesis testing of work motivation variables in this study are indicated by the tcount value  $(6.087) > t_{table} (1.979)$ , for the compensation variable indicated by the tcount value  $(1.490) < t_{table} (1.979)$  and for the ability variable indicated by the tcount value  $(1.578) < t_{table} (1.979)$ . While the results of the F test for work motivation, compensation and ability variables simultaneously indicated by the value of fcount  $(21,254) > f_{table} (2,680)$ . So, the results of the t test show that the work motivation variable partially affects the work productivity of employees at PT Prima Sauhur Lestari. While the compensation and ability variables partially have no effect on employee productivity at PT Prima Sauhur Lestari. Then, the results of the F test show that the variables of work motivation, compensation and ability simultaneously affect employee productivity at PT Prima Sauhur Lestari.*

Keywords: Ability, Compensation; Work Motivation; Work Productivity

## 1. Pendahuluan

Salah satu elemen yang harus dikendalikan oleh bisnis jika ingin mencapai tujuan yang ditetapkan oleh bisnis adalah produktivitas. Karena hal ini mempengaruhi output perusahaan itu sendiri, bisnis terkadang harus mampu meningkatkan produktivitas dalam operasinya.

Sumber daya manusia sangat penting untuk mencapai tujuan produktivitas karena tanpa bantuan mereka, operasi bisnis tidak dapat dilakukan secara efektif. Kemudian, untuk mendapatkan hasil yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan bisnis, kita membutuhkan stimulan guna tingkatan produktivitas kerja.

Guna meraih tujuan perusahaan, produktivitas karyawan sangat penting. Kemampuan pekerja suatu perusahaan untuk bekerja seefisien mungkin agar hasil produksi yang diperoleh berdasarkan pada apa yang dimaksud disebut produktivitas kerja

Motivasi kerja, gaji, dan kemampuan kerja adalah tiga aspek yang mungkin mempengaruhi produktivitas karyawan. Oleh karena itu, manajemen perusahaan harus memperhatikan ketiga kriteria ini agar dapat mempertahankan produktivitas kerja karyawan secara konsisten.

Salah satu usaha yang berfokus pada pengolahan CPO (*Crude Palm Oil*) adalah PT. Prima Sauhur Lestari. Tugas utama termasuk menanam dan memanen minyak sawit serta mengubah buah segar menjadi minyak sawit mentah. Alamat usaha ini adalah Jl. Raya Trading Dusun I, Simalungun, Provinsi Sumatera Utara.

PT. Prima Sauhur Lestari mempekerjakan 204 orang di tiga kelompok kerja berbeda: bagian pabrik, kantor pusat, dan lapangan. Pabrik yang mempekerjakan 128 orang ini menjadi subyek utama penelitian ini.

Output dan kontribusi seorang karyawan kepada perusahaan adalah indikator produktivitas kerja mereka di sana. Tabel di bawah ini memberikan informasi tentang produktivitas staf di PT. Prima Sauhur Lestari.

Berdasarkan temuan survei yang penulis lakukan di lapangan, terdapat beberapa fenomena permasalahan yang terjadi di PT. Prima Sauhur Lestari mengenai produktivitas kerja pegawai, antara lain: (1) Dalam menyelesaikan tugas, pegawai tidak memiliki kemampuan untuk mengerjakannya dengan segera sebab minimnya keahlian pegawai; (2) Karyawan dirasa tidak semangat dalam melakukan pekerjaan, terlihat pada saat pasca istirahat sore. Seringnya karyawan datang tidak tepat waktu untuk kembali bekerja.

Berdasarkan pada latar belakang itu, tujuannya dari penelitian ini yakni agar tau: 1.) Apakah motivasi kerja, kompensasi serta kemampuan kerja memiliki pengaruh parsial terhadap produktivitas kerjanya karyawan PT Prima Sauhur Lestari? 2.) Apakah motivasi kerja, kompensasi serta kemampuan kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Prima Sauhur Lestari?

## 2. Metode Penelitian

Penulis akan menggunakan metode analisis berikut dalam penelitian ini: 1.) Teknik deskriptif, yang melibatkan penguraian fakta atau informasi yang dikaitkan dengan teori yang mendasari perdebatan atau melakukan analisis data penjelasan. 2.) Teknik kuantitatif, yaitu menampilkan analisis data sebagai rumus matematika. Penulis menerapkan analisis regresi linier berganda dengan empat variabel, diantaranya produktivitas kerja staf di PT. Prima Sauhur Lestari, untuk mempelajari lebih lanjut mengenai isu-isu tersebut yakni (X1), (X2), (X3) dan (Y).

Lokasi penelitian ini yakni PT Prima Sauhur Lestari di Jl. Raya Perdagangan Dusun I, Simalungun, Sumatera Utara Simalungun, Provinsi Sumatera Utara. PT Prima Sauhur Lestari adalah usaha atau sektor yang berfokus pada bidang pengolahan CPO (*Crude Palm Oil*) kelapa sawit dan perkebunan kelapa sawit. Adapun tahapan yang dilakukan peneliti yaitu:

### 2.1. Studi Pustaka

Mempelajari cara kerja metode analitical hierarchy process dalam memecahkan masalah penentuan faktor terutama faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan di PT Prima Sauhur Lestari Kab. Simalungun

### 2.2. Menentukan Kriteria yang Mempengaruhi Produktivitas

Pada tahap ini dilakukan penggalian informasi dari para karyawan pabrik PT. Prima Sauhur Lestari Kab. Simalungun dengan teknik wawancara untuk menentukan faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan di PT. Prima Sauhur Lestari Kab. Simalungun.

### 2.3. Membuat Struktur Hirarki Keputusan

Kriteria dan sub kriteria digambarkan dalam suatu struktur hirarki untuk mempermudah pengambilan keputusan menilai hubungan antar kriteria dan sub kriteria

### 2.4. Membuat Kuesioner Tingkat Kepentingan

Dari struktur tersebut dibuatlah kuesioner yang akan digunakan untuk menentukan faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan di PT Prima Sauhur Lestari Kab. Simalungun. Kuesioner ini dibuat dalam suatu kuesioner tingkat kepentingan, dimana terdapat beberapa bagian kuesioner, yakni :

- Kuesioner mengenai motivasi kerja mencakup motivasi langsung dan tidak langsung.
- Kuesioner mengenai kompensasi mencakup kompensasi financial langsung, tidak langsung dan non financial.
- Kuesioner mengenai kemampuan mencakup kemampuan fisik dan kemampuan intelektual
- Kuesioner mengenai produktivitas mencakup kemampuan, meningkatkan hasil yang diraih, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, serta efisiensi.

### 2.5. Penyebaran Kuesioner Tingkat Kepentingan

Kuesioner disebarkan kepada seluruh karyawan PT. Prima Sauhur Lestari Kab. Simalungun dengan pendampingan dari peneliti agar meminimalisir kemungkinan terjadinya kesalahan dalam memahami maksud pertanyaan dari kuesioner.

## 2.6. Uji Hipotesis

Setelah mendapatkan semua data dan informasi yang dibutuhkan, peneliti melakukan olah data untuk mendapatkan jawaban dari hipotesis yang dibuat. Dalam hal ini, peneliti memakai bantuan aplikasi SPSS 23.0 untuk mengolah datanya melalui beberapa uji-uji statistika.

## 2.7. Penentuan Bobot Prioritas

Saat data sudah berhasil diolah dan sudah didapatkan hasilnya, maka selanjutnya peneliti melakukan analisa dan pembahasan terhadap setiap hasil uji statistiknya. Peneliti akan menganalisa dan membuat keputusan akan tiap uji statistika yang dilakukan hingga akhirnya melahirkan kesimpulan penelitian.

## 3. Hasil dan Pembahasan

Dari penelitian yang telah dilaksanakan, bisa dilihat bahwa ada perbedaan hasil pada beberapa variabel independen terhadap variabel dependen. Variabel motivasi kerja (X1) secara parsial memiliki pengaruh pada produktivitas kerja (Y). Sementara dua variabel lainnya yakni kompensasi (X2) serta kemampuan (X3) justru tidak punya pengaruh parsial terhadap variabel produktivitas kerja (Y). Kemudian untuk hasil uji simultan, ketiga variabel independen yakni motivasi kerja (X1), Kompensasi (X2) serta Kemampuan (X3) secara simultan berpengaruh pada variabel dependen yaitu produktivitas kerja (Y).

### 3.1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Prima Sauhur Lestari

Berdasarkan uji statistika yang sudah dilakukan, kesimpulannya bahwa motivasi kerja berpengaruh dalam produktivitas kerja karyawan di PT Prima Sauhur Lestari dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  serta nilai thitung  $> t_{tabel}$  ( $6,087 > 1,979$ ).

Sebagai faktor yang mendorong individu untuk lakukan aktivitas khusus, motivasi sering dipandang sebagai faktor pendorong perilaku. Harus ada unsur yang memotivasi orang untuk terlibat dalam setiap kegiatan. Mengingat hal ini, keinginan dan aspirasi seseorang umumnya yang mendorong mereka untuk terlibat dalam perilaku tertentu. Motivasi berkaitan dengan bagaimana mengobarkan keinginan karyawan untuk bekerja keras dan memberikan seluruh bakatnya untuk mencapai tujuan organisasi. [1][2]

### 3.2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Prima Sauhur Lestari

Berdasarkan uji statistiknya, disimpulkan kompensasi tidak berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan di PT. Prima Sauhur Lestari berdasarkan nilai signifikansinya  $0,139 > 0,05$  serta nilai thitung  $< t_{tabel}$  ( $1,490 < 1,979$ ). Semua pendapatan yang diterima pekerja dalam bentuk uang tunai, produk berwujud, atau layanan tidak berwujud sebagai pembayaran atas layanan yang diberikan kepada bisnis disebut sebagai kompensasi. Pembayaran uang langsung, pembayaran tidak langsung berbentuk tunjangan karyawan, serta insentif guna mendorong pekerja melakukan upaya ekstra dan menghasilkan banyak pekerjaan semuanya termasuk dalam kompensasi. Kinerja karyawan dan kinerja organisasi keduanya dapat ditingkatkan dengan pemberian remunerasi yang adil, wajar, dan sesuai. Remunerasi yang tepat akan menguntungkan baik pemberi kerja maupun pekerja. Beberapa keuntungan dapat dicapai dengan kompensasi, termasuk yang berikut:

1. Peningkatan loyalitas karyawan.
2. Sebuah dedikasi untuk bisnis.
3. Meningkatnya motivasi kerja.
4. Suasana hati membaik.
5. Kinerja tenaga kerja meningkat. [3] [4] [5]

### 3.3. Pengaruh Kemampuan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Prima Sauhur Lestari

Dari uji statistika yang sudah dilakukan, disimpulkan bahwa kemampuan tidak berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan di PT Prima Sauhur Lestari berdasarkan nilai signifikansinya  $0,117 > 0,05$  serta nilai thitung  $< t_{tabel}$  ( $1,578 < 1,979$ ).

Kemampuan (*ability*) mengacu pada kemampuan individu dalam melaksanakan tugas-tugas tertentu yang berhubungan dengan pekerjaan. Kemampuan adalah kapasitas seseorang untuk melakukan aktivitas mental atau fisik. Kemampuan (*ability*) menunjukkan kapasitas seseorang untuk bekerja, baik kapasitas itu benar-benar dimanfaatkan atau tidak. Kemampuan sangat terkait dengan keterampilan fisik serta mental yang dibutuhkan individu dalam melakukan pekerjaan mereka, bukan keinginan mereka untuk melakukannya. [5] [6]

### 3.4. Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Kemampuan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Prima Sauhur Lestari

Berdasarkan uji statistika yang sudah dilakukan, disimpulkan bahwa motivasi kerja, kompensasi serta kemampuan memiliki pengaruh secara simultan terhadap produktivitas kinerja pekerja PT Prima Sauhur Lestari berdasarkan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  serta nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $21,254 > 2,680$ ).

Hasil penelitian menjelaskan bahwa ketiga variabel ituengaruhi produktivitas kerja karyawan. Itu berarti, produktivitas kerja dipengaruhi ketiga variabel tersebut yakni motivasi kerja, kompensasi serta kemampuan. Seseorang yang memiliki motivasi kerja, kemudian ia memperoleh kompensasi setelahnya usai memanfaatkan kemampuannya, maka cenderung muncul rasa loyal dan produktivitas orang tersebut akan meningkat. Karenanya tiga variabel tersebut bila terjalin dan terjadi dengan baik pasti akan membuat seorang karyawan bertanggungjawab atas segala tugas dan pekerjaannya hingga kemudian memunculkan produktivitas kerja.

#### 4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di PT Prima Sauhur Lestari dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$  serta nilai untuk t hitung  $> t$  tabel ( $6,087 > 1,979$ ). Namun, kompensasi tidak berpengaruh parsial terhadap produktivitas kerja pegawai di PT Prima Sauhur Lestari dengan tingkat signifikansi  $0,139 > 0,05$  serta nilai t hitung  $< t$  tabel ( $1,490 < 1,979$ ). Selain itu, kemampuan juga tidak berpengaruh parsial terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Prima Sauhur Lestari dengan tingkat signifikansi  $0,117 > 0,05$  dan nilai t hitung  $< t$  tabel ( $1,578 < 1,979$ ). Namun, secara simultan, motivasi kerja, kompensasi, dan kemampuan memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di PT Prima Sauhur Lestari dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$  dan nilai F hitung  $> F$  tabel ( $21,254 > 2,680$ ).

#### Referensi

- [1] Edi, S. "Manajemen Sumber Daya Manusia," Jakarta, Kencana Pranada Media Group, 2015.
- [2] Edi, S. "Manajemen Sumber Daya Manusia," Jakarta, Kencana Pranada Media Group, 2015.
- [3] Moeheriono. "Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi," Surabaya, Ghalia Ndraha, 2010.
- [4] E. M. Grace. "Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Pegawai PT. Mardohar Catur Tunggal Gaya di Jakarta", 2017.
- [5] M. Sjafri, "Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik," Bogor, Ghalia Indonesia, 2011.
- [6] Robbins, S. (2009). "Perilaku Organisasi", Jakarta, Salemba Empat, 2009
- [7] Robbins, S. (2009). "Perilaku Organisasi," Jakarta, Salemba Empat, 2009.