

# PENGARUH KEMAMPUAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PEMANENAN PADA PT. YZ KABUPATEN BENGKALIS

Oleh

Eka Putra

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau  
Jln. HR Subrantas KM 12 Telp (0761) 63237 Fax (0761) 63366  
E-mail : [ekaputra@lecturer.stieriau-akbar.ac.id](mailto:ekaputra@lecturer.stieriau-akbar.ac.id)

**ABSTRACT** : *To achieve this goal, a study was conducted using a sample of 50 people, using a random census method. Methods of data analysis using simple linear regression. Based on the results of work ability testing has a significant effect on employee productivity Harvesting at PT. YZ, Bengkalis Regency, this is proven based on the t test, it found that t-count is greater than t-table ( $5.797 > 2.011$ ). The value of R. Square ( $R^2$ ) =  $(0.642 \times 0.642 = 0.412)$  or 41.2%, the percentage of contribution or contribution of the workability variable to the productivity variable is 0.412 or 41.2% while the remaining 68.8% is influenced by other variables that ignored or not examined in this study. Recommendations that can be submitted It is expected that work supervision of employees must be further improved because from the respondents' answers about the field foreman continuing to supervise harvester activities the lowest response was in the statement quite agree, it can be said that supervision must be a top priority for employees.*

**Keywords** : *Work Ability, Productivity.*

## PENDAHULUAN

Peranan sumber daya manusia dalam suatu organisasi perusahaan sangat menentukan karena sumber daya manusia dalam hal ini karyawan, memiliki peran aktif dan dominan pada setiap kegiatan. Baik sebagai perencana, pelaku atau penentu kebijakan guna tercapainya tujuan fungsi suatu organisasi perusahaan. Peran penting sumber daya manusia dapat di lihat dari dua aspek, yakni kualitas dan kuantitas. Kualitas menyangkut mutu, Hal itu berarti kemampuan, baik kemampuan fisik maupun kemampuan non fisik seperti kecerdasan, keahlian dan mental. Sedangkan kuantitas menyangkut jumlah sumber daya manusia

yang tersedia. Kuantitas sumber daya manusia yang banyak tanpa memiliki kualitas yang baik akan menjadi sebuah masalah di sebuah perusahaan.

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output optimal. Keadaan ini menjadikan sumber daya manusia sebagai aset yang harus ditingkatkan efisiensi dan produktivitasnya. Untuk

mencapai hal tersebut, maka perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal. Salah satu upaya yang dapat ditempuh oleh perusahaan untuk menciptakan kondisi tersebut adalah dengan menganalisis kemampuan karyawan sehingga memberikan hasil yang memuaskan.

Kemampuan merupakan potensi yang dimiliki oleh seorang pegawai dalam menyelesaikan tugasnya secara cepat dan tepat sesuai dengan metode atau standar kerja yang diwujudkan dalam pelaksanaan tugasnya. Kemudian Kemampuan-kemampuan keseluruhan dari seorang individu pada hakikatnya tersusun dari dua perangkat faktor: kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Lebih lanjut "kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk mengerjakan kegiatan mental". Sedangkan kemampuan fisik adalah "kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan, dan keterampilan serupa". Ada tujuh dimensi yang paling digunakan untuk menyusun kemampuan intelektual yaitu kemahiran berhitung, pemahaman (*comprehension*) verbal, kecepatan perpeptual, penalaran induktif, penalaran deduktif, visualisasi ruang, dan ingatan (memori). Pekerjaan yang berbeda-beda dalam tuntutan yang diinginkan perusahaan itu menuntut karyawan mengeluarkan kemampuan intelektual mereka. Semakin banyak tuntutan yang ada dalam pekerjaan, semakin tinggi pula kecerdasan umum dan kemampuan verbal yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan itu dengan sukses.

Sementara kemampuan intelektual

memainkan peran yang lebih besar dalam pekerjaan-pekerjaan rumit, kemampuan fisik yang khusus memiliki makna penting untuk melakukan dengan sukses pekerjaan-pekerjaan yang kurang menuntut yang kurang menuntut keterampilan. Misalnya pekerjaan yang menuntut stamina, kecekatan tangan, atau bakat-bakat serupa menuntut manajemen untuk mengenali kapabilitas fisik seorang karyawan.

Kemampuan intelektual atau fisik yang khusus yang diperlukan untuk kinerja yang memadai pada suatu pekerjaan bergantung pada persyaratan kemampuan dari pekerjaan itu. Seperti pilot pesawat terbang memerlukan kemampuan-kemampuan visualisasi yang kuat, eksekutif senior memerlukan kemampuan verbal, wartawan dengan kemampuan penalaran yang lemah kemungkinan besar akan mendapatkan kesulitan dalam memenuhi standar kinerja pekerjaan yang minimum. Hal ini mengarah kepada interaksi antara keduanya. Interaksi sesuai antara kemampuan dengan tuntutan pekerjaan akan membuahkan hasil sebagai berikut: "Bila kesesuaian pekerjaan-kemampuan tidak sinkron karena karyawan itu mempunyai kemampuan yang jauh melampaui persyaratan dari pekerjaan itu, ramalan kami akan sangat berlainan. Kemungkinan besar kinerja pekerjaan akan memadai, tetapi akan ada ketidakefisienan organisasional dan mungkin kemerosotan dalam kepuasan karyawan". Kemampuan yang berada jauh di atas yang diisyaratkan dapat mengurangi kepuasan kerja karyawan itu bila karyawan itu sangat berhasrat menggunakan kemampuannya dan ia akan frustrasi oleh keterbatasan pekerjaan itu.

PT. YZ Kabupaten Bengkalis, berlokasi di Desa Bandar Jaya kecamatan Siak kecil kabupaten Bengkalis dan bergerak

pada bidang pengolahan, penanaman, Pemanenan, serta penjualan ke pabrik.

**Tabel 1**  
**Pengalaman Kerja Bagian Pemanenan PT. YZ Tahun 2022**

No	Pengalaman kerja	Jumlah karyawan	Pesentase (%)
1	< 1 Tahun	15	30 %
2	1-2 tahun	2	4 %
3	3- 5 tahun	9	18 %
4	Diatas 5 tahun	24	48 %
<b>Jumlah</b>		<b>50</b>	<b>100 %</b>

Sumber : PT. YZ Kabupaten bengkalis, 2022

Dari table 1 dapat kita lihat bahwa data tersebut berisikan tentang pegalaman kerja karyawan mitra yang ada pada PT. YZ Kabupaten Bengkalis. dari data diatas dapat dilihat bahwa pengalaman kerja 1 hingga 2 tahun mendominasi karywan PT. YZ Kabupaten Bengkalis yaitu 50 karyawan. pada pengalaman kerja kurang dari 1 tahun jumlahkaryawan 15 orang. pengalaman kerja selama 3 hingga 5 tahun 9 orang .sedangkan pengalaman kerja 5 tahun jumlah karywan yang ada pada PT. YZ Kabupaten Bengkalis 24 orang. jadi dapat disimpulkan berdasarkan table diatas bahwasanya pengalaman kerja yang lama dapat mempengaruhi pengrekrutan karyawan tersebut,karyawan mengerti dan memahami pekerjaan apa yang akan dikerjakan oleh nya serta karyawan tersebut lebih memiliki banyak pengalaman kerja yang membuat mudah dalam melakukan pekerjaan nya sehingga jarang terjadi kesalahan.

Sebagai manusia, karyawan juga mempunyai tujuan sehingga diperlukan suatu integrasi antara tujuan organisasi atau

perusahaan dengan tujuan karyawan. Untuk mengusahakan integrasi antara tujuan perusahaan dan tujuan karyawan perlu diketahui apa yang menjadi kebutuhan masing-masing pihak. Kebutuhan karyawan diusahakan dapat terpenuhi melalui pekerjaannya. Apabila seorang karyawan sudah terpenuhi segala kebutuhannya maka dia akan mencapai kepuasan kerja dan komitmen terhadap perusahaan. Tingginya komitmen karyawan dapat mempengaruhi usaha suatu perusahaan secara positif. Dengan adanya komitmen akan membuat karyawan akan mendukung semua kegiatan perusahaan secara aktif, ini berarti karyawan akan bekerja lebih produktif.

Kemampuan kerja dapat juga di artikan sebagai kemampuan yang di miliki karyawan, keterampilan seorang karyawan juga merupakan kemampuan psikomotorik dan teknik pelaksanaan kerja tertentu yang berkaitan dengan tugas individu dalam organisasi. Berikut data tentang kemampuan karyawan dalam menggunakan peralatan kerja :

**Tabel 2**  
**Kemampuan dan Keterampilan Kerja Karyawan Bagian Pemanenan PT. YZ Kabupaten Bengkalis Tahun 2022.**

No	Peralatan	Kemampuan menggunakan peralatan
1	Dodos	- Tidak semua pemanen mahir dalam menggunakan dodos - Dodos hanya digunakan pada pohon umur 5

No	Peralatan	Kemampuan menggunakan peralatan
		tahun kebawah. - Tidak ada pelatihan cara menggunakan dodos yang baik
2	Angkong	- Kondisi kebun yang gambut, pemanen kesulitan menggunakan angkong. - Jika kebun dalam keadaan banjir, pemanen lebih suka menggunakan sampan
3	Egrek	- Semua pemanen rata-rata menggunakan egrek untuk mengambil buah. - Egrek yang di sediakan kurang tajam, sehingga menyulitkan bagi pemanen.

Sumber : PT. YZ Kabupaten Bengkalis, 2022

Dari data di atas dapat dilihat bahwa dari kemampuan dan keterampilan karyawan pemanen dalam menggunakan peralatan kerja bervariasi, ini juga merupakan kemampuan psikomotorik dan teknik pelaksanaan kerja yang berkaitan dengan tugas individu dalam bekerja.

Dunia kerja memiliki dinamika dan fenomenanya sendiri, salah satunya adalah masalah produktivitas kerja. Semakin ketat persaingan antara perusahaan dewasa ini menuntut perusahaan mampu bertahan dan bertahan dan berkompetisi dengan perusahaan lain. Salah satu yang dapat ditempuh perusahaan adalah meningkatkan produktivitas kerja. Produktivitas kerja karyawan merupakan perwujudan dari tingginya kemampuan kerja karyawan yang diberikan karyawan pada saat melakukan pekerjaan merupakan salah satu faktor yang mempunyai peranan besar dalam menentukan sukses tidaknya dalam kegiatan usaha. Karyawan merupakan makhluk sosial yang bagi setiap perusahaan. Pentingnya produktivitas dalam peningkatan kegiatan organisasi telah disadari oleh pimpinan dan karyawannya, melalui berbagai perbaikan kerja dengan harapan tercapai produktivitas yang tinggi. PT. YZ Kabupaten Bengkalis merupakan perusahaan yang bergerak dalam

bidang perkebunan sawit. Perusahaan ini memfokuskan diri pada pengolahan sawit dan penjualan sawit.

Produktivitas merupakan suatu proses dimana sumber daya manusia dapat menghasilkan suatu keluaran dengan ukuran yang produktif. Produktivitas juga dapat diartikan sebagai proses yang memfokuskan perhatian pada keluaran yang dihasilkan oleh sumberdaya manusia dengan rasio antara masukan dan keluaran.

Menurut Sutrisno (2016:102) mengemukakan bahwa produktivitas adalah rasio dari keseluruhan hasil kerja yang telah ditentukan untuk menghasilkan suatu produk dari tenaga kerja. Produktivitas kerja adalah dimana produk barang maupun jasa yang dihasilkan setiap individu atau kelompok yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output dengan tindakan kinerja dengan efisien.

Adapun yang menjadi permasalahan dalam produktivitas PT. YZ Kabupaten Bengkalis, yaitu ;

1. Karyawan yang ada di PT. YZ Kabupaten Bengkalis banyak yang belum mencapai target dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Kinerja karyawan pada PT. YZ Kabupaten Bengkalis kurang efektif karena terhambat oleh fasilitas yang kurang

memadai khususnya pada peralatan panen sawit. Di antaranya adalah ; dodos, angkong, tojok, eggrek.

**Tabel 3**  
**Produktivitas Kerja Bagian Pemanenan PT. YZ Kabupaten Bengkalis, 2022**

TAHUN	Jumlah Karyawan Bagian Pemanenan	Hasil Panen	Produktivitas Kerja Karyawan Pertahun
2017	50	47.450	949
2018	50	51.100	1.022
2019	50	43.800	876
2020	50	56.575	1.131,5
2021	50	52.925	1.058,5

Sumber : PT. YZ Kabupaten Bengkalis, 2022

Hasil produktivitas kerja karyawan pertahun PT. YZ Kabupaten Bengkalis dapat dicari dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Produktivitas persial} = \frac{\text{Hasil Persial}}{\text{Masukan total}}$$

Keterangan :

Hasil Persial = Hasil produksi yang dihasilkan oleh perusahaan  
Masukan Total = Jumlah karyawan bagian pengolahan

Maka dari data tabel dapat di ambil rata-rata produktivitas kerja yaitu :

$$\frac{47.450}{50}$$

Produktivitas parsial = 949

Dari table diatas diperoleh informasi pada tahun 2017 hasil produksi PT. YZ Kabupaten Bengkalis, mengalami penurunan sebesar 47.450 kg pertahun dengan jumlah karywan 50 orang dan rata-rata produktivitas kerja karyawan 949 ton pertahun. Di tahun 2018 hassil produksi PT. YZ Kabupaten Bengkalis kembali meningkat sebesar 51.100 kg pertahun dengan jumlah karyawan 50 orang dan rata- rata produktivitas karyawan 1.022 ton pertahun , di tahun 2019 hasil prouduksi PT. SSS sebesar 43.800 kg pertahun dengan jumlah karyawan 50 orang dan rata produktifitas kerja karyawan 876

ton pertahun. Kemudian kembali meningkat ditahun 2020 sebesar 56. 575 kg pertahun dengan jumlah karyawan 50 orang dan rata- rata produktivitas kerja karywan 1.131,5 ton pertahun. Kemudian di tahun 2021 hasil produksi PT YZ Kabupaten Bengkalis, kembali mengalami penurunan sebesar 52.925 kg pertahun dengan jumlah karyawan 50 orang dan rata-rata produksi kerja karyawan 1.058,5 kg pertahun.

Dari Data perkembangan produktivitas kerja PT. YZ Kabupaten Bengkalis yang berfluktuasi tersebut menunjukkan langkah perusahaan dalam memperbaiki produktivitas kerja yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, karena menurunnya produktivitas kerja dapat berpengaruh terhadap menurunnya produksi yang dihasilkan oleh perusahaan, apabila masalah ini dapat segera diatasi maka perusahaan tidak akan mengalami kerugian.

Berdasarkan uraian-uraian diatas, penulis ini diberi judul : "Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Produktifitas Keryawan Pemanenan Pada Yz Kabupaten Bengkalis".

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, dapat

disimpulkan perumusan masalah sebagai berikut: Apakah kemampuan kerja karyawan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pemanenan PT. YZ Kabupaten Bengkalis? Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas karyawan pemanenan PT. YZ Kabupaten Bengkalis. Untuk lebih terarahnya pembahsan masalah diatas maka penulis membatasi masalah yang akan dibahas. Masalah yang akan dibahas akan lebih focus pada "Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karywan Di PT. YZ Kabupaten Bengkalis."

## TINJAUAN PUSTAKA

### Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja adalah keadaan yang terdapat pada pekerja dengan sungguh-sungguh berdaya guna dan berhasil guna sesuai bidang pekerjaan yang sudah ditentukan. Blanchard dan Hersey (2013:72). Kemampuan karyawan dilihat dari potensi, intelektual bersifat kemampuan intelgeni. Sedangkan kemampuan yang bersifat fisik yaitu ketrampilan pengetahuan (*knowledge skill*). Assauri (2013:67). Kemampuan adalah kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan". Selanjutnya disebutkan pula bahwa kemampuan seorang individu berasal dari latar belakang pendidikan dan pengalaman serta mengenali tugas-tugasnya. (Timpe, 2013:61).

Kemampuan adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya (Wijono, 2012:85). Berdasarkan penjelasan para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja merupakan tindakan seseorang yang dapat melakukan pekerjaan sesuai pengetahuan, latar belakang pendidikan dan pengalaman yang dimiliki

dalam bidang pekerjaannya.

### Pentingnya Kemampuan Kerja

Robbin dalam Wibowo (2013:93) menjelaskan bahwa kemampuan (*ability*) menunjukkan kapasitas individu untuk mewujudkan berbagai tugas dalam pekerjaan. Kemampuan menyeluruh individual pada dasarnya dibentuk oleh duakelompok faktor penting yaitu Intellectual dan Physical Abilites.

Kemampuan kerja berhubungan dengan pengetahuan, bakat, minat dan pengalaman agar dapat menyelesaikan tugas-tugas yang sesuai dengan pekerjaan yang didudukinya. Pihak manajemen perusahaan harus bisa mengembangkan kemampuan setiap karyawannya agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan, karena kemampuan menunjukkan potensi seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Kemampuan kerja karyawan merupakan keahlian yang dimiliki karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. Apabila karyawan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan bakat yang dimiliki, serta menggunakannya secara tepat akan berpengaruh pada perkembangan perusahaan. Selain itu dengan kemampuan yang memadai akan dapat membantu karyawan dalam melaksanakan sekarang dan yang akan datang.

### Indikator Kemampuan Kerja

Fitz dalam Swasto (2012:80) mengemukakan bahwa indikator kemampuan kerja dapat diklasifikasikan sebagai berikut :

1. Kemampuan pengetahuan, adalah pemahaman secara luas mencakup segala hal yang pernah diketahui yang berkaitan dengan tugas-tugas individu dalam organisasi.
2. Kemampuan keterampilan merupakan kemampuan psikomotorik dan teknik pelaksanaan kerja tertentu yang

berkaitan dengan tugas individu dalam organisasi.

3. Kemampuan sikap merupakan kemampuan yang mempunyai pengaruh tertentu terhadap tanggapan seseorang kepada orang lain, obyek dan situasi yang berhubungan dengan orang tersebut.

## **Produktivitas**

### **Pengertian produktivitas**

Menurut Riyanto dalam Elbandiansyah (2019:250), secara teknis produktivitas adalah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan (*input*). Produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja persatuan waktu.

Perbandingan atau ratio antara *output* terhadap *input*, penggunaan ratio ini perlu memperhatikan aspek karyawan (kualitas dan jumlahnya), aspek pimpinan kelompok (pengarahan dan pembinaan) maupun aspek rumusan sasaran kerja yang harus dicapai disamping kapasitas mesin pengolahannya atau dalam hal teknologi. Produktivitas adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah barang yang diproduksi) dengan sumber (jumlah tenaga kerja, modal, tanah, keselamatan kerja, serta suasana dalam lingkungan kerja itu sendiri).

Banyak pendekatan yang berbeda yang digunakan untuk mengukur produktivitas yang telah diadopsi oleh industri untuk bagian yang berbeda. Sebuah proses mengubah *input* menjadi *output* mengkonsumsi sumber daya untuk melakukannya. Input dapat terdiri dari produk awal atau produk kerja sebelumnya disediakan sebagai input ke sebuah sub proses. *Output* produk dapat berupa sebuah

produk ataupun jasa. Sumber Daya biasanya memiliki biaya (dalam mata uang lokal) yang terkait dengan mereka. Biasanya, usaha adalah sumber utama yang digunakan untuk menghasilkan sebuah produk ataupun jasa. *Output* tersebut memiliki nilai yang terkait dengan itu (biasanya harga kepada pelanggan). Nilai adalah fungsi dari kemampuan, ketepatan waktu, kualitas, dan harga. Formulasi secara sederhana pengertian ini adalah  $Input : Output$ . Dengan model ini, pembilang produktivitas adalah jumlah produk, volume kebutuhan, atau nilai produk (yaitu, hal-hal yang mengalir ke proses atau sub proses). Penyebut dari produktivitas mungkin jumlah atau biaya sumber daya yang dikeluarkan. Perancang ukuran produktivitas harus menentukan masing-masing unsur model dalam cara yang sesuai dengan tujuan penggunaan dan lingkungan dimana pengukuran dilakukan.

### **Pentingnya Produktivitas**

Produktivitas merupakan faktor sangat penting dalam mempertahankan dan mengembangkan keberhasilan suatu organisasi/perusahaan. Sebagaimana yang kita ketahui, setiap organisasi/perusahaan menginvestasikan sumber-sumber vital (sumber daya manusia, bahan dan uang) untuk memproduksi barang/jasa. Dengan menggunakan sumber-sumber daya manusia tersebut secara efektif akan memberikan hasil yang lebih baik. Produktivitas secara teori diartikan sebagai perbandingan antara *output* (barang dan jasa) dengan *input* (tenaga kerja, bahan dan uang). Produktivitas yang rendah merupakan pencerminan dari organisasi/perusahaan yang memboroskan sumber daya yang dimilikinya. Dan ini berarti bahwa pada akhirnya perusahaan tersebut kehilangan daya asing dan dengan demikian akan mengurangi skala aktivitas usahanya. Produktivitas yang rendah dari banyak organisasi/perusahaan

akan menurunkan pertumbuhan industri dan ekonomi suatu bangsa secara menyeluruh.

Untuk mencapai produktivitas karyawan yang tinggi, perusahaan perlu memperhatikan masalah pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, sikap, dan perilaku yang merupakan faktor pendorong dalam mencapai produktivitas, karena dengan produktivitas yang tinggi akan dapat menjamin kelangsungan hidup suatu perusahaan. Menurut Sutrisno (2016:36) produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Suyoto (2013:91) menyebutkan bahwa produktivitas merupakan sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa suatu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin. Dengan demikian produktivitas merupakan hubungan antara masukan dengan pengeluaran secara lebih efisien dan efektif, dan hasilnya diharapkan optimal.

### **Faktor-faktor Yang Berpengaruh Terhadap Produktivitas**

Menurut Sutrisno (2016:103) ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu:

1. Pelatihan. latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu, latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkap akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan.
2. Mental dan kemampuan fisik karyawan. Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi sebab keadaan fisik dan mental mempunyai hubungan yang erat dengan produktivitas kerja karyawan.

3. Hubungan antara atasan dan bawahan. Hubungan atasan dan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap karyawan, sejauh mana karyawan diikutsertakan dalam penentuan tujuan.

Produktivitas tersebut antara lain: pendidikan, pelatihan dan motivasi (Sunnyoto, 2013:42).

1. Pendidikan. Pendidikan adalah suatu upaya mengembangkan potensi manusia, sehingga mempunyai kemampuan untuk mengelola sumber daya alam yang tersedia untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat.
2. Pelatihan. Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggungjawabnya. Supaya efektif, pelatihan harus mencukupi pengalaman belajar, aktivitas-aktivitas yang terencana dan didesain sebagai jawaban atas kebutuhan yang berhasil diidentifikasi. Pelatihan sering dianggap sebagai aktivitas yang paling dapat dilihat dan paling umum dari semua aktivitas kepegawaian. Para majikan menyokong pelatihan karena melalui pelatihan para pegawai akan menjadi lebih terampil, dan karenanya lebih produktif.
3. Motivasi. Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan dan istimewa).

## **Indikator Produktivitas**

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif sehingga ini semuaakhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator. Indikator produktivitas yang dikutip dalam bukunya Sedarmayanti (2013:64) dikembangkan dan dimodifikasi dari pemikiran yang disampaikan oleh Gilmore, Erich Fromm, tentang individu yang produktif, yaitu :

1. Tindakannya konstruktif
2. Percaya pada diri sendiri
3. Bertanggung jawab
4. Memiliki rasa cinta terhadap pekerjaan
5. Mempunyai pandangan ke depan
6. Mampu mengatasi persoalan dan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan yang berubah – ubah.
7. Mempunyai kontribusi positif terhadap lingkungan (kreatif, imajinatif dan inovatif)
8. Memiliki kekuatan untuk mewujudkan potensinya.

## **Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas**

Karyawan menunjukkan suatu kecakapan yang dimiliki karyawan untuk melaksanakan tugas kewajibannya di perusahaan dengan menggunakan pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya. Kemampuan karyawan harus diperhatikan oleh perusahaan karena merupakan modal dasar yang dapat menunjang untuk peningkatan produktivitas kerja karyawan tersebut. Peningkatan kemampuan karyawan dapat berupa pendidikan, tambahan pengalangan, dan pelatihan yang dilakukan oleh karyawan.

Semakin tinggi tingkat kemampuan karyawan maka akan semakin tinggi produktivitas kerja karyawannya. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Nasution, Mulia Raja (2015:99) yang menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Dan Sumber Data**

Jenis data yang digunakan dalam hal ini adalah data primer dan sekunder :

- a. Menurut Umar (2013:42) data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perorangan, dari wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang biasa dilakukan oleh peneliti.
- b. Menurut Umar (2013:124) data sekunder merupakan data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pihak pengumpul data primer atau oleh pihak lain. Data yang telah dikumpulkan oleh lembaga pengumpul data yang telah diolah seperti tabel, laporan kegiatan/absensi, dokumentasi serta data yang telah ada yang berhubungan dengan peneliti.

### **Populasi Dan Sampel**

Menurut Sugiyono (2017:80), dalam bukunya mengemukakan mengenai Populasi adalah: “Wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”. Populasi dalam penelitian ini pada PT. YZ Kabupaten Bengkalis yang berjumlah kurang lebih 50 orang .

Menurut Sugiyono (2015:120), dalam bukunya mengemukakan mengenai Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Jadi sampel yang

diambil dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di PT. YZ Kabupaten Bengkalis. Yang berjumlah 50 orang.

### Teknik Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang berupa nilai atau skor atas jawaban yang diberikan oleh respondent terhadap pertanyaan – pertanyaan yang ada pada kuisisioner.

#### a. Metode deskriptif

Dilakukan peneliti pada saat memasuki situasi sosial tertentu sebagai objek penelitian. Pada tahap ini peneliti belum membawa masalah yang akan diteliti, maka penelitian melakukan penjelajah umum, dan menyeluruh, melakukan deskripsi terhadap semua yang dilihat, didengar, dan dirasakan.

#### b. Metode kuantitatif

Penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah diterapkan.

### Uji regresi linear sederhana

Uji regresi linier sederhana bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai syarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Adapun persamaan linear sederhana di dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + bX$$

### Uji Hipotesis

#### a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk melihat apakah variabel terikat dengan cara membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  sehingga dapat ditemukan apakah hipotesis yang telah di buat berpengaruh positif atau tidak positif.

Ketentuan dari uji t yang dipakai adalah : (J. Supranto, 2017: 335).

1) Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  berarti,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya terdapat pengaruh yang positif antara pengalaman kerja terhadap produktivitas.

2) Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  berarti,  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh yang positif antara pengalaman kerja terhadap produktivitas

#### b. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut Ghozali (2014:97), Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variable dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variable dependen amat terbesar. Nilai yang mendekati satu variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Kelemahan mendasar dalam penggunaan koefisien determinasi adalah jumlah variabel dependen yang dimasukkan kedalam model. Setiap tambahan satu variabel independen, maka  $R^2$  pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel independen. Oleh karena itu, banyak peneliti yang menganjurkan untuk menggunakan nilai Adjusted  $R^2$  pada saat mengevaluasi mana model regresi yang terbaik. Tidak seperti nilai  $R^2$ , nilai Adjusted  $R^2$  dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan kedalam model.

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**Regresi Linier Sederhana**

Untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja terhadap produktivitas

digunakan analisis statistik dengan regresi linier sederhana. Untuk pengolahan data SPSS (*Statistic Package Social Science*) dengan  $\alpha = 0,05$  yang dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4**  
**Uji Regresi Linier Sederhana**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	31.383	5.251		5.976	.000
	Kemampuan Kerja	.568	.098	.642	5.797	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber : Data Olahan SPSS 21, 2022

Berdasarkan hasil dari pengolahan data yang disajikan pada tabel 4 diatas, maka didapat persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut :

$$Y = a + bX \text{ dimana}$$

$$Y = 31,383 + 0,568X$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

Nilai konstanta (a) = 31,383 ini menyatakan bahwa variabel kemampuan kerja (X) dianggap konstan atau (0) maka produktivitas (Y) adalah sebesar 31,383. Dan nilai koefisien (b) = 0,568. Artinya jika kemampuan kerja mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka produktivitas akan mengalami peningkatan sebesar 0,568. Koefisien bernilai positif, artinya terjadi pengaruh yang positif antara kemampuan kerja dengan produktivitas jika semakin besar nilai kemampuan kerja maka semakin meningkat nilai produktivitas.

**Uji Hipotesis Distribusi (Uji t)**

Uji t ini merupakan analisis secara parsial yang digunakan untuk mengetahui variabel independent (variabel bebas) yaitu

kemampuan kerja (X) secara parsial atau mandiri berpengaruh terhadap variabel dependent (variabel terikat) yaitu produktivitas (Y).

Hipotesis yang diajukan adalah :

H<sub>0</sub> : Tidak ada pengaruh signifikan variabel bebas kemampuan kerja (X) secara mandiri terhadap variabel terikat yaitu produktivitas (Y).

H<sub>a</sub> : Ada pengaruh signifikan variabel bebas kemampuan kerja (X) secara mandiri terhadap variabel terikat yaitu produktivitas (Y).

Pengujian dilakukan dengan melihat nilai t<sub>hitung</sub> yang dihasilkan analisis linier sederhana, yaitu :

- a. Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>a</sub> ditolak. Artinya variabel bebas (X) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).
- b. Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima. Artinya variabel bebas (X) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).

**Tabel 5**  
**Uji Hipotesis Distribusi (Uji t)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	31.383	5.251		5.976	.000
	Kemampuan Kerja	.568	.098	.642	5.797	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber : Data Olahan SPSS 21, 2022

Nilai t tabel dapat dilihat pada tabel t dengan df  $n-k-1=48$ , sehingga didapat nilai  $t_{tabel}$  2,011 maka dari tabel 5.38 dapat dijelaskan bahwa dikarenakan nilai  $t_{hitung}$  (5,797) lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  (2,011) dengan tingkat signifikan  $0,00 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang artinya kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pemanenan pada PT.

YZ Kabupaten Bengkalis.

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui besarnya persentase sumbangan atau kontribusi variabel bebas kemampuan kerja (X) terhadap variabel terikat produktivitas (Y). Hasil koefisien determinasi dapat kita lihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 6**  
**Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.642 <sup>a</sup>	.412	.400	3.33663

a. Predictors: (Constant), Kemampuan Kerja  
b. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber : Data Olahan SPSS 21, 2022

Berdasarkan perhitungan pada tabel 5.39 diperoleh bahwa nilai R sebesar 0,412 atau 41,2% dan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) =  $(0,642 \times 0,642 = 0,412)$  atau 41,2% maka persentase sumbangan atau kontribusi variabel kemampuan kerja terhadap variabel produktivitas sebesar 0,412 atau 41,2% sedangkan sisanya sebesar 68,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang diabaikan atau tidak diteliti dalam penelitian ini.

### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta analisis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka pada bab ini penulis akan menarik kesimpulan dari

hasil penelitian mengenai pengaruh kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pemanenan pada PT. YZ Kabupaten Bengkalis. Selain itu, penulis juga akan memberikan saran-saran sebagai implikasi dari hasil penelitian ini yang kiranya bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan :

1. Berdasarkan penelitian secara deskriptif pada variabel kemampuan kerja pada kategori setuju dengan nilai rata-rata sebesar 3.56. sedangkan pada variabel produktivitas kerja karyawan berada pada kategori setuju dengan nilai rata-rata sebesar 3,85.

2. Berdasarkan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji  $t$  secara parsial diperoleh bahwa  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$ . Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang artinya kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pemanenan pada PT. YZ Kabupaten Bengkalis.
3. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi  $(R^2) = (0,642 \times 0,642 = 0,412)$  atau 41,2% maka persentase sumbangan atau kontribusi variabel kemampuan kerja terhadap variabel produktivitas sebesar 0,412 atau 41,2% sedangkan sisanya sebesar 68,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang diabaikan atau tidak diteliti dalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Assauri, Sofjan. 2013. *Manajemen Pemasaran*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Hasibuan, S.P Melayu, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Cetakan XVI, PT. Bumi Aksara Jakarta.
- Husein Umar. 2013. *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara A.A. Anwar Prabu, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Rina Ramadhni, 2018, *Pengaruh Pendidikan Dan Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Babulu Kabupaten Penajam Paser Utara*. Universitas Mulawarman (Unmul).
- Risa Rosina, 2017. *Analisis Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan Kota Banjar*. UNPAS
- Silfa Rino, 2015, *Pengaruh Kemampuan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Marita Makmur Jaya Kecamatan Rupert, Kabupaten Bengkalis*. Universitas Riau.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Sugiyono, 2017. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif*, Bandung Alfabeta
- Sunyoto, Danang. 2013. *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: PT Refika Aditama
- Wibowo. 2013. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers