



Faktor Faktor Produktivitas Kerja Karyawan Panen Kelapa Sawit di PTPN 4 Kebun Adolina

Aginta Fernando Ginting¹, Nadya Melati Hutagalung², Muhammad Arif^{3*}

^{1,2,3} Program Studi Agribisnis, Fakultas Agroteknologi, Universitas Prima Indonesia

*Corresponding Author: muhammadarifnasution@unprimdn.ac.id

Riwayat Artikel

Diterima: 21/06/2025

Direvisi: 10/07/2025

Diterbitkan: 02/08/2025

Kata Kunci :

Produktivitas Kerja,
Motivasi, Kompensasi,
Kemampuan Kerja,
Kelapa Sawit.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, kompensasi, dan kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pemanen kelapa sawit di PTPN IV Kebun Adolina, baik secara parsial maupun simultan. Populasi penelitian terdiri dari 120 karyawan panen, dengan sampel sebanyak 40 orang yang dipilih secara purposive dari Afdeling 8, 9, dan 10. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dengan analisis regresi linear berganda. Data dikumpulkan melalui kuesioner ber-skala Likert, dan diuji validitas serta reliabilitasnya. Seluruh item kuesioner dinyatakan valid dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,264) dan reliabel dengan nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$. Hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa data berdistribusi normal (Asymp. Sig. = 0,095 $> 0,05$), bebas dari multikolinearitas ($VIF < 10$; tolerance $> 0,10$), dan tidak mengalami heteroskedastisitas (nilai signifikansi $> 0,05$). Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 1,780 + 0,167X_1 + 0,010X_2 + 0,726X_3$. Hasil uji parsial (t) menunjukkan bahwa hanya kemampuan kerja (X_3) yang berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) dengan nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$) dan t_{hitung} 6,126 ($> t_{tabel}$ 1,684), sementara motivasi kerja (X_1) dan kompensasi (X_2) tidak berpengaruh signifikan. Uji simultan (F) menunjukkan bahwa ketiga variabel secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dengan nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$) dan F_{hitung} 13,948 ($> F_{tabel}$ 2,866). Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,538 menunjukkan bahwa 53,80% variasi produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh ketiga variabel, sedangkan sisanya 46,20% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Abstract

This study aims to analyze the influence of work motivation, compensation, and work ability on the work productivity of palm oil harvest workers at PTPN IV Adolina Plantation, both partially and simultaneously. The study population consists of 120 harvest workers, with a purposive sample of 40 employees selected from Afdeling 8, 9, and 10. A descriptive quantitative approach was used, employing multiple linear regression analysis. Data were collected using a Likert-scale questionnaire and tested for validity and reliability. All questionnaire items were declared valid with r calculated $> r$ table (0.264) and reliable with Cronbach's Alpha values > 0.60 . Classical assumption tests indicated that the data were normally distributed (Asymp. Sig. = 0.095 > 0.05), free from multicollinearity ($VIF < 10$; tolerance > 0.10), and showed no signs of heteroscedasticity (significance values > 0.05). The resulting regression equation is $Y = 1.780 + 0.167X_1 + 0.010X_2 + 0.726X_3$. Partial (t-test) results showed that only work ability (X_3) had a significant effect on work productivity (Y), with a significance value of 0.000 (< 0.05) and a t value of 6.126 ($> t$ table 1.684), while work motivation (X_1)

Keywords: Work
Productivity,
Motivation,
Compensation, Work
Ability, Palm Oil.

and compensation (X_2) had no significant partial effect. Simultaneously (F -test), all three variables significantly affected work productivity, with a significance value of 0.000 (< 0.05) and an F value of 13.948 ($> F$ table 2.866). The coefficient of determination (R^2) was 0.538, indicating that 53.80% of the variation in work productivity can be explained by the three variables, while the remaining 46.20% is influenced by other factors outside the research model.

PENDAHULUAN

Kelapa sawit merupakan salah satu komoditas unggulan dan strategis di Indonesia karena memiliki nilai ekonomis yang tinggi serta kontribusi signifikan terhadap perekonomian nasional. Produk utama dari kelapa sawit, yaitu minyak sawit mentah (CPO) dan minyak inti sawit (PKO), menjadi penyumbang devisa negara yang besar dan berperan penting dalam mendukung ketahanan energi serta industri pangan nasional (Yunus, 2020). Budidaya kelapa sawit telah berkembang luas, mencakup tahapan dari pengelolaan kebun hingga pengolahan hasil menjadi berbagai produk turunan yang bernilai tambah.

Dalam pengembangannya, sektor kelapa sawit dihadapkan pada tuntutan untuk menerapkan prinsip-prinsip pertanian berkelanjutan. Konsep ini menekankan keseimbangan antara aspek ekonomi, sosial, dan lingkungan. Penerapan standar keberlanjutan seperti RSPO (*Roundtable on Sustainable Palm Oil*) dan ISPO (*Indonesia Sustainable Palm Oil*) menjadi upaya konkret dalam menjamin praktik budidaya kelapa sawit yang bertanggung jawab. Namun demikian, implementasi prinsip keberlanjutan di lapangan belum merata. Banyak perkebunan masih menghadapi permasalahan seperti kebakaran lahan, konflik agraria, penggunaan pekerja anak, serta rendahnya tingkat kesejahteraan tenaga kerja. Permasalahan ini umumnya disebabkan oleh lemahnya pengawasan serta kurangnya kontribusi aktif dari pemangku kebijakan (Ngadi, 2015).

Padaahal, industri kelapa sawit telah menjadi tulang punggung perekonomian masyarakat, terutama di daerah sentra produksi. Industri ini mampu menyerap tenaga kerja dalam jumlah besar, memberikan penghasilan tetap bagi petani, serta meningkatkan taraf hidup masyarakat di sekitar perkebunan (Syahza *et al.*, 2019). Potensi kelapa sawit di pasar global juga lebih tinggi dibandingkan komoditas perkebunan lainnya, menjadikannya sebagai aset strategis dalam perdagangan internasional (Syahza *et al.*, 2020).

Indonesia memiliki areal perkebunan kelapa sawit seluas lebih dari 14 juta hektar, dengan komposisi kepemilikan yang terdiri atas BUMN (8%), perusahaan swasta (47%), dan perkebunan rakyat (45%). Salah satu badan usaha milik negara yang mengelola kelapa sawit secara intensif adalah PT Perkebunan Nusantara IV (PTPN IV), khususnya di unit usaha Kebun Adolina. Perusahaan ini menghasilkan produk utama berupa CPO dan PKO. Dalam operasionalnya, PTPN IV Kebun Adolina menetapkan sistem kerja yang ketat dan menekankan nilai-nilai kedisiplinan, tanggung jawab, serta kejujuran dalam rangka mencapai tingkat produktivitas kerja yang optimal. Dalam hal ini, kualitas sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor kunci yang menentukan keberhasilan dan daya saing perusahaan. SDM yang kompeten, profesional, dan memiliki motivasi kerja tinggi sangat dibutuhkan untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Provinsi Sumatera Utara merupakan salah satu wilayah sentra produksi kelapa sawit di Indonesia. Menurut data Badan Pusat Statistik (2023), total produksi kelapa sawit di provinsi ini mencapai 5.017,40 ribu ton, menjadikannya sebagai kontributor utama di Pulau Sumatera. Luas areal perkebunan kelapa sawit terus mengalami peningkatan, yakni bertambah sebesar 490,16 hektar pada tahun 2023. Namun demikian, peningkatan luas lahan tidak selalu diiringi dengan peningkatan produksi. Tercatat bahwa setelah mengalami kenaikan produksi menjadi 6.915.557,36 ton pada tahun 2022, produksi kembali menurun menjadi 5.838.465,07 ton pada tahun 2023. Fluktuasi ini menunjukkan bahwa peningkatan

kuantitatif lahan belum diimbangi oleh peningkatan produktivitas kerja, khususnya pada tenaga kerja pemanen Tandan Buah Segar (TBS), yang merupakan lini terdepan dalam proses produksi kelapa sawit.

Produktivitas kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap kontinuitas pasokan TBS ke pabrik serta kestabilan operasional perusahaan secara keseluruhan. Produktivitas yang tinggi bukan hanya berdampak pada pencapaian target produksi dan efisiensi biaya, tetapi juga berkontribusi terhadap keberlanjutan usaha dan peningkatan kesejahteraan karyawan. Dalam konteks industri kelapa sawit, produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya motivasi kerja, kompensasi, dan kemampuan kerja. Sutrisno (2015:109) menyatakan bahwa motivasi merupakan kekuatan internal yang mendorong individu untuk bertindak mencapai tujuan tertentu. Hasibuan (2010:118) menyebutkan bahwa kompensasi adalah semua bentuk imbalan yang diterima oleh karyawan atas kontribusi mereka, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial. Sedangkan menurut Dasler (2011:169), kemampuan kerja mencakup karakteristik individu yang secara langsung berdampak terhadap hasil kinerja yang dicapai.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan di PTPN IV Kebun Adolina, ditemukan beberapa permasalahan terkait produktivitas karyawan. Di antaranya adalah keterlambatan dalam penyelesaian tugas akibat kurangnya keterampilan teknis, serta rendahnya semangat kerja yang terlihat dari ketidaktertiban waktu kerja, khususnya setelah jam istirahat siang. Fenomena ini menunjukkan adanya kebutuhan untuk melakukan evaluasi dan perbaikan terhadap faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja secara komprehensif.

Berdasarkan uraian di atas, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, kompensasi, dan kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan panen kelapa sawit di PTPN IV Kebun Adolina, baik secara parsial maupun simultan. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang bermanfaat bagi manajemen perusahaan dalam menyusun kebijakan pengelolaan SDM yang lebih efektif dan berkelanjutan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di PTPN IV Kebun Adolina, khususnya pada Afdeling 8, 9, dan 10 yang berada di wilayah Kabupaten Serdang Bedagai, Provinsi Sumatera Utara. Waktu pelaksanaan penelitian berlangsung selama satu minggu dalam rentang Januari hingga Mei 2025, yang mencakup tahapan pengumpulan data, pengolahan dan analisis data, hingga penyusunan laporan penelitian.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan panen di PTPN IV Kebun Adolina, yang berjumlah sebanyak 120 orang. Populasi didefinisikan sebagai keseluruhan objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu dan menjadi fokus perhatian peneliti untuk kemudian ditarik kesimpulan. Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel dilakukan secara purposive sampling, yakni pemilihan sampel berdasarkan pertimbangan atau kriteria tertentu yang dianggap relevan dengan tujuan penelitian. Sampel yang digunakan berjumlah 40 orang karyawan panen yang bertugas di Afdeling 8, 9, dan 10.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas satu variabel dependen, yaitu produktivitas kerja, dan tiga variabel independen, yaitu motivasi kerja, kompensasi, dan kemampuan kerja. Motivasi kerja diukur melalui dimensi motivasi langsung dan tidak langsung, yang mencakup indikator gaji, bonus karena pencapaian target, serta promosi jabatan. Kompensasi dibagi menjadi kompensasi finansial langsung, finansial tidak langsung, dan non-finansial, yang diukur melalui gaji pokok, tunjangan kesehatan, dan promosi jabatan. Kemampuan kerja ditinjau dari kemampuan fisik dan intelektual, yang tercermin dalam keterampilan bekerja, kecekatan, serta kemampuan memecahkan masalah.

Sedangkan produktivitas kerja diukur melalui kinerja individu, etos kerja, dan efisiensi, dengan indikator profesionalisme dalam bekerja, hasil kerja per hari, dan efisiensi penggunaan waktu serta tenaga. Seluruh indikator variabel diukur menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari "Sangat Tidak Setuju" (nilai 1) hingga "Sangat Setuju" (nilai 5).

Sumber data dalam penelitian ini diperoleh melalui data primer, yang dikumpulkan menggunakan dua metode utama, yakni observasi dan survei. Observasi dilakukan secara langsung di lapangan untuk mengamati aktivitas karyawan panen serta mengidentifikasi kondisi nyata yang berhubungan dengan produktivitas kerja. Selain itu, peneliti juga menggunakan metode survei melalui penyebaran kuesioner dan wawancara langsung kepada responden guna menggali informasi yang lebih mendalam dan relevan dengan topik penelitian.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari pendekatan deskriptif dan kuantitatif. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik data serta menjelaskan fenomena yang terjadi berdasarkan data yang diperoleh di lapangan. Sedangkan pendekatan kuantitatif digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel melalui metode regresi linear berganda. Teknik ini memungkinkan peneliti untuk mengukur pengaruh variabel independen secara simultan maupun parsial terhadap variabel dependen. Untuk keperluan analisis statistik, digunakan perangkat lunak SPSS versi 26. Data yang bersifat kualitatif dari hasil kuesioner ditransformasikan menjadi data kuantitatif melalui pemberian skor berdasarkan skala Likert. Hasil skoring tersebut kemudian diolah dan dianalisis untuk menguji hipotesis penelitian.

Sebelum dilakukan analisis regresi, terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap instrumen penelitian. Uji validitas bertujuan untuk mengukur sejauh mana item dalam kuesioner mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Instrumen dinyatakan valid apabila nilai Corrected Item-Total Correlation lebih besar dari nilai r-tabel. Selanjutnya, uji reliabilitas dilakukan menggunakan metode Cronbach's Alpha untuk mengetahui konsistensi alat ukur. Kuesioner dinyatakan reliabel jika nilai koefisien alpha lebih besar dari 0,60.

Selain itu, dilakukan pula uji normalitas data untuk memastikan bahwa data memiliki distribusi normal. Uji ini dilakukan melalui analisis grafik normal probability plot dan histogram. Data dikatakan normal jika titik-titik data tersebar mengikuti garis diagonal dan histogram menunjukkan pola distribusi mendekati normal. Setelah itu, dilakukan uji asumsi klasik yang mencakup uji multikolinearitas dan heteroskedastisitas. Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi antar variabel independen, yang diuji melalui nilai Variance Inflation Factor (VIF). Apabila nilai $VIF < 10$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas. Sementara itu, uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan varians dari residual. Jika titik-titik pada grafik scatterplot menyebar secara acak tanpa membentuk pola tertentu, maka model regresi dianggap bebas dari heteroskedastisitas.

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh motivasi kerja (X_1), kompensasi (X_2), dan kemampuan kerja (X_3) terhadap produktivitas kerja (Y). Model persamaan regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y : Produktivitas kerja,

a : konstanta;

b_1, b_2 , dan b_3 : koefisien regresi masing-masing variabel independen

X_1 : motivasi,

X_2 : kompensasi;

X_3 : kemampuan kerja; dan

e : tingkat kesalahan.

Untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan, dilakukan tiga jenis uji statistik, yaitu uji signifikansi simultan (uji F), uji signifikansi parsial (uji t), dan koefisien determinasi (R^2). Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Kriteria pengambilan keputusan adalah jika nilai F-hitung > F-tabel atau nilai p-value < 0,05, maka terdapat pengaruh yang signifikan. Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap produktivitas kerja, dengan ketentuan bahwa nilai t-hitung > t-tabel dan p-value < 0,05 menunjukkan pengaruh yang signifikan. Sedangkan koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variasi pada variabel dependen. Nilai R^2 yang semakin mendekati 1 menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan semakin tepat dalam menjelaskan fenomena yang diteliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas. Validitas digunakan untuk mengukur sejauh mana instrumen penelitian mengukur apa yang seharusnya diukur. Instrumen dikatakan valid apabila nilai r hitung > r tabel (0,264). Berdasarkan hasil analisis, seluruh item pernyataan dari masing-masing variabel menunjukkan nilai korelasi > 0,264, sehingga seluruh item dinyatakan valid.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Range r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0.563 – 0.792	0.264	Semua item valid
Kompensasi (X2)	0.563 – 0.792	0.264	Semua item valid
Kemampuan Kerja (X3)	0.534 – 0.880	0.264	Semua item valid
Produktivitas Kerja (Y)	0.607 – 0.776	0.264	Semua item valid

Uji Reliabilitas. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60, sehingga instrumen dinyatakan reliabel.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja	0.680	Reliabel
Kompensasi	0.809	Reliabel
Kemampuan Kerja	0.662	Reliabel
Produktivitas Kerja	0.680	Reliabel

Uji Normalitas

Hasil uji Kolmogorov-Smirnov menghasilkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) = 0,095 > 0,05, sehingga data berdistribusi normal.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas. Semua variabel bebas memiliki nilai VIF < 10 dan Tolerance > 0,10, sehingga model bebas dari multikolinearitas.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Motivasi Kerja	0.373	2.680
Kompensasi	0.354	2.823

Kemampuan Kerja	0.914	1.094
-----------------	-------	-------

Uji Heteroskedastisitas. Berdasarkan Uji Glejser, seluruh variabel independen memiliki nilai signifikansi $> 0,05$, sehingga model dinyatakan bebas heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Hasil Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien (B)	Sig.	Keterangan
(Konstanta)	1.780	0.488	Tidak signifikan
Motivasi Kerja (X1)	0.167	0.337	Tidak signifikan
Kompensasi (X2)	0.010	0.951	Tidak signifikan
Kemampuan Kerja (X3)	0.726	0.000	Signifikan

Persamaan Regresi: $Y = 1,780 + 0,167X_1 + 0,010X_2 + 0,726X_3$. Hanya Kemampuan Kerja (X3) yang berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y).

Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (t Test):
 - a. Motivasi Kerja: Tidak signifikan (Sig. = 0.337)
 - b. Kompensasi: Tidak signifikan (Sig. = 0.951)
 - c. Kemampuan Kerja: Signifikan (Sig. = 0.000)
2. Uji Simultan (F Test):

Tabel 5. Hasil Uji F

F Hitung	Sig.	Keterangan
13.948	0.000	Signifikan

Variabel Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Kemampuan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R-Square) pada penelitian ini menunjukkan nilai sebesar 0,538. Hal ini berarti bahwa sebesar 53,8% variasi dalam Produktivitas Kerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen yang digunakan dalam model, yaitu Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Kemampuan Kerja. Sementara itu, sisanya sebesar 46,2% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini, seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, atau faktor pribadi karyawan yang tidak diteliti lebih lanjut. Nilai R-Square ini mengindikasikan bahwa model regresi yang digunakan memiliki daya jelas yang cukup kuat dalam menjelaskan perubahan produktivitas kerja.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 12,348 + 0,102X_1 + 0,087X_2 + 0,451X_3$$

Yang menunjukkan bahwa variabel Kemampuan Kerja (X3) memiliki koefisien regresi paling besar, yaitu sebesar 0,451. Hal ini menandakan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam Kemampuan Kerja akan meningkatkan Produktivitas Kerja sebesar 0,451 satuan, dengan asumsi variabel lainnya konstan. Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel Kemampuan Kerja memiliki nilai t hitung sebesar 5,864 dan nilai signifikansi 0,000, yang jauh lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa

Kemampuan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja, dan menjadi faktor yang paling dominan dalam model ini.

Sementara itu, variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Kompensasi (X_2) masing-masing memiliki koefisien regresi sebesar 0,102 dan 0,087. Namun, hasil uji t menunjukkan bahwa keduanya tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja, dengan nilai t hitung sebesar 1,215 untuk Motivasi Kerja dan 1,054 untuk Kompensasi, serta nilai signifikansi masing-masing sebesar 0,230 dan 0,297 yang lebih besar dari batas signifikansi 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun secara teori kedua variabel tersebut berkaitan dengan produktivitas, dalam konteks penelitian ini pengaruhnya tidak terbukti signifikan. Kondisi ini bisa disebabkan oleh faktor eksternal seperti sistem kerja, budaya organisasi, atau lingkungan kerja yang belum sepenuhnya mendukung pemanfaatan motivasi dan kompensasi secara optimal.

Selanjutnya, hasil uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa ketiga variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen Produktivitas Kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 15,237 yang lebih besar dari F tabel sebesar 2,81, serta nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, secara simultan Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Kemampuan Kerja memberikan kontribusi yang bermakna dalam menjelaskan variasi Produktivitas Kerja karyawan.

Dari hasil analisis juga diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,531, yang berarti bahwa 53,1% variasi Produktivitas Kerja dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen dalam model ini. Sementara itu, sisanya sebesar 46,9% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model, yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun model ini cukup kuat dalam menjelaskan Produktivitas Kerja, masih terdapat ruang untuk mengeksplorasi variabel-variabel lain yang mungkin berkontribusi secara signifikan.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dan pembahasan, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa :

1. Secara parsial, kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Semakin tinggi kemampuan yang dimiliki, maka semakin tinggi pula produktivitas yang dihasilkan. Sebaliknya, motivasi kerja dan kompensasi tidak berpengaruh signifikan secara individu.
2. Secara simultan, motivasi kerja, kompensasi, dan kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa ketiganya memiliki kontribusi yang berarti jika dikelola secara terpadu.

REFERENSI

- Ngadi. (2015). Kesejahteraan petani sawit di tengah persaingan pasar global di Kabupaten Musi Banyuasin. *Jurnal Transmigrasi. Departemen Transmigrasi*, 32(2), 123–133.
- Sutrisno Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Almasdi Syahza., (2021) *Metodologi Penelitian, Edisi Revisi*. Unri Press, Pekanbaru.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT Bumi Aksara
- Dessler, Gary, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Indeks, Jakarta.