

**PENGARUH PERBAIKAN SISTEM SECARA BERKESINAMBUNGAN,
PENDIDIKAN DAN PELATIHAN, KETERLIBATAN DAN
PEMBERDAYAAN KARYAWAN PADA PT.
PERKEBUNAN NUSANTARA V SEI PAGAR**

Ravita Sari¹⁾, Restu²⁾, Anggia Paramitha²⁾

1) Mahasiswa Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau

2) Dosen Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau

Email : ravitasari014@gmail.com

*The Effect Of Continuous Improvement, Education And Training, Employee
Engagement And Empowerment On Employees Productivity At
PT. Perkebunan Nusantara Sei Pagar*

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of continuous improvement on employees productivity, education and training on employees productivity, employee engagement and empowerment on employees productivity at PT. Perkebunan Nusantara V Sei Pagar. The method of data collection was carried out by distributing questionnaires to employees to prove the result of the research. The sampling technique used is census method with totaling 138 respondents. In this study, the data analysis technique used is multiple linear regression analysis with SPSS (Statistical Program For Social Science). The result of this study show that : 1) Continuous Improvement have positive and significant effect on employee productivity, 2) Education And Training have positive and significant effect on employee productivity, 3) Employee Engagement and Empowerment have positive and significant effect on employee productivity.

Keywords : Continuous Improvement, Education and Training, Employee Engagement and Empowerment, Employee Productivity

PENDAHULUAN

Daerah Riau merupakan penghasil kelapa sawit terluas di Indonesia karena masyarakat pedesaan daerah Riau memiliki minat yang tinggi terhadap usaha tani kelapa sawit. Perkebunan sawit telah menjadi penggerak roda ekonomi di Provinsi Riau, di mana jutaan warga terlibat baik langsung maupun tidak langsung di sektor perkebunan sawit. Khusus di Provinsi Riau, kelapa sawit merupakan komoditas primadona yang banyak diusahakan

oleh masyarakat maupun badan usaha.

PT. Perkebunan Nusantara V Sei Pagar merupakan salah satu Unit Usaha dari PT. Perkebunan Nusantara V dan berada dibawah Strategi Bisnis Usaha (SBU) Sei Galuh. PTPN V kebun Sei Pagar adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang perkebunan kelapa sawit dengan produk akhir yang dihasilkan berupa CPO (*Crude Palm Oil*) dan kernel dan produk yang dihasilkan dituntut sesuai dengan standar yang berlaku.

Tabel 1 Rekapitulasi Jumlah Karyawan , Produksi Crude Palm Oil (CPO), dan Produktivitas Tahun 2015-2019

| Tahun | Jumlah Karyawan | Produksi Crude Palm Oil (TON) | Produktivitas |
|-------|-----------------|-------------------------------|---------------|
| 2015 | 153 | 38.154 | 249,4 |
| 2016 | 150 | 30.189 | 201,3 |
| 2017 | 146 | 29.539 | 202,3 |
| 2018 | 142 | 33.000 | 232,4 |
| 2019 | 138 | 34.208 | 247,9 |

Sumber : PT. Perkebunan Nusantara V Sei Pagar

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa luas lahan dan produksi *Crude Palm Oil* (CPO) pada perusahaan mengalami fluktuasi, dimana adanya kenaikan dan penurunan jumlah hasil produksi yang dihasilkan, sehingga peningkatan produktivitas tidak efisiensi. Perkembangan produktivitas dapat dilihat dari perkembangan karyawan. Hal ini jika tidak diperhatikan oleh manajemen perusahaan maka bukan mustahil dimasa yang akan datang, turunnya produktivitas akan menjadi masalah bagi manajemen perusahaan.

Paradigma globalisasi menuntut perusahaan agar mampu bersaing dengan perusahaan-perusahaan diseluruh penjuru dunia. Kondisi persaingan saat ini menunjukkan perubahan yang sangat cepat terjadi, dimulai dari kemajuan teknologi, sistem perdagangan globalisasi, dan stabilitas ekonomi politik dunia, sehingga menuntut para pelaku bisnis agar dapat beradaptasi dengan keadaan saat ini dan bergerak mengikuti perubahan yang terjadi dalam lingkungan dunia bisnis. Oleh karena itu, agar dapat bertahan dan unggul dalam dunia persaingan maka perlu penerapan *Total Quality Management* (TQM).

Total Quality Management (TQM) merupakan suatu pendekatan dalam menjalankan usaha yang mencoba untuk memaksimalkan daya saing organisasi melalui perbaikan terus menerus atas produk, jasa, manusia, proses, dan lingkungannya (Tjiptono dan Diana, 2001).

Total Quality Management (TQM) mempunyai 10 karakteristik, yaitu : fokus pada pelanggan, obsesi terhadap kualitas, pendekatan ilmiah, komitmen jangka panjang, kerjasam tim, perbaikan sistem secara berkesinambungan, pendidikan dan pelatihan, kebebasan yang terkendali, kesatuan tujuan serta adanya keterlibatan dan pemberdayaan karyawan. Dalam penelitian ini, peneliti fokus pada 3 indikator *Total Quality Management* (TQM) yaitu, perbaikan sistem secara berkesinambungan, pendidikan dan pelatihan serta keterlibatan dan pemberdayaan karyawan.

Perkembangan produktivitas dapat dilihat dari perkembangan karyawan. Produktivitas merupakan perbandingan antara hasil kerja seorang tenaga kerja dengan satuan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan suatu produk (Sritomo, 2003). Terkait dengan produktivitas yang baik, maka manajemen perlu memperhatikan faktor-faktor apa saja yang dapat meningkatkan dan mempertahankan produktivitas karyawan.

Atas dasar latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian agar dapat mengetahui pengaruh **“Perbaikan Sistem Secara Berkesinambungan, Pendidikan dan Pelatihan, Keterlibatan dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja**

Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Pagar”.

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh perbaikan sistem secara berkesinambungan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PTPN V kebun Sei Pagar ?
2. Bagaimana pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PTPN V kebun Sei Pagar ?
3. Bagaimana pengaruh keterlibatan dan pemberdayaan karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PTPN V kebun Sei Pagar ?

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah :

- 1) Untuk mengetahui pengaruh perbaikan sistem secara berkesinambungan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PTPN V kebun Sei Pagar.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PTPN V kebun Sei Pagar.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh keterlibatan dan pemberdayaan karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PTPN V kebun Sei Pagar.

TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Total Quality Management (TQM)

Total Quality Management (TQM) sendiri ialah mampu mengatur segala manajemen pada suatu perusahaan yang memberikan nilai mutu pada setiap bidang, dan melibatkan seluruh karyawan yang ada ada

perusahaan tersebut dengan tujuan memberikan nilai positif dengan memaksimalkan daya saing perusahaan melalui perbaikan jasa atau produk yang dijual guna untuk membuat pelanggannya merasakan puas (A. Nasution, 2016). Sedangkan menurut Tjiptono dan Diana (2001) *Total Quality Management (TQM)* adalah suatu pendekatan dalam menjalankan usaha untuk mencoba memaksimalkan daya saing organisasi melalui perbaikan terus menerus atas jasa, produk, proses dan lingkungannya.

Perbaikan Sistem Secara Berkesinambungan

Perbaikan sistem secara berkesinambungan merupakan hal yang fundamental dalam Total Quality Management (TQM), karena setiap produk atau jasa dihasilkan oleh proses tertentu dalam sistem atau lingkungan, sehingga perlu menerapkan perbaikan berkesinambungan baik terhadap proses penciptaan produk atau jasa maupun orang yang melaksanakannya agar kualitas yang dihasilkan dapat makin meningkat. Proses ini hanya dapat berhasil dengan baik apabila disertai dengan usaha sumber daya manusia yang tepat. Faktor manusia merupakan dimensi yang terpenting dalam perbaikan kualitas dan produktivitas (Tjiptono, 2014). Pelaksanaan perbaikan berkesinambungan meliputi : penentuan masalah dan pemecahan yang memungkinkan, pemilihan dan implementasi pemecahan yang paling efektif dan efisien, evaluasi ulang standarisasi, dan pengulangan proses (Tjiptono, 2014).

Pendidikan Dan Pelatihan

Rivai (2014) mengemukakan bahwa pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya. Pelatihan merupakan bagian dari pendidikan, yang mana pendidikan lebih bersifat filosofis an teoritis. Walaupun demikian pendidikan dan pelatihan memiliki tujuan yang sama, yaitu pembelajaran (Tjiptono dan Diana, 2003).

Keterlibatan dan Pemberdayaan Karyawan

Pelibatan dan pemberdayaan karyawan atau pemberian wewenang merupakan dua hal yang saling berkaitan namun memiliki konsep yang berbeda. Pelibatan dan pemberian wewenang karyawan total berarti menggabungkan karyawan dalam proses berpikir suatu organisasi mengenai hal-hal yang terjadi (Goetsch dan Davis, 2002). Pelibatan karyawan adalah suatu proses untuk mengikutsertakan para karyawan pada semua level organisasi dalam pembuatan keputusan dan pemecahan masalah. Pemberdayaan dapat diartikan sebagai pelibatan karyawan yang benar-benar (signifikan).

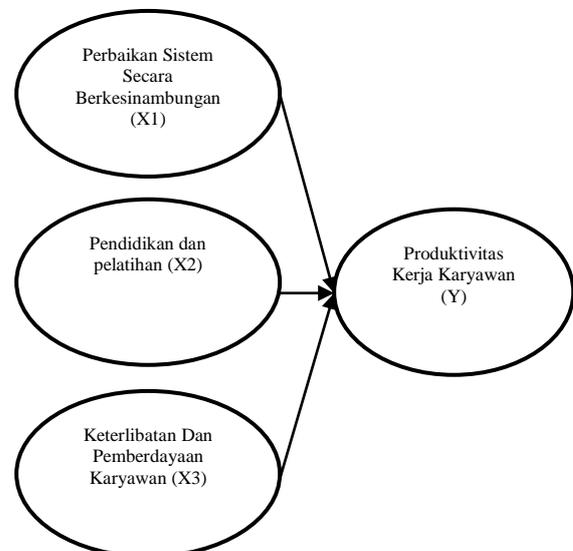
Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas adalah ukuran sampai sejauh mana sebuah kegiatan mampu mencapai target kuantitas

dan kualitas yang telah ditetapkan (Sule dan Kurniawan, 2009). Produktivitas adalah sikap mental patriotik yang memandang hari depan secara optimis dengan berakar pada keyakinan diri bahwa kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini (Idin, 2017). Produktivitas dalam tenaga kerja akan sangat berpengaruh terhadap besarnya keuntungan dan kerugian suatu industri. Kenyataan pelaksanaan di lapangan, hal tersebut dapat terjadi karena tenaga kerja yang kurang efektif di dalam pekerjaannya (Mayasari,et., al, 2016). Menurut Simanjuntak dalam Idin (2017) beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja terdiri atas beberapa bagian, yakni : pendidikan, keterampilan, kesehatan, jenis kelamin dan usia. Turunnya produktivitas kerja karyawan dan berakibat pada turunnya produktivitas perusahaan.

Kerangka Pemikiran

Gambar 1 Kerangka Pemikiran



Hipotesis Penelitian

- H1 : Diduga perbaikan sistem secara berkesinambungan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PTPN V Sei Pagar
- H2 : Diduga pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PTPN V Sei Pagar
- H3 : Diduga keterlibatan dan pemberdayaan karyawan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PTPN V Sei Pagar.

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di sebuah perusahaan swasta yang bergerak di bidang pengolahan minyak kelapa sawit yang bernama PT. Perkebunan Nusantara V Sei Pagar yang beralamat di Desa Hang Tuah, Kecamatan Perhentian Raja, Kabupaten Kampar, Provinsi Riau.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan departemen pabrik PT. Kimia Tirta Utama. Sampel berjumlah 138 orang.

Pengujian Analisis Data

- a). Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2005). Kuesioner dapat dinyatakan valid jika *correct tem-total correlation* memiliki nilai kritis $> 0,3$ atau 30%.

Dengan demikian maka item yang memiliki korelasi $> 30\%$ dikategorikan valid, sedangkan item yang memiliki korelasi $< 30\%$ dikategorikan tidak valid dan akan disisihkan dari analisis selanjutnya

- b). Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Keandalan berkaitan dengan estimasi sejauh mana alat ukur apabila dilihat dari stabilitas atau konsistensi internal dari jawaban atau pertanyaan jika pengamatan dilakukan secara berulang. Kuesioner dikatakan handal (*reliable*) jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2005). Disini pengukuran hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach's Alpha (a). Suatu variabel dikatakan Reliabilitas jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$ (Nunnally dalam Nursiah, 2010).

Normalitas

Tujuan uji normalitas ini adalah untuk memeriksa atau mengetahui apakah data populasi berdistribusi normal. Menurut Priyanto (2009) pedoman dalam pengambilan keputusan dengan menggunakan uji Kolmogorov Smirnov adalah jika nilai Sig. atau nilai probabilitas (p) lebih kecil dari 0,05 disimpulkan populasi tidak berdistribusi normal. Jika nilai Sig. lebih besar dari 0,05 populasi berdistribusi normal.

Multikolinieritas

Terjadi korelasi linier yang mendekati sempurna antar lebih dari dua variabel bebas. Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi yang terbentuk ada korelasi yang tinggi atau sempurna diantara variabel bebas maka model regresi tersebut dinyatakan mengandung gejala multikolinier.

Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana variabel pada model regresi tidak sama (konstan). Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya heteroskedastisitas melainkan homoskedastisitas. Dalam uji heteroskedastisitas, selain dengan melihat pada Scatter Plot, ada beberapa metode statistik yang dapat digunakan untuk uji heteroskedastisitas, seperti uji Glejser.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah alat analisis yang dipergunakan untuk mengukur pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentase sumbangan pengaruh variabel independen secara bersama-sama

terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0-1.

Uji F

Uji pengaruh simultan digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel independen (Ghozali, 2006). Hasil F-test menunjukkan variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen jika F-hitung lebih besar dari F-tabel.

Uji t

Uji T digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y secara parsial atau dapat dikatakan Uji T pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Tabel 2 Hasil Uji Validitas

| Variabel | Pernyataan | r_{hitung} | r_{tabel} | Ket |
|--|------------|--------------|-------------|-------|
| Perbaikan Sistem Secara Berkesinambungan | X1.1 | 0,831 | 0,1672 | Valid |
| | X1.2 | 0,846 | 0,1672 | Valid |
| Pendidikan dan Pelatihan | X1.3 | 0,875 | 0,1672 | Valid |
| | X2.1 | 0,843 | 0,1672 | Valid |
| | X2.2 | 0,820 | 0,1672 | Valid |
| Keterlibatan dan Pemberdayaan Karyawan | X2.3 | 0,847 | 0,1672 | Valid |
| | X3.1 | 0,825 | 0,1672 | Valid |
| | X3.2 | 0,778 | 0,1672 | Valid |
| Produktivitas Kerja Karyawan | X3.3 | 0,807 | 0,1672 | Valid |
| | Y1 | 0,832 | 0,1672 | Valid |
| | Y2 | 0,837 | 0,1672 | Valid |
| | Y3 | 0,865 | 0,1672 | Valid |
| | Y4 | 0,837 | 0,1672 | Valid |

Sumber : Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel dapat dilihat bahwa seluruh item pernyataan dinyatakan valid, hal ini ditunjukkan dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}(0,1672)$.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Cronbach Alpha | Kriteria | Keterangan |
|---|----------------|----------|------------|
| Perbaikan sistem secara berkesinambungan (X1) | 0,808 | 0,6 | Reliabel |
| Pendidikan Dan Pelatihan (X2) | 0,841 | 0,60 | Reliabel |
| Keterlibatan Dan Pemberdayaan Aryawan (X3) | 0,823 | 0,60 | Reliabel |
| Produktivitas Kerja Karyawan (Y) | 0,845 | 0,60 | Reliabel |

Sumber : Data Olahan, 2021

Hasil pengujian reliabilitas yang disajikan pada tabel menunjukkan tidak ada koefisien *cronbach alpha* dari masing-masing variabel yang kurang dari 0,60 sehingga instrument tersebut reliabel untuk digunakan.

3. Uji Normalitas

Tabel 4 Hasil Uji Normalitas

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | |
|------------------------------------|-------------------|-------------------------|
| | | Unstandardized Residual |
| N | | 138 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | 0,0000000 |
| | Std. Deviation | 1,53289341 |
| Most Extreme Differences | Absolute Positive | 0,059 |
| | Negative | -0,036 |
| Test Statistic | | 0,059 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | 0,200 ^{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 : Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam model regresi pada penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas.

4. Uji Multikolinieritas

Tabel 5 Hasil Uji Multikolinieritas

| Coefficients ^a | | | |
|---------------------------|--|-------------------------|-------|
| Model | | Collinearity Statistics | |
| | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | | |
| | Perbaikan Sistem Secara Berkesinambungan | 0,511 | 1,958 |
| | Pendidikan dan Pelatihan | 0,773 | 1,294 |
| | Keterlibatan dan Pemberdayaan Karyawan | 0,582 | 1,719 |

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Sumber : Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* pada variabel perbaikan sistem secara berkesinambungan sebesar 0,511 dan nilai VIF sebesar 1,958, nilai *tolerance* pada variabel pendidikan dan pelatihan sebesar 0,773 dengan nilai VIF sebesar 1,294, nilai *tolerance* pada variabel keterlibatan dan pemberdayaan karyawan sebesar 0,582 dan nilai VIF sebesar 1,719. Nilai *tolerance* yang diperoleh pada masing-masing variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF yang diperoleh lebih kecil dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi yang digunakan.

5. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6 Hasil Uji Heteroskedastisitas

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|--|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|-------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | | | |
| 1 | (Constant) | 2,571 | ,321 | | 8,010 | 0,000 |
| | Perbaikan Sistem Secara Berkesinambungan | -0,058 | ,035 | -0,186 | -1,645 | 0,102 |
| | Pendidikan dan Pelatihan | -0,029 | ,027 | -0,099 | -1,075 | 0,284 |
| | Keterlibatan dan Pemberdayaan Karyawan | -0,051 | ,036 | -0,149 | -1,405 | 0,162 |

a. Dependent Variable: abs1

Sumber : Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel diatas, diketahui nilai signifikan (Sig) pada variabel perbaikan sistem secara berkesinambungan sebesar 0,102, variabel pendidikan dan pelatihan sebesar 0,284 dan variabel keterlibatan dan pemberdayaan karyawan sebesar 0,162. Nilai Signifikan masing-masing variabel > 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi yang digunakan.

6. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 7 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|--|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 3,834 | 0,564 | | 6,804 | 0,000 |
| | Perbaikan Sistem Secara Berkesinambungan | 0,508 | 0,062 | 0,458 | 8,257 | 0,000 |
| | Pendidikan dan Pelatihan | 0,339 | 0,047 | 0,326 | 7,224 | 0,000 |
| | Keterlibatan dan Pemberdayaan Karyawan | 0,362 | 0,063 | 0,298 | 5,719 | 0,000 |

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Sumber : Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel di atas, persamaan regresi yang dihasilkan adalah sebagai berikut:

$$Y = 3,834 + 0,508 X_1 + 0,339 X_2 + 0,362 X_3 + e$$

7. Koefisien Determinasi

Tabel 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi

| Model Summary | | | | |
|---------------|--------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | 0,888 ^a | 0,789 | 0,784 | 1,550 |

a. Predictors: (Constant), Keterlibatan dan Pemberdayaan Karyawan, Pendidikan dan Pelatihan, Perbaikan Sistem Secara Berkesinambungan

Sumber : Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel diatas, diketahui nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,784 artinya bahwa pengaruh variabel perbaikan sistem secara berkesinambungan, pendidikan dan pelatihan serta keterlibatan dan pemberdayaan karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Sei Pagar sebesar 78,4% dan sisanya yaitu sebesar 21,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

8. Uji F

Tabel 9 Hasil Uji F

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|----------------|----------|-------------|---------|---------|--------------------|
| Model | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. | |
| 1 | Regression | 1204,061 | 3 | 401,354 | 167,066 | 0,000 ^b |
| | Residual | 321,917 | 134 | 2,402 | | |
| | Total | 1525,978 | 137 | | | |

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Keterlibatan dan Pemberdayaan Karyawan, Pendidikan dan Pelatihan, Perbaikan Sistem Secara Berkesinambungan

Sumber : Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara perbaikan sistem secara berkesinambungan, pendidikan dan pelatihan serta keterlibatan dan pemberdayaan perempuan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Sei Pagar karena nilai Fhitung (167,06) > F tabel (2,67) dan nilai signifikan (Sig) 0,000 < 0,05.

9. Uji t

Tabel 10 Hasil Uji t

| Coefficients ^a | | | T | Sig. |
|---------------------------|--|--|-------|-------|
| Model | | | | |
| 1 | (Constant) | | 6,804 | 0,000 |
| | Perbaikan Sistem Secara Berkesinambungan | | 8,257 | 0,000 |
| | Pendidikan dan Pelatihan | | 7,224 | 0,000 |
| | Keterlibatan dan Pemberdayaan Karyawan | | 5,719 | 0,000 |

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Sumber : Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai t hitung sebesar 8,257 > t tabel 1,977 dengan nilai signifikan (Sig) 0,000 < 0,05, maka H_0 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa perbaikan sistem secara berkesinambungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Sei Pagar.

Pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Sei Pagar dengan nilai t hitung sebesar 7,224 > t tabel 1,977 dengan nilai signifikan (Sig) 0,000 < 0,05, maka H_0 diterima.

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai t hitung sebesar 5,719 > t tabel 1,977 dengan nilai signifikan (Sig) 0,000 < 0,05, maka H_0 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa keterlibatan dan pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Sei Pagar.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Perbaikan Sistem Secara Berkesinambungan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa perbaikan sistem secara berkesinambungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini berarti semakin baik perbaikan sistem yang dilakukan perusahaan secara terus-menerus maka akan semakin baik pula produktivitas karyawan yang

dihasilkan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Afriyanto (2010) menemukan bahwa perbaikan sistem secara berkesinambungan secara partial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lamato, dkk (2017) yang menyatakan bahwa perbaikan secara berkesinambungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik pendidikan dan pelatihan yang diberikan perusahaan kepada karyawan, maka produktivitas kerja yang dihasilkan akan semakin meningkat pula. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Payapo (2016) dan Anisa (2014) yang menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Keterlibatan dan Pemberdayaan Karyawan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa keterlibatan dan pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi keterlibatan dan pemberdayaan yang diberikan

kepada karyawan maka akan semakin tinggi pula produktivitas kerja yang dihasilkan. Keterlibatan karyawan merupakan proses mengikut sertakan karyawan dalam proses pengambilan keputusan, pembuatan kebijakan dan pemecahan masalah. Dalam melibatkan karyawan maka perlu dilakukan pemberdayaan terhadap karyawan terlebih dahulu, tanpa adanya pemberdayaan maka proses pelibatan karyawan tidak efektif. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Marwan, dkk (2020) yang menyatakan bahwa keterlibatan dan pemberdayaan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan perbaikan sistem secara berkesinambungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Sei Pagar, semakin baik perbaikan sistem yang dilakukan maka produktivitas kerja yang dihasilkan akan semakin meningkat.
2. Hasil penelitian menunjukkan pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Sei Pagar, semakin baik pendidikan dan pelatihan yang diberikan kepada karyawan

maka akan semakin baik pula produktivitas kerja yang dihasilkan.

3. Hasil penelitian menunjukkan keterlibatan dan pemberdayaan karyawan berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Sei Pagar, hal ini berarti semakin besar keterlibatan dan pemberdayaan terhadap karyawan maka akan semakin tinggi produktivitas kerja yang dihasilkan.

Saran

Adapun saran yang dapat diusulkan untuk perbaikan dalam penelitian selanjutnya sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan
 - a. Pihak perusahaan diharapkan mampu meningkatkan sistem kerja yang ada dengan secara terus menerus melakukan perbaikan sistem kerja agar karyawan dapat bekerja secara maksimal dan mengurangi adanya resiko kendala yang akan dihadapi oleh karyawan.
 - b. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan kepada karyawan sebaiknya harus sesuai dengan posisi pekerjaan yang ada. Pelatihan yang diberikan sebaiknya harus tepat sasaran dan tepat guna agar pekerjaan yang dilakukan dapat berjalan dengan efektif dan efisien.
 - c. Dalam pengambilan keputusan, kebijakan dan pemecahan masalah yang terjadi dalam perusahaan sebaiknya lebih banyak melibatkan karyawan, dan didukung dengan pemberdayaan yang baik terhadap sumber daya manusia

yang ada. Dengan demikian diharapkan karyawan dapat memiliki kemampuan yang baik dalam mencari solusi ketika terlibat dalam suatu permasalahan dalam bekerja.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas cakupan dalam penelitian yang akan dilakukan, tidak hanya terbatas pada variabel yang terdapat dalam penelitian ini namun juga menambah variabel lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Gasperz, V. 2005. *Total Quality Management (TQM)*. Edisi Keempat, Jakarta : Percetakan PT SUN.
- Goetsch, D.L. & Davis, S. 2010. *Quality Management For Organizational Excellence: Introduction to Total Quality*. NJ: Printice Hall International, Inc.
- Hastuti, S. 2009. Kinerja Manajerial : Hasil Kerjasama Tim Dan Perbaikan Berkesinambungan. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*. Vol. 9 (1).
- Ilmansyah, H. 2016. *Hubungan Antara Total Quality Management dengan Produktivitas Kerja* .(Online), (eprints.perbanas.ac.id diakses 15 September 2016)
- Lumangkun, Jeane Beatrix dan Titik Mildawati. 2016. *Pengaruh Penerapan Tqm Dan Tingkat Formalitas Evaluasi Kinerja Terhadap Produktivitas Karyawan*. *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi*. Vol.6 No.1.
- Mauled Mulyono. 2004. *Penerapan Produktivitas dalam Organisasi*. Jakarta PT.Bumi Aksara dan UI Press.
- Melissa, P.R., 2009. *Pengaruh Penerapan TQM Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Giant Hypermart Botani Square Bogor*. Tugas Akhir. Institut Pertanian Bogor. Bogor.
- Octaviana, Juaniva. 2018. *Pengaruh Penerapan Total Quality Management Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Giant Ekstra Mega Bekasi*, *Jurnal Ilmiah Buletin Ekonomi* Vol : 22. No 2,
- Pravitasari, P. D. *Pengaruh Total Quality Management Terhadap Efisiensi Dan Produktivitas Kinerja Karyawan Pada Pabrik Gula Pesantren Kediri*. Artikel Ilmiah.
- Putriama, J., Ekawati, R., Dan Arina, F. 2013. *Pengaruh Penerapan Total Quality Management Melalui Produktivitas Karyawan Terhadap Kinerja Perusahaan Dengan Metode Struktural Equation Modeling*. *Jurnal Teknik Industri*. 1 (3):251-257.
- Rivai, Veithzal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Cetakan Pertama. Jakarta : Murai Kencana.

- Tjiptono, Fandy dan Anastasia Diana. 2009. *Total Quality Management*, Edisi Revisi. Yogyakarta: Andi.
- Widarini, Istanti Bayu. 2009. *Pengaruh Pelaksanaan Total Quality Management Terhadap Produktivitas PT. Hanil Indonesia Kabupaten Boyolali Tahun 2009*. Skripsi. Universitas Sebelas Maret. Surakarta.
- Yuwono, Rendy dan Endang Dwi Retnani. 2017. *Pengaruh Penerapan Total Quality Management dan Sistem Penghargaan Terhadap Peningkatan Produktivitas*. Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi. Vol.6 No.4.