

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI  
PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA PEMANEN TEH PTPN  
IV TOBASARI  
(Desa Sarimantin Kecamatan Pematang Sidamanik Kabupaten  
Simalungun)**

**SKRIPSI**

**OLEH :**

**SUHARDI M. SITANGGANG**

**158220042**



**PROGRAM STUDI AGRIBISNIS  
FAKULTAS PERTANIAN  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2023**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 17/7/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)17/7/23

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI  
PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA PEMANEN TEH  
PTPN IV TOBASARI  
(Desa Sarimantin Kecamatan Pematang Sidamanik Kabupaten  
Simalungun)**

**SKRIPSI**

**OLEH**

**SUHARDI M. SITANGGANG**

**158220042**

*Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk  
Menyelesaikan program Sarjana di Fakultas Pertanian  
Universitas Medan Area*

**PROGRAM STUDI AGRIBISNIS  
FAKULTAS PERTANIAN  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
2023**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 17/7/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)17/7/23

HALAMAN PENGESAHAN

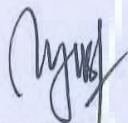
Judul Skripsi : FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI  
PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA PEMANEN TEH PTPN  
IV TOBASARI DI DESA SARIMANTIN KECAMATAN  
PAMATANG SIDAMANIK KABUPATEN SIMALUNGUN.

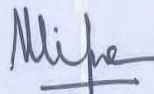
Nama : SUHARDI M.SITANGGANG

NPM : 158220042

Fakultas : PERTANIAN


Disetujui Oleh  
Komisaris Pembimbing

  
(Prof. Dr. Ir.Hj. Yusniar Lubis, MMA)  
Pembimbing I

  
(Mitra Musika Lubis, SP, M.Si)  
Pembimbing II

Diketahui oleh :

  
  
Dr. Ir. Zuhri Noer, MP  
Dekan Fakultas Pertanian

  
Marizha Nurcahyani, S.ST, M.Sc  
Ketua Program Studi

Tanggal Lulus : 27 Desember 2022

#### HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 10 Desember 2023  
  
METERA TEMPEL  
FAKX308668879  
Sitanggang  
158220042

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SIKRIPSI  
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademi universitas medan area, saya yang bertanda tangan  
dibawah ini:

Nama : Suhardi M. Sitanggang

NPM : 158220042

Program Studi : Agribisnis

Fakultas : Pertanian

Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Non Eksklusif (NonExclusive Royalty – Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul “Faktor- faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Pemanen Teh PTPN IV Tobasari Di Desa Sarimantin Kecamatan Pamatang Sidamanik Kabupaten Simalungun.” Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan hak bebas royalti noneklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengolah dalam bentuk pangkalan data (data base), merawat dan mempublikasikan Skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan

Pada tanggal 10 Desember, 2023

Yang menyatakan

Suhardi M. Sitanggang

## Abstrak

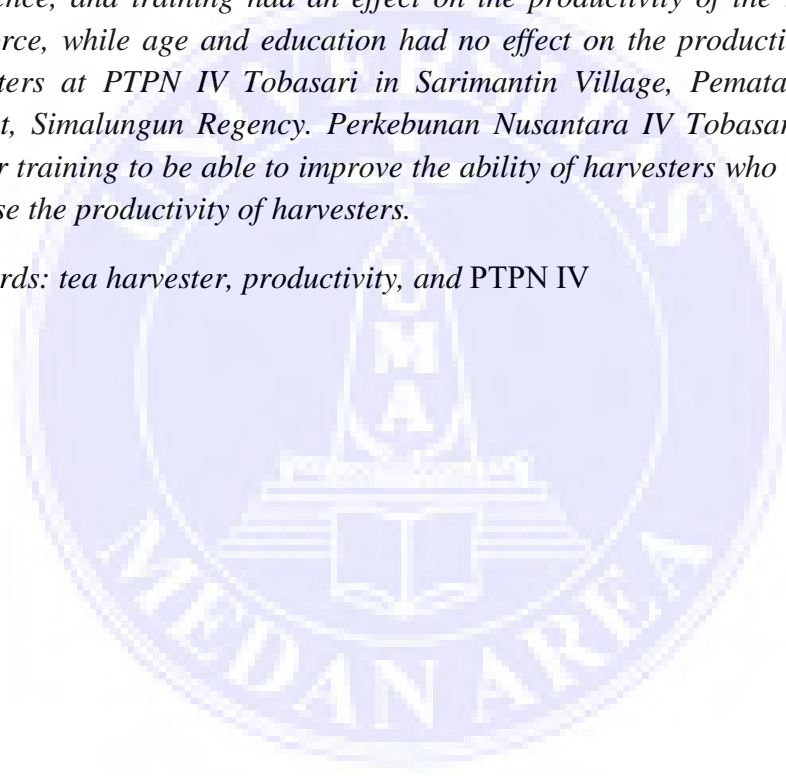
Tanaman perkebunan di Indonesia banyak di dominasi oleh salah satunya adalah teh. Komoditas teh memiliki peranan penting dalam perekonomian nasional yaitu sebagai sumber pendapatan petani, penyerapan tenaga kerja, sumber devisa negara, mendorong agroindustri pengembangan wilayah dan pelestarian lingkungan. PTPN IV menempatkan areal perkebunan dan pengolahan komoditi teh di daerah Kabupaten Simalungun. Hal ini disebabkan karena Kabupaten Simalungun terletak di daerah dataran tinggi, dimana tanaman teh tumbuh cukup subur di daerah ini. Oleh karena itu peneliti ingin mengkaji lebih mendalam dengan judul faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja pemanen teh PTPN IV Tobasari Desa Sarimantin Kecamatan Pematang Sidamanik Kabupaten Simalungun. Hasil penelitian didapatkan bahwa upah, pengalaman, dan pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja pemanen teh, sedangkan umur dan pendidikan tidak berpengaruh terhadap produktivitas pemanen teh di PTPN IV Tobasari di Desa Sarimantin, Kecamatan Pematang Sidamanik Kabupaten Simalungun. Perkebunan Nusantara IV Tobasari dapat memberikan pelatihan secara berkala untuk dapat meningkatkan kemampuan pekerja pemanen teh yang akan mampu meningkatkan produktivitas pemanen.

***Kata Kunci: pemanen teh, produktivitas, dan PTPN IV***

## ABSTRACT

*Many plantation crops in Indonesia are dominated by one of them is tea. The tea commodity has an important role in the national economy, namely as a source of income for farmers, employment, a source of foreign exchange, encouraging agro-industry for regional development and environmental preservation. PTPN IV locates the plantation area and processing of tea commodities in the Simalungun Regency area. This is because Simalungun Regency is located in a highland area, where plants grow quite fertile in this area. Therefore the researcher wants to examine in more depth with the title the factors that influence the labor productivity of PTPN IV Tobasari tea harvesters, Sarimantin Village, Pematang Sidamanik District, Simalungun Regency. The results showed that wages, experience, and training had an effect on the productivity of the tea harvesting workforce, while age and education had no effect on the productivity of the tea harvesters at PTPN IV Tobasari in Sarimantin Village, Pematang Sidamanik District, Simalungun Regency. Perkebunan Nusantara IV Tobasari can provide regular training to be able to improve the ability of harvesters who will be able to increase the productivity of harvesters.*

*Keywords: tea harvester, productivity, and PTPN IV*



## RIWAYAT HIDUP

Penulis memiliki nama lengkap Suhardi M. Sitanggang lahir pada tanggal 25 Agustus 1996 di Desa Rumaholi yang merupakan anak ke 1 (satu) dari 5 (lima) bersaudara dari pasangan Bapak Impol Sitanggang dan Ibu Naitta Naibaho yang bertempat tinggal di Desa Rumaholi Kecamatan Pangururan Kabupaten Samosir. Penulis memiliki 3(tiga) adik laki-laki dan 1 (satu) adik Perempuan.

Penulis mengawali pendidikan di bangku Sekolah Dasar Negeri (SDN) 177682 Jungak tahun selesai pada tahun 2008, melanjutkan pendidikan di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 2 Pangururan selesai pada tahun 2011 dan melanjutkan pendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA) Swasta Karya Jaya Pangururan selesai pada tahun 2014. Setelah Itu Penulis melanjutkan pendidikan kejenjang perguruan tinggi yang ada di Sumatera Utara yang berada di Kota Medan yaitu di Universitas Medan Area (UMA) kampus 1 Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate, Fakultas Pertanian dengan Program Studi Agribisnis.

Selama mengikuti perkuliahan di Universitas Medan Area (UMA) penulis mengikuti Program Pengenalan Kampus (PKKMB) selama 3 hari, dan masuk diberbagai organisasi di kampus seperti UKM- MAPALA UMA (MPA). Selama mengikuti Perkuliahan di Fakultas Pertanian banyak sekali yang sudah diikuti berbagai kegiatan seperti Praktek langsung ke lapangan seperti mata kuliah Perkebunan, Holtikultura, Ilmu Tanah dan lain sebagainya. Kemudian tepat pada tanggal 10 Agustus sampai 12 September 2020 penulis menjalani kegiatan Praktek Kerja Lapangan (PKL) di Kelompok Tani Sari Tani Desa Ujung teran Kabupaten Langkat.



Penulis menyadari bahwa Skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif guna penyempurnaan Skripsi ini. Akhir kata penulis mengucapkan terimakasih dan semoga Skripsi ini bermanfaat bagi pihak yang membutuhkan.



## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis sampaikan kepada Tuhan yang Maha Esa, atas kasih dan karunianya yang telah diberikan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan penelitian ini yang berjudul **“Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Pemanen Teh Perkebunan Nusantara IV Tobasari Desa Sarimantin Kecamatan Pematang Sidamanik Kabupaten Simalungun”**

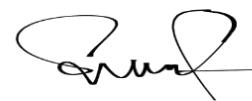
Penulisan skripsi ini dilakukan untuk memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pertanian di Fakultas Pertanian Universitas Medan Area Tahun 2021/2022. Penulis telah banyak menerima bimbingan, saran, motivasi dan doa dari berbagai pihak selama penelitian ini. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan terimakasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan dan bimbingan, yaitu kepada :

1. Bapak Dr. Ir. Zulheri Noer, MP selaku Dekan Fakultas Pertanian Universitas Medan Area.
2. Bapak Ifan Aulia Chandra, SP, M.Biotek selaku Wakil Dekan Bidang Akademik.
3. Ibu Indah Apriliya, SP, M.Si selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan Fakultas Pertanian Universitas Medan Area.
4. Ibu Marizha Nurcahyani, S.ST, M.Sc selaku Ketua Program Studi Agribisnis Fakultas Pertanian Universitas Medan Area.
5. Ibu Prof. Dr. Ir. Hj. Yusniar Lubis, MMA, selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pemikiran dalam membantu penulis untuk menyelesaikan penelitian ini.

6. Ibu Mitra Musika Lubis, SP, M.Si, selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pemikiran dalam membantu penulis untuk menyelesaikan penelitian ini.
7. Kedua Orang Tua penulis, Ayahanda Impol Sitanggang dan Ibunda tercinta Naitta Naibaho, yang telah memberikan Doa yang selalu mengiring langkah penulis, yang selalu memberi nasehat, semangat dan kasih sayang yang luar biasa kepada penulis, penulis berharap dapat menjadi anak yang dapat dibanggakan Ayahanda dan Ibunda dan saudara-saudari penulis Tommy Sitanggang, Bataris Sitanggang, Kevin Sitanggang dan Natasia Sitanggang yang telah memberikan Doa, Semangat dan dukungan yang luar biasa kepada penulis.
8. Seluruh Teman-teman seperjuangan di Fakultas Pertanian dan terkhusus Sahabat UKM MAPALA UMA yang sudah membantu, mendoakan dan selalu memberikan dukungan dan semangat kepada penulis.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan dikarenakan keterbatasan waktu, fasilitas dan pengetahuan penulis. Oleh karena itu, penulis sangat menghargai kritik dan saran yang membangun untuk menyempurnakan skripsi ini. Dan semoga ini dapat bermanfaat.

Medan, Januari 2023



Penulis

## DAFTAR ISI

### Halaman

<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	Error! Bookmark not defined.
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....	Error! Bookmark not defined.
<b>HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI</b> .	Error! Bookmark not defined.
<b>Abstrak</b> .....	Error! Bookmark not defined.
<b>ABSTRACT</b> .....	vi
<b>RIWAYAT HIDUP</b> .....	vii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	ix
<b>DAFTAR ISI</b> .....	1
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	3
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	4
<b>I. PENDAHULUAN</b> .....	5
1.1. Latar belakang .....	5
1.2. Perumusan Masalah.....	12
1.3. Tujuan Penelitian.....	13
1.4. Kerangka Pemikiran .....	14
1.5. Hipotesis Penelitian .....	15
<b>II. TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	17
2.1. Landasan Teori.....	17
2.1.1. Produktivitas tenaga kerja .....	17
2.1.2. Upah.....	20
2.1.3. Pengalaman Kerja .....	21
2.1.4. Usia .....	22
2.1.5. Pelatihan .....	22
2.1.6. Pendidikan .....	23
2.2 Hubungan Upah Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja.....	24
2.3 Hubungan antara Pengalaman Kerja dengan Produktivitas Tenaga Kerja .....	25
2.4 Hubungan antara Usia dengan Produktivitas Tenaga Kerja .....	25
2.5 Hubungan antara Pelatihan dengan Produktivitas Tenaga Kerja.....	25
2.6 Hubungan Antara Pendidikan Dengan Produktivitas Tenaga Kerja .....	26
2.7 Penelitian Terdahulu.....	26

<b>III. METODOLOGI PENELITIAN.....</b>	<b>31</b>
3.1. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	31
3.2. Populasi dan Sampel.....	31
3.2.1. Populasi.....	31
3.2.2 Sampel .....	31
3.3. Metode Penelitian.....	32
3.4. Teknik Pengumpulan Data.....	32
3.5. Definisi Operasional Variabel.....	33
3.1. Skala Likert.....	34
<b>IV. GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN.....</b>	<b>41</b>
4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	41
4.2. Gambaran Umum PTPN IV .....	42
4.3. Karakteristik Responden.....	43
4.3.1. Jenis Kelamin .....	43
4.3.2 Usia .....	44
4.3.3. Gambaran Keadaan Tingkat Pendidikan.....	45
<b>V. HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>47</b>
5.1. Hasil Penelitian .....	47
5.1.1. Produktivitas Kerja (Y).....	47
5.1.2. Upah (X1).....	48
5.1.3. Pengalaman (X2).....	48
5.1.4. Umur (X3).....	49
5.1.5. Pelatihan (X4).....	50
5.1.6. Pendidikan (X5).....	51
5.2. Pembahasan.....	51
5.2.1. Pengaruh Upah Terhadap Produktivitas Kerja .....	52
5.2.2. Pengaruh Pengalaman Terhadap Produktivitas Kerja .....	54
5.2.3. Pengaruh Umur Terhadap Produktivitas Kerja.....	55
5.2.4. Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja .....	56
5.2.5. Pengaruh Pendidikan Terhadap Produktivitas Kerja .....	58
<b>VI. KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>59</b>
6.1. Kesimpulan .....	59
6.2. Saran .....	59
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>60</b>

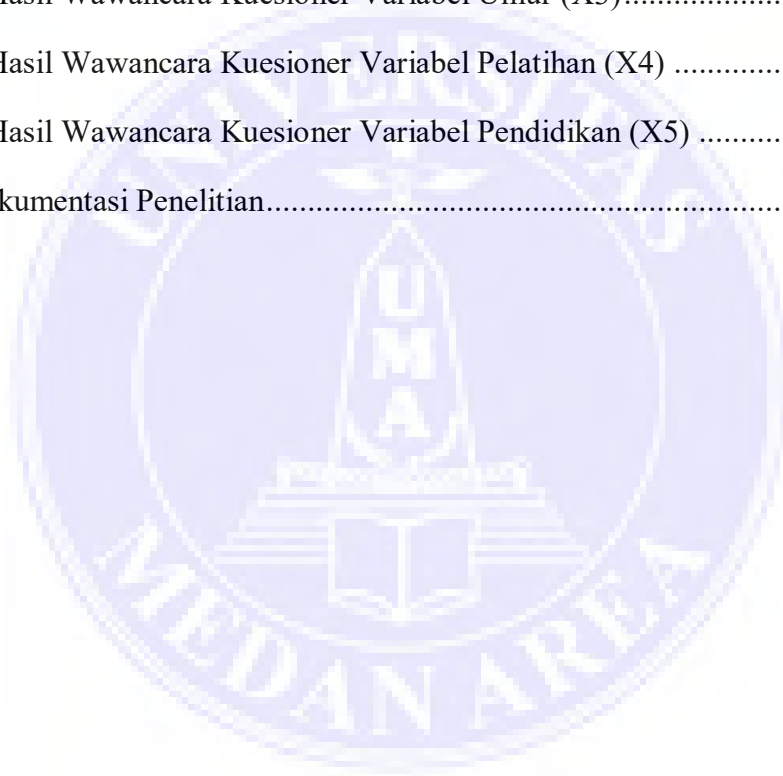
LAMPIRAN .....63

DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
1. Luas Tanaman Teh Perkebunan Nusantara IV Tobasari Kabupaten Simalungun Tahun 2017-2020.....	7
2. Jumlah Pemanen Teh di PT. Perkebunan Nusantara IV Tobasari Desa Sarimantin Kecamatan Pematang Sidamanik .....	8
3. Skala Likert Menggunakan 5 Tingkatan Jawaban.....	38
4. Sampel Pemanen Teh Berdasarkan Jenis Kelamin.....	43
5. Sampel Pemanen Teh Berdasarkan Usia .....	44
6. Sampel Pemanen Teh Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	45
7. Karakteristik Berdasarkan Skor Produktivitas (Y).....	47
8. Karakteristik Berdasarkan Skor Upah (X1) .....	48
9. Karakteristik Berdasarkan Skor Pengalaman (X2).....	48
10. Karakteristik Berdasarkan Skor Umur (X3).....	49
11. Karakteristik Berdasarkan Skor Pelatihan (X4) .....	50
12. Karakteristik Berdasarkan Skor Pendidikan (X5) .....	51

## DAFTAR LAMPIRAN

	<b>Halaman</b>
1. Kuesioner Peneltiian .....	64
2. Karakteristik Responden .....	69
3. Hasil Wawancara Kuesioner Variabel Produktivitas Kerja (Y).....	70
4. Hasil Wawancara Kuesioner Variabel Upah (X1) .....	71
5. Hasil Wawancara Kuesioner Variabel Pengalaman (X2).....	72
6. Hasil Wawancara Kuesioner Variabel Umur (X3).....	73
7. Hasil Wawancara Kuesioner Variabel Pelatihan (X4) .....	74
8. Hasil Wawancara Kuesioner Variabel Pendidikan (X5) .....	75
11. Dokumentasi Penelitian.....	76



## I. PENDAHULUAN

### 1.1. Latar belakang

Indonesia adalah negara agraris terbesar didunia yang mempunyai lahan begitu luas dan banyak keanekaragaman hayatinya. Karena Indonesia termasuk negara agraris, maka kebanyakan masyarakat Indonesia menggantungkan hidupnya sebagai petani. Sektor pertanian di Indonesia mempunyai peranan yang sangat besar dan penting dalam perekonomian. Kemajuan pertanian di Indonesia tak lepas dari peran serta para petani dan para pemuda yang terus berinovasi dalam mengembangkan ilmu pengetahuan tentang dunia pertanian. Pertanian adalah suatu proses produksi yang menghasilkan bahan pangan, ternak, pertumbuhan tanaman dengan memanfaatkan segala sumber daya alam yang dimiliki. Selain sektor pertanian, sektor perkebunan juga menjadi andalan Indonesia dalam hasil pangannya. Tanaman perkebunan di Indonesia banyak didominasi oleh salah satunya adalah teh. Komoditas teh memiliki peranan penting dalam perekonomian nasional yaitu sebagai sumber pendapatan petani, penyerapan tenaga kerja, sumber devisa negara, mendorong agroindustri pengembangan wilayah dan pelestarian lingkungan. Pada umumnya tanaman teh nasional dikembangkan di Indonesia sejak jaman Belanda. Khusus untuk teh rakyat mulai dikembangkan sekitar Tahun 1980-an sehingga kondisi tanaman pada umumnya merupakan tanaman tua/rusak dengan produktivitas yang sudah menurun dan sudah saatnya dilakukan perbaikan budidaya melalui rehabilitasi dan intensifikasi tanaman (Kementerian Pertanian, 2013).

Menurunnya agroindustri teh Indonesia kini terjadi karena belum dapat diatasinya masalahmasalah yang dihadapi oleh teh Indonesia, seperti rendahnya



produktivitas tanaman karena dominannya tanaman teh rakyat yang belum menggunakan benih unggul, terbatasnya penguasaan teknologi pengolahan produk dan belum mampunya petani mengikuti teknologi yang telah direkomendasikan (*Good Agriculture Practice/GAP* dan *Good Manufacture Process/GMP*) serta standar kualitas produk sebagaimana disyaratkan oleh ISO (Kementerian Pertanian, 2014).

Tenaga kerja sebagai sumber daya aktif merupakan salah satu faktor bagi kelancaran suatu proses produksi dalam suatu perusahaan atau organisasi. Keberadaan tenaga kerja dalam menjalankan aktivitasnya, seharusnya didukung oleh sarana prasarana serta bentuk manajemen yang baik dan manusiawi, agar tenaga tersebut dapat bekerja dengan baik dengan sesuai dengan harapan perusahaan atau organisasi tanpa rasa kecewa, ketidakpuasan dan kecemasan. Tenaga kerja sebagai faktor yang mempunyai arti yang besar. Karena semua kekayaan alam tidak berguna apabila tidak dieksploitasi oleh manusia dan diolah oleh buruh. Alam telah memberikan kekayaan yang tidak terhitung, tetapi tanpa usaha manusia semua akan tersimpan (Sari, 2016).

Usaha pencapaian tujuan perusahaan, permasalahan yang dihadapi bukan hanya terdapat pada bahan mentah, alat-alat kerja, mesin mesin produksi, uang, dan lingkungan kerja saja, tetapi juga menyangkut sumber daya manusia yang mengelolah faktor-faktor produksi lainnya tersebut. Peranan sumber daya manusia sangatlah penting bagi dalam setiap perusahaan, karena meskipun faktor-faktor ekonomi lainya telah tersedia dan telah didukung dengan teknologi modern akan mempunyai arti bagi kehidupan perusahaan tanpa kehadiran dan peranan sumber daya manusia lainnya.

Perkebunan merupakan sub sektor yang berperan penting dalam perekonomian nasional dan perkebunan memiliki kontribusi besar dalam pendapatan nasional, penyediaan lapangan kerja, ekspor dan penerimaan pajak. Dalam perkembangannya, subsector ini tidak terlepas dari berbagai dinamika nasional dan global, Komoditi ini termasuk dalam agroindustry. Satu-satunya produsen Sumatera Utara, PTPN IV selama ini masih disubsidi oleh komoditas sawit. Produksi teh di Indonesia secara umum di bedakan menjadi dua macam, yaitu teh hijau dan teh hitam. Teh hijau adalah teh yang proses produksinya tidak melalui proses fermentasi, sedangkan teh hitam adalah teh yang dalam proses produksinya melalui proses fermentasi. Agroindustri teh di Indonesia telah dimulai sejak abad ke 18 dan komoditas teh pernah tercatat sebagai penghasil devisa negara yang cukup penting dalam perekonomian nasional (Desi apriani damanik, 2015).

PTPN IV merupakan Badan Usaha Milik Negara yang bergerak pada bidang usaha agroindustri. PTPN IV mengusahakan perkebunan dan pengolahan komoditas kelapa sawit dan teh yang mencakup pengolahan areal dan tanaman, kebun bibit dan pemeliharaan tanaman menghasilkan, pengolahan komoditas menjadi bahan baku berbagai industri, pemasaran komoditas yang dihasilkan dan kegiatan pendukung lainnya. PTPN IV menempatkan areal perkebunan dan pengolahan komoditi teh di daerah Kabupaten Simalungun. Hal ini disebabkan karena Kabupaten Simalungun terletak di daerah dataran tinggi, dimana tanaman teh tumbuh cukup subur di daerah ini. Selain itu, menurut sejarah sejak zaman penjajahan Belanda daerah Simalungun telah di jadikan kawasan perkebunan teh. Ada 3 kawasan di Kabupaten Simalungun yang dijadikan perkebunan dan

pengolahan komoditi teh, yaitu perkebunan teh Sidamanik, Bah Butong dan Tobasari.

Dalam hal ini penulis mengkhususkan penelitian pada tenaga kerja pemanen di PTPN IV tobasari di Desa Sarimantin. Desa Sarimantin adalah salah satu desa di daerah PTPN IV yang lebih aktif memproduksi teh. Perkebunan teh ini terletak di wilayah Kecamatan pematang Sidamanik Kabupaten Simalungun. Perkebunan teh Tobasari merupakan pabrik teh terbesar yang dimiliki oleh PTPN IV Kebun teh Tobasari merupakan salah satu areal PTPN IV terletak di Desa Sarimantin, kecamatan Pematang Sidamanik, Kabupaten Simalungun dengan ketinggian antara 950 s/d 1100 m dpl. Jarak dari kota Medan 185 Km dan dari Kota Pematang Siantar 30 Km. PTPN IV Kebun Tobasari adalah salah satu perusahaan/pabrik yang menghasilkan teh hitam yang nantinya akan diekspor ke berbagai Negara, seperti ke Negara-negara di Eropa, Amerika, New Zealand, Australia, Malaysia, Singapura, Irak, Iran, Eqypt, Saudi Arabia, Jordania, Pakistan, Rusia, dan lainlain. PTPN IV Tobasari adalah salah satu perusahaan yang memberi kontribusi di dalam pembangunan. Adapun kontribusinya adalah berpengaruh terhadap kesejahteraan masyarakat sekitar dan kemajuan perusahaan ini sendiri. Seluruh kegiatan pengolahan teh di PTPN IV Kebun Tobasari menyerap tenaga kerja (Nesri anita Rafael siagian, 2009).

Tabel 1 Luas Tanaman Teh Perkebunan Nusantara IV Tobasari Kabupaten Simalungun Tahun 2017-2020

Tahun	Luas Tanaman (Ha)	Jumlah Produksi (ton)
2017	4 009,54	37 607,00
2018	3 995,04	34 726,00
2019	4 254,54	37 809,00
2020	4 222,02	42 009,00

Sumber : BPS Provinsi Sumatera Utara Tahun, 2020

Pada tabel 1, menjelaskan perkembangan luas area perkebunan teh mengalami kenaikan dan penurunan dari tahun 2017-2020. Luas tanaman kebun teh di Sumatera Utara pada tahun 2017 sebesar 4.099,54 ha. Pada tabel diatas dengan besarnya luasan area perkebunan teh seharusnya dapat meningkatkan pendapatan para petani teh di Sumatera Utara. Jumlah produksi perkebunan teh mengalami kenaikan dan penurunan dimana produksi teh pada tahun 2017 jumlah produksi mencapai 37.607 sedangkan pada tahun 2018 mengalami penurunan sebesar 34.726 ton atau sebanding mengalami penurun sebanyak 2,5% dan kembali mengalami kenaikan pada tahun 2019 sebesar 37.809 sebanding dengan 8,8% dan 2020 mengalami kenaikan dengan jumlah sebesar 42.009 ton sebanding dengan 11.1%. Kecamatan Pematang Sidamanik memiliki 10 desa, salah satunya adalah Desa Sarimantin, dengan jumlah penduduk sebanyak 773 jiwa dengan luas wilayah 9,4 km dan mayoritas pekerjaan masyarakat di desa itu sebagai petani dan buruh panen. Desa Sarimantin memiliki 3 dusun yang dimana setiap dusunnya terdapat jumlah pemanen teh sebagai berikut:

Tabel 2. Jumlah Pemanen Teh di PT Perkebunan Nusantara IV Tobasari Desa Sarimantin Kecamatan Pematang Sidamanik

Dusun	Jumlah pemanen
Dusun 1	40
Dusun 2	35
Dusun 3	43
<b>JUMLAH</b>	<b>118</b>

Sumber: Kantor Desa Sarimantin Tahun (2020)

Pada tabel 2 diatas jumlah keseluruhan pemanen sebanyak 118 pemanen. jumlah pemanen terbanyak ada pada dusun 3 yang dimana jumlah pemanen sebanyak 118 orang. Maka dengan ini yang akan dijadikan sebagai responden adalah jumlah keseluruhan pemanen dari ke 3 dusun tersebut. data di atas terdapat jumlah pemanen teh yang seharusnya kesejahteraannya dapat meningkat

dikarenakan produksi yang tinggi tetapi pada kenyataannya pemanen masih lebih jauh dari kata sejahtera. Apakah pengaruh upah yang tidak seimbang dengan peroduktivitas atau memang perusahaan perkebunan yang kurang memperhatikan pemanennya sehingga kurang sejahteraan masyarakat.

Tujuan pengusaha/organisasi, khususnya diperkebunan karyawan atau pemanen bukan hanya sebagai objek tetapi juga sebagai subjek (pelaku). Pemanen dapat menjadi perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam pencapaian tujuan perusahaan, serta mempunyai pikiran, perasaan, dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikapnya terhadap pekerjaan. Pemanen memberikan kontribusi kepada perusahaan berupa kemampuan, keahlian, dan ketrampilan yang dimiliki, sedangkan perusahaan diharapkan memberikan upah dan penghargaan kepada pemanen secara adil sehingga selain meningkatkan kinerja (prestasi kerja), dengan adanya pemberian upah ini diharapkan juga mampu membantu memajukan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Prestasi kerja sangat erat hubungannya dengan produktivitas kerja para pemanen. Produktivitas pemanen secara individu akan mendukung produktivitas pengusaha. Oleh karena itu, penilaian prestasi kerja secara rutin perlu dilakukan agar diketahui peranan yang aktif para pemanen alam mendukung tercapainya tujuan pengusaha (Soeprihanto, 2011).

Produktivitas dan pengupahan sangat erat sekali hubungannya, ketika pekerja bekerja secara produktif sehingga memberikan kontribusi besar pada pengusaha dan menghasilkan keuntungan yang besar maka sudah selayaknya pengusaha memberikan penghargaan namun akan berlaku sebaliknya, jika pekerja tidak bekerja produktif sehingga kontribusinya rendah terhadap pengusaha maka

sudah selayaknya pula kalau penghargaan yang diberikan pengusaha kepada tenaga kerja juga rendah. Memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas maka dibutuhkan pelatihan, karena pelatihan dianggap mampu menghasilkan tenaga kerja yang bermutu tinggi, mempunyai pola pikir dan cara bertindak yang modern. Sumber daya manusia seperti inilah yang diharapkan mampu menggerakkan roda pembangunan kedepan. Pelatihan merupakan salah satu hal yang dapat membuat masyarakat bersaing dalam dunia kerja, karena diharapkan dengan semakin tinggi pelatihan seseorang, maka produktivitas orang tersebut juga semakin tinggi. Untuk meningkatkan produktivitas para tenaga kerja, maka diperlukan penghargaan serta pengakuan keberadaan para tenaga kerja tersebut. Seseorang melakukan suatu pekerjaan karena mengharapkan suatu imbalan dalam bentuk uang atau upah. Upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha/pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja.

Diharapkan dengan tingkat upah yang diperoleh dapat meningkatkan produktivitas seorang tenaga kerja. Tenaga kerja yang berproduktivitas tinggi maka akan mendapatkan upah sesuai dengan apa yang dimilikinya. Selain itu usia juga diperkirakan mempengaruhi produktivitas seseorang dalam bekerja.

Berdasarkan pada kenyataan-kenyataan yang telah dijelaskan diatas maka menarik untuk mengamati masalah produktivitas tenaga kerja. Peneliti berkeinginan untuk meneliti lebih lanjut tentang Produktivitas Tenaga Kerja Pemanen teh PTPN IV Desa sarimantin Kec, pematang sidamanik Kab, Simalungun. Oleh karena itu peneliti ingin mengkaji lebih mendalam dengan judul "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Pemanen

teh PTPN IV Tobasari Desa Sarimantin Kecamatan Pematang Sidamanik Kabupaten Simalungun”.

## 1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang, maka dapat dirumuskan beberapa masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana upah tenaga kerja berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja pada pemanen teh PTPN IV Tobasari di Desa Sarimantin Kec. Pematang Sidamanik, Kabupaten Simalungun ?
2. Bagaimana pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja pada pemanen teh PTPN IV Tobasari di Desa Sarimantin Kec. Pematang Sidamanik, Kabupaten Simalungun ?
3. Bagaimana usia berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja pada pemanen teh PTPN IV Tobasari di Desa Sarimantin Kec. Pematang Sidamanik, Kabupaten Simalungun ?
4. Bagaimana pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja pada pemanen teh PTPN IV Tobasari di Desa Sarimantin Kec. Pematang Sidamanik, Kabupaten Simalungun ?
5. Bagaimana pendidikan berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja pada pemanen teh PTPN IV Tobasari di Desa Sarimantin kec. Pematang Sidamanik, Kabupaten Simalungun ?

### 1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka dapat dirumuskan tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh upah terhadap produktivitas tenaga kerja pada Pemanen teh PTPN IV Tobasari di Desa Sarimantin, kec.Pematang Sidamanik, Kabupaten Simalungun.
2. Untuk menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas tenaga kerja pada pemanen teh PTPN IV Tobasari di Desa Sarimantin, kec. Pematang Sidamanik, Kabupaten Simalungun.
3. Untuk menganalisis pengaruh usia terhadap produktivitas tenaga kerja pada Pemanen teh PTPN IV Tobasari di Desa, Sarimantin kec. Pematang Sidamanik, Kabupaten Simalungun.
4. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap produktivitas tenaga kerja pada pemanen teh PTPN IV Tobasari di Desa Sarimantin, Kecamatan Pematang Sidamanik, Kabupaten Simalungun.
5. Untuk menganalisis pengaruh pendidikan terhadap produktivitas tenaga kerja pada pemanen teh PTPN IV Tobasari di Desa Sarimantin, Kecamatan Pematang Sidamanik, Kabupaten Simalungun.

### 1.3. Manfaat Hasil Penelitian

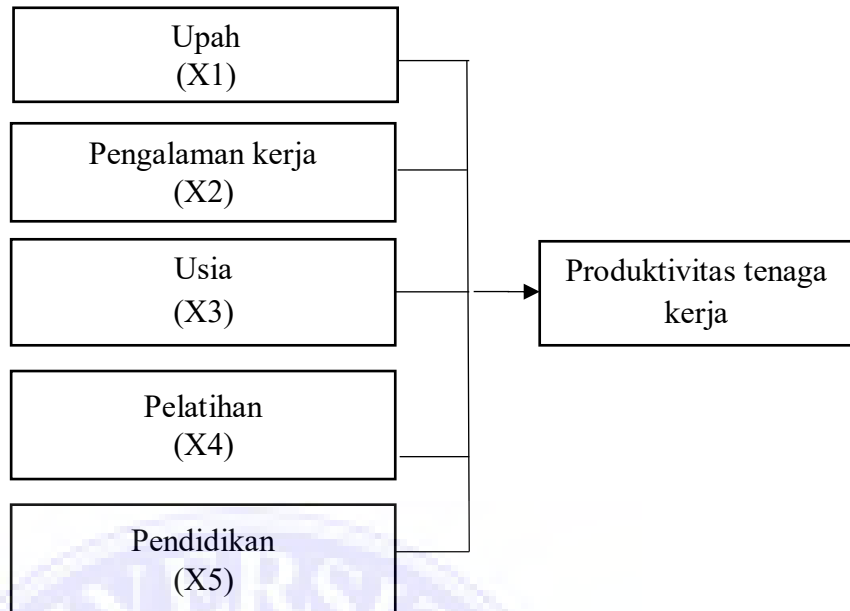
1. Sebagai bahan masukan dan informasi bagi pihak pemilik usaha/kebun dan instansi yang terkait mengenai produktivitas tenaga kerja untuk pemanen teh perkebunan di lokasi penelitian,



2. Sebagai bahan informasi dan referensi bagi pihak yang membutuhkan dan penelitian-penelitian lain yang berhubungan dengan produktivitas tenaga kerja pemanen.

#### **1.4. Kerangka Pemikiran**

Aktivitas perkebunan masih menggunakan tenaga kerja yang banyak. Penggunaan tenaga kerja yang banyak tersebut, dikarenakan masih minimnya teknologi, sehingga hanya menggunakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada. Anggota keluarga juga menjadi potensi tenaga kerja yang digunakan. Padahal jika petani menggunakan teknik pertanian modern maka produktifitas pertanian meningkat dan pendapatan petani pun meningkat pula (Rutherford et all, 2016). Dalam setiap kegiatan produksi salah satu fator yang sangat penting adalah tenaga kerja. Sebagai penggerak utama bagi faktor – faktor produksi lainnya, peranan tenaga kerja tentu memberikan kontribusi yang sangat besar bagi kelangsungan hidup suatu usaha/perusahaan. Namun manusia sebagai faktor produksi tenaga kerja tidak bisa di samakan dengan faktor – faktor lainnya. Manusia merupakan makhluk hidup memiliki perasaan dan tingkah laku. Oleh sebab itu dalam menetapkan kebijaksanaan tenaga kerjanya, pemilik usaha harus lebih cermat dalam memantau sumber daya manusianya. Maka dalam penelitian ini produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya pelatihan, pengalaman kerja, Usia dan upah. Untuk memperjelas faktor-faktor yang dimaksud dapat di lihat pada sekema di bawah ini. kerangka pemikiran dibawah ini:



**Gambar 1. Kerangka Pemikiran**

### 1.5. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang terdapat di atas, maka dapat dibuat hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

1. Diduga adanya pengaruh upah terhadap produktivitas tenaga kerja pemanen Teh PTPN IV Tobasari di Desa Sarimantin, Kecamatan Pematang Sidamanik, Kabupaten Simalungun.
2. Diduga adanya pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas tenaga kerja pemanen teh PTPN IV Tobasari di Desa Sarimantin, Kecamatan Pematang Sidamanik, Kabupaten Simalungun.
3. Diduga adanya pengaruh Usia terhadap Produktivitas tenaga kerja pemanen Teh PTPN IV Tobasari di Desa Sarimantin, Kecamatan Pematang Sidamanik, Kabupaten Simalungun.

4. Diduga adanya pengaruh pelatihan terhadap produktivitas tenaga kerja pemanen teh PTPN IV Tobasari di Desa Sarimantin, Kecamatan Pematang Sidamanik, Kabupaten Simalungun.
5. Diduga adanya pengaruh pendidikan terhadap produktivitas tenaga kerja pemanen teh PTPN IV Tobasari di Desa Sarimantin, Kecamatan Pematang Sidamanik, Kabupaten Simalungun.



## II. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1. Landasan Teori

#### 2.1.1. Produktivitas tenaga kerja

Produktivitas kerja berasal dari bahasa Inggris, *product*: result, *outcome* berkembang menjadi kata *productive*, yang berarti menghasilkan, dan *productivity*: having the ability make or create, *creative*. Perkataan itu dipergunakan di bahasa Indonesia menjadi produktivitas yang berarti kekuatan atau kemampuan menghasilkan sesuatu, karena dalam organisasi. Kerja yang akan dihasilkan adalah perwujudan tujuannya (Anastasia, 2014).

Produktivitas memiliki aspek dua dimensi yaitu pertama, efektivitas yang mengarah pada pencapaian untuk kerja yang maksimal (pencapaian target kualitas, kuantitas serta waktu) dan kedua, efisiensi yang berhubungan dengan usaha untuk membandingkan input dengan realisasi pemanfaatan atau pelaksanaan pekerjaan. Tinggi rendahnya suatu efisiensi ditentukan besaran dari nilai input dan output, sedangkan nilai efektivitas itu sangat ditentukan oleh pencapaian target (Mahanggoro, 2018).

Menurut (Halimah, 2014) tentang pengukuran produktivitas kerja, berpendapat bahwa cara pengukuran produktivitas kerja perlu mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

- a. Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Hal ini berkaitan dengan jumlah keluaran (output) yang dihasilkan.
- b. Kualitas, yaitu mutu yang dihasilkan. Pengukuran kualitatif keluaran (output) mencerminkan “tingkat kepuasan”, yaitu seberapa baik penyelesaian dari

suatu pekerjaan

c. Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang telah direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

Dari uraian diatas jelas bahwa produktivitas tidak hanya masalah bagaimana pemanen harus bekerja keras saja, tetapi yang penting bekerja sama dengan manajemen, dengan pemimpin yang luwes membuat pekerjaan lebih mudah, sederhana, cepat dan efisien.

Produktivitas menurut (Putti, 2010) adalah suatu tingkat perbandingan antara besarnya keluaran dengan besarnya masukan. Dengan demikian hal ini menjelaskan kepada kita kuantitas keluaran yang dapat dihasilkan dari sejumlah masukan tertentu. Hubungan ini dapat digambarkan sebagai persamaan sebagai berikut :

$$\text{Produktivitas} = \frac{\text{Keluaran (Output)}}{\text{Masukan (Input)}}$$

Pengukuran produktivitas tenaga kerja menurut sistem pemasukan fisik perorangan/ per-orang atau per jam kerja orang diterima secara luas, namun dari sudut pandangan/ pengawasan harian, pengukuran-pengukuran tersebut pada umumnya tidak memuaskan, dikarenakan adanya variasi dalam jumlah yang diperlukan untuk memproduksi satu unit produk yang berbeda. Oleh karena itu, digunakan metode pengukuran waktu tenaga kerja (jam, hari atau tahun). Pengeluaran diubah ke dalam unit-unit pekerja yang biasanya diartikan sebagai jumlah kerja yang dapat dilakukan dalam satu jam oleh pekerja yang terpercaya yang bekerja menurut pelaksanaan standar (Sinungan, 2007).

Produktivitas kerja merupakan masalah yang penting dalam industri dan menentukan kelangsungan usaha suatu perusahaan. Dua aspek vital dari produktivitas adalah efisiensi yang berkaitan dengan berbagai masukan tersebut dikombinasikan atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan dan efektifitas yang berkaitan dengan suatu kenyataan apakah hasil - hasil yang diharapkan atau tingkat keluaran itu dapat tercapai. Sehingga, produktivitas kerja sangat tergantung dari sumber daya manusia yang bekerja dan memiliki ruang lingkup yang lebih baik (Namira, 2018).

Pengukuran produktivitas ini mempunyai peranan yang sangat penting untuk mengetahui produktivitas kerja sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Dengan adanya pengukuran produktivitas dapat diketahui produktivitasnya menurun atau meningkat untuk selanjutnya perusahaan menentukan kebijakan yang tepat apabila produktivitasnya menurun maupun memberikan penghargaan apabila produktivitasnya meningkat secara intensif (Halimah, 2014)

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia No.13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan Pasal 29, Peningkatan produktivitas sebagaimanadimaksud dalam ayat (2),dilakukan melalui: (1) pengembangan budaya produktif (2) etos kerja (3) teknologi dan (4) efisiensi kegiatan ekonomi, menuju terwujudnya produktivitas nasional. Tingkat Produktivitas yang dicapai merupakan suatu indikator terhadap efisiensi dan kemajuan ekonomi untuk ukuran suatu bangsa maupun suatu industri.Peningkatan produktivitas karyawan dalam suatu organisasi dapat dilakuan dengan memperhatikan dan meningkatkan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan. Analoginya, jika faktor yang mempengaruhi produktivitas itu meningkat, maka dengan sendirinya

produktivitas karyawan itu sendiri pun akan meningkat. Banyak para ahli yang menjelaskan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan. Menurut Ravianto dalam Yuniarsih (2011) yang menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan meliputi pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gaji, kesehatan, teknologi, manajemen dan kesempatan berprestasi. Sedarmayanti dalam Makawimbang (2012) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja adalah motivasi, kedisiplinan, etos kerja, keterampilan dan pendidikan.

#### 2.1.2. Upah

Menurut (Prasetyo, 2022) menyatakan bahwa upah merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh pegawai pelaksana (buruh) dapat disimpulkan bahwa upah adalah pembayaran berupa uang atau lain sebagainya yang diberikan kepada tenaga kerja karena jasa yang diberikan, berdasarkan perjanjian yang telah disepakati oleh kedua belah pihak.

Peraturan perburuhan No.9 Tahun 1964 dan peraturan menteri No.4 Tahun 1986” dengan upah untuk keperluan pemberian uang pesangon, uang jasa dan ganti kerugian lainnya diartikan:

1. Upah pokok.
2. Segala macam tunjangan yang diberikan pada buruh secara berkala dan secara teratur.
3. Harga pembelian dan catu yang diberikikan kepada buruh secara cuma – Cuma apabila catu harus dibayar dengan harga subsidi, maka sebagai upah

dianggap selisih antara harga pembelian dengan harga yang harus dibayar oleh buruh.

4. Penggantian perubahan yang diberikan secara Cuma – Cuma dan besarnya ditetapkan 10% dari upah berupa uang. e. Penggantian untuk pengobatan dan perawatan yang diberikan secara cumacuma besarnya ditetapkan 5% dari upah berupa uang.

### 2.1.3. Pengalaman Kerja

Menurut Sutrisno (2016) mendefinisikan “pengalaman kerja merupakan kemampuan seseorang dalam melaksanakan semua tugas dan kewajibannya berdasarkan pada pengalamannya disuatu atau dibidang pekerjaan tersebut” Pengalaman kerja menurut Santoso adalah "proporsi rentang waktu atau waktu kerja yang telah diambil seseorang dapat membantu memahami pelaksanaan tugas dan telah dilakukan dengan baik."(Santoso, 2017).Pengalaman kerja menurut Wariati adalah “suatu pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggung jawab dari pekerjaan sebelumnya" (Wariati et al., 2015).Dalam arti lain, "pengalaman kerja juga dapat diperoleh dengan melewati masa kerja yang telah dirasakan dalam suatu lingkungan kerja”.Pengalaman kerja seseorang dalam suatu pekerjaan yang dapat diwujudkan dalam jumlah masa kerja akan memperluas kapasitas dan kemampuan kerja seseorang sehingga hasil kerja akan meningkat (Bili et al., 2018). Hal tersebut dapat dipahami karena terlatih dan sering mengulang suatu pekerjaan sehingga kecakapan atau keterampilan semakin dikuasi dengan mudah. Dari uraian diatas bisa disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan dan kemampuan individu dalam pekerjaan yang dapat diperkirakan



dari masa kerja, dari tingkat pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki. Pengalaman pegawai harus dilihat sebagai aset yang diharapkan dan akan terus dikembangkan.

#### 2.1.4. Usia

Usia adalah lamanya hidup seseorang dalam tahun yang dihitung sejak dilahirkan. Pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik. Usia tenaga kerja cukup menentukan keberhasilan dalam melakukan suatu pekerjaan, baik sifatnya fisik maupun non fisik. Pada umumnya, tenaga kerja yang berumur tua mempunyai tenaga fisik yang lemah dan terbatas, sebaliknya tenaga kerja yang berumur muda mempunyai kemampuan fisik yang kuat (Mahendra, 2014). Sumber Daya Manusia yang tergolong sebagai tenaga kerja (manpower) adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) yang memiliki kemampuan untuk mengeluarkan usaha tiap satuan waktu guna menghasilkan barang atau jasa, baik untuk dirinya sendiri maupun untuk orang lain (Idris, 2016).

#### 2.1.5. Pelatihan

Menurut Mangkunegara (2015) “Pelatihan (training) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan yang terbatas”. Pendapat ini juga selaras dengan Rivai (2015) bahwa pelatihan dalam penelitian ini “Proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan”. Semakin

banyak pegawai yang diberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan dapat meningkatkan kinerja organisasi.

Menurut Undang Undang Sistem Pelatihan Nasional Pasal 1 UU RI No. 20 tahun 2003, dinyatakan bahwa pelatihan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, ahlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat bangsa dan Negara. Pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya (Kinanti et al., 2018). Pelatihan sumber daya manusia merupakan kebutuhan alami dari setiap organisasi, sehingga menjadi semacam “bahan bakar” untuk keberlangsungan “mesin” organisasi baik untuk saat ini maupun masa yang akan datang. Pelatihan harus dijalankan secara tepat dan professional. Jika tidak maka akan ditemukan banyak kendala yang menghambat akselerasi komponen SDM dalam organisasi (Meiprahastuti, 2014). Dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan fasilitas yang disediakan perusahaan untuk mempelajari pekerjaan yang berhubungan dengan pengetahuan, keahlian dan perilaku karyawan, serta untuk menambah pengetahuan, keahlian dan perilaku karyawan.

#### 2.1.6. Pendidikan

Pendidikan dan latihan merupakan faktor penting dalam pengembangan sumber daya manusia. Pendidikan dan latihan tidak saja menambah pengetahuan tetapi juga meningkatkan keterampilan bekerja sehingga meningkatkan produktivitas kerja (Idris, 2016). Hubungan pendidikan dengan produktivitas

kerja dapat tercermin dalam tingkat penghasilan. Pendidikan yang lebih tinggi mengakibatkan produktivitas kerja yang lebih tinggi dan memungkinkan penghasilan yang lebih tinggi juga (Idris, 2016).

## 2.2 Hubungan Upah Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja

Sementara itu, menurut Campolieti (2015), dampak secara langsung atau tidak langsung dari upah minimum dapat terjadi karena beberapa alasan. Pertama, upah minimum dapat menaikkan tingkat upah pekerja berketerampilan rendah sehingga dapat menaikkan harga relatif pekerja berketerampilan rendah. Kenaikan upah pekerja berketerampilan rendah ini dapat mendorong pengusaha untuk menggantikan input yang relatif lebih murah (substitusi antar input dimungkinkan) dan menyebabkan peningkatan permintaan akan pekerja yang lebih terampil. Kedua, upah minimum dapat meningkatkan upah pekerja yang berpenghasilan lebih dari upah minimum jika pengusaha ingin mempertahankan perbedaan upah antara pekerja berketerampilan rendah yang mendapatkan upah minimum dan pekerja yang lebih terampil yang berpenghasilan di atas upah minimum. Kenaikan upah minimum terhadap kenaikan upah ini diduga memiliki hubungan positif dengan produktivitas tenaga kerja. Hubungan positif ini terjadi karena, pertama, kenaikan upah menyebabkan pekerja lebih termotivasi (Stewart, 2012; Umar, 2014) sehingga meningkatkan produktivitas tenaga kerja (Georgiadis & Pitelis, 2012; Kim & Jang, 2019). Upah cukup dalam hal ini dapat diartikan upah yang cukup untuk kebutuhan hidup layak, yakni dapat memungkinkan pekerja untuk memenuhi kebutuhannya secara manusiawi. Sehingga ketika tingkat penghasilan cukup, akan menimbulkan konsentrasi kerjadan mengarahkan kemampuan yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas (Kurniawan, 2010).

### 2.3 Hubungan antara Pengalaman Kerja dengan Produktivitas Tenaga Kerja

Pengalaman kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, Dengan adanya pengalaman kerja maka telah terjadinya proses penambahan ilmu pengetahuan dan keterampilan serta sikap pada diri seseorang, sehingga dapat memunjang dalam pengembangan diri dengan perubahan yang ada. Pengalaman seseorang karyawan memiliki nilai sangat berharga bagi kepentingan karirnya dimasa yang akan datang, pengalaman kerja merupakan faktor terpenting dalam sebuah perusahaan (Umi, 2017).

Karyawan yang telah banyak memiliki pengalaman kerja akan dengan sangat mudah beradaptasi dengan pekerjaan yang ada (Sastrohadiwiryo, 2016:323).

### 2.4 Hubungan antara Usia dengan Produktivitas Tenaga Kerja

Menurut Aprilyanti (2017:13), “Usia yang masih dalam masa produktif biasanya mempunyai tingkat produktivitas lebih tinggi dibandingkan dengan tenaga kerja yang sudah terbiasa tua sehingga fisik yang dimiliki menjadi lemah dan terbatas”. Sementara, Priyono dan Yasin (2016), Menyatakan bahwa usia dari tenaga kerja adalah usia produktif bagi setiap individu. Usia bagi tenaga kerja berada di antara 20 hingga 40 tahun, usia ini dianggap sangat produktif bagi tenaga kerja karena apabila usia dibawah 20 tahun rata-rata individu masih belum memiliki kematangan skill yang cukup selain itu juga masih dalam proses pendidikan. Sedangkan pada usia diatas 40 tahun mulai terjadi penurunan kemampuan fisik bagi individu”.

### 2.5 Hubungan antara Pelatihan dengan Produktivitas Tenaga Kerja

Menurut Simamora (2014) pelatihan pegawai atau training adalah upaya sistematis perusahaan untuk meningkatkan segenap pengetahuan (knowledge), ketrampilan (skill) dan sikap kerja (attitudes) para pegawai melalui proses

belajar agar optimal dalam menjalankan fungsi dan tugas-tugas jabatannya. Tingginya kesadaran akan pentingnya produktivitas, akan mendorong tenaga kerja yang bersangkutan melakukan tindakan yang produktif, Kurniawan (2010). Dari pernyataan tersebut dapat dikatakan bahwa tingkat pelatihan seorang tenaga kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas, karena orang yang berpelatihan lebih tinggi memiliki pengetahuan yang lebih untuk meningkatkan Produktivitas kerjanya.

## 2.6 Hubungan Antara Pendidikan Dengan Produktivitas Tenaga Kerja

Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka semakin tinggi juga tingkat produktivitas atau kinerja tenaga kerja tersebut. Pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan formal maupun informal yang lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas.

Tingginya kesadaran akan pentingnya produktivitas, akan mendorong tenaga kerja yang bersangkutan melakukan tindakan yang produktif. Dari pernyataan tersebut dapat dikatakan bahwa tingkat pendidikan seorang tenaga kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas, karena orang yang berpendidikan lebih tinggi memiliki pengetahuan yang lebih untuk meningkatkan kinerjanya.

## 2.7 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian mengenai Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja yang pernah dilakukan adalah sebagai berikut : 1. Menurut hasil penelitian Siti Ramadhani Manurung (2012) yang berjudul Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Karyawan Pemanen Dan Pemupuk di PTPN IV (Studi Kasus : Sawit Langkat, Kecamatan Padang Tualang,

Kabupaten Langkat) dengan tujuan penelitian adalah untuk mengetahui produktivitas tenaga kerja karyawan pemanen, untuk mengetahui bagaimana produktivitas tenaga kerja karyawan pemupuk, untuk mengetahui bagaimana pengaruh faktor sosial ekonomi (umur, tingkat pendidikan, pengalaman bekerja, jumlah tanggungan dan gaji ) terhadap produktivitas tenaga kerja karyawan pemanen dan pemupuk. Metode analisis yang digunakan adalah deskriptif melalui pembagian kuesioner lapangan dan analisis regresi linear berganda dengan alat bantu SPSS 17. Jumlah sampel yang adalah 20 orang pemanen dan 20 orang pemupuk. Hasil penelitian yang diperoleh adalah produktivitas tenaga kerja pemanen rata rata per ha adalah sebesar 1.124 Kg/HKP. Produktivitas tenaga kerja pemupuk rata rata per petani adalah sebesar 2 Ha/HKP dan penggunaan pupuk per Ha rata rata adalah sebesar 220 Kg/HKP. Produktivitas tenaga kerja pemanen dan pemupuk dipengaruhi secara nyata oleh gaji pokok sedangkan faktor umur, tingkat pendidikan, jumlah tanggungan dan pengalaman bekerja tidak berpengaruh secara nyata.

Menurut hasil penelitian Hermanto William, dkk (2013) yang berjudul Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja di PT Eastern Sumatera Indonesia, Kebun Bukit Maradja Estate (Kabupaten Simalungun) dengan tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pola kegiatan panen, produktivitas tenaga kerja, pengaruh faktor-faktor seperti tingkat pendidikan, pengalaman kerja, umur, dan pengaruh insentif terhadap produktivitas tenaga kerja di lokasi penelitian. Metode analisis data yang digunakan adalah dengan menggunakan metode Cobb Douglas untuk menguji pengaruh dan untuk melihat produktivitas dan pola kegiatan panen dianalisis secara deskriptif. Hasil penelitian

menunjukkan bahwa pola kegiatan panen dilakukan dengan menggunakan tenaga kerja tambahan, produktivitas tenaga kerja tinggi, faktor yang berpengaruh secara nyata adalah tingkat pendidikan, sedangkan umur dan pengalaman kerja tidak berpengaruh secara signifikan, insentif berpengaruh secara nyata terhadap produktivitas. Penelitian yang dilakukan oleh Septi Nur Afifah (2013) mengenai “Faktor Penentu Produktivitas Tenaga Kerja Panen Kelapa Sawit Pt Tanjung Buyu Perkasa Plantation, Kalimantan Timur”. Lama kerja ialah faktor yang paling signifikan berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja panen kelapa sawit di bandingkan faktor lain dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.519 dan nilai P sebesar 0.001. Semakin lama masa kerja maka produktivitas kerja tenaga kerja panen kelapa sawit akan meningkat. Pengujian regresi secara simultan menunjukkan tingkat pelatihan, jumlah tanggungan, umur dan lama kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja panen.

Menurut hasil penelitian Nasron dan Tri Bodro Astuti (2010) yang berjudul Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT Mazuvo Indo) dengan tujuan penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PT Mazuvo Indo. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi PT Mazuvo Indo, yang berjumlah 50 karyawan. Seluruh populasi di jadikan sampel sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 50 responden, dengan metode analisis regresi linier berganda. Hasil analisis penelitian ini adalah sikap kerja, tingkat keterampilan, hubungan antara atasan, manajemen produktifitas, efesiensi tenaga kerja, dan kewiraswataan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara serentak (uji F) ada pengaruh yang signifikan antara sikap kerja, Tingkat ketrampilan, Hubungan, Manajemen produktifitas, Efisiensi tenaga kerja dan Kewiraswastaan terhadap produktivitas kerja karyawan PT.mazuvo indo. Sikap kerja, Tingkat ketrampilan, Hubungan, Manajemen produktivitas , Efisiensi tenaga kerja dan Kewiraswastaan dapat menjelaskan produktivitas kerja karyawan sebesar 98,5%,sedangkan sisanya sebesar 1,5% dapat dijelaskan oleh variabel lain, selain variabel yang di teliti.

Berdasarkan Menurut hasil penelitian Adyguna Simamora, dkk (2016) yang berjudul Produktivitas Tenaga Kerja Pemanen di PT Perkebunan Nusantara VII Unit Kebun Kelapa Sawit Rejosari dengan tujuan penelitian adalah untuk mengetahui produktivitas tenaga kerja pemanen kelapa sawit di lokasi penelitian tahun 2015, dan mengetahui faktor-faktor apa yang berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja pemanen kelapa sawit di lokasi penelitian. Penentuan lokasi penelitian dilakukan secara sengaja (purposive), dengan jumlah sampel tenaga kerja pemanen yang digunakan dalam penelitian ini adalah 54 orang, yang ditentukan dengan menggunakan metode sampel acak sistematis (systematic random sampling). Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif kuantitatif dan verifikatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Produktivitas tenaga kerja pemanen kelapa sawit di PT Perkebunan Nusantara VII Unit Kebun Kelapa Sawit Rejosari tahun 2015 adalah sebesar 732,68 kilogram per hari atau sebesar 106,71 persen dan masuk kategori cukup. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja pemanen kelapa sawit di PT Perkebunan Nusantara VII Unit Kebun Kelapa Sawit Rejosari adalah gaji dan



insentif, gizi dan kesehatan, pendidikan dan pelatihan, sedangkan motivasi, tidak berpengaruh nyata.



### III. METODOLOGI PENELITIAN

#### 3.1. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kabupaten Simalungun, tepatnya di Desa Sarimantin Kecamatan Pematang Sidamanik adapun pertimbangan dalam penentuan daerah/lokasi penelitian karena peneliti berasal dari wilayah atau daerah tersebut dan cukup mengetahui kondisi perkembangan kesejatrahan dan sudah cukup mewakili kriteria untuk dilakuan pengambilan sampling. Waktu penelitian ini akan dilakukan pada bulan juli 2022.

#### 3.2. Populasi dan Sampel

##### 3.2.1. Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, (Sugiyono 2004). Adapun jumlah populasi dalam penelitian ini yaitu 118 Orang pemanen perkebunan teh dari 3 dusun di Desa. Simantin, Kec. Pematang Sidamanik, Kab. Simalungun.

##### 3.2.2 Sampel

Metode pengambilan sampel telah diperoleh dari pemanen teh yang berada di PTPN IV di Desa. Simantin, Kec. Pematang Sidamanik, Kab. Simalungun. Responden sampel pemanen ditentukan dari populasi pemanen teh sebanyak 118 petani, maka diambil 30% dari populasi dijadikan sampel yaitu 36 pemanen teh. Menurut Arikunto (2012), bahwa apabila populasi kurang dari 100 lebih baik di ambil semua, tetapi jika jumlah populasi lebih dari 100 dapat diambil

antara 10-30%. Penentuan sampel yang dilakukan dengan menggunakan sampel acak sederhana (*Simple Random Sampling*)

### 3.3. Metode Penelitian

Penelitian yang digunakan adalah penelitian Kuantitatif. Penelitian kualitatif diartikan sebagai suatu penelitian yang menggunakan informasi deskriptif sebagai paling utama dalam memberikan gambaran atas suatu peristiwa atau gejala. Menurut Sugiyono (2008), penelitian kualitatif adalah penelitian dengan maksud memperoleh data yang berbentuk informasi. Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari:

Variabel independen (X1) : Upah

Variabel independen (X2) : Pengalaman Kerja

Variabel independen (X3) : Usia

Variabel independen (X4) : Pelatihan

Variabel independen (X5) : Pendidikan

Variabel dependen (Y) : Produktivitas Tenaga Kerja

### 3.4. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan, penulis menggunakan tehnik pengumpulan data dengan cara sebagai berikut:

#### 1. Penelitian kepustakaan (*library reseach*)

Yaitu dengan cara mengumpulkan data yang diperlukan melalui buku-buku, media massa, artikel, bulletin, dll, yang ada relevansinya dengan masalah yang diteliti.

## 2. Penelitian Lapangan (*field reseach*)

Penelitian ini dilakukan dengan cara langsung terjun kelapangan untuk mengumpulkan data-data melalui: Wawancara (*interview*) yaitu tehnik pengumpulan data dengan mengadakan dialog secara langsung dengan pihak-pihak lembaga yang bersangkutan. Dari sumbernya data yang digunakan adalah data primer dan data skunder sehingga data dikumpulkan dengan tehnik dokumentasi dan wawancara langsung dengan petani kemudian dianalisis secara deskriptif kualitatif,

### 3.5. Definisi Operasional Variabel

Operasional variabel dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Produktivitas tenaga kerja adalah perbandingan hasil yang dicapai dari peranan tenaga kerja per satuan waktu. Produktivitas tenaga kerja ini diukur dalam kg/HKP/bulan.
2. Tenaga kerja pemanen teh adalah karyawan tetap yang bekerja di PTPN IV Tobasari.
3. Gaji adalah pendapatan pokok yang diterima tenaga kerja pemanen teh PTPN IV Tobasari (Rp/bulan)
4. Pengalaman kerja adalah masa kerja yang telah ditempuh pemanen teh PTPN IV Tobasari dalam melaksanakan pekerjaannya sebagai pemanen teh.
5. Usia adalah umur tenaga kerja pemanen teh (tahun)
6. Pelatihan proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu secara sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu dalam melaksanakan tanggung jawab dan semakin baik sesuai dengan standart.

7. Tingkat pendidikan adalah pendidikan formal tenaga kerja pemanen yaitu jenjang pendidikan SD, SMP, SMA.

### 3.1. Skala Likert

Pada dasarnya penelitian ini menggunakan analisis data deskriptif yang dimana memerlukan sebuah pendapat tentang suatu peristiwa, fenomena atau pengaruh tentang suatu keadaan. Oleh karena itu dalam keperluan penelitian dibutuhkan pendapat yang akan di kuantitatifkan dengan menggunakan Skala pengukuran data, dalam penelitian ini skala pengukuran data yang digunakan adalah skala Likert (Sugiyono, 2008:104) sebagai alat untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Tabel 3. Skala Likert menggunakan 5 tingkatan jawaban

No	Alternatif Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

#### 1. Penentuan Kategori Produktivitas (Y)

Kategori yang digunakan peneliti ialah rendah, sedang, dan tinggi sesuai rumus kategori jenjang menurut (Widhiarso, 2010) dan Adapun langkah-langkah dalam menentukan kategori skor berdasarkan perhitungan statistik hipotetik sebagai berikut

##### a. Mean hipotetik (Mhipotetik)

1) Menentukan skor minimum dan skor maksimum dari masing-masing item skala yang diterima. Skor minimum sama dengan banyaknya item yang diterima dikalikan dengan 1 ( $12 \times 1 = 12$ ). Sedangkan skor maksimum sama dengan banyaknya item yang diterima dikalikan dengan 5 ( $12 \times 5 = 75$ )

- 2) Skor maksimum dikurangi (-) skor minimum ( $75 - 12 = 63$ )
- 3) Hasil pengurangan pada skor maksimum dan skor minimum tersebut dibagi dengan 2 ( $63 : 2 = 31,5$ )
- 4) Untuk mencari mean hipotetik (Mhipotetik), ditetapkan dengan cara menambahkan hasil dari pembagian tersebut (langkah 3) dengan nilai skor minimum (langkah 1) ( $31,5 + 12 = 43,5$ )

b. Standar deviasi (SDhipotetik)

Untuk mencari standar deviasi hipotetik (SDhipotetik) adalah dengan cara membagi mean hipotetik (Mhipotetik) dengan 6 ( $43,5 : 6 = 7,25$ )

c. Kategori

Rumus yang digunakan untuk menentukan tinggi, sedang dan rendahnya regulasi adalah sebagai berikut:

- 1) Kategori tinggi  $43,5 + (1,5 \times 7,25) = 54,375$  atau 55
- 2) Kategori sedang ditentukan dari rentang di antara nilai kategori tinggi dan rendah. (34-54)
- 3) Kategori rendah  $43,5 - (1,5 \times 7,25) = 32,625$  atau 33

2. Penentuan Kategori Upah (X1)

Adapun langkah-langkah dalam menentukan kategori skor berdasarkan perhitungan statistik hipotetik sebagai berikut

a. Mean hipotetik (Mhipotetik)

- 1) Menentukan skor minimum dan skor maksimum dari masing-masing item skala yang diterima. Skor minimum sama dengan banyaknya item yang diterima dikalikan dengan 1 ( $7 \times 1 = 7$ ). Sedangkan skor maksimum sama dengan banyaknya item yang diterima dikalikan dengan 5 ( $7 \times 5 = 35$ )

- 2) Skor maksimum dikurangi (-) skor minimum ( $35 - 7 = 28$ )
- 3) Hasil pengurangan pada skor maksimum dan skor minimum tersebut dibagi dengan 2 ( $28 : 2 = 14$ )
- 4) Untuk mencari mean hipotetik (Mhipotetik), ditetapkan dengan cara menambahkan hasil dari pembagian tersebut (langkah 3) dengan nilai skor minimum (langkah 1) ( $14 + 7 = 21$ )

b. Standar deviasi (SDhipotetik)

Untuk mencari standar deviasi hipotetik (SDhipotetik) adalah dengan cara membagi mean hipotetik (Mhipotetik) dengan 6 ( $21 : 6 = 3,5$ )

c. Kategori

Rumus yang digunakan untuk menentukan tinggi, sedang dan rendahnya regulasi adalah sebagai berikut:

- 1) Kategori tinggi  $21 + (1,5 \times 3,5) = 25,25$  atau 26
- 2) Kategori sedang ditentukan dari rentang di antara nilai kategori tinggi dan rendah. (17-25)
- 3) Kategori rendah  $21 - (1,5 \times 3,5) = 15,75$  atau 16

3. Penentuan Kategori Pengalaman (X2)

Adapun langkah-langkah dalam menentukan kategori skor berdasarkan perhitungan statistik hipotetik sebagai berikut

a. Mean hipotetik (Mhipotetik)

- 1) Menentukan skor minimum dan skor maksimum dari masing-masing item skala yang diterima. Skor minimum sama dengan banyaknya item yang diterima dikalikan dengan 1 ( $6 \times 1 = 6$ ). Sedangkan skor maksimum sama dengan banyaknya item yang diterima dikalikan dengan 5 ( $6 \times 5 = 30$ )

- 2) Skor maksimum dikurangi (-) skor minimum ( $30 - 6 = 24$ )
- 3) Hasil pengurangan pada skor maksimum dan skor minimum tersebut dibagi dengan 2 ( $24 : 2 = 12$ )
- 4) Untuk mencari mean hipotetik (Mhipotetik), ditetapkan dengan cara menambahkan hasil dari pembagian tersebut (langkah 3) dengan nilai skor minimum (langkah 1) ( $12 + 6 = 18$ )

b. Standar deviasi (SDhipotetik)

Untuk mencari standar deviasi hipotetik (SDhipotetik) adalah dengan cara membagi mean hipotetik (Mhipotetik) dengan 6 ( $18 : 6 = 3$ )

c. Kategori

Rumus yang digunakan untuk menentukan tinggi, sedang dan rendahnya regulasi adalah sebagai berikut:

- 1) Kategori tinggi  $18 + (1,5 \times 3) = 22,5$  atau 23
  - 2) Kategori sedang ditentukan dari rentang di antara nilai kategori tinggi dan rendah. (15-22)
  - 3) Kategori rendah  $18 - (1,5 \times 3) = 13,5$  atau 14
4. Penentuan Kategori Umur (X3)

Adapun langkah-langkah dalam menentukan kategori skor berdasarkan perhitungan statistik hipotetik sebagai berikut

a. Mean hipotetik (Mhipotetik)

- 1) Menentukan skor minimum dan skor maksimum dari masing-masing item skala yang diterima. Skor minimum sama dengan banyaknya item yang diterima dikalikan dengan 1 ( $5 \times 1 = 5$ ). Sedangkan skor maksimum sama dengan banyaknya item yang diterima dikalikan dengan 5 ( $5 \times 5 = 25$ )



- 2) Skor maksimum dikurangi (-) skor minimum ( $25 - 5 = 20$ )
- 3) Hasil pengurangan pada skor maksimum dan skor minimum tersebut dibagi dengan 2 ( $20 : 2 = 10$ )
- 4) Untuk mencari mean hipotetik (Mhipotetik), ditetapkan dengan cara menambahkan hasil dari pembagian tersebut (langkah 3) dengan nilai skor minimum (langkah 1) ( $10 + 5 = 15$ )

b. Standar deviasi (SDhipotetik)

Untuk mencari standar deviasi hipotetik (SDhipotetik) adalah dengan cara membagi mean hipotetik (Mhipotetik) dengan 6 ( $15 : 6 = 2,5$ )

c. Kategori

Rumus yang digunakan untuk menentukan tinggi, sedang dan rendahnya regulasi adalah sebagai berikut:

- 1) Kategori tinggi  $15 + (1,5 \times 2,5) = 18,75$  atau 19
- 2) Kategori sedang ditentukan dari rentang di antara nilai kategori tinggi dan rendah. (13-18)
- 3) Kategori rendah  $15 - (1,5 \times 2,5) = 11,25$  atau 12

5. Penentuan Kategori Pelatihan (X4)

Adapun langkah-langkah dalam menentukan kategori skor berdasarkan perhitungan statistik hipotetik sebagai berikut

a. Mean hipotetik (Mhipotetik)

- 1) Menentukan skor minimum dan skor maksimum dari masing-masing item skala yang diterima. Skor minimum sama dengan banyaknya item yang diterima dikalikan dengan 1 ( $4 \times 1 = 4$ ). Sedangkan skor maksimum sama dengan banyaknya item yang diterima dikalikan dengan 5 ( $4 \times 5 = 20$ )

- 2) Skor maksimum dikurangi (-) skor minimum ( $20 - 4 = 16$ )
- 3) Hasil pengurangan pada skor maksimum dan skor minimum tersebut dibagi dengan 2 ( $16 : 2 = 8$ )
- 4) Untuk mencari mean hipotetik (Mhipotetik), ditetapkan dengan cara menambahkan hasil dari pembagian tersebut (langkah 3) dengan nilai skor minimum (langkah 1) ( $8 + 4 = 12$ )

b. Standar deviasi (SDhipotetik)

Untuk mencari standar deviasi hipotetik (SDhipotetik) adalah dengan cara membagi mean hipotetik (Mhipotetik) dengan 6 ( $12 : 6 = 2$ )

c. Kategori

Rumus yang digunakan untuk menentukan tinggi, sedang dan rendahnya regulasi adalah sebagai berikut:

- 1) Kategori tinggi  $12 + (1,5 \times 2) = 15$
- 2) Kategori sedang ditentukan dari rentang di antara nilai kategori tinggi dan rendah. (10-14)
- 3) Kategori rendah  $12 - (1,5 \times 2) = 9$

6. Penentuan Kategori Pendidikan (X5)

Adapun langkah-langkah dalam menentukan kategori skor berdasarkan perhitungan statistik hipotetik sebagai berikut

a. Mean hipotetik (Mhipotetik)

- 1) Menentukan skor minimum dan skor maksimum dari masing-masing item skala yang diterima. Skor minimum sama dengan banyaknya item yang diterima dikalikan dengan 1 ( $5 \times 1 = 5$ ). Sedangkan skor maksimum sama dengan banyaknya item yang diterima dikalikan dengan 5 ( $5 \times 5 = 25$ )

- 2) Skor maksimum dikurangi (-) skor minimum ( $25 - 5 = 20$ )
- 3) Hasil pengurangan pada skor maksimum dan skor minimum tersebut dibagi dengan 2 ( $20 : 2 = 10$ )
- 4) Untuk mencari mean hipotetik (Mhipotetik), ditetapkan dengan cara menambahkan hasil dari pembagian tersebut (langkah 3) dengan nilai skor minimum (langkah 1) ( $10 + 5 = 15$ )

b. Standar deviasi (SDhipotetik)

Untuk mencari standar deviasi hipotetik (SDhipotetik) adalah dengan cara membagi mean hipotetik (Mhipotetik) dengan 6 ( $15 : 6 = 2,5$ )

c. Kategori

Rumus yang digunakan untuk menentukan tinggi, sedang dan rendahnya regulasi adalah sebagai berikut:

- 1) Kategori tinggi  $15 + (1,5 \times 2,5) = 18,75$  atau 19
- 2) Kategori sedang ditentukan dari rentang di antara nilai kategori tinggi dan rendah. (13-18)
- 3) Kategori rendah  $15 - (1,5 \times 2,5) = 11,25$  atau 12

## VI. KESIMPULAN DAN SARAN

### 6.1. Kesimpulan

1. Variabel upah berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja pemanen Teh PTPN IV Tobasari di Desa Sarimantin, Kecamatan Pematang Sidamanik, Kabupaten Simalungun.
2. Variabel pengalaman berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja pemanen Teh PTPN IV Tobasari Di Desa Sarimantin, Kecamatan Pematang Sidamanik, Kabupaten Simalungun.
3. Variabel umur tidak berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja pemanen Teh PTPN IV Tobasari di Desa Sarimantin, Kecamatan Pematang Sidamanik, Kabupaten Simalungun.
4. Variabel pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja pemanen Teh PTPN IV Tobasari di Desa Sarimantin, Kecamatan Pematang Sidamanik, Kabupaten Simalungun.
5. Variabel pendidikan tidak berpengaruh terhadap Produktivitas tenaga kerja pemanen Teh PTPN IV Tobasari di Desa Sarimantin, Kecamatan Pematang Sidamanik, Kabupaten Simalungun.

### 6.2. Saran

1. Bagi perusahaan Perkebunan Nusantara IV Tobasari dapat memberikan pelatihan secara berkala untuk dapat meningkatkan kemampuan pekerja pemanen teh yang akan mampu meningkatkan produktivitas pemanen, serta dalam rekrutmen tenaga kerja pemanen mencari yang sudah berpengalaman.
2. Bagi penelitian selanjutnya dapat menggunakan variabel lain seperti fasilitas perusahaan, dan kepuasan kerja pemanen di Perkebunan Nusantara IV Tobasari..

## DAFTAR PUSTAKA

- Anastasia, R.C. 2014. Produktivitas Tenaga Kerja. Universitas Mercu Buana Yogyakarta. Yogyakarta.
- Apriyanti. (2013). *Analisis Conjoint Preferensi Konsumen Terhadap Kombinasi Fitur Produk Motor Bekas Berdasarkan Segmen Gender Di Jambi*.
- Bili, W., Resmawan, E., & Kondorura, D. (2018). Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Laham Kabupaten Mahakam Ulu. *E-Journal Manajemen Universitas Udayana*, 6(3), 465–474.
- Bellante, Don dan Mark Jackson. 2000. *Ekonomi Ketenagakerjaan. Edisi*
- Campolieti, M. (2015). Minimum wages and wage spillovers in Canada. *Canadian Public Policy*, 41(1), 15-34.
- Desi apriani damanik. 2015 Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi produksi teh PTPN IV bah butong : jurnal skripsi
- Georgiadis, A. & Pitelis, C.N. (2012). Human resources and SME performance in services: Empirical evidence from the UK. *The International Journal of Human Resource Management*, 23(4), 808-825.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Multivariate Dengan Program SPSS*. Cetakan Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Halimah, S. 2014. Produktivitas Kerja. UIN Sunan Ampel Surabaya. Surabaya.
- Idris, Amiruddin. 2016. Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia. Deepublish. Yogyakarta.
- Kim, H.S. & Jang, S.S. (2019). Minimum wage increase and firm productivity: Evidence from the restaurant industri. *Tourism Management*, 71, 378-388.
- Komarudin, K. 2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Lion Mentari Airlines Bandara Soekarno Hatta Cengkareng. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 1(2).
- Kurniawan, Gusti. 2010. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Pada PT. Kalimantan Steel (PT. Kalico) Pontianak. Pontianak: Jurnal Manajemen Universitas Muhammadiyah.
- Lubis, Yusniar. 2014. Pengaruh Jam Kerja, Upah Dan Usia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Putra Fajar Jaya Medan. Vol.7. No.2..
- Mahanggoro, TP. 2018. Melejitkan Produktivitas Kerja dengan Sinergisitas Kecerdasan (ESPQ) Tinjauan Studi Ilmu Kesehatan. Deepublish. Yogyakarta.

- Meiprahastuti, R. (2014). Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Syariah Mandiri Cabang Madiun Tahun 2014. *EQUILIBRIUM: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Pembelajarannya*, 2(2).
- Mankiw N. Gregory. 2000. Teori Makro Ekonomi. Edisi Keempat. Alih Bahasa: Imam Nurmawan. Jakarta: Erlangga (2003). Teori Makro Ekonomi (Imam Nurmawan. Terjemahan). Jakarta: Erlangga. Buku asli diterbitkan tahun 2003.
- Mahendra, Adya Dwi 2014, Skripsi,” Analisis Pengaruh Pendidikan, Upah, Jenis kelamin, Usia dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja”.pdf. Diakses pada 13 Mei 2016
- Mangkunegara, Prabu Anwar. (2015). Evaluasi Kinerja SDM. Cetakan ke tujuh, PT Refika Aditama: Bandung.
- Muchdarsyah, Sinungan. 2000. Produktivitas Apa dan Bagaimana. Jakarta: Bumi Aksara.
- Namira, 2018. Produktivitas Tenaga Kerja Industri Batu Bata Di Lorong Pertamina Kecamatan Kota Baru Kota Jambi. FKIP Universitas Jambi. Jambi.
- Nesri anita Rafael siagian , 2009. Analisa pengaruh jumlah produksi dan kurs terhadap volume export teh di PTPN IV. Universitas Sumatera Utara.
- Putti, 2010. Memahami Produktivitas. Binarupa Aksara Publisher. Tangerang.
- Rahmat Lubis. 2009. Analisis faktor-Faktor yang Mempengaruhi Tingkat Pendapatan Pekerja Sektor Informal di Kota Binjai. Medan: jurnal Skripsi FE. USU.
- Rutherford, Fox. 2016. Financial Wellness of Young Adult Age 18-30. Family and Consumer Sciences Research Journal. Vol. 38 Issue 4.
- Stewart, M.B. (2012). Wage inequality, minimum wage effects, and spillovers. *Oxford Economic Papers*, 64(4), 616-634.
- Sari, S, R. 2016. Analisis Penyerapan Tenaga Kerja Pada Sektor Usaha Kecil Dan Menengah (UKM) (Studi Kasus Konveksi M-Yege Collection Desa Kuanyar Jepara). Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Kudus Jurusan Syariah dan Ekonomi Islam. Kudus.
- Septi Nur Afifah (2013) “Faktor Penentu Produktivitas Tenaga Kerja Panen Kelapa Sawit di PT. Tanjung Buyu Perkasa Plantation di Kalimantan Timur”.
- Sedarmayanti dalam makawibang.2012. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Peningkatan Produktivitas Pegawai. Jurnal. Universitas negeri padang
- Soeprihanto, Jhon. 2001. Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan. Edisi Pertama, Yogyakarta: Cetaka Kelima BPFE.

- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. *Memahami Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta. Sumarlin, Iskandar Syarif, Jhon Tafbu Ritonga dan Sirojuzliam (2010) “Analisi Hubungan Tingkat Upah Tinggi Terhadap Produktivitas Di Indonesia.
- Sastrohadwiryo, Siswanto. (2015). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Santoso, E. A. (2017). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai ( Studi pada Kantor Kecamatan Wonosari Kabupaten Bondowoso ). *E-Journal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi*.
- Simamora, Henry. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Tiyan Umi Habibah. (2017). Pengaruh Pengalaman Dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dalam Persepektif Ekonomi Islam Pada Kain Perca Limbah Jaya Desa Sukamulya Kecamatan Banyumas Kabupaten Pringsewu. Skripsi. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung
- Umar, A. (2014). Effect of wages, work motivation and job satisfaction on workers' performance in manufacturing industry in Makassar city. *European Journal of Business and Management*, 6(5), 75-88.
- Widhiarso, W. (2010). *Membuat Kategori Skor Hasil Pengukuran dari Skala*. Fakultas Psikologi. Universitas Gadjah Mada. Yogyakarta.
- Wiwik Astuti Buranda (2015), “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Industri Kecil Di Kota Makassar (Studi Kasus Industri Kecil Konveksi)”. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar.
- Wariati, N., Dahniar, & Sugiati, T. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Barito Timur. *Jurnal Wawasan Manajemen*, 3(3), 217–228.
- Yuniarsih 2011. Penentuan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja. *Jurnal. Universitas Al Azhar Medan*

## LAMPIRAN 1.DAFTAR KUISIONER PENELITIAN

### FAKULTAS PERTANIAN UNIVERSITAS MEDAN AREA MEDAN

Saya mahasiswa S-1, Fakultas Pertanian UMA Medan bermaksud untuk melakukan penelitian dalam bentuk Skripsi sebagai Tugas Akhir Kuliah yang sedang saya jalani. Untuk itu, dengan kerendahan hati, saya memohon kepada Bapak pemanen kebun teh di Desa Simantik, Kec. Pematang Sidamanik, Kabupaten Simalungun dapat meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner yang sudah tersedia dihadapan Bapak sekalian. Atas bantuan dan kedsediaannya saya ucapkan terima kasih.

---

#### ANGKET PENELITIAN

---

##### Identitas Responden

<b>Nama Responden</b>	:	<input type="text"/>			
<b>Jenis Kelamin</b>	:	<input type="text"/>			
<b>Pendidikan</b>	:	<input type="text" value="L/P"/>	<b>Umur :</b>	<input type="text"/>	<b>Tahun</b>
<b>a.</b>		<input type="text" value="Sekolah Dasar"/>			
<b>b.</b>		<input type="text" value="SLTP/Sederajat"/>			
<b>c.</b>		<input type="text" value="SLTA/Sederajat"/>			
<b>d.</b>		<input type="text" value="Diploma I/Diploma II/ Diploma III"/>			

##### Petunjuk Pengisian :

1. Bacaalah terlebih dahulu pertanyaan dengan cermat dan teliti.
2. Isilah dan beri tanda (√) pada pertanyaan yang tersedia.
3. Metode yang digunakan adalah Skala Likert.
4. Selamat mengisi, jawaban Bapak sangat berpengaruh untuk hasil penelitian saya.

##### KETERANGAN :

SS	: Sangat Setuju	TS	: Tidak Setuju
S	: Setuju	STS	: Sangat Tidak Setuju



N : Netral



No.	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
<b>Produktivitas tenaga Kerja</b>						
1.	Dalam berapa jam saudara bekerja dalam satu hari ..... Jam					
2.	Saya menguasai bidang pekerjaan yang saya kerjakan saat ini					
3.	Saya memiliki keterampilan yang baik dalam melaksanakan tugas kerja saya					
4.	Tugas dan tanggung jawab diberikan sesuai dengan kemampuan saya					
5.	Kuantitas kerja diberikan sesuai dengan kemampuan Saya					
6.	Kemampuan saya sangat baik sehingga tidak menyebabkan kejenuhan saat mengerjakan pekerjaan saya					
7.	Saya sering mengalami keterlambatan saat menyelesaikan pekerjaan saya					
8.	Saya bersedia diberi tambahan kuantitas kerja diluar jam kerja apabila di butuhkan					
9.	Saya tidak merasa jenuh dengan terhadap pekerjaan yang saya tangani					
10.	Hubungan harmonis bawahan dan atasan dalam lingkungan kerja dapat meningkatkan kuliatas kerja					
11.	Hubungan yang baik sesame pemanen akan mempermudah penyelesaian pekerjaan saya					
12.	Saya tidal mengeluh dan merasa berat terhadap beban pekerjaan saya yang menjadi tanggung jawab saya					

No.	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
	Tingkat Upah					
1.	Berapa upah yang di berikan pemilik kebun kepada pemanen ...../Kg					
2.	Apakah upah yang diberikan pemilik kebun tidak sesuai dengan resiko pekerjaan pemanen					
3.	Apakah upah yang diterima cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari					
4.	Apakah pembayaran upah tidak pernah mengalami Keterlambatan					
5.	Apakah keterlambatan pembayaran upah tidak membuat pemanen malas bekerja					
6.	Apakah Nilai upah yang diberikan membuat pemanen menambah produktivitas					
7.	Apakah Upah yang diberikan sesuai dengan keinginan pemanen					
8.	Apakah upah sesuai dengan lamanya bekerja					

No.	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
	Pengalaman					
1.	Sudah berapa lama saudara bekerja dalam bidang ini..... Tahun					
2.	Apakah pengalaman kerja yang anda miliki membantu anda menyelesaikan tugas secara efisien					
3.	Apakah anda dapat menyelesaikan tugas anda dengan cepat karena pengalaman anda					
4.	Apakah anda selalu mengedepankan sikap professional dalam bekerja					
5.	Apakah anda mempunyai kemampuan dalam melaksanakan tugas yang diberikan pemilik kebun					

6.	Saya selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja					
7.	Pengalaman kerja membantu saya mengurangi kesalahan yang dilakukan pada saat bekerja					
<b>No.</b>	<b>Pertanyaan</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>N</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
	<b>Usia</b>					
1.	Apakah tingkat usia sangat berpengaruh terhadap pekerjaan yang saya tangani					
2.	Apakah pembagian dan pengklasifikasikan job ditempat saya bekerja sangat ditentukan oleh faktor usia					
3.	Apakah ditempat anda bekerja didominasi oleh kelompok Muda					
4.	Apakah semakin tinggi usia semakin tinggi tingkat produktifitas kerja yang anda rasakan					
5.	Apakah dengan usia yang sekarang mengalami perubahan kondisi fisik terutama tenaga					

<b>No.</b>	<b>Pertanyaan</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>N</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
	<b>Pelatihan</b>					
1.	Apakah saudara pernah mengikuti pelatihan mengenai pekerjaan saudara	<input type="checkbox"/>	Ya	<input type="checkbox"/>	Tidak	
2.	seperti apa yang saudara ikuti	<input type="checkbox"/>	Formal	<input type="checkbox"/>	Non Formal	
3.	Pelatihan seperti apa yang saudara ikuti .....					
4.	Pelatihan yang saya ikuti terlalu sulit bagi saya					
5.	Saya kurang memahami pelatihan					

6.	Pelatihan yang saya ikuti mengajarkan bagaimana mengerjakan pekerjaan dengan baik					
7	Saya bisa mengerjakan pekerjaan dengan baik setelah mengikuti pelatihan					

No.	Pertanyaan pendidikan	SS	S	N	TS	STS
1.	Apakah pendidikan berpengaruh terhadap pekerjaan yang saya tangani					
2.	Apakah pembagian job ditempat kerja saya sangat ditentukan oleh pendidikan					
3.	Apakah ditempat saya berkerja diprioritaskan pendidikan					
4.	Apakah semakin tinggi pendidikan tingkat pendidikan tinggi tingkat produktivitasnya kerja yang saya rasakan					
5.	Apakah dengan pendidikan mengalami perubahan dalam produktivitas					
6.	Apakah pendidikan berpengaruh terhadap kuantitas dan kualitas kerja					

## Lampiran 2. Karakteristik Responden

No	Nama	Jenis Kelamin	Umur	Pendidikan	Status Pernikahan
1	Haris	L	31	SMP	Menikah
2	Yuni	P	33	SMP	Menikah
3	Lia	P	42	SMA	Menikah
4	Yanti	P	32	SMP	Menikah
5	Joko	L	45	SD	Menikah
6	Debby	P	52	SD	Menikah
7	Susi	P	37	SMP	Menikah
8	Feri	L	30	SMA	Menikah
9	Dewi Fitriani	P	47	SD	Menikah
10	Susanti Dwi Putri	P	43	SMP	Menikah
11	Ahmad	L	38	SMA	Menikah
12	Akbar	L	42	SMP	Menikah
13	Rifaldi	L	36	SMP	Menikah
14	Novi Sari	P	50	SD	Menikah
15	M. Yusuf	L	35	SMP	Menikah
16	Hasyim S	L	38	SMP	Manikah
17	Lukman	L	47	SMP	Menikah
18	Heriyanto	L	41	SMA	Menikah
19	Andra	L	32	SMA	Menikah
20	Diki	L	48	SMP	Menikah
21	Redha	P	47	SMP	Menikah
22	Indah Nur	P	32	SMP	Menikah
23	Dedi	L	31	SMA	Menikah
24	Ismayanti	P	53	SD	Menikah
25	Bagus	L	42	SMP	Menikah
26	Hannur	P	45	SD	Menikah
27	Alisya	P	32	SMA	Menikah
28	Poniman	L	39	SMP	Menikah
29	Andre	L	41	SMP	Menikah
30	Ziandi	L	36	SD	Menikah
31	Safitri	P	43	SMP	Menikah
32	Deni	L	38	SD	Menikah
33	Halimah	P	46	SD	Menikah
34	Susan	P	36	SMP	Menikah
35	Moko	L	32	SMP	Menikah
36	Hendrik	L	45	SMP	Menikah

Lampiran 3. Hasil Wawancara Kuesioner Variabel Produktivitas Kerja (Y)

No	Produktivitas Kerja (Y)												Total
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	
1	5	5	5	5	5	5	2	2	3	5	5	4	51
2	4	4	5	5	4	5	2	2	3	4	5	3	46
3	4	3	4	4	5	5	3	3	3	4	5	4	47
4	4	4	5	5	4	5	2	2	2	4	4	5	46
5	5	4	4	4	5	5	3	2	3	5	4	4	48
6	5	4	5	4	5	5	4	2	3	4	5	5	51
7	5	4	4	5	4	5	2	2	3	5	4	4	47
8	4	5	5	4	5	5	3	2	4	4	5	4	50
9	3	4	4	5	4	4	2	3	3	5	4	3	44
10	4	5	5	4	5	5	3	2	4	4	5	4	50
11	5	5	5	5	4	5	2	3	3	4	4	5	50
12	4	4	4	5	5	5	3	2	4	4	5	4	49
13	5	5	5	4	4	5	2	2	3	4	4	5	48
14	5	5	5	5	4	4	2	2	2	4	5	4	47
15	5	4	4	4	4	4	2	2	3	4	4	5	45
16	4	4	5	5	4	4	3	2	4	5	5	4	49
17	5	5	5	4	5	3	4	2	3	4	4	4	48
18	5	5	5	5	5	4	2	3	4	4	5	3	50
19	4	4	5	4	4	5	3	2	3	5	4	4	47
20	5	5	4	4	5	4	2	3	4	4	5	5	50
21	4	4	5	4	4	5	3	2	3	4	4	4	46
22	5	5	4	4	5	4	2	3	3	5	4	5	49
23	5	5	5	5	4	5	3	2	4	4	5	4	51
24	5	5	4	4	4	5	2	2	3	5	4	5	48
25	4	4	5	5	5	4	3	2	4	4	5	4	49
26	5	5	4	4	4	4	2	2	3	5	4	4	46
27	5	4	5	5	5	4	2	2	4	4	5	5	50
28	4	5	4	5	4	4	2	2	3	4	4	4	45
29	5	4	5	4	4	5	2	2	4	5	4	4	48
30	4	5	5	5	4	4	3	2	3	4	4	5	48
31	5	4	5	4	4	4	2	3	4	5	5	4	49
32	5	5	5	5	5	4	3	3	3	4	5	5	52
33	4	5	5	4	5	3	2	2	3	5	4	4	46
34	4	5	5	5	5	5	4	3	4	4	5	5	54
35	5	5	5	4	4	4	3	2	3	5	4	4	48
36	5	5	4	5	5	5	2	2	4	4	5	4	50

Lampiran 4. Hasil Wawancara Kuesioner Upah (X1)

No	Upah (X1)							Total
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	
1	2	3	5	3	5	5	3	26
2	2	3	4	3	4	4	4	24
3	1	4	5	2	4	5	3	24
4	2	3	4	3	4	4	3	23
5	2	4	5	4	5	5	4	29
6	1	3	4	2	4	4	3	21
7	2	3	4	3	4	5	4	25
8	2	5	4	2	4	4	2	23
9	1	3	4	3	5	4	4	24
10	2	3	4	4	5	5	3	26
11	1	3	5	3	4	4	4	24
12	2	4	4	2	5	5	4	26
13	2	3	5	3	4	4	3	24
14	1	4	5	2	5	5	4	26
15	2	3	5	3	4	4	3	24
16	1	3	5	2	4	5	4	24
17	2	3	4	4	5	5	3	26
18	1	4	5	3	4	4	2	23
19	2	3	4	2	5	4	3	23
20	1	3	5	3	4	3	3	22
21	2	3	4	2	4	4	3	22
22	1	3	4	3	5	5	2	23
23	2	4	4	4	4	4	3	25
24	1	3	4	2	4	4	4	22
25	2	5	5	3	4	4	3	26
26	1	3	4	2	4	5	2	21
27	2	3	4	3	5	4	3	24
28	2	4	5	3	5	4	4	27
29	2	3	4	2	4	4	3	22
30	3	3	4	3	4	5	2	24
31	2	3	5	3	4	4	3	24
32	2	3	4	2	4	5	2	22
33	2	3	4	3	5	5	3	25
34	1	3	4	3	4	4	4	23
35	2	3	4	2	4	4	3	22
36	2	3	4	3	5	5	4	26



Lampiran 5. Hasil Wawancara Kuesioner Pengalaman (X2)

No	Pengalaman (X2)						Total
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	
1	5	3	4	2	5	2	21
2	4	5	5	4	4	4	26
3	5	5	5	4	4	5	28
4	4	4	4	4	5	4	25
5	5	5	4	5	4	5	28
6	4	4	4	4	5	5	26
7	4	4	4	3	4	2	21
8	4	5	2	4	5	5	25
9	4	4	3	5	4	5	25
10	5	4	4	5	5	5	28
11	4	5	5	3	5	4	26
12	5	4	4	5	5	5	28
13	4	5	4	3	5	4	25
14	4	5	5	5	5	5	29
15	5	4	5	2	4	5	25
16	4	2	5	5	4	4	24
17	4	4	4	5	5	5	27
18	4	4	2	4	4	5	23
19	4	5	4	5	5	4	27
20	5	4	2	4	4	5	24
21	4	5	3	2	2	5	21
22	4	4	5	5	4	5	27
23	4	2	2	2	2	4	16
24	2	4	5	2	5	5	23
25	2	2	4	2	4	2	16
26	4	4	5	2	5	4	24
27	4	2	4	3	2	2	17
28	5	2	2	2	4	5	20
29	2	2	2	2	2	2	12
30	4	2	5	2	2	2	17
31	5	2	2	5	5	5	24
32	4	5	4	2	5	4	24
33	4	5	5	5	2	4	25
34	3	2	2	2	2	2	13
35	2	2	2	4	5	5	20
36	4	2	4	5	3	2	20

Lampiran 6. Hasil Wawancara Kuesioner Umur (X3)

No	Umur (X3)					Total
	X1	X2	X3	X4	X5	
1	3	2	4	4	5	18
2	2	2	4	4	5	17
3	3	1	3	5	4	16
4	3	2	3	4	4	16
5	4	3	4	5	4	20
6	3	2	5	4	5	19
7	3	1	2	5	4	15
8	2	2	2	2	3	11
9	3	3	3	5	4	18
10	4	2	3	4	4	17
11	3	1	4	3	5	16
12	3	2	4	4	4	17
13	2	2	3	2	2	11
14	3	2	3	4	4	16
15	4	1	4	3	5	17
16	3	2	4	5	4	18
17	4	3	3	4	4	18
18	2	2	4	3	3	14
19	3	1	3	4	4	15
20	4	2	3	5	5	19
21	3	3	2	4	4	16
22	3	2	3	3	3	14
23	2	1	4	4	4	15
24	3	2	3	4	5	17
25	4	3	3	5	4	19
26	3	2	3	4	3	15
27	4	1	4	3	4	16
28	3	2	3	4	4	16
29	4	3	4	3	4	18
30	3	2	3	4	4	16
31	4	1	4	3	5	17
32	3	2	3	3	4	15
33	4	1	3	4	5	17
34	3	2	3	3	4	15
35	4	3	2	4	4	17
36	3	2	3	3	4	15

Lampiran 7. Hasil Wawancara Kuesioner Pelatihan (X4)

No	Pelatihan (X4)				Total
	X1	X2	X3	X4	
1	2	1	4	2	9
2	3	2	4	4	13
3	2	3	5	5	15
4	2	2	5	4	13
5	2	3	5	5	15
6	3	2	4	4	13
7	2	3	4	5	14
8	3	2	5	4	14
9	2	3	4	5	14
10	3	2	4	4	13
11	3	3	5	5	16
12	1	2	4	5	12
13	2	2	5	4	13
14	2	2	5	5	14
15	3	1	4	5	13
16	3	2	4	4	13
17	3	3	5	5	16
18	2	2	2	2	8
19	2	3	4	5	14
20	3	2	5	4	14
21	2	3	5	5	15
22	3	2	5	4	14
23	2	3	4	5	14
24	2	2	5	4	13
25	2	3	5	5	15
26	2	2	4	5	13
27	3	3	5	4	15
28	2	2	5	5	14
29	3	2	5	5	15
30	2	2	5	4	13
31	2	2	4	5	13
32	3	2	5	4	14
33	2	3	5	5	15
34	3	3	4	4	14
35	2	2	5	4	13
36	2	1	5	5	13

Lampiran 8. Hasil Wawancara Kuesioner Pendidikan (X5)

No	Pendidikan (X5)					Total
	X1	X2	X3	X4	X5	
1	4	3	3	5	4	19
2	4	2	2	2	3	13
3	4	1	2	3	4	14
4	3	2	1	4	3	13
5	4	1	2	3	4	14
6	4	2	2	3	3	14
7	3	2	2	4	4	15
8	4	1	3	3	4	15
9	3	2	2	2	3	12
10	4	2	2	3	4	15
11	3	2	3	4	3	15
12	2	1	2	3	4	12
13	3	2	3	2	3	13
14	3	2	2	3	4	14
15	3	1	3	4	3	14
16	3	2	2	3	3	13
17	2	1	3	3	4	13
18	3	2	2	2	4	13
19	2	1	3	3	3	12
20	3	2	2	4	4	15
21	3	2	3	3	3	14
22	2	1	2	3	4	12
23	3	2	3	2	4	14
24	2	1	3	3	3	12
25	3	1	2	2	4	12
26	3	1	3	3	4	14
27	2	1	2	2	3	10
28	3	2	3	3	3	14
29	3	2	3	3	3	14
30	3	1	2	2	4	12
31	3	2	3	3	4	15
32	2	1	2	3	4	12
33	3	2	3	3	3	14
34	3	5	4	4	4	20
35	3	1	3	3	4	14
36	2	2	2	4	4	14

## Lampiran 9. Dokumentasi Penelitian



