

**FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PEMANEN KELAPA
SAWIT (*Elaeis Guineensis Jacq*) DI PT. PERKEBUNAN
NUSANTARA IV UNIT KEBUN PABATU**

SKRIPSI

OLEH:

DICKY SANDRO SINAGA

198220046



**PROGRAM STUDI AGRIBISNIS
FAKULTAS PERTANIAN
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2024**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 14/6/24

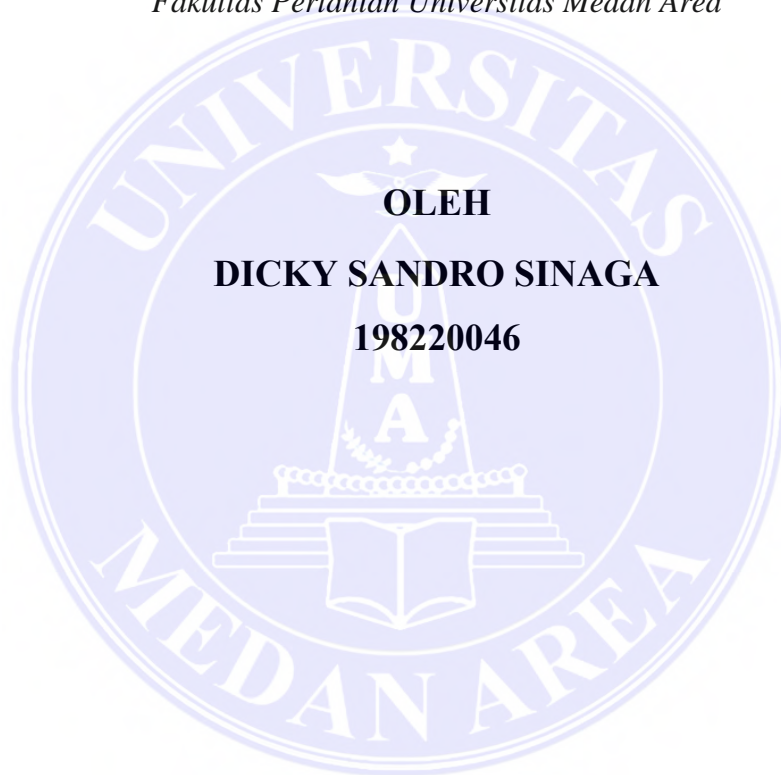
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)14/6/24

LEMBAR PENGESAHAN
FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PEMANEN KELAPA
SAWIT DI PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV UNIT KEBUN
PABATU

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana di Program Studi Agribisnis
Fakultas Pertanian Universitas Medan Area*



OLEH
DICKY SANDRO SINAGA
198220046

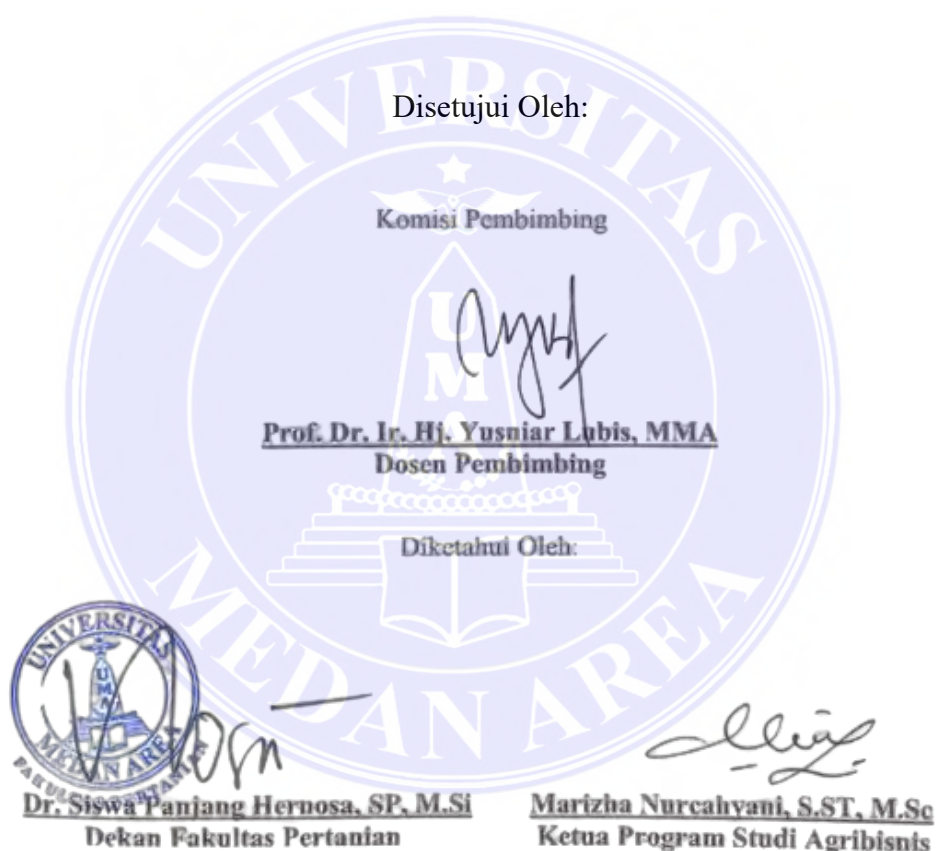
PROGRAM STUDI AGRIBISNIS
FAKULTAS PERTANIAN
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2024

Judul Skripsi : FAKTOR – FAKTOR YANG
MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN PEMANEN KELAPA SAWIT DI
PT. PERKEBUNAN NUSANTARA UNIT
KEBUN PABATU

Nama : DICKY SANDRO SINAGA

NPM : 198220046

Fakultas : PERTANIAN



Tanggal Lulus : 01 Maret 2024

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya 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 lainnya pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi – sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 20 Mei 2024



Dicky Sandro Sinaga

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Dicky Sandro Sinaga

NPM : 198220046

Program Studi : Agribisnis

Fakultas : Pertanian

Jenis Karya : Tugas Akhir/Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti (*Non-exclusive Royalti Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pemanen Kelapa Sawit Di PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Pabatu. Dengan hak bebas royalti noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media atau formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*data base*), merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai saya penulis/ pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta,

Demikian pernyataan ini saya buat sebenarnya.

Dibuat : Medan

Pada Tanggal : 20 Mei 2024

Yang menyatakan



Dicky Sandro Sinaga

ABSTRAK

Produktivitas kerja adalah mengukur kualitas dan kuantitas dalam satuan tertentu untuk mencapai hasil secara efektif. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh faktor usia, tingkat pendidikan, jumlah tanggungan, pengalaman kerja dan upah terhadap produktivitas kerja di Unit Kebun Pabatu PT. Perkebunan Nusantara IV, Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda untuk melihat faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pemanen di daerah penelitian. Berdasarkan hasil dari penelitian yang dilakukan, nilai produksi rata-rata karyawan panen TBS/bulan sebesar 3.480 tandan/bulan dengan jumlah hari kerja sebanyak 26 hari. Maka tingkat produktivitas kerja karyawan panen perhari adalah sebanyak 132 tandan/Hk. Dari hasil uji secara serempak variabel usia, pendidikan, jumlah tanggungan, pengalaman bekerja dan upah secara serempak ada pengaruh nyata terhadap produktivitas. Secara parsial hanya variabel pengalaman bekerja dan upah yang berpengaruh nyata atau secara signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja, sedangkan variabel usia, tingkat pendidikan dan jumlah tanggungan tidak berpengaruh nyata atau secara signifikan terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan.

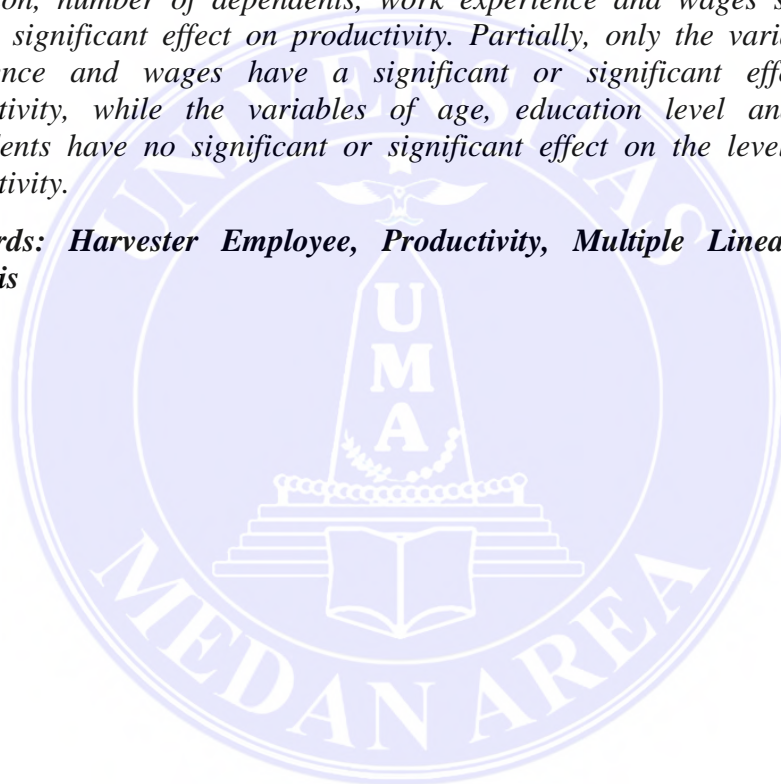
Kata Kunci: Karyawan Pemanen, Produktivitas, Analisis Regresi Linear

Berganda

ABSTRACT

Work productivity is measuring quality and quantity in certain units to achieve results effectively. The purpose of this study was to analyze the factors of age, education level, number of dependents, work experience and wages on work productivity at the Kebun Pabatu Unit of PT. Perkebunan Nusantara IV, The analytical method used in this study is multiple linear regression analysis to look at the factors that affect the work productivity of harvesters in the study area. Based on the results of the research conducted, the average production value of employees harvesting FFB/month is 3,480 bunches/month with a total of 26 working days. So the work productivity level of harvesting employees per day is 132 bunches/Hk. From the simultaneous test results, the variables of age, education, number of dependents, work experience and wages simultaneously have a significant effect on productivity. Partially, only the variables of work experience and wages have a significant or significant effect on labor productivity, while the variables of age, education level and number of dependents have no significant or significant effect on the level of employee productivity.

Keywords: *Harvester Employee, Productivity, Multiple Linear Regression Analysis*



RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan pada tanggal 31 Maret 2001 di Kota Tebing Tinggi, Provinsi Sumatera Utara. Anak kedua dari empat bersaudara dari pasangan Charles Maruli Sinaga dan Tiurmaida Rumahorbo.

Pendidikan Sekolah Dasar di SD Negeri 163092 Tebing Tinggi dan Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 1 Tebing Tinggi, selanjutnya pendidikan di Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) 1 Tebing Tinggi.

Pada bulan September 2019, menjadi mahasiswa Fakultas Pertanian Universitas Medan Area Program Studi Agribisnis.

Selama mengikuti perkuliahan, penulis pernah mengikuti MBKM Kampus Mengajar Angkatan 2 dari tanggal 02 Agustus 2021 sampai tanggal 17 Desember 2021. Penulis melaksanakan praktek kerja lapangan (PKL) di PT. Perkebunan Nusantara III Kebun Sei Putih pada akhir bulan juli 2022 hingga bulan september 2022.

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur penulis ucapkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pemanen Kelapa Sawit di PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Pabatu.**

Skripsi ini merupakan salah satu syarat kelulusan strata satu pada program studi Agribisnis Fakultas Pertanian Universitas Medan Area. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih dan rasa hormat kepada:

1. Bapak Dr. Siswa Panjang Hernosa, SP, M.Si selaku Dekan Fakultas Pertanian Universitas Medan Area.
2. Ibu Marizha Nurcahyani, S.ST, M.Sc selaku Ketua Prodi Agribisnis Universitas Medan Area.
3. Ibu Prof. Dr. Ir. Hj. Yusniar Lubis, MMA selaku Ketua Pembimbing yang telah membimbing dan memperhatikan selama masa penyusunan skripsi ini.
4. Bapak, Ibu selaku Dosen Fakultas Pertanian Universitas Medan Area yang telah membimbing dan memperhatikan selama masa pendidikan di program studi Agribisnis Fakultas Pertanian Universitas Medan Area.
5. Orangtua dan keluarga yang telah banyak membantu penulis sehingga penulis mampu untuk menyelesaikan perkuliahan dan memperoleh gelar sarjana.

6. Pihak tempat penelitian yang telah banyak membantu penulis dari segi materil serta moril yang diajarkan melalui banyak hal.
7. Rekan-rekan mahasiswa yang banyak mensupport penulis.
8. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah memberikan bantuan dan dukungan selama penulis menempuh pendidikan dan penulisan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun untuk kesempurnaan skripsi ini. Akhirnya penulis ucapkan terima kasih sebesar – besarnya dan berharap semoga skripsi ini bermanfaat.

Penulis,

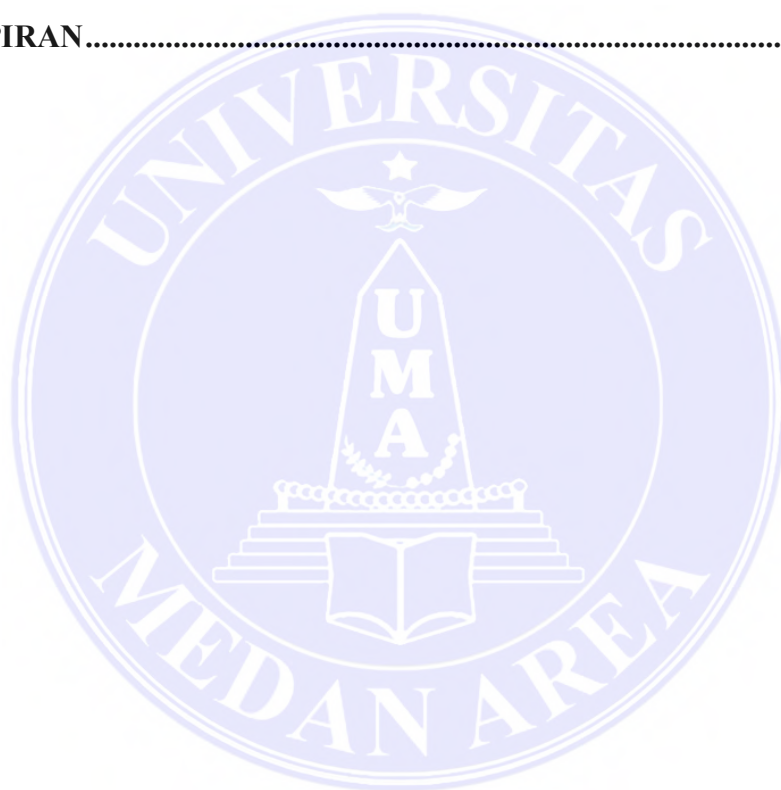


(Dicky Sandro Sinaga)

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
RIWAYAT HIDUP	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
I. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	5
1.3. Tujuan Penelitian.....	6
1.4. Hipotesis Penelitian	7
1.5. Manfaat Penelitian.....	7
1.6. Kerangka Pemikiran	7
II. TINJAUAN PUSTAKA.....	9
2.1 Sumber Daya Manusia	9
2.2 Produktivitas Tenaga Kerja	11
2.3 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja.....	15
2.4 Analisis Regresi Linear Berganda	19
2.5 Penelitian Terdahulu.....	20
III. METODE PENELITIAN	26
3.1 Metode Penelitian.....	26
3.2 Lokasi Penelitian	26
3.3 Populasi dan Sampel	26
3.4 Teknik Pengumpulan Data	28
3.5 Teknik Analisis Data	29
3.6 Definisi Operasional Variabel	31
IV. GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN	33
4.1 Sejarah Perusahaan	33
4.2 Letak Geografis	34

4.3 Visi dan Misi PT Perkebunan Nusantara IV	34
4.4 Struktur Organisasi Unit Kebun Pabatu	35
V. HASIL DAN PEMBAHASAN	356
5.1 Karakteristik Sampel	356
5.2 Hasil Penelitian.....	43
5.3 Pembahasan	51
VI. KESIMPULAN DAN SARAN.....	57
6.1. Kesimpulan.....	57
6.2 Saran	58
DAFTAR PUSTAKA	59
LAMPIRAN.....	61



DAFTAR TABEL

No.	Halaman
1. Produktivitas Kelapa Sawit PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Pabatu Pada Tahun 2019-2023	4
2. Distribusi Sampel.....	28
3. Batas kebun Pabatu dengan tempat lain.....	34
4. Karakteristik Responden Karyawan Panen Berdasarkan Usia.....	35
5. Karakteristik Responden Karyawan Panen Berdasarkan Tingkat Pendidikan	37
6. Karakteristik Responden Karyawan Panen Berdasarkan Jumlah Tanggungan	38
7. Karakteristik Responden Karyawan Panen Berdasarkan Pengalaman Bekerja	39
8. Karakteristik Responden Karyawan Panen Berdasarkan Upah	39
9. Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja	44
10. Hasil Uji Normalitas	44
11. Hasil <i>Tolerance</i> dan VIF	45
12. Hasil Regresi Antara Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja (Y)	47
13. Nilai Koefisien Determinasi.....	48
14. Nilai Hasil Uji F Berdasarkan SPSS	49
15. Nilai T Hitung Berdasarkan Output SPSS	50

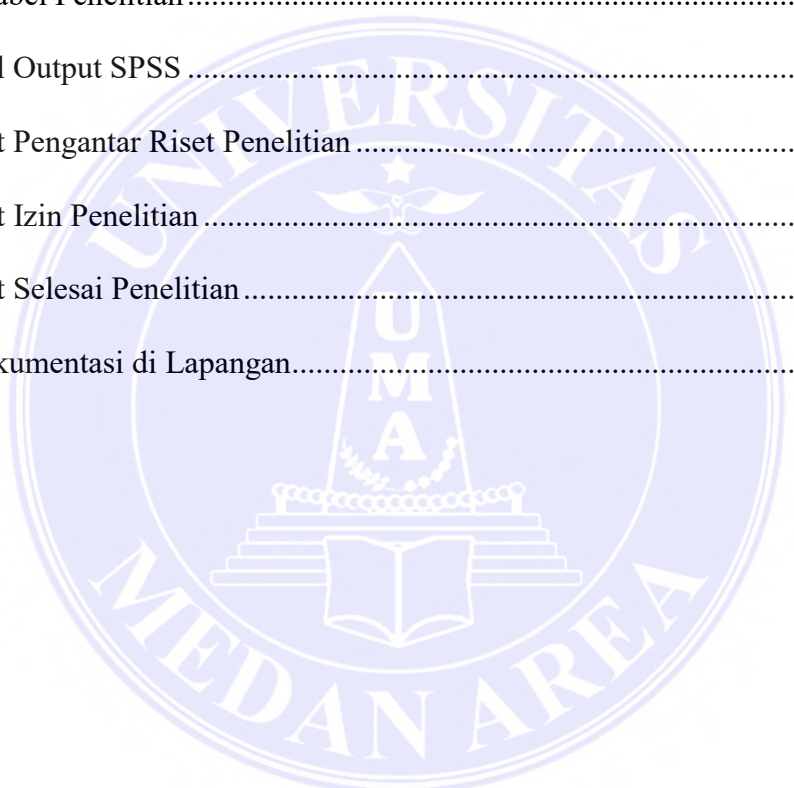
DAFTAR GAMBAR

No.	Halaman
1. Kerangka Pemikiran.....	8
2 Struktur Organisasi Unit Kebun Pabatu.....	36
3. Hasil Uji Heteroskedastisitas	46



DAFTAR LAMPIRAN

No.	Halaman
1. Kuisioner Penelitian	61
2. Karakteristik Responden	62
3. Penghasilan Responden Perbulan	65
4. Tingkat Produktivitas Responden	69
5. Variabel Penelitian	73
6. Hasil Output SPSS	76
7. Surat Pengantar Riset Penelitian	78
8. Surat Izin Penelitian	79
9. Surat Selesai Penelitian	80
10. Dokumentasi di Lapangan.....	81



I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkebunan merupakan sebuah industri yang memproduksi tanaman pertanian seperti kelapa sawit, karet, teh, kakao dan lain-lain. Perkebunan adalah usaha tani yang mengusahakan tanaman perkebunan yang luasnya lebih besar dari 25 Ha. Jenis tanaman perkebunan umumnya adalah tanaman keras seperti karet, kelapa sawit, kopi, teh dan kakao serta berbagai tanaman setahun seperti tebu dan tembakau (Simanjuntak, 2007). Kelapa sawit merupakan tanaman komoditas perkebunan yang cukup penting di Indonesia dan masih memiliki prospek pengembangan yang cukup cerah. Komoditas kelapa sawit, baik berupa bahan mentah maupun hasil olahannya, menduduki peringkat ketiga penyumbang devisa non migas terbesar bagi negara setelah karet dan kopi. Oleh karena itu upaya peningkatan produktivitas tanaman kelapa sawit terus dilakukan.

Dalam perekonomian Indonesia, komoditas kelapa sawit (*Elaeis Guineensis Jacq*) memegang peranan yang cukup strategis karena hasil dari komoditas ini yang terus meningkat sehingga mempunyai prospek yang cerah sebagai sumber devisa. Kelapa sawit merupakan tanaman yang potensial, potensi ini terletak pada keragaman kegunaan minyak sawit. Minyak sawit disamping digunakan sebagai bahan mentah industri pangan, dapat pula digunakan sebagai bahan mentah industri non pangan (BPS,2004)

Menurut Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian Republik Indonesia, sebagai penghasil kelapa sawit terbesar di dunia, industri kelapa sawit telah menyediakan lapangan pekerjaan sebesar 16 juta tenaga kerja baik secara

langsung maupun tidak langsung. Produksi minyak sawit dan inti sawit pada tahun 2018 tercatat sebesar 48,68 juta ton, yang terdiri dari 40,57 juta ton crude palm oil (CPO) dan 8,11 juta ton palm kernel oil (PKO). Jumlah produksi tersebut berasal dari Perkebunan Rakyat sebesar 16,8 juta ton (35%), Perkebunan Besar Negara sebesar 2,49 juta ton (5%), dan Perkebunan Besar Swasta sebesar 29,39 juta ton (60%). Namun, masih ada beberapa hal yang dihadapi subsektor perkebunan salah satunya yaitu produktivitas perkebunan yang masih rendah di Indonesia.

Dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi yaitu meningkatnya produktivitas, karyawan bukan hanya sebagai objek tetapi juga sebagai subjek (pelaku). Karyawan/Pegawai adalah seorang pekerja tetap yang bekerja dibawah perintah orang lain yang mendapatkan kompensasi serta jaminan dan setiap yang bekerja menjual tenaganya kepada suatu perusahaan dan mendapatkan balas jasa sesuai peraturan atau perjanjian. Karyawan 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 (Sumarsono, 2003). Jadi, karyawan memberikan kontribusi kepada perusahaan berupa kemampuan, keahlian dan keterampilan yang dimiliki, sedangkan perusahaan diharapkan memberikan imbalan dan penghargaan kepada karyawan secara adil sehingga dapat memberikan kepuasan. Dan akhirnya karyawan tersebut mampu meningkatkan produktivitas kerjanya dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Produktivitas menyangkut masalah hasil akhir, yakni seberapa besar hasil akhir yang akan diperoleh didalam proses produksi. Produktivitas tenaga kerja

mengandung pengertian yakni perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu. Berdasarkan teori produktivitas, dikemukakan bahwa produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor antara lain: Latar belakang pendidikan dan keterampilan, disiplin, motivasi, sikap dan etika kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, teknologi, sarana produksi dan kesempatan berprestasi (Sumarsono, 2003).

Peningkatan ataupun penurunan produksi dan produktivitas suatu perusahaan dipengaruhi oleh peningkatan dan penurunan produksi dan produktivitas tenaga kerja yang tercakup di dalamnya. Tenaga kerja yang berhubungan secara langsung dengan produk yang dihasilkan perkebunan kelapa sawit adalah karyawan pemanen. Karyawan pemanen merupakan orang yang bertugas melakukan kegiatan panen buah, pemotongan tandan buah yang dipanen, pemotongan pelepah sawit yang menutupi buah, mengutip brondolan atau buah yang terlepas dari tandannya, dan berbagai tugas lainnya yang tentunya berhubungan secara langsung dengan produk yang dihasilkan perkebunan.

Salah satu perusahaan perkebunan yang mengusahakan tanaman kelapa sawit adalah PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Pabatu yang berada di kecamatan Tebing Tinggi, Kabupaten Serdang Bedagai dimana keadaan alam di daerah ini sangat mendukung dalam pembudidayaan tanaman kelapa sawit, sehingga produksi kelapa sawit dapat menghasilkan dengan baik di daerah tersebut. Dimana perolehan produktivitas kelapa sawit PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Pabatu pada 5 tahun terakhir dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 1. Produktivitas Kelapa Sawit PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Pabatu Pada Tahun 2019-2023

RKAP & REALISASI PRODUKSI 5 TAHUN TERAKHIR															
UNIT_USAHA_PABATU															
BULAN	2019			2020			2021			2022			2023		
	REALISASI	+/- % REAL TERD	Kg/Ha	REALISASI	+/- % REAL TERD	Kg/Ha	REALISASI	+/- % REAL TERD	Kg/Ha	REALISASI	+/- % REAL TERD	Kg/Ha	REALISASI	+/- % REAL TERD	Kg/Ha
JANUARI	4.621.260	8,23	1.545	4.514.240	1,44	1.247	4.563.750	0,46	1.037	3.401.250	(7,50)	751	5.483.990	0,07	1.183
PEBRUARI	4.932.580	13,60	1.649	4.827.070	0,56	1.333	5.377.490	2,45	1.222	5.967.990	30,93	1.317	6.370.000	(100,00)	-
MARET	5.324.170	14,77	1.779	5.743.370	10,45	1.586	8.464.800	41,20	1.924	8.408.680	3,16	1.856	8.180.000	(100,00)	-
APRIL	5.716.440	2,85	1.911	6.463.950	11,45	1.785	8.494.160	19,57	1.930	8.871.970	(6,52)	1.958	7.240.000	(100,00)	-
MEI	6.329.500	9,05	2.115	5.667.650	14,50	1.565	7.868.880	15,97	1.788	7.858.280	0,18	1.734	8.740.000	(100,00)	-
JUNI	5.728.760	1,48	1.915	6.943.360	(2,89)	1.918	7.886.430	(3,88)	1.792	10.267.410	3,64	2.266	10.090.000	(100,00)	-
SEMESTER-I	32.652.710	7,91	10.913	34.159.640	5,59	9.434	42.655.510	12,60	9.694	44.775.580	2,63	9.882	46.100.000	(88,10)	1.183
JULI	5.932.900	(14,43)	1.996	6.661.440	(14,49)	1.840	8.148.600	(9,70)	1.852	7.454.570	(22,97)	1.645	9.050.000	(100,00)	-
AGUSTUS	6.827.240	(9,02)	2.297	7.025.620	(11,07)	1.940	8.035.600	(17,27)	1.826	10.557.730	5,91	2.330	9.170.000	(100,00)	-
SEPTEMBER	5.553.840	(24,01)	1.869	6.926.160	(21,11)	1.913	8.657.750	(3,15)	1.968	10.361.340	1,14	2.287	9.710.000	(100,00)	-
OKTOBER	5.795.660	(17,61)	1.950	6.505.970	(16,38)	1.797	7.732.500	(13,38)	1.757	9.935.790	4,94	2.193	10.250.000	(100,00)	-
NOVEMBER	4.224.890	(38,41)	1.422	6.040.690	(19,56)	1.668	8.224.830	(3,32)	1.869	9.082.550	2,47	2.005	10.320.000	(100,00)	-
DESEMBER	4.550.990	(29,65)	1.531	7.323.200	(3,65)	2.022	8.370.560	(4,63)	1.902	10.194.460	11,35	2.250	10.280.000	(100,00)	-
SEMESTER-II	32.885.520	(21,90)	10.991	40.483.080	(14,52)	11.180	49.169.840	(8,75)	11.175	57.586.440	0,36	12.709	58.780.000	-	(100,00)
SETAHUN	65.538.230	(9,44)	21.904	74.642.720	(6,36)	20.614	91.825.350	0,06	20.869	102.362.020	1,34	22.591	104.880.000	5.483.990	(94,77)

Sumber : Profil PTPN IV Unit Kebun Pabatu

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa produktivitas kelapa sawit setiap bulan dan setiap semesternya terealisasi tidak stabil. Hal ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor. Salah satu hal yang dilakukan oleh PTPN IV Unit Kebun Pabatu untuk meningkatkan produksi kelapa sawit terhadap tanaman perlu didukung oleh sistem pemanen yang baik. Pembangunan ketenagakerjaan dalam rangka mengembangkan sumber daya manusia yang diarahkan pada pembentukan tenaga profesional yang mandiri, beretor kerja tinggi dan produktif, serta pembangunan ketenagakerjaan merupakan upaya menyeluruh dan bertujuan pada peningkatan, pembentukan dan pengembangan tenaga kerja yang berkualitas, produktif, efisien, efektif, dan berjiwa wirausaha sehingga mampu mengisi, menciptakan, dan meningkatkan produktivitas kerja. Dengan demikian, berdasarkan fenomena diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian secara ilmiah dengan judul penelitian **“Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pemanen Kelapa Sawit Di PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Pabatu”**.

1.2. Rumusan Masalah

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

1. Bagaimana faktor usia terhadap produktivitas kerja karyawan pemanen di Unit Pabatu PT. Perkebunan Nusantara IV?
2. Bagaimana pengaruh tingkat pendidikan terhadap produktivitas kerja karyawan pemanen di Unit Pabatu PT. Perkebunan Nusantara IV?
3. Bagaimana pengaruh jumlah tanggungan terhadap produktivitas kerja karyawan pemanen di Unit Pabatu PT. Perkebunan Nusantara IV?

4. Bagaimana pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pemanen di Unit Pabatu PT. Perkebunan Nusantara IV?
5. Bagaimana pengaruh upah terhadap produktivitas kerja karyawan pemanen di Unit Pabatu PT. Perkebunan Nusantara IV?
6. Bagaimana pengaruh faktor usia, tingkat pendidikan, jumlah tanggungan, pengalaman kerja dan upah terhadap produktivitas kerja karyawan pemanen di Unit Pabatu PT. Perkebunan Nusantara IV?

1.3. Tujuan Penelitian

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

1. Untuk menganalisis faktor usia terhadap produktivitas kerja di Unit Kebun Pabatu PT. Perkebunan Nusantara IV.
2. Untuk menganalisis pengaruh tingkat pendidikan terhadap produktivitas kerja di Unit Kebun Pabatu PT. Perkebunan Nusantara IV.
3. Untuk menganalisis pengaruh jumlah tanggungan terhadap produktivitas kerja di Unit Kebun Pabatu PT. Perkebunan Nusantara IV.
4. Untuk menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja di Unit Kebun Pabatu PT. Perkebunan Nusantara IV.
5. Untuk menganalisis pengaruh upah terhadap produktivitas kerja di Unit Kebun Pabatu PT. Perkebunan Nusantara IV.
6. Untuk menganalisis faktor usia, tingkat pendidikan, jumlah tanggungan, pengalaman kerja dan upah terhadap produktivitas kerja di Unit Kebun Pabatu PT. Perkebunan Nusantara IV.

1.4. Hipotesis Penelitian

Adapun hipotesis dalam penelitian ini diduga karena adanya beberapa faktor yang mempengaruhi. Diantaranya yaitu umur, tingkat pendidikan, jumlah tanggungan, pengalaman kerja dan upah berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja karyawan pemanen kelapa sawit di PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Pabatu.

1.5. Manfaat Penelitian

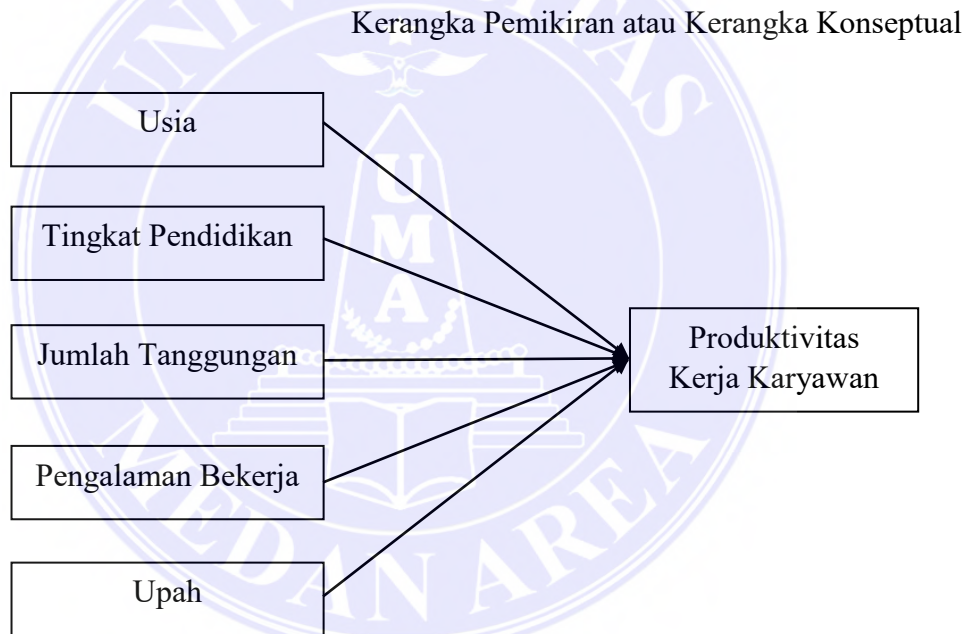
1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi instansi yang berkaitan dan pihak lain, dalam upaya untuk membuat kebijakan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan pemanen terhadap produktivitas.
2. Sebagai bahan masukan bagi instansi untuk bahan pertimbangan bagi para pengambil keputusan dan kebijakan dalam peningkatan kinerja karyawan khususnya di lingkungan perkebunan.
3. Penelitian ini merupakan skripsi penulis, sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana di Fakultas Pertanian, Universitas Medan Area.
4. Sebagai bahan referensi dan bahan pembelajaran bagi pihak pihak yang membutuhkan.

1.6. Kerangka Pemikiran

Produktivitas tenaga kerja sebagai suatu konsep, menunjukkan adanya kaitan antara hasil kerja dengan satuan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja. Seorang tenaga kerja dinilai produktif jikalau dia mampu menghasilkan keluaran (output) yang lebih banyak dari tenaga kerja lain, untuk satuan waktu yang sama. Dengan kata lain dapat dinyatakan bahwa seorang tenaga kerja menunjukkan tingkat produktivitas yang

lebih tinggi bila dia mampu menghasilkan produk yang sesuai dengan standar yang ditentukan, dalam satuan waktu yang lebih singkat.

Produktivitas kerja karyawan pemanen kelapa sawit dipengaruhi oleh banyak faktor. Beberapa diantaranya yaitu umur, tingkat pendidikan, jumlah tanggungan keluarga, pengalaman kerja dan upah. Secara sederhana gambaran bagan alir tentang faktor - faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pemanen kelapa sawit di PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Pabatu dapat dilihat pada skema kerangka pemikiran dibawah ini.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Sumber Daya Manusia

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), arti sumber daya manusia adalah potensi manusia yang dapat dikembangkan untuk proses produksi. Menurut Mullins (2005), sumber daya manusia yaitu suatu strategi perencanaan, pelaksanaan dan pemeliharaan yang bertujuan dalam mengelola manusia (karyawan) agar memiliki kinerja usaha yang maksimal termasuk pada kebijakan pengembangan serta proses untuk mendukung strategi.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu dari beberapa unsur yang digunakan oleh organisasi dalam menjalankan kegiatannya. SDM bermutu harus dimiliki oleh setiap lini organisasi, karena SDM memiliki peran inti di era globalisasi ini. Perusahaan harus dapat mencari dan memelihara SDM yang mampu untuk mengimplementasikan dan mencapai keberhasilan suatu organisasi. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak hanya bergantung kepada sarana dan prasarana yang ada tetapi juga bergantung pada kinerja karyawannya. Organisasi dapat mencari dan memelihara SDM yang mampu untuk mengimplementasikan dan mencapai keberhasilan suatu organisasi, dengan menggunakan sebuah sistem atau proses yang dapat mengelola SDM, yang biasa disebut dengan manajemen. Oleh karena itu, dalam rangka memiliki SDM yang terbaik dan mampu berkompetisi di dunia global, maka diperlukan manajemen SDM (Agus dkk, 2021).

Menurut Kasmir (2019) Manajemen adalah mengatur atau mengelola suatu kegiatan. Dalam arti sempit dikatakan manajemen adalah mengatur perusahaan



untuk mencapai tujuan melalui orang lain. Yang diatur dan dikelola adalah asset atau harta perusahaan, baik harta yang bersifat manusia, mesin, alat, proses dan prosedur kerja. Harta ini perlu dikelola secara baik, terus menerus dan berkesinambungan, jika ingin menghasilkan hasil yang optimal sesuai dengan yang diharapkan. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Bagian atau unit yang biasanya mengurus SDM adalah Departemen Sumber Daya Manusia atau dalam bahasa Inggris disebut HRD atau *Human Resource Department*. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu prosedur yang berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya (Stoner, 2005).

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberi kompensasi kepada karyawan, dan memperhatikan hubungan kerja, kesehatan dan keselamatan, dan masalah keadilan mereka. Tujuannya adalah untuk memaksimalkan kinerja karyawan dalam melayani tujuan strategis pemberi kerja. Kegiatan manajemen sumber daya manusia biasanya meliputi perekrutan dan penempatan staf, manajemen kinerja dan sistem peningkatan, pelatihan dan pengembangan, administrasi kompensasi dan tunjangan, dan kepatuhan terhadap undang-undang dan peraturan ketenagakerjaan.

2.2 Produktivitas Tenaga Kerja

Karyawan merupakan salah satu aset utama suatu perusahaan yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap aktivitas organisasi. Mereka mempunyai pemikiran, perasaan, keinginan, status dan latar belakang pendidikan, usia dan jenis kelamin yang heterogen yang di bawa ke dalam suatu organisasi. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai produktivitas kerja yang tinggi, karena dengan memiliki karyawan yang berproduktivitas kerja tinggi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berproduktivitas kerja tinggi perusahaan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya (Gunawan dan Lena, 2022). Karyawan terbagi menjadi 2, yakni karyawan tetap dan karyawan kontrak. Karyawan tetap, umumnya memiliki jangka waktu bekerja yang panjang, bisa mencapai 10 tahun bahkan lebih. Sedangkan karyawan kontrak, karena tergolong dalam status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), memiliki masa kerja dengan jangka waktu lebih pendek yang biasanya paling lama mencapai 5 tahun.

Produktivitas berasal dari kata bahasa Inggris *productivity* yang merupakan gabungan dari dua kata, yaitu *product* dan *activity*. Jika dilihat berdasarkan asal katanya, produktivitas memiliki arti suatu bentuk aktivitas yang dilakukan untuk menghasilkan produk barang atau jasa (Marsha, 2022). Produktivitas merupakan faktor mendasar yang mempengaruhi kemampuan bersaing dalam sebuah perusahaan. Secara garis besar, produktivitas adalah kemampuan setiap orang, sistem, atau suatu perusahaan yang dilakukan untuk menghasilkan barang atau jasa. Dalam meningkatkan produktivitas, sumber daya manusia menjadi elemen paling penting yang harus diakui dan diterima.

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

Konsep produktivitas kerja dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan organisasi. Dimensi individu melihat produktivitas dalam kaitanya dengan karakteristik-karakteristik kepribadian individu yang muncul dalam bentuk sikap mental dan mengandung makna keinginan dan upaya individu yang selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kehidupannya. Sedangkan dimensi keorganisasian melihat produktivitas dalam kerangka hubungan teknis antara masukan (*input*) dan keluaran (*output*) (Kusnedi, 2008).

Menurut Sinungan (2008) pengertian produktivitas yaitu interaksi terpadu antara investasi (pengetahuan, teknologi, dan riset), manajemen, dan tenaga kerja untuk mencapai mutu kehidupan hari ini yang lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini serta *ratio* antara apa yang dihasilkan (*output*) dengan keseluruhan peralatan produksi yang dipergunakan (*input*). Oleh karena itu, dalam pandangan ini, terjadinya peningkatan produktivitasnya tidak hanya dilihat dari aspek kuantitas, tetapi juga dapat dilihat dari aspek kualitas.

Produktivitas kerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu:

1. Pengetahuan.

Ada dua cara untuk mendapatkan pengetahuan. Pertama dari pengetahuan formal dan kedua dari pengetahuan non-formal. Dari pengetahuan, seseorang akan memperoleh keterampilan seperti daya pikir dan daya juang, untuk memecahkan masalah dan mengambil keputusan.

2. Keterampilan

Untuk mendapatkan keterampilan, bisa belajar otodidak atau mengikuti kursus tertentu. Perusahaan lebih menyukai orang-orang yang memiliki keterampilan daripada yang sama sekali tidak punya. Sebab, akan membuat aktivitas kerja menjadi lebih lancar.

3. Kemampuan

Kemampuan mencakup dua hal yaitu pengetahuan dan keterampilan. Untuk melihat karyawan apakah memiliki kemampuan atau tidak, sebenarnya dapat dilihat ketika mendapatkan masalah. Apa saja hal-hal yang akan dilakukannya untuk memecahkan masalah. Selain itu, juga bisa dilihat ketika mereka akan mengambil keputusan. Jika karyawan memiliki kemampuan yang baik, akan mudah untuk memecahkan masalah dan mengambil keputusan.

4. Sikap

Sikap baik dapat ditunjukkan dengan masuk kantor tepat waktu, disiplin, dan tidak pernah telat. Tentu saja ini menjadi ciri karyawan yang baik.

5. Perilaku

Untuk mengetahui perilaku karyawan baik biasanya berbanding lurus dengan sikap. Jika sikapnya disiplin, patuh dengan aturan yang berlaku,

perilaku karyawan pun biasanya baik. Jika perilaku baik, akan berdampak positif terhadap produktivitas kerja sehingga juga akan berdampak baik pada peningkatan penjualan produk.

Menurut Ervina (2019), ada banyak cara meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang dapat dilakukan. Diantaranya adalah:

- Menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan memberikan fasilitas kerja yang baik bagi seluruh karyawan yang ada di perusahaan.
- Memberikan program pelatihan kepada karyawan, karena pelatihan atau *training* akan berpengaruh besar pada kinerja karyawan. Cara meningkatkan produktivitas karyawan melalui program pelatihan sangat penting bagi setiap karyawan di perusahaan agar dapat bekerja secara profesional terutama bagi karyawan baru.
- Melakukan pengawasan dan evaluasi terhadap kinerja karyawan di perusahaan. Cara meningkatkan produktivitas karyawan dengan pengawasan terdiri dari pengawasan atasan secara langsung dan sistem pengendalian manajemen.
- Memberikan *reward*, *punishment*, serta motivasi untuk maju kepada karyawan. Dengan adanya motivasi, maka karyawan akan mendapatkan kekuatan dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaannya. Motivasi menjadi cara meningkatkan produktivitas karyawan yang efektif namun juga harus ditunjang dengan strategi pendukung yang lainnya.

2.3 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Faktor – faktor yang harus dipertimbangkan dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan, antara lain:

1. Faktor Usia (Umur)

Usia merupakan salah satu faktor penting dalam bekerja, usia yang muda dapat mempengaruhi suatu produksi. Begitu juga dengan usia tua, usia muda dapat membuat pekerjaannya menjadi lebih efisien karena fisik yang dimiliki usia muda cukup segar dan cukup kuat, sementara yang lanjut usia akan terpengaruh terhadap fisik yang dimilikinya, ini yang menyebabkan produksi akan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan tersebut.

Dalam rangka menempatkan karyawan,, faktor usia pada diri karyawan yang lulus dalam seleksi perlu mendapatkan pertimbangan. Hal tersebut dimaksudkan untuk menghindari rendahnya produktivitas yang dihasilkan oleh karyawan yang bersangkutan. Petani (dalam penelitian ini disebut karyawan pemanen kelapa sawit) berusia lanjut berumur 60 tahun keatas, biasanya fanatik terhadap tradisi dan sulit untuk diberikan pengertian yang dapat mengubah cara berpikir, cara kerja, dan cara hidupnya. Karyawan pemanen bersikap apatis terhadap adanya teknologi baru. Karyawan pemanen yang berusia lanjut tidak mempunyai kekuatan tenaga dalam mengusahakan usahatannya sehingga hanya mampu mengusahakan dalam skala kecil. Usia tenaga kerja yang produktif berumur 16-59 tahun, sedangkan pada usia 60 keatas sudah dikatakan usia lanjut.

2. Faktor Prestasi Akademis (Tingkat Pendidikan)

Pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akamempunyai wawasan yang lebih luas, terutama lebih mengerti akan arti

pentingnya produktivitas. Pendidikan disini dapat berarti pendidikan formal maupun non formal. Tingginya kesadaran akan pentingnya produktivitas dapat mendorong karyawan yang bersangkutan melakukan tindakan yang produktif.

Prestasi akademis yang telah dicapai oleh karyawan yang bersangkutan selama mengikuti jenjang pendidikan harus mendapatkan pertimbangan. Dengan mempertimbangkan faktor prestasi akademis, maka dapat ditetapkan dimana karyawan yang bersangkutan akan ditempatkan sesuai dengan prestasi akademisnya. Pendidikan yang minim mengakibatkan kurangnya pengetahuan dalam memanfaatkan sumber sumber alam yang tersedia. Hal ini berakibatkan pada setiap usaha usaha penduduk yang hanya mampu menghasilkan pendapatan yang rendah. Rendahnya mutu SDM (pengetahuan dan keterampilan karyawan pemanen kelapa sawit) karena kurangnya pendidikan dan pelatihan yang mereka peroleh. Lemahnya pendidikan karyawan pemanen dapat mengakibatkan kemiskinan.

3. Faktor Status Perkawinan (Jumlah Tanggungan)

Mengenai status perkawinan karyawan adalah merupakan hal yang sangat penting. Selain untuk kepentingan ketenagakerjaan juga sebagai bahan pertimbangan dalam penempatan karyawan. Jumlah tanggungan semakin banyak menekankan akan adanya lahan tanaman yang luas untuk membiayai kebutuhan keluarganya. Jumlah tanggungan semakin tinggi dan rendahnya pendidikan disektor pertanian dapat mengakibatkan tingkat pendapatan yang rendah dan pengembangan pertanian akan terlambat, hal ini mengakibatkan tabungan rendah, investasi pengembangan rendah, sulit memperoleh modal pinjaman.

4. Faktor Pengalaman

Salah satu faktor yang menentukan dalam peningkatan produktivitas karyawan adalah pengalaman kerja karyawan tersebut dalam menjalankan tugas yang diberikan. Untuk pengalaman kerja yang luas, dibutuhkan masa kerja yang lebih lama. Pengertian masa kerja secara umum adalah tingkat pengalaman kerja seseorang yang dihitung dari lama ia bekerja pada suatu bidang tertentu. Pelaksanaan tugas yang diberikan dari perusahaan, hal yang paling menentukan adalah seberapa lama karyawan bekerja di perusahaan tersebut. Hal inilah yang disebut dengan masa kerja. Semakin lama masa kerja karyawan pada sebuah perusahaan, maka semakin banyak pula pengalaman yang ia dapatkan. Dengan pengalaman kerja yang banyak, maka tingkat produktivitas yang dihasilkanpun juga akan semakin tinggi.

Pengalaman bekerja pada pekerjaan yang sejenis yang telah dialami sebelumnya perlu mendapatkan pertimbangan dalam rangka penempatan karyawan tersebut. Hal tersebut berdasarkan pada kenyataan yang menunjukkan bahwa makin lama bekerja maka makin banyak pengalaman yang dimiliki oleh karyawan yang bersangkutan. Banyaknya pengalaman bekerja memberikan kecenderungan bahwa karyawan yang bersangkutan memiliki keahlian dan pengalaman yang relatif tinggi. Pengalaman seseorang dalam berusahatani berpengaruh pula dalam menerima inovasi dari luar. Lamanya pengalaman diukur mulai sejak kapan karyawan penyadap itu aktif secara mandiri mrngusahakan usahatannya tersebut sampai diadakan penelitian. Petani yang sudah mempunyai pengalaman dalam mengelola usahatannya merasa sudah

mempunyai keterampilan dan pengetahuan yang tinggi, sehingga sebagian petani tidak percaya terhadap penyuluhan. Seseorang yang mempunyai pengalaman yang tinggi tidak dapat dikategorikan mempunyai tingkat produksi yang tinggi.

5. Faktor Upah

Produktivitas kerja dipengaruhi oleh tingkat yang diterima tenaga kerja lewat pemberian gaji dan juga insentif. Apabila tingkat penghasilan memadai, maka dapat menimbulkan konsentrasi kerja, dan kemampuan yang dimiliki dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan produktivitas.

Banyak nama dan terminologi untuk menjelaskan pembayaran yang diberikan pemberi kerja kepada para pelaku kerja sebagai penukar atas jasa atau pekerjaan yang telah mereka lakukan, uraian berikut ini akan menjelaskan komponen imbal jasa. Istilah upah dan gaji adalah pembayaran yang ditetapkan secara harian, perjam atau mingguan, walaupun pembayarannya mungkin seminggu sekali atau dua minggu sekali (Setiadi, 2009). Sedangkan insentif adalah upah yang diterima pemanen yang dihitung berdasarkan hasil panen, dalam hal ini insentif merupakan perangsang bagi pemanen/Karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja mereka pada pengusaha.

Premi adalah insentif atau penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan kepada pemanen atas pencapaian di atas basis tugas. Dengan adanya sistem premi panen para pemanen kelapa sawit menjadi lebih termotivasi meningkatkan kinerja dan menghasilkan hasil panen dengan kuantitas dan kualitas yang baik dengan untuk mendapatkan insentif dari perusahaan. Kegiatan ini bertujuan dapat memahami dan melaksanakan panen kelapa sawit, menentukan basis tugas dan menghitung premi pemanen. (Kurniawan, 2021)

2.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Ghozali (2018), analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui arah dan besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Analisis regresi linier berganda bekerja untuk mengolah data variabel yang telah ada ditentukan dan diduga berpengaruh pada variabel tak bebas. Model regresi linier berganda bertujuan untuk menganalisis dan menemukan pengaruh variabel bebas (usia, tingkat pendidikan, jumlah tanggungan, pengalaman bekerja dan upah) terhadap produktivitas kerja karyawan. Sebelum analisis dilakukan, model yang dibuat harus lulus tes uji asumsi klasik termasuk uji Multikolinearitas, uji Normalitas, uji autokorelasi dan uji heteroskedastisitas.

Uji asumsi klasik merupakan tahap awal yang digunakan sebelum analisis regresi linier berganda. Pengujian ini dilakukan untuk memberikan kepastian bahwa koefisien regresi tidak bias dan konsisten serta akurat dalam pendugaannya Ghozali (2018). Multikolinearitas adalah hubungan linier antara variabel independen. Ghozali (2017) menyatakan bahwa uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat korelasi yang tinggi atau sempurna antar variabel independen. Tujuan dari uji normalitas adalah untuk menguji jika dalam model regresi variabel pengganggu atau residu memiliki distribusi normal. Autokorelasi atau juga sering disebut korelasi serial merupakan suatu bentuk pelanggaran terhadap asumsi klasik yang lebih sering/dominan terjadi ketika regresi linier sebagai sebagai suatu teknik analisa menggunakan data deret waktu (*time series*), walaupun autokorelasi juga dapat terjadi dalam data cross section. Sementara data time series adalah data yang dikumpulkan dari

waktu ke waktu, ada berbagai jenis data yang menjelaskan bagaimana dan kapan data tersebut direkam. Sebagai contoh: Data time series adalah data yang direkam selama interval waktu yang konsisten. Data cross section adalah sekumpulan data yang dilihat dalam satu waktu tertentu. Ia terdiri dari beberapa variabel tertentu seperti usia, negara, individu, dan banyak lagi). Pada analisis cross section umumnya ia terdiri dari membandingkan perbedaan antara subyek yang digunakan. Dampak yang ditimbulkan dari keberadaan autokorelasi dalam model regresi adalah meskipun estimator *Ordinary Least Square* (OLS) masih linier dan tidak bias, tetapi tidak lagi memiliki varian minimum dan menyebabkan kesalahan standar dari metode yang akan dihitung OLS sudah tidak bisa dipercaya lagi kebenarannya. Heteroskedastisitas adalah proses yang terjadi variasi residual yang tidak sama untuk semua data. Dampak kondisi yang estimasi koefisien yang kurang akurat, karena mendapatkan garis penduga yang baik harus memenuhi persyaratan *homoskedastisitas*. Tujuan tes heteroskedastisitas adalah menguji apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan variasi dari pengamatan residual ke pengamatan lain.

2.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hasibuan (2020) yang berjudul “Analisis Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Pemanen TBS/Tandan Buah Segar Di Perkebunan Sawit Rakyat Desa Hadundung Kecamatan Kota Pinang, Labuhanbatu Selatan, Sumatera Utara”. Produktivitas merupakan tujuan dari setiap organisasi atau pengusaha apapun, produktivitas mengandung pengertian yang berkenaan dengan konsep ekonomis, filosofis dan sistem. sebagai konsep ekonomis produktivitas berkenaan dengan usaha atau

kegiatan manusia untuk menghasilkan barang atau jasa yang berguna untuk pemenuhan kebutuhan hidup manusia dan masyarakat pada umumnya. Sebagai konsep filosofis produktivitas mengandung pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan dimana keadaan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan mutu hari esok harus lebih baik dari hari ini. Hal inilah yang memberi dorongan kepada kita untuk selalu berusaha dan mengembangkan diri. Sedangkan konsep sistem memberikan pedoman pemikiran bahwa pencapaian suatu tujuan harus ada kerjasama atau keterpaduan dari unsur-unsur yang relevan sebagai sistem.

Hasil penelitian yang diperoleh Hasibuan (2020) menunjukkan bahwa tingkat upah berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja . dengan nilai signifikan 0,002 dan koefisien regresi sebesar 0.845 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai variabel Upah, maka akan meningkatkan Skala Produktivitas tenaga Kerja pada Perkebunan Sawit Rakyat Desa Hadundung sebesar 0.845 dengan asumsi besarnya variabel dependen lainnya adalah tetap. Pengalaman tidak berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan $0,516 > 0,05$. Dan koefisien regresi sebesar -1,263 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai variabel Pengalaman, maka akan mengalami penurunan produktivitas tenaga kerja pemanen pada perkebunan Sawit Rakyat Desa Hadundung sebesar -1,263 dengan asumsi besarnya variabel dependen lainnya adalah tetap. Sedangkan usia dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan masing-masing 0,000 dan 0,001 serta koefisien regresi masing-masing sebesar 0.927 dan 0.366 yang menyatakan setiap penambahan 1 nilai variabel

usia/pelatihan akan meningkatkan skala produktivitas tenaga kerja pemanen pada Perkebunan Sawit Rakyat Desa Hadundung masing-masing sebesar 0.927 dan 0.366 dengan asumsi besarnya variabel dependen lainnya adalah tetap.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Prastiawan (2019) yang berjudul “Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan Panen Kelapa Sawit PT. Lonsum (Studi Kasus: PT. Lonsum Kebun Lima Puluh Kecamatan Lima Puluh Kabupaten Batu Bara). Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan perusahaan dapat digolongkan pada dua kelompok, yaitu: pertama, yang menyangkut kualitas dan kemampuan fisik karyawan yang meliputi: tingkat pendidikan, latihan, motivasi kerja, etos kerja, mental dan kemampuan fisik karyawan.

Hasil penelitian yang didapat yaitu dari hasil uji statistik secara serempak diperoleh bahwa variabel jumlah tanggungan, pengalaman, penghasilan dan usia berpengaruh secara nyata atau signifikan terhadap produktivitas karyawan panen, sedangkan variabel tingkat pendidikan tidak berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan panen. Secara parsial hanya variabel jumlah tanggungan, pendapatan dan usia yang berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja sedangkan variabel, tingkat pendidikan dan pengalaman tidak berpengaruh secara signifikan terhadap tingkat produktivitas karyawan. Diketahui bahwa Nilai Produksi TBS/bulan sebesar 2.646 tandan/bulan dengan jumlah hari kerja sebanyak 26 hari. Maka tingkat produktivitas karyawan panen perhari adalah sebanyak 101 tandan/Hk.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Permatasari (2022) yang berjudul “Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Pada PTPN

VII Seluma”. Produktivitas tenaga kerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan pasar tenaga kerja persatuan waktu dan sebagai tolak ukur jika ekspansi dan aktivitas dari sikap sumber yang digunakan selama produktivitas berlangsung dengan membandingkan dengan jumlah yang dihasilkan setiap sumberdaya yang di pergunakan. Produktivitas kerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki peran besar dalam menentukan sukses suatu usaha. Faktor - faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja yaitu pekerjaan yang menarik, upah yang baik, keamanan dan perlindungan dalam perkerjaan, penghayatan atas maksud dan makna perkerjaan lingkungan yang baik.

Berdasarkan hasil uji data yang dilakukan pada penelitian ini, maka dapat di simpulkan bahwa pengalaman kerja dan upah kerja sangat berpengaruh dalam “Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja PTPN VII”. Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja. Hal ini dapat dibuktikan melalui uji CFA yang mana nilai sig lebih besar dari (0,05) yaitu sebesar 0,700. Upah kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja. Hal ini dapat dibuktikan melalui uji CFA yang mana nilai sig lebih besar dari (0,05) yaitu sebesar 0,670. Secara silmutan (bersama-sama) variabel pengalaman kerja (X1), dan upah kerja (X2) berpengaruh dalam signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja. Hal ini dibuktikan melalui uji CFA yang melauai nilai sig lebih kecil dari (0.05) yaitu 0,000.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hutahayan (2018) yang berjudul “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Panen Kelapa

Sawit Di PT. Agrindo Panca Tunggal Perkasa Kabupaten Sarolangun". Pembangunan pertanian perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan. Agar pembangunan dapat dilakukan dengan baik maka terlebih dahulu harus ditetapkan suatu program pengembangan karyawan sehingga akan memberikan dampak positif bagi perusahaan yaitu meningkatkan produktivitas kerja. Produktivitas kerja erat sekali hubungannya dengan motivasi dari masing-masing individu. Beberapa cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan produktivitas kerja diantaranya memberi upah/gaji yang memadai, adanya seleksi pekerja, latihan dan pendidikan, serta merangsang partisipasi. Hasil yang didapat dari penelitian ini yaitu tingkat produktivitas pemanen kelapa sawit secara simultan dipengaruhi oleh faktor umur, masa kerja, jumlah tanggungan keluarga, jarak tempuh sebesar 67.5% dan sisanya 32.5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diperhitungkan dalam penelitian ini.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Zullaikha (2019) yang berjudul "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Sawit Asahan Indah Kabupaten Rokan Hulu". Perusahaan saat ini masih dikatakan pada permasalahan rendahnya kualitas sumber daya manusia (SDM) dan perusahaan merupakan salah satu bentuk organisasi ekonomi yang melaksanakan kegiatannya dengan menghasilkan produk dan jasa yang benar - benar dapat digunakan oleh masyarakat. Tenaga kerja merupakan faktor utama yang harus diperhatikan, sebab eksistensi tenaga kerja berpengaruh pada kelangsungan hidup dan keberhasilan suatu perusahaan. Manajemen sumber daya manusia sebagai bagian dari manajemen yang mempelajari peranan manusia dalam organisasi, mengatur karyawan sehingga terwujudnya tujuan organisasi

secara maksimal. Adapun hasil dari penelitian ini disimpulkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja, kompensasi dan kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sawit Asahan Indah Kabupaten Rokan Hulu. Artinya motivasi kerja, kompensasi dan kemampuan kerja yang dimiliki karyawan mampu untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan, maka setiap peningkatan atau perbaikan terhadap motivasi kerja, kompensasi dan kemampuan kerja, maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.



III. METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Penelitian ini memakai tata cara analisis kuantitatif. Analisis awal yang digunakan merupakan analisis regresi linear berganda buat mengenali faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pemanen, yang dipengaruhi oleh umur pemanen, tingkat pendidikan, jumlah tanggung.pengalaman kerja, serta upah yang diterima permanen.

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Pabatu, yang terletak di Desa Kedai Damar, Kec. Tebing Tinggi, Kabupaten Serdang Bedagai, Sumatera Utara.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiono, 2010). Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan pemanen kelapa sawit di PTPN IV Unit Kebun Pabatu yang berjumlah 248 orang.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2010). Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan cara *nonprobability sampling*. *Nonprobability sampling* adalah teknik pengambilan

sampel yang tidak memberi peluang/ kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiono, 2010).

Berdasarkan data populasi yang ada, maka untuk menghitung besarnya sampel digunakan rumus Slovin dengan presisi 10% dengan tingkat kepercayaan 90%, yakni sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{Nd^2+1}$$

n = Besarnya Sampel

N = Besarnya Populasi

d² = Presisi

Dari rumus slovin tersebut, maka besarnya sampel yang diambil pada penelitian :

$$n = \frac{248}{248.0,1^2+1}$$

$$n = \frac{248}{2,48+1}$$

$$n = \frac{248}{3,48}$$

$$n = 71$$

Maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 71 orang.

Dari hasil hitung diatas dapat diketahui jumlah sampel yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah sebanyak 71 orang, dari jumlah populasi penelitian.

Untuk mempermudah dalam penyebaran kuesioner, maka ditentukan jumlah masing- masing sampel menurut afdeling secara proporsional dengan rumus:

$$n_i = \frac{N_i}{N} n$$

n_i = Jumlah sampel menurut stratum

n = Jumlah sampel seluruhnya

N_i = Jumlah populasi menurut stratum

N = Jumlah populasi seluruhnya

Tabel 2. Distribusi Sampel

<i>Afdeling</i>	Banyaknya Karyawan	Sampel <i>Afdeling</i>
Afd I	$\frac{8}{8} \times 7$	11
Afd II	$\frac{8}{8} \times 7$	11
Afd III	$\frac{8}{8} \times 7$	10
Afd IV	$\frac{9}{8} \times 7$	9
Afd V	$\frac{7}{8} \times 7$	10
Afd VI	$\frac{8}{8} \times 7$	12
Afd VII	$\frac{7}{8} \times 7$	8
Jumlah	248	71

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Untuk pengambilan anggota sampel disetiap *afdeling* maka penelitian menggunakan *random sampling*.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer yaitu data yang diperoleh dari hasil wawancara dan hasil pengumpulan data secara langsung kepada responden dengan menggunakan kuisisioner serta pengamatan dan diskusi di lapangan. Data skunder merupakan data yang diperoleh dari PTPN IV Unit Kebun Pabatu, instansi-instansi yang terkait dan referensi yang berhubungan.

3.5 Teknik Analisis Data

Untuk melihat produktivitas kerja karyawan pada pemanen kelapa sawit dilakukan secara deskriptif berdasarkan data primer yang diperoleh berdasarkan hasil wawancara dengan menggunakan kuesioner dilokasi penelitian. Data dianalisis dengan analisis regresi linear berganda dengan alat bantu SPSS, melihat faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pemanen di daerah penelitian.

Sugiyono (2008:277) mengemukakan analisis regresi linier berganda digunakan untuk melakukan prediksi, bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikan atau diturunkan nilainya. Analisis ini digunakan dengan melibatkan dua atau lebih variabel bebas antara variabel dependen (Y) dan variabel independen(X1, X2, X3, X4 dan X5), cara ini digunakan untuk mengetahui kuatnya hubungan antara beberapa variabel bebas secara serentak terhadap variabel terkait dan dinyatakan dengan rumus

Bentuk umum model regresi linier berganda adalah:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + b_5 X_5 + e$$

Dimana :

Y = Produktivitas Karyawan Pemanen

a = KoefisienIntersep

b1-b5 = Koefisien regresi Faktor

X1 = Umur

X2 = Tingkat Pendidikan

X3 = Jumlah Tanggungan

X4 = Pengalaman Bekerja

X5 = Upah

e = *random error*

Untuk menguji variabel tersebut berpengaruh secara serempak maka digunakan rumus uji F, yaitu :

$$F_{hitung} = \frac{R_{n-k-1}}{K_{-R}}$$

Keterangan :

R² = Koefisien Determinasi

n = Jumlah sampel

k = Derajat bebas pembilang

n-k-1 = Derajat bebas penyebut

Kriteria Uji :

H₀ = Terdapat pengaruh tidak nyata antara faktor - faktor terhadap produktivitas kerja karyawan pemanen kelapa sawit.

H₁ = Terdapat pengaruh nyata antara faktor - faktor terhadap produktivitas kerja karyawan pemanen kelapa sawit.

H₀ diterima (H₁ ditolak) apabila F_{hitung} ≤ F_{tabel}

H₀ ditolak (H₁ di terima) apabila F_{hitung} > F_{tabel}

Untuk menguji kelima variabel tersebut berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada pemanen kelapa sawit maka digunakan rumus uji t, yaitu :

$$t_{hitung} = \frac{b - i}{S_{bi}}$$

i = 1,2,3,4,5,....

Keterangan :

B_i = Mewakili nilai B tertentu, sesuai hipotesisnya

S_{bi} = Simpangan baku koefisien regresi b

b_1 = Koefisien regresi

Kriteria Uji :

H_0 = Terdapat pengaruh tidak nyata antara faktor sosial ekonomi terhadap produktivitas tenaga kerja karyawan pemanen kelapa sawit

H_1 = Terdapat pengaruh nyata antara faktor sosial ekonomi terhadap produktivitas tenaga kerja karyawan pemanen kelapa sawit

H_0 diterima (H_1 ditolak) apabila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$

H_0 ditolak (H_1 diterima) apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$

3.6 Definisi Operasional Variabel

1. Produktivitas tenaga kerja adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu.
2. Karyawan adalah seorang pekerja yang bekerja dibawah perintah orang lain dan menerima kompensasi dan jaminan.
3. Karyawan Pemanen adalah orang yang bertugas melakukan kegiatan panen buah, pemotongan tandan buah yang dipanen, pemotongan pelepah sawit yang menutupi buah, mengutip brondolan atau buah yang terlepas dari tandannya, dan berbagai tugas lainnya yang tentunya berhubungan secara langsung dengan produk yang dihasilkan PTPN IV Unit Kebun Pabatu.
4. Usia adalah Umur Karyawan (Responden).
5. Pendidikan dalam penelitian dimaksud adalah pendidikan formal yaitu jenjang pendidikan SD (6 tahun), SMP (9 tahun), dan SMA (12 tahun).
6. Jumlah tanggungan adalah banyaknya jumlah anak dari setiap karyawan.

7. Pengalaman Bekerja adalah kemampuan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang baik yang diukur dalam satuan waktu tahun.
8. Upah/gaji adalah besarnya imbalan berupa uang tunai yang diterima responden dalam satu bulan. Upah dalam penelitian ini terdiri dari gaji pokok, tunjangan tetap dan premi total setiap karyawan.



IV. GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

4.1 Sejarah Perusahaan

Pada tahun 1938, Unit Usaha Pabatu adalah perkebunan tembakau yang dikonversi oleh BOCM menjadi perkebunan sawit. Pada tahun 1940 PKS mulai beroperasi. Unit Usaha Pabatu berasal dari Hak Konsesi Pabatu Gunung Kataran dan Dolok Merawan milik Handless Vereninging Amsterdam yang diambil alih dan dinasionalisasikan oleh Pemerintah Indonesia dari BOCM pada tahun 1957 dengan luas areal keseluruhan saat itu 6.173,53 ha.

Berdasarkan Konstaterring No.: 110/-PPT/B, Menteri Dalam Negeri Cq. Direktorat Jenderal Agraria melalui Surat Keputusan No.: 19/HGU/DA/-1976 tanggal 26 Juni 1976, memberikan Hak Guna Usaha kepada PNP-VI Kebun Pabatu atas areal seluas 5.770,07 hektar yang didasari atas pemeriksaan yang dilakukan oleh Panitia B yang menetapkan bahwa areal tersebut bebas dari pendudukan rakyat. Selisih kurang atas luasan areal HGU seluas 403,50 ha yakni dari 6.173,53 ha menjadi 5.770,07 ha adalah setelah memperoleh izin pelepasan Asset dari Menteri yang berwenang diperuntukkan guna rencana umum tata ruang wilayah pemerintahan Kabupaten untuk kepentingan Masyarakat, seperti Sekolah (SD, SLTP Negeri), PT. KAI, Puskesmas, Areal Pemerintahan Kota T.Tinggi dan Dinas PU Kota T.Tinggi.

Namun dari perkembangan dan perubahan yang ada hingga saat ini, berdasarkan Keputusan Kepala BPN RI dengan Surat No.: 40/HGU/BPN RI/2005 tgl. 19 April 2005, Keputusan Kepala BPN RI dengan Surat No.: 20-HGU-BPN RI-2005 tgl. 29 Mei 2007, memberikan Hak Guna Usaha kepada PTPN-IV Unit Usaha Pabatu atas areal seluas 5.754,04.

4.2 Letak Geografis

Unit Usaha Pabatu terletak di Desa Kedai Damar, Kec. T.Tinggi, Kab. Serdang Bedagai, berjarak ± 7 KM dari Kota Tebing Tinggi dan ± 88 KM dari Kota Medan serta ± 40 KM dari Kota P. Siantar (terletak pada $3^{\circ}17' 7, ''$ LU dan $99^{\circ}6' 8, ''$).Unit Usaha Pabatu berada pada ketinggian ± 300 meter di atas permukaan laut dengan topografi bergelombang dan terbagi atas 7 (tujuh) *Afdeling* Tanaman.

Tabel 3. Batas kebun Pabatu dengan tempat lain

SEBELAH	BERBATASAN DENGAN
Utara	Kec. Tebing Tinggi
Selatan	PTPN III Kebun Gunung Para
Timur	Kebun Sibulan dan PTPN IV Kebun Dolok Ilir
Barat	PTPN III Kebun Gunung Pamela
Tengah – tangan dan pinggir kebun terdapat 14 Desa/Kampung	

Sumber: Profil PTPN IV Unit Kebun Pabatu

4.3 Visi dan Misi PT Perkebunan Nusantara IV

Visi

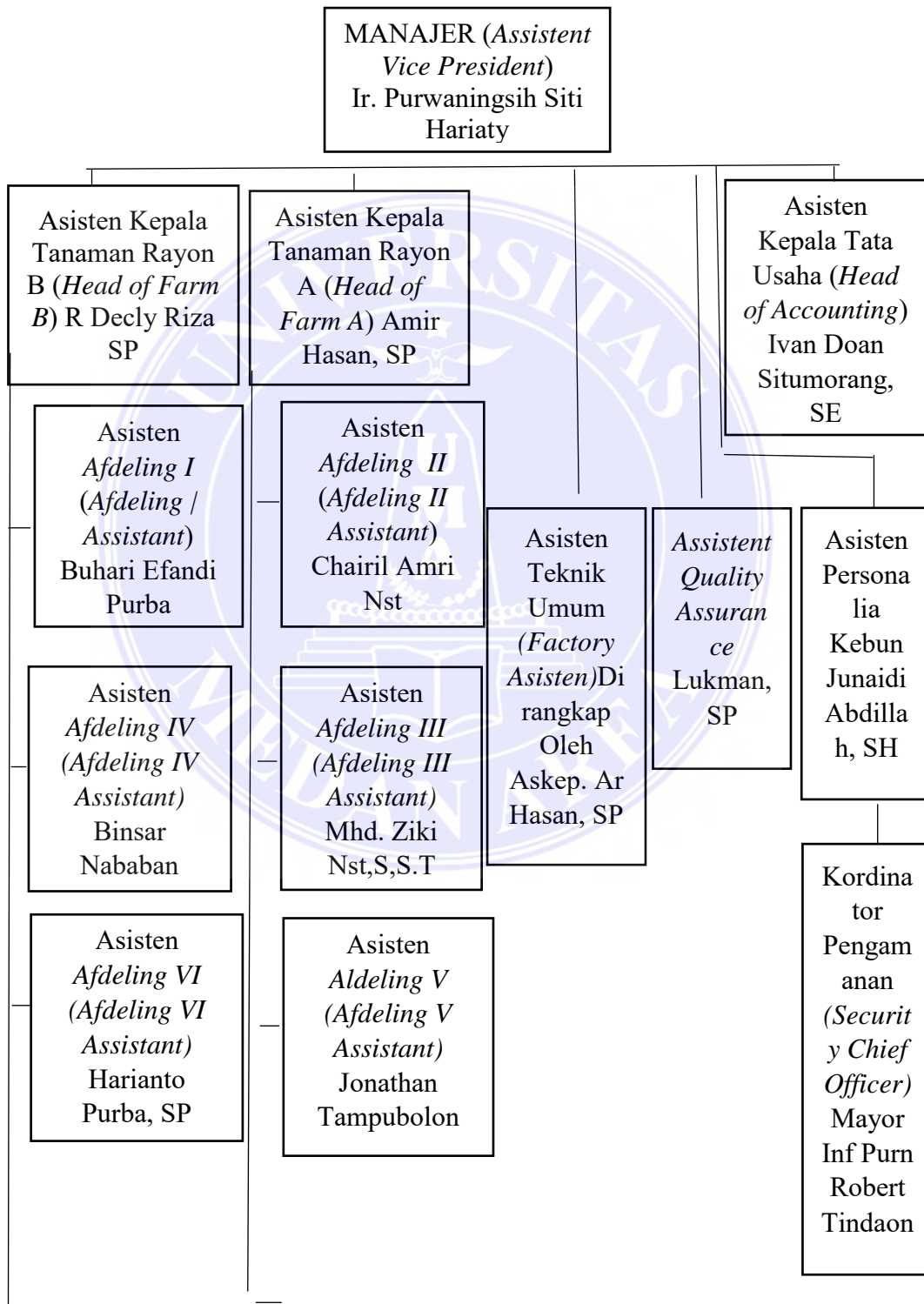
PT Perkebunan Nusantara IV "Menjadi perusahaan unggul dalam usaha agroindustri yang terintegrasi "

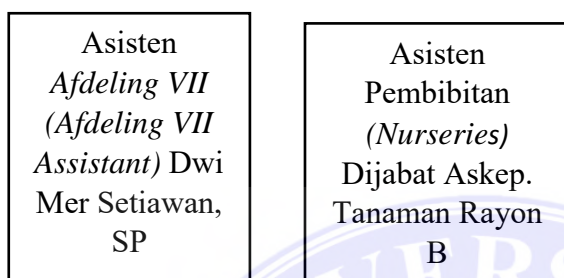
Misi

1. Menjalankan usaha dengan prinsip - prinsip usaha terbaik. inovatif, dan berdaya saing tinggi
2. Menyelenggarakan usaha agroindustri berbasis kelapa sawit, teh, dan karet.

- Mengintegrasikan usaha agroindustri hulu, hilir dan produk baru, pendukung agroindustri dan pendayagunaan asset dengan preferensi pada teknologi terkini yang teruji (proven) dan berwawasan lingkungan.

4.4 Struktur Organisasi Unit Kebun Pabatu





Gambar 2 Struktur Organisasi Unit Kebun Pabatu

VI. KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

1. Usia (X_1) tidak berpengaruh nyata terhadap produktivitas kerja (Y). Hal ini dikarenakan nilai t-hitung variabel usia sebesar -0,549 lebih kecil dari t-tabel sebesar 1,997 ($-0,549 < 1,997$), dengan nilai koefisien sebesar -0,261.
2. Tingkat pendidikan (X_2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y). Hal ini dapat dilihat dari nilai t-hitung variabel tingkat pendidikan ini sebesar 2,658 lebih besar dari t-tabel sebesar 1,997 ($2,658 > 1,997$), dengan nilai koefisien sebesar -6,648.
3. Jumlah tanggungan (X_3) tidak berpengaruh nyata terhadap produktivitas kerja (Y). Hal ini dapat dilihat dari nilai t-hitung variabel jumlah tanggungan ini sebesar -0,199 lebih kecil dari nilai t-tabel sebesar 1,997 ($-0,199 < 1,997$), dengan nilai koefisien sebesar -0,334.
4. Pengalaman bekerja (X_4) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y). Hal ini dapat dilihat dari nilai t-hitung variabel jumlah tanggungan ini sebesar 2,023 lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,997 ($2,023 > 1,997$), dengan nilai koefisien sebesar 1,004.
5. Upah (X_5) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas (Y). Hal ini dapat dilihat dari nilai t-hitung variabel upah ini sebesar 17,915 lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,997 ($17,915 > 1,997$), dengan nilai koefisien sebesar 2,742.

6. Dari hasil uji statistik secara serempak diperoleh bahwa kriteria keputusan yang diambil adalah H_1 diterima dan H_0 ditolak, artinya secara serempak ada pengaruh yang nyata antara variabel usia, tingkat pendidikan, jumlah



7. tanggungan, pengalaman kerja dan upah terhadap produktivitas kerja karyawan pemanen.

6.2 Saran

1. Karyawan sebaiknya lebih mengoptimalkan keahlian dan kemampuan yang dimiliki dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan pemanen agar dapat terus melebihi target dan mendapatkan upah yang lebih banyak.
2. Disarankan kepada pihak perkebunan, perlu adanya peninjauan ulang terhadap kesejahteraan tenaga kerja khususnya dalam hal pendidikan anak karyawan dan kesehatan keluarga.



DAFTAR PUSTAKA

- Agus Koni, Ade A. Fenny R. Irma M. Juhadi, Wawan K. 2021. Manajemen Sumber Daya Insani (Sebuah konsep-konsep dan Implementasi)
- Amron & Taufik Imran. 2009. Analisis Faktor-Faktor yang Berpengaruh Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pada Outlet Telekomunikasi Seluler Kota Makassar. Jurnal Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Nobel Indonesia.
- Ardinsyah A. 2016. Analisis Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Peyadap Karet Perkebunan Nusantara III. Skripsi. Universitas Medan Area
- Badan Pusat Statistik Nasional. 2004. Keadaan Angkatan Kerja di Indonesia. Bandar Lampung : Badan Pusat Statistik Provinsi Lampung. Bandar Lampung
- Ervina. 2019. Cara Meningkatkan Produktivitas Karyawan dengan Mudah. Insight Talenta.
Link : <https://www.talenta.co/blog/cerita-talenta/cara-meningkatkan-produktivitas-karyawan/>
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Ghozali, Imam. 2017. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS (4th ed.)*. Semarang: Badan Penerbit-Undip
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gunawan Y. Lena E. 2022. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Delamibrands Kharisma Busana
- Hasibuan. 2020. Analisis Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Pemanen TBS/Tandan Buah Segar di Perkebunan Sawit Rakyat Desa Hadundung Kecamatan Kota Pinang, Labuhanbatu Selatan, Sumatera Utara. Skripsi. Fakultas Pertanian. Universitas Medan Area
- Hutahayan. V. 2018. Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Panen Kelapa Sawit Di PT. Agrindo Panca Tunggal Perkasa Kabupaten Sarolangun. Skripsi. Universitas Batanghari. Jambi
- Kasmir. 2019. Pengantar Manajemen Keuangan. Jakarta: Prenadamedia Group.
- McLeod, R., & Schell, G. 2007
- Kementrian Koordintor Bidang Perekonomian Republik Indonesia. 2021. Industri Kelapa Sawit Indonesia: Menjaga Keseimbangan Aspek Sosial, Ekonomi, dan Lingkungan
Link : <https://www.ekon.go.id/publikasi/detail/2921/industri-kelapa-sawit-indonesia-menjaga-keseimbangan-aspek-sosial-ekonomi-dan-lingkungan>
- Kurniawan, Ade. 2021. Penghitungan Basis Tugas dan Premi Pemanen Kelapa Sawit (*Elaeis Guineensis Jacq*). Diploma thesis. Politeknik Negeri Lampung
- Kusnendi. 2008. Produktivitas dan Tenaga Kerja Indonesia. Jakarta: Lembaga. Sarana Informasi Usaha dan Produktivitas.
- Marsha. 2022. Produktivitas dan cara menghitungnya. Majoo.id.
Link : <https://majoo.id/solusi/detail/produktivitas-adalah>

- Mullins. 2005. The Chartered Institute of Personnel and Development
- Permatasari. 2022. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Pada PTPN VII Seluma. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno Bengkulu
- Prastiawan. 2019. Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Panen Kelapa Sawit PT.LONSUM (Studi Kasus: PT. LONSUM Kebun Lima Puluh Kecamatan Lima Puluh Kabupaten Batu Bara). Skripsi. UMSU
- Riyanto. Daftar Buku. Elbadiansyah. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kesatu. Malang: IRDH. Poltak Lijan dan Sinambela
- Run System. 2022. Produktivitas Kerja: Pengertian, Faktor, dan 5 Cara Mengukurnya.
Link : <https://runsystem.id/id/blog/produktivitas-kerja/>
- Setiadi. 2009. Pengaruh Upah dan Jaminan Sosial terhadap Produktivitas Kerja. Karyawan.
- Simanjuntak, S. 2007. Pengelolaan Perkebunan. Fakultas Pertanian. Universitas Medan Area
- Sinungan Muchdarsyah. 2008. Produktivitas Apa dan Bagaimana. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Stoner, A,F., 2005. Human Resources Management. New York ;West Publising Company
- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D, Alfabeta, Bandung
- Sumarsono, S. 2003. Ekonomi Manajemen Sumberdaya Manusia dan Ketenagakerjaan. Graha Ilmu. Yogyakarta
- Suma'mur PK. . Higiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja. Jakarta: Sagung Seto
- Zullaikha. 2019. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Sawit Asahan Indah Kabupaten Rokan Hulu. Kabupaten Rokan Hulu

LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisisioner Penelitian

KUISISIONER PENELITIAN

FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PEMANEN KELAPA SAWIT DI PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV UNIT KEBUN PABATU

Dalam rangka menyelesaikan skripsi di jurusan Agribisnis Fakultas Pertanian Universitas Medan Area, saya bermaksud mengadakan penelitian terhadap Bapak karyawan pemanen kelapa sawit di PTPN IV Unit Kebun Pabatu.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis kinerja karyawan pemanen kelapa sawit terhadap produktivitasnya dan seberapa besar faktor – faktor yang mempengaruhi terhadap produktivitas kerja karyawan, saya mohon bantuan Bapak untuk menjawab pertanyaan/ Pernyataan dalam kuisisioner penelitian ini dengan sebaik-baiknya.

Kuisisioner/angket ini bukan tes, sehingga tidak ada jawaban benar atau salah. Jawaban yang paling baik adalah yang sesuai dengan keadaan diri Bapak yang sebenarnya. Jawaban yang Bapak berikan semata-mata demi kepentingan ilmu pengetahuan dan peneliti menjamin kerahasiaannya. Jawaban Bapak juga tidak akan mempengaruhi nilai Bapak atau nama baik instansi/perusahaan. Atas bantuan Bapak, saya ucapkan terimakasih.

I. Identitas Responden

- a. Nama :
- b. Golongan :
- c. Umur : Tahun
- d. Pendidikan :
- e. Jumlah Tanggungan : Orang
- f. Pengalaman Bekerja : Tahun
- g. Upah : Rp.
- h. Premi : Rp.

II. Produktivitas Perolehan Hasil Pemanen Dalam 1 Bulan

Produksi (Tandan)	Hari Kerja (Hk)	Produktivitas (Tandan/Hk)

Lampiran 2. Karakteristik Responden

No	Nama	Bagian	Usia	Pendidikan	Jumlah Tanggungan (Jiwa)	Lama Bekerja (Tahun)
1	ABDUL WASIC	Afd I	26	SLTA	0	3
2	AHMAD ADENAN	Afd I	41	SLTA	3	8
3	ANDI ARIANTO	Afd I	42	SLTA	2	10
4	ANDI MAULANA	Afd I	43	SLTA	3	10
5	ANDRI TAUFIK	Afd I	37	SLTA	4	10
6	BAHRUM NASUTION	Afd I	49	SD	1	29
7	EDDI PRAYITNO	Afd I	44	SLTA	3	10
8	HADI IRAWAN	Afd I	44	SLTP	3	8
9	HERMANSYAH	Afd I	42	SLTA	3	10
10	IMAM ARMANTO	Afd I	42	SLTA	4	8
11	IPRAN RIVAI	Afd I	39	SLTA	3	8
12	AFRIANTO	Afd II	39	SD	3	10
13	EKO SAPUTRA	Afd II	44	SLTA	3	8
14	HAMZAH ARFA	Afd II	37	SLTA	3	10
15	HERMAN	Afd II	42	SLTA	2	10
16	HERY IRAWAN	Afd II	40	SLTA	2	8
17	IRWANDY	Afd II	35	SLTA	2	8
18	JESMIAN MANALU	Afd II	41	SLTA	3	10
19	JUNAIDI	Afd II	37	SD	3	3
20	JUNEDI	Afd II	38	SD	4	10
21	KATIMIN	Afd II	50	SD	3	24
22	KUSNO	Afd II	42	SLTA	3	8
23	ABDUL KHOLIK	Afd III	41	SLTA	3	10
24	ACHMAD YUSUF	Afd III	41	SLTP	4	10
25	ADI KURNIAWAN	Afd III	36	SLTP	1	8
26	AHMAD SAHRIL	Afd III	40	SLTA	4	8
27	AMUDI S	Afd III	32	SLTA	1	3
28	ARIE SAPTO P	Afd III	37	SLTA	3	3
29	BAMBANG	Afd III	44	SLTP	4	10
30	HADY PURWANTO	Afd III	42	SLTP	3	10

31	HARIADI	Afd III	37	SLTP	3	8
32	IFTAHLANA H	Afd III	44	SLTA	2	3
33	AMAT SUJONO	Afd IV	35	SLTA	4	10
34	DIDI ISMAIL	Afd IV	34	SLTA	4	8
35	EKA SETIA	Afd IV	39	SLTA	3	10
36	FAJAR RAHMAT	Afd IV	40	SLTP	4	10
37	FRISKA HADI	Afd IV	42	SLTP	4	14
38	HENDRA	Afd IV	36	SLTA	3	8
39	HENDRA GUNAWAN	Afd IV	45	SLTP	3	10
40	HORAS S	Afd IV	43	SLTP	4	14
41	JEFRI MAULANA	Afd IV	35	SLTA	4	10
42	AHMAD WAHYUDI	Afd V	44	SLTP	4	10
43	AMIN SUSANTO	Afd V	38	SLTP	3	8
44	HENDRA LESMANA	Afd V	35	SLTP	0	8
45	KISWANTO	Afd V	41	SD	3	8
46	LADI	Afd V	39	SD	2	14
47	LEGIMAN	Afd V	48	SD	1	14
48	M. ZAINUDDIN	Afd V	36	SLTP	0	10
49	MESDI	Afd V	45	SLTP	4	14
50	MISMAN	Afd V	43	SLTP	3	8
51	MUJIONO	Afd V	34	SLTP	3	14
52	ABDUL RAHMAN	Afd VI	45	SD	2	10
53	AGUS RIADI	Afd VI	43	SLTA	2	10
54	ARI KUSUMA	Afd VI	27	SLTA	2	3
55	DADEK SURATNO	Afd VI	40	SLTP	4	10
56	DELTA ABADI S	Afd VI	42	SLTA	4	10
57	FIRMANSYAH	Afd VI	40	SLTA	2	10
58	HENDRI YUSPRIADI	Afd VI	37	SLTA	3	8
59	HENDRIANTO	Afd VI	45	SLTP	3	10
60	IKHWAN	Afd VI	44	SLTP	4	10
61	JUMADI	Afd VI	54	SD	2	24
62	JUNAI	Afd VI	45	SLTA	3	10
63	KAMALUDDIN	Afd VI	53	SD	1	28
64	ANDI HARYANTO	Afd VII	35	SLTA	4	10
65	BOIMIN	Afd VII	43	SD	2	8

66	BUDIONO	Afd VII	41	SLTA	4	10
67	HANDIKA AGUS S	Afd VII	35	SLTA	3	3
68	HARI PURNAMA	Afd VII	32	SLTA	2	8
69	HORASMAN SINAGA	Afd VII	42	SD	4	8
70	IMAM FAUZI	Afd VII	45	SD	3	10
71	INSANUL SARAGIH	Afd VII	40	SLTA	2	10
Total			2868		200	708
Rataan			40,3		3	9,9

Sumber: Data Primer Diolah (2023)



Lampiran 3. Penghasilan Responden Perbulan

No	Nama	Bagian	Gaji Pokok (Rp)	Tunjangan Tetap (Rp)	Premi (Rp)	Total Upah
1	ABDUL WASIC M	Afd I	2.168.404	542.101	2.391.373	5.101.878
2	AHMAD ADENAN	Afd I	2.168.481	542.120	2.112.457	4.823.058
3	ANDI ARIANTO	Afd I	2.168.523	542.131	2.631.448	5.342.102
4	ANDI MAULANA	Afd I	2.168.523	542.131	3.013.563	5.724.217
5	ANDRI TAUFIK	Afd I	2.168.500	542.125	1.619.998	4.330.623
6	BAHRUM NST	Afd I	2.169.775	542.444	1.218.780	3.930.999
7	EDDI PRAYITNO	Afd I	2.168.481	542.120	2.155.834	4.866.435
8	HADI IRAWAN	Afd I	2.168.481	542.120	1.807.972	4.518.573
9	HERMANSY AH	Afd I	2.168.458	542.114	2.766.320	5.476.892
10	IMAM ARMANTO	Afd I	2.168.481	542.120	1.079.762	3.790.363
11	IPRAN RIVAI	Afd I	2.168.481	542.120	2.108.492	4.819.093
12	AFRIANTO	Afd II	2.168.481	542.120	2.215.927	4.926.528
13	EKO SAPUTRA	Afd II	2.168.474	542.118	1.565.379	4.275.971
14	HAMZAH ARFA	Afd II	2.168.481	542.120	2.286.642	4.997.243
15	HERMAN	Afd II	2.168.490	542.123	2.566.542	5.277.155
16	HERY IRAWAN	Afd II	2.168.474	542.118	754.521	3.465.113
17	IRWANDY	Afd II	2.168.474	542.118	4.012.884	6.723.476
18	JESMIAN M	Afd II	2.168.823	542.123	2.164.471	4.875.417
19	JUNAI DI	Afd II	2.168.404	542.101	1.693.131	4.403.636
20	JUNEDI	Afd II	2.168.490	542.123	5.366.206	8.076.819
21	KATIMIN	Afd II	2.169.775	542.444	1.268.114	3.980.333
22	KUSNO	Afd	2.168.464	542.116	2.244.857	4.955.437

		II				
23	ABDUL KHOLIK	Afd III	2.168.500	542.125	2.288.331	4.998.956
24	ACHMAD YUSUF	Afd III	2.168.490	542.123	744.969	3.455.582
25	ADI KURNIAWAN	Afd III	2.168.464	542.116	6.238.029	8.948.609
26	AHMAD SAHRIL	Afd III	2.168.474	542.118	11.681	2.722.273
27	AMUDI S	Afd III	2.168.404	542.101	2.530.492	5.240.997
28	ARIE SAPTOP	Afd III	2.168.404	542.101	2.395.780	5.106.285
29	BAMBANG	Afd III	2.168.490	542.123	2.371.148	5.081.761
30	HADY PURWANTO	Afd III	2.168.490	542.123	2.516.295	5.226.908
31	HARIADI	Afd III	2.168.474	542.118	1.660.731	4.371.323
32	IFTAHLANA H	Afd III	2.168.404	542.101	1.645.793	4.356.298
33	AMAT SUJONO	Afd IV	2.168.500	542.125	1.972.696	4.683.321
34	DIDI ISMAIL	Afd IV	2.168.464	542.116	2.272.070	4.982.650
35	EKA SETIA	Afd IV	2.168.500	542.125	2.686.338	5.396.963
36	FAJAR RAHMAT	Afd IV	2.168.490	542.123	2.551.733	5.262.346
37	FRISKA HADI	Afd IV	2.168.531	542.144	1.807.972	4.518.647
38	HENDRA	Afd IV	2.168.474	542.118	5.245.616	7.956.208
39	HENDRA G	Afd IV	2.168.500	542.125	3.182.237	5.892.862
40	HORAS S	Afd IV	2.168.595	542.169	1.789.941	4.500.705
41	JEFRI MAULANA	Afd IV	2.168.500	542.125	2.410.629	5.121.254
42	AHMAD W	Afd V	2.168.490	542.123	2.238.958	4.949.571
43	AMIN SUSANTO	Afd V	2.168.474	542.118	2.061.426	4.772.018
44	HENDRA L	Afd V	2.168.464	542.116	4.441.859	7.152.439
45	KISWANTO	Afd V	2.168.474	542.118	2.576.198	5.286.790
46	LADI	Afd	2.168.603	542.151	2.252.980	4.963.734

		V				
47	LEGIMAN	Afd V	2.168.531	542.144	2.910.156	5.620.831
48	M. ZAINUDDIN	Afd V	2.168.490	542.123	3.491.361	6.201.974
49	MESDI	Afd V	2.168.603	542.151	3.219.102	5.929.856
50	MISMAN	Afd V	2.168.474	542.118	1.282.675	3.993.267
51	MUJIONO	Afd V	2.168.579	542.145	4.182.227	6.892.951
52	ABDUL RAHMAN	Afd VI	2.168.523	542.131	1.888.520	4.599.174
53	AGUS RIADI	Afd VI	2.168.500	542.125	2.621.434	5.332.059
54	ARI KUSUMA	Afd VI	2.168.404	542.101	3.292.017	6.002.522
55	DADEK SURATNO	Afd VI	2.168.481	542.120	2.045.560	4.756.161
56	DELTA ABADI S	Afd VI	2.168.523	542.131	2.333.199	5.043.853
57	FIRMANSYA H	Afd VI	2.168.481	542.120	1.431.101	4.141.702
58	HENDRI Y	Afd VI	2.168.481	542.120	1.307.500	4.018.101
59	HENDRIANT O	Afd VI	2.168.500	542.125	2.389.424	5.100.049
60	IKHWAN	Afd VI	2.168.500	542.125	4.135.639	6.846.264
61	JUMADI	Afd VI	2.170.102	542.526	5.242.935	7.955.563
62	JUNAIDI	Afd VI	2.168.481	542.120	3.779.065	6.489.666
63	KAMALUDDI N	Afd VI	2.169.775	542.444	2.181.913	4.894.132
64	ANDI HARYANTO	Afd VII	2.168.481	542.120	1.161.835	3.872.436
65	BOIMIN	Afd VII	2.168.481	542.120	1.451.720	4.162.321
66	BUDIONO	Afd VII	2.168.500	542.125	805.602	3.516.227
67	HANDIKA AGUS S	Afd VII	2.168.404	542.101	1.275.189	3.985.694
68	HARI PURNAMA	Afd VII	2.168.474	542.118	3.367.215	6.077.807
69	HORASMAN S	Afd VII	2.168.464	542.116	1.985.580	4.696.160
70	IMAM FAUZI	Afd	2.168.500	542.125	331.320	3.041.945

71	INSANUL S	VII Afd VII	2.168.523	542.131	2.112.935	4.823.589
TOTAL			153.968.3	38.492.0	169.163.7	361.624.1
RATAAN			26	40	99	65
RATAAN			2.168.567	542.141	2.382.588	5.093.298

Sumber: Data Primer Diolah (2023)



Lampiran 4. Tingkat Produktivitas Responden

No	Nama	Bagian	Basis (Tanda n / Bulan)	Produksi (Tandan / Bulan)	Jumlah HK	Produktivitas (Tandan/H K)
1	ABDUL WASIC	Afd I	2.050	2.765	26	106
2	AHMAD A	Afd I	2.050	2.334	26	89
3	ANDI ARIANTO	Afd I	2.050	2.352	26	90
4	ANDI MAULANA	Afd I	2.050	2.801	26	108
5	ANDRI TAUFIK	Afd I	2.050	2.315	26	89
6	BAHRUM NA	Afd I	2.050	2.919	26	112
7	EDDI PRAYITNO	Afd I	2.050	2.576	26	99
8	HADI IRAWAN	Afd I	2.050	2.327	26	89
9	HERMANSYAH	Afd I	2.050	4.302	26	165
10	IMAM ARMANT	Afd I	2.050	2.413	26	93
11	IPRAN RIVAI	Afd I	2.050	2.694	26	103
12	AFRIANTO	Afd II	2.050	2.737	26	105
13	EKO SAPUTRA	Afd II	2.050	2.630	26	101
14	HAMZAH ARFA	Afd II	2.050	3.829	26	147
15	HERMAN	Afd II	2.050	2.727	26	104
16	HERY IRAWAN	Afd II	2.050	2.747	26	105
17	IRWANDY	Afd II	2.050	4.201	26	161
18	JESMIAN M	Afd II	2.050	2.653	26	102
19	JUNAIIDI	Afd II	2.050	2.426	26	93
20	JUNEDI	Afd II	2.050	5.731	26	220
21	KATIMIN	Afd II	2.050	2.902	26	111

22	KUSNO	Afd II	2.050	2.816	26	108
23	ABDUL KHOLIK	Afd III	2.050	2.797	26	107
24	ACHMAD YUSUF	Afd III	2.050	2.137	26	82
25	ADI KURNIA	Afd III	2.050	7.219	26	277
26	AHMAD SAHRIL	Afd III	2.050	1.842	26	71
27	AMUDI S	Afd III	2.050	2.652	26	102
28	ARIE SAPTO P	Afd III	2.050	2.732	26	105
29	BAMBANG	Afd III	2.050	2.584	26	99
30	HADY P	Afd III	2.050	2.935	26	113
31	HARIADI	Afd III	2.050	2.010	26	77
32	IFTAHLANA H	Afd III	2.050	2.455	26	94
33	AMAT SUJONO	Afd IV	2.050	4.142	26	159
34	DIDI ISMAIL	Afd IV	2.050	2.856	26	110
35	EKA SETIA	Afd IV	2.050	2.456	26	94
36	FAJAR RAHMAT	Afd IV	2.050	3.792	26	145
37	FRISKA HADI	Afd IV	2.050	3.227	26	124
38	HENDRA	Afd IV	2.050	4.171	26	160
39	HENDRA G	Afd IV	2.050	5.342	26	205
40	HORAS S	Afd IV	2.050	4.276	26	164
41	JEFRI MAULANA	Afd IV	2.050	4.018	26	154
42	AHMAD W	Afd V	2.050	3.459	26	133
43	AMIN SUSANTO	Afd V	2.050	3.003	26	115
44	HENDRA L	Afd V	2.050	5.567	26	114
45	KISWANTO	Afd V	2.050	4.677	26	180

46	LADI	Afd V	2.050	3.809	26	146
47	LEGIMAN	Afd V	2.050	5.186	26	199
48	M. ZAINUDDIN	Afd V	2.050	4.315	26	166
49	MESDI	Afd V	2.050	4.992	26	192
50	MISMAN	Afd V	2.050	1.927	26	74
51	MUJIONO	Afd V	2.050	3.532	26	136
52	ABDUL R	Afd VI	2.050	3.020	26	116
53	AGUS RIADI	Afd VI	2.050	3.523	26	135
54	ARI KUSUMA	Afd VI	2.050	4.716	26	181
55	DADEK S	Afd VI	2.050	4.088	26	157
56	DELTA ABADI S	Afd VI	2.050	3.617	26	139
57	FIRMANSYAH	Afd VI	2.050	3.712	26	142
58	HENDRI Y	Afd VI	2.050	3.326	26	128
59	HENDRIANTO	Afd VI	2.050	3.576	26	137
60	IKHWAN	Afd VI	2.050	3.401	26	131
61	JUMADI	Afd VI	2.050	6.911	26	266
62	JUNAIDI	Afd VI	2.050	5.833	26	224
63	KAMALUDDIN	Afd VI	2.050	3.153	26	121
64	ANDI HARYANT	Afd VII	2.050	2.421	26	93
65	BOIMIN	Afd VII	2.050	2.452	26	94
66	BUDIONO	Afd VII	2.050	2.397	26	92
67	HANDIKA AGUS	Afd VII	2.050	2.402	26	92
68	HARI PURNAMA	Afd VII	2.050	6.050	26	233
69	HORASMAN S	Afd VII	2.050	5.095	26	196

70	IMAM FAUZI	Afd VII	2.050	2.659	26	102
71	INSANUL S	Afd VII	2.050	5.440	26	209
TOTAL			145.550	247.099	1846	9385
RATAAN			2050	3.480	26	132

Sumber: Data Primer Diolah (2023)



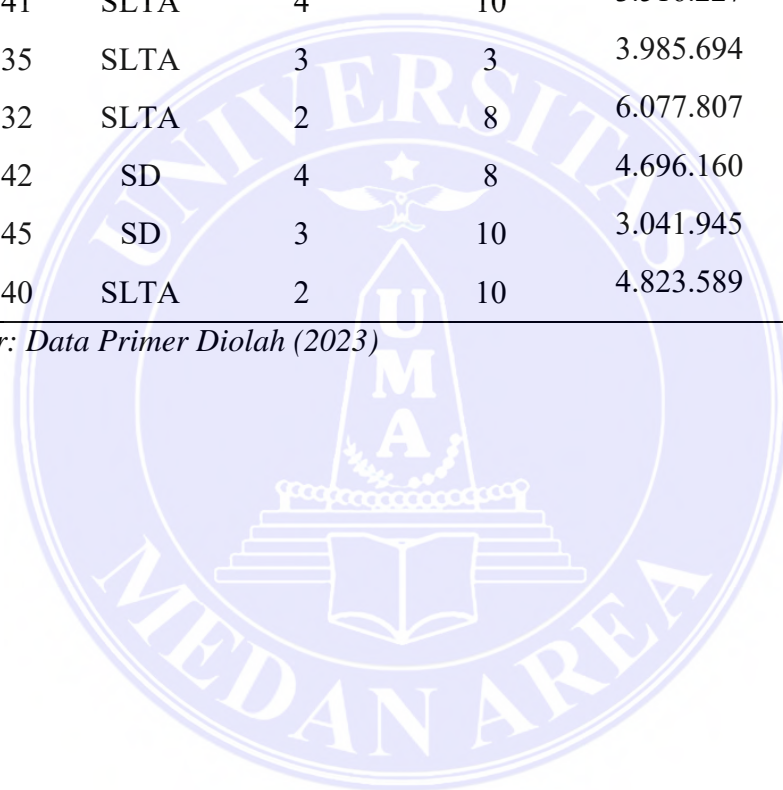
Lampiran 5. Variabel Penelitian

No	Usia (X1)	Pendidikan (X2)	Jumlah Tanggungan (X3)	Pengalaman Bekerja (X4)	Upah (X5)	Produktivitas (Y)
1	26	SLTA	0	3	5.101.878	106
2	41	SLTA	3	8	4.823.058	89
3	42	SLTA	2	10	5.342.102	90
4	43	SLTA	3	10	5.724.217	108
5	37	SLTA	4	10	4.330.623	89
6	49	SD	1	29	3.930.999	112
7	44	SLTA	3	10	4.866.435	99
8	44	SLTP	3	8	4.518.573	89
9	42	SLTA	3	10	5.476.892	165
10	42	SLTA	4	8	3.790.363	93
11	39	SLTA	3	8	4.819.093	103
12	39	SD	3	10	4.926.528	105
13	44	SLTA	3	8	4.275.971	101
14	37	SLTA	3	10	4.997.243	147
15	42	SLTA	2	10	5.277.155	104
16	40	SLTA	2	8	3.465.113	105
17	35	SLTA	2	8	6.723.476	161
18	41	SLTA	3	10	4.875.417	102
19	37	SD	3	3	4.403.636	93
20	38	SD	4	10	8.076.819	220
21	50	SD	3	24	3.980.333	111
22	42	SLTA	3	8	4.955.437	108
23	41	SLTA	3	10	4.998.956	107
24	41	SLTP	4	10	3.455.582	82
25	36	SLTP	1	8	8.948.609	277
26	40	SLTA	4	8	2.722.273	71
27	32	SLTA	1	3	5.240.997	102

28	37	SLTA	3	3	5.106.285	105
29	44	SLTP	4	10	5.081.761	99
30	42	SLTP	3	10	5.226.908	113
31	37	SLTP	3	8	4.371.323	77
32	44	SLTA	2	3	4.356.298	94
33	35	SLTA	4	10	4.683.321	159
34	34	SLTA	4	8	4.982.650	110
35	39	SLTA	3	10	5.396.963	94
36	40	SLTP	4	10	5.262.346	145
37	42	SLTP	4	14	4.518.647	124
38	36	SLTA	3	8	7.956.208	160
39	45	SLTP	3	10	5.892.862	205
40	43	SLTP	4	14	4.500.705	164
41	35	SLTA	4	10	5.121.254	154
42	44	SLTP	4	10	4.949.571	133
43	38	SLTP	3	8	4.772.018	115
44	35	SLTP	0	8	7.152.439	114
45	41	SD	3	8	5.286.790	180
46	39	SD	2	14	4.963.734	146
47	48	SD	1	14	5.620.831	199
48	36	SLTP	0	10	6.201.974	166
49	45	SLTP	4	14	5.929.856	192
50	43	SLTP	3	8	3.993.267	74
51	34	SLTP	3	14	6.892.951	136
52	45	SD	2	10	4.599.174	116
53	43	SLTA	2	10	5.332.059	135
54	27	SLTA	2	3	6.002.522	181
55	40	SLTP	4	10	4.756.161	157
56	42	SLTA	4	10	5.043.853	139
57	40	SLTA	2	10	4.141.702	142

58	37	SLTA	3	8	4.018.101	128
59	45	SLTP	3	10	5.100.049	137
60	44	SLTP	4	10	6.846.264	131
61	54	SD	2	24	7.955.563	266
62	45	SLTA	3	10	6.489.666	224
63	53	SD	1	28	4.894.132	121
64	35	SLTA	4	10	3.872.436	93
65	43	SD	2	8	4.162.321	94
66	41	SLTA	4	10	3.516.227	92
67	35	SLTA	3	3	3.985.694	92
68	32	SLTA	2	8	6.077.807	233
69	42	SD	4	8	4.696.160	196
70	45	SD	3	10	3.041.945	102
71	40	SLTA	2	10	4.823.589	209

Sumber: Data Primer Diolah (2023)



Lampiran 6. Hasil Output SPSS

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,928 ^a	,861	,850	14,05904

a. Predictors: (Constant), Upah, Pengalaman Bekerja, Jumlah Tanggungan, Tingkat Pendidikan, Usia

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	79586,074	5	15917,215	80,530	,000 ^b
	Residual	12847,686	65	197,657		
	Total	92433,760	70			

a. Dependent Variable: Y1

b. Predictors: (Constant), Upah, Pengalaman Bekerja, Jumlah Tanggungan, Tingkat Pendidikan, Usia

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	5,989	22,544			,266	,791
	Usia	-,261	,475	-,036		-,549	,585
	Tingkat Pendidikan	-6,648	2,502	-,144		-2,658	,010
	Jumlah Tanggungan	-,334	1,681	-,010		-,199	,843
	Pengalaman Bekerja	1,004	,496	,132		2,023	,047
	Upah	2,742E-5	,000	,878		17,915	,000

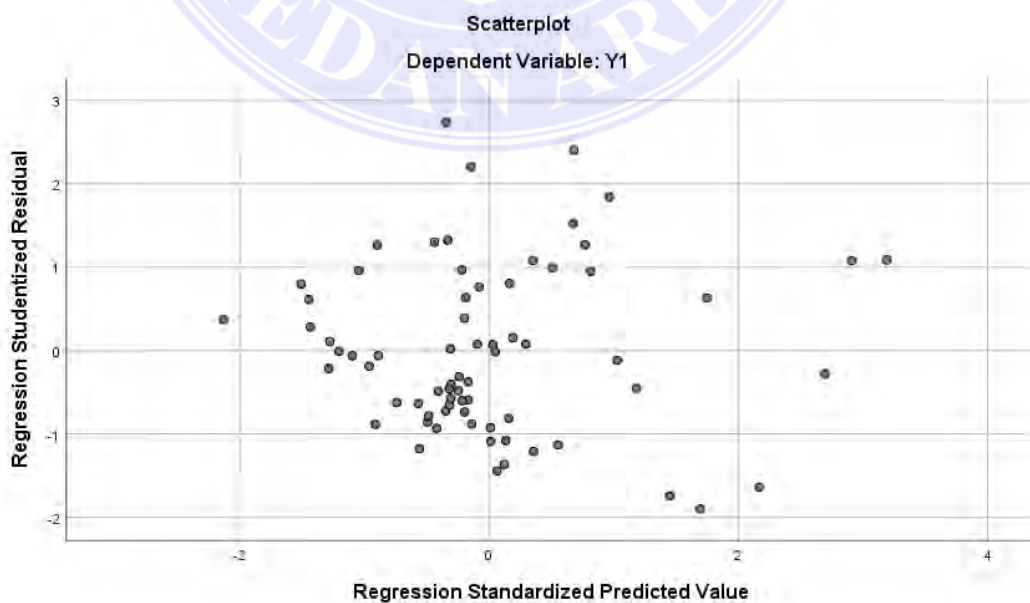
a. Dependent Variable: Y1

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test


		Unstandardized Residual
N		71
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,000000
	Std. Deviation	30,10585189
Most Extreme Differences	Absolute	,091
	Positive	,091
	Negative	-,055
Test Statistic		,091
Asymp. Sig. (2-tailed)		,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.

Tolerance	VIF
,492	2,032
,725	1,379
,890	1,123
,502	1,993
,891	1,123



Lampiran 7. Surat Pengantar Riset Penelitian

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**
FAKULTAS PERTANIAN

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 📠 (061) 7368012 Medan 20371
Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 📠 (061) 8226331 Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Medan, 01 Juli 2023

Nomor : 2162/FP.2/01.10/VI/2023
Lamp. : -
Hal : Pengambilan Data/Riset

Kepada yth.
Manajer Kebun PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Pabatu
Desa Pabatu, Kecamatan Padang Hulu, Kota Tebing Tinggi
di _____
Tempat

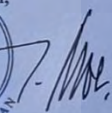
Dengan hormat,
Dalam rangka penyelesaian studi dan penyusunan skripsi di Fakultas Pertanian Universitas Medan Area, maka bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk dapat memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami atas nama:

Nama : Dicky Sandro Sinaga
NIM : 198220046
Program Studi : Agribisnis


Untuk melaksanakan Penelitian dan atau Pengambilan Data di Kantor Manajer Kebun PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Pabatu, Kecamatan Padang Hulu, Kota Tebing Tinggi untuk kepentingan skripsi berjudul **“Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pemanen Kelapa Sawit di PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Pabatu”**.

Penelitian dan atau Pengambilan Data Riset ini dilaksanakan semata-mata untuk kepentingan dan kebutuhan akademik.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan bantuan Bapak/Ibu diucapkan terima kasih.


Dr. Ir. Zulheri Noer, MP

Tembusan:
1. Ka. Prodi Agribisnis
2. Mahasiswa ybs
3. Arsip



Lampiran 8. Surat Izin Penelitian

MEMO

Dari : **Manajer**
Unit Kebun Pabatu
Tgl : 13 Juli 2023

Kepada Yth :
Askep. Tanaman A & B
di -
Tempat

Nomor : MU. Asst/ I/ M- 77 /VII/ 2023
Lamp. : Ada
Hal : **Izin Riset**

Perihal tersebut diatas, untuk itu agar kiranya dapat dibantu melaksanakan kegiatan dimaksud kepada Mahasiswa/ Mahasiswi , Universitas Medan Area Fakultas Pertanian ,Jl. Kolam Nomor 1 Medan Estate tlp. (061) 7360168, 7366878, 7364348 Website : www. Uma.ac.id E-mail: univ_medanarea@uma.ac.id, Jurusan *AGRIBISNIS* tanggal 03 Juli s/d 03 Agustus 2023 atas nama :

No	Nama	NPM	Program Studi/Judul
01	DICKY SANDRO SINAGA	198220046	AGRIBISNIS


Demikian kami sampaikan, atas kerjasamanya diucapkan terima kasih.

PT PERUSAHAAN NUSANTARA IV
UNIT KEHUN PABATU
UNIT USAHA
IV
PABATU
Purwaningsih Sri Hariaty
Manajer

Tembusan: - Askep. Tata Usaha,
- Asst. Personalia
- Asst. Afd 1 s/d VII
- SMK3/ISO/RSPO
- Ybs. ✓
- Pertinggal

BISAI BISAI BISAI AMANAH, KOMPETEN, HARMONIS, LOYAL, ADAPTIF, KOLABORATIF

Lampiran 9. Surat Selesai Penelitian

 **PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV**
MEDAN - SUMATERA UTARA – INDONESIA

- KANTOR PUSAT : JL. LETJENDSUPRAPTO NO. 02 MEDAN
- KANTOR PERWAKILAN JAKARTA

TELP. : (061) 4154666 FAX : (061) 4573117
TELP. : (021) 7231662 FAX : (021) 7231663

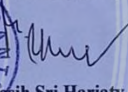
SURAT KETERANGAN
No : Pab./ X / 62 / VII/2023

Pimpinan PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Pabatu, dengan ini menerangkan bahwa :

No	Nama	NPM	Program Studi/Judul
01	DICKY SANDRO SINAGA	198220046	AGRIBISNIS

Adalah Benar Nama tersebut diatas Mahasiswa/ Mahasiswi , Universitas Medan Area Fakultas Pertanian ,Jl. Kolam Nomor 1 Medan Estate tlp. (061) 7360168, 7366878, 7364348 Website : www. Uma.ac.id E-mail: univ_medanarea@uma.ac.id, Jurusan *AGRIBISNIS* yang telah melaksanakan Riset di PT Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Pabatu dari tanggal 03 Juli s/d 03 Agustus 2023.

Demikian disampaikan agar maklum.

Pabatu, 27 Juli 2023
PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV
UNIT KEBUN PABATU

Purwaningsih Sri Hariaty
Manajer

Tembusan :- Pertinggal
Surat Keterangan Selesai PKL, Magang, Riset

AMANAH, KOMPETEN, HARMONIS, LOYAL, ADAPTIF, KOLABORATIF

BISA! BISA! BISA!

Lampiran 10. Dokumentasi di Lapangan



Wawancara Dengan Karyawan Pemanen Kelapa Sawit PTPN IV Pabatu



Wawancara Dengan Karyawan Pemanen Kelapa Sawit PTPN IV Pabatu



Kantor Distrik III PTPN IV Sumatera Utara



Kantor Kebun PTPN IV Unit Kebun Pabatu



Kantor Afdeling 1 PTPN IV Unit Kebun Pabatu