

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS
TENAGA KERJA PEMANEN DI PT. PERKEBUNAN
SUMATERA UTARA UNIT KEBUN SEI-KARIH
KAB. SERDANG BEDAGAI**

SKRIPSI

OLEH :

MHD.IKSAN

198220016



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

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 19/2/25

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)19/2/25

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS
TENAGA KERJA PEMANEN DI PT. PERKEBUNAN
SUMATERA UTARA UNIT KEBUN SEI-KARIH
KAB. SERDANG BEDAGAI**

SKRIPSI

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



**OLEH
MHD. IKSAN
198220016**

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

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Document Accepted 19/2/25

Access From (repository.uma.ac.id)19/2/25

LEMBAR PENGESAHAN

Judul Skripsi :Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Pemanen Di PT. Perkebunan Sumatera Utara Unit Kebun Sei-Karih Kab. Serdang Bedagai.

Nama : MHD. IKSAN

NPM : 198220016

Fakultas : PERTANIAN

Disetujui Oleh:
Komisaris Pembimbing



Prof. Ir. Zulkarnain Lubis, MS, Ph.D
Pembimbing I



Sri Ariani Safitri, SP, Msi
Pembimbing II

Diketahui Oleh:



Dr. Sisna Puhlang Hernosa, SP, M.Si
Dekan



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

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis 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 di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 31 Desember 2024



Mhd. Iksan

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Mhd.Iksan
NIM : 198220016
Program Studi : Agribisnis
Fakultas : Pertanian
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul : Analisis Ketahanan Pangan Rumah Tangga Miskin di Kecamatan Medan Marelan Kota Medan. 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 penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat : Medan

Pada Tanggal : 31 Desember 2024

Yang Menyatakan


Mhd. Iksan

Abstrak

Produktivitas kerja adalah kemampuan karyawan dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk: (1) Apa saja factor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan PT. Sumatera Utara Kab. Serdang Bedagai, Sei-karih. (2) Bagaimana pengaruh disiplin kerja, tingkat keterampilan, pelatihan, pengalaman kerja dan upah terhadap produktivitas kerja karyawan pemanen kelapa sawit PT. Sumatera Utara Kab. Serdang Bedagai, Sei-karih. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Regresi Linier Berganda (*multiple regression model*) untuk mengetahui pengaruh variable independen terhadap variable dependen tentang yang mempengaruhi produktivitas karyawan PT. Sumatera Utara Kab. Serdang Bedagai.

Berdasarkan hasil analisis adalah Displin kerja (X_1) dengan nilai t_{hitung} sebesar $3.302 > t_{tabel}$ 1.680, dengan nilai signifikansi sebesar $0,009 < 0,05$ (taraf signifikansi), Tingkat keterampilan (X_2) dengan nilai t_{hitung} sebesar $2.186 > t_{tabel}$ 1.680, dengan nilai signifikansi sebesar $0,029 < 0,05$ (taraf signifikansi), Pelatihan (X_3) dengan nilai t_{hitung} sebesar $3.302 > t_{tabel}$ 1.680, dengan nilai signifikansi sebesar $0,024 < 0,05$ (taraf signifikansi), Pengalaman bekerja (X_4) dengan nilai t_{hitung} sebesar $2.473 > t_{tabel}$ 1.680, dengan nilai signifikansi sebesar $0,027 < 0,05$ (taraf signifikansi), Upah kerja (X_5) dengan nilai t_{hitung} sebesar $3.302 > t_{tabel}$ 1.680, dengan nilai signifikansi sebesar $0,022 < 0,05$ (taraf signifikansi), maka dapat diartikan seluruh variable independen berpengaruh nyata dan signifikan terhadap produktivitas (Y).

Kata Kunci : Faktor-Faktor, Produktivitas, Tenaga Kerja Pemanen.

Abstract

Work productivity is an employee's ability to produce compared to the input used. The aim of this research is to: (1) What are the factors that influence employee productivity at PT. North Sumatra District. Serdang Bedagai, Sei-karih. (2) What is the influence of work discipline, skill level, training, work experience and wages on the work productivity of PT palm oil harvester employees. North Sumatra District. Serdang Bedagai, Sei-karih. The data analysis method used in this research is Multiple Linear Regression (multiple regression model) to determine the influence of independent variables on the dependent variable which influences the productivity of PT employees. North Sumatra District. Serdang Bedagai.

Based on the results of the analysis, work discipline (X1) with a t-count value of 3,302 > t-table 1,680, with a significance value of 0.009 < 0.05 (significance level), skill level (X2) with a t-count value of 2,186 > t-table 1,680, with a significance value of 0.029 < 0.05 (significance level), Training (X3) with a calculated t-value of 3,302 > t-table 1,680, with a significance value of 0.024 < 0.05 (significance level), Experience work (X4) with a t-count value of 2,473 > t-table 1,680, with a significance value of 0.027 < 0.05 (significance level), Work wages (X5) with a t-table value of 3,302 > t-table 1,680, with The significance value is 0.022 < 0.05 (significance level), so it can be interpreted that all independent variables have a real and significant influence on productivity (Y).

Keywords : *Factors, Productivity, Harvester Labor.*

RIWAYAT HIDUP

Mhd. Iksan dilahirkan pada tanggal 15 Mei 2000 di Kota Galang, Provinsi Sumatera Utara. Anak keenam dari enam bersaudara dari pasangan Bapak Sarimun dan Ibu Iriyanti. Pendidikan yang telah ditempuh penulis yaitu pada tahun 2013 menyelesaikan Pendidikan Sekolah Dasar di SDN Galang 101960. Tahun 2016 menyelesaikan Pendidikan Sekolah Menengah Pertama di SMPN 1 Galang. Tahun 2019 menyelesaikan Pendidikan Sekolah Menengah Atas di SMAN 1 Kotarih. Pada tahun 2019 diterima di Fakultas Pertanian Universitas Medan Area dengan Program Studi Agribisnis.

Selama menjadi mahasiswa, penulis pernah mengikuti Praktek Kerja Lapangan (PKL) di PT Perkebunan Sumatera Utara Kebun Sei Karih berlokasi di Kecamatan Kotarih, Kabupaten Serdang Bedagai, Provinsi Sumatera Utara dari tanggal 25 Juli 2022 sampai dengan 09 September 2022. Dan pada tahun 2023 penulis melakukan Penelitian Skripsi dengan judul “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Pemanen Kelapa Sawit Di Pt. Perkebunan Sumatera Utara Kab.Serdang Bedagai Sei-Karih”.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA PEMANEN KELAPA SAWIT DI PT. PERKEBUNAN SUMATERA UTARA KAB.SERDANG BEDAGAI SEI-KARIH”. skripsi ini merupakan salah satu syarat kelulusan Strata Satu Program Studi Agribisnis Fakultas Pertanian Universitas Medan Area. Pada kesempatan ini, penulis mengucapkan rasa terima kasih dan rasa hormat kepada:

1. Dr. Siswa Panjang Hernosa, SP, M.Si selaku Dekan Fakultas Pertanian Universitas Medan Area yang telah memberikan dukungan, arahan dan masukan kepada penulis.
2. Prof. Ir. Zulkarnain Lubis, MS, Ph.D selaku komisi pembimbing satu yang telah banyak membimbing, memberikan arahan dan masukan kepada penulis.
3. Sri Ariani Safitri, SP, Msi selaku komisi pembimbing dua yang telah banyak membimbing, memberikan arahan dan masukan kepada penulis.
4. Keluarga terutama Ibunda yang sangat saya sayangi, cintai dan tidak bisa diungkapkan dengan kata sebab beliau is my world serta kakak dan abang saya yang telah memberikan dukungan moral maupun material serta motivasi kepada penulis yang selalu mendengarkan keluh kesah penulis dalam proses penyelesaian proposal ini.

5. Kepada karyawan pemanen kelapa sawit PT. Perkebunan Sumatera Utara Kab. Serdang bedagai Desa Sei-Karih yang telah memberikan waktu dan informasi kepada penulis.
6. Seluruh teman-teman di Fakultas Pertanian Universitas Medan Area khususnya teman-teman satu angkatan 2019 Prodi Agribisnis maupun Agroteknologi.
7. Seluruh orang yang telah menyayangi dan juga *sport system* yang telah membantu, menemani, menyemangati, dan memotivasi penulis dalam proses penyelesaian proposal ini.

Penulis menyadari bahwa penulisan Skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan. Sehingga penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun demi kesempurnaan Skripsi ini.

Medan, 31 Desember 2024

Mhd. Iksan
198220016

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR PENGESAHAN.....	II
ABSTRAK.....	III
KATA PENGANTAR.....	V
DAFTAR ISI.....	VII
DAFTAR TABEL.....	IX
DAFTAR GAMBAR.....	X
DAFTAR LAMPIRAN.....	XI
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Hipotesis Penelitian.....	8
1.5 Manfaat Penelitian.....	9
1.6 Kerangka Pemikiran.....	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	11
2.1 Perkebunan Kelapa Sawit.....	11
2.2 Pengertian Produktivitas.....	13
2.3 Tenaga Kerja.....	25
2.4 Penelitian Terdahulu.....	26
BAB III METODE PENELITIAN.....	29
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	29
3.2 Metode Penelitian.....	29
3.3 Metode Pengambilan Sampel.....	29
3.4 Metode Pengumpulan Data.....	30
3.5 Metode Analisis Data.....	31
3.6 Definisi Operasional Variabel.....	37

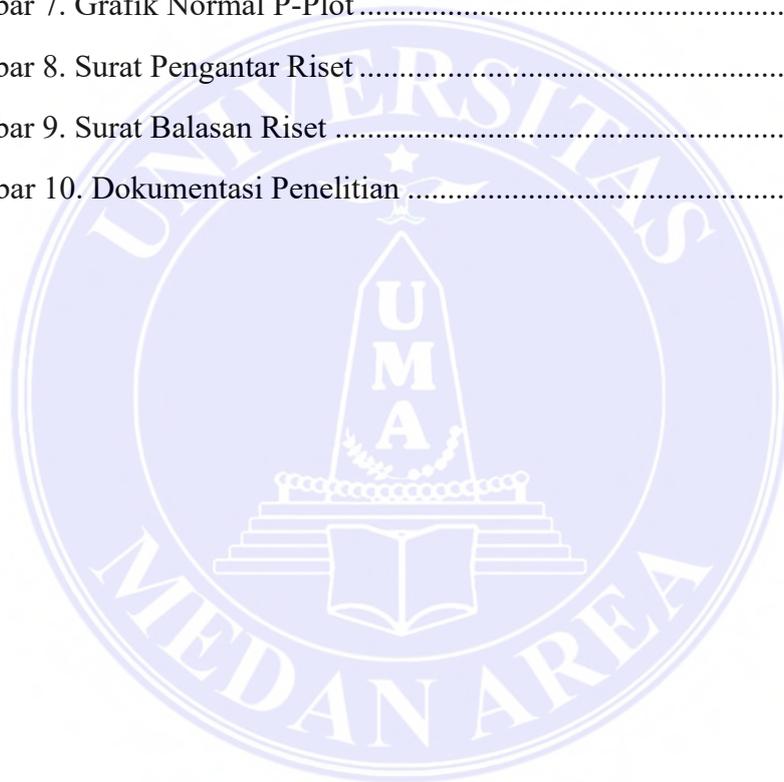
BAB IV GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN.....	41
4.1 PT. Perkebunan Sumatera Utara.....	41
4.2 Struktur Organisasi Kebun	44
4.3 Keuangan Kebun	45
4.4 Lingkungan Kebun	45
4.5 Fasilitas Masyarakat	46
4.6 Sosial Budaya	48
4.7 Karakteristik responden Penelitian	51
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN	57
5.1 Hasil Penelitian.....	57
5.2 Pembahasan	69
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....	75
6.1 Kesimpulan.....	75
6.2 Saran.....	76
LAMPIRAN.....	77
DAFTAR PUSTAKA	79

DAFTAR TABEL

No	Judul	Halaman
1.	Table Luas Tanaman, Produksi Di Provinsi Sumatera Utara Tahun 2017-2021	2
2.	Tabel Luas lahan, produksi dan produktivitas (Ton/Ha) Perkebunan Kelapa Sawit di Kecamatan Kotarih Kabupaten Serdang Bedagai, Tahun 2018.....	3
3.	Tabel Realisasi produksi Kelapa Sawit pada Tahun 2022.....	5
4.	Tabel Instrument Skala Linkert.....	37
5.	Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	51
6.	Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	52
7.	Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Upah.....	54
8.	Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	55
9.	Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Mengikuti Pelatihan	56
10.	Tabel Hasil Uji Normalitas.....	61
11.	Tabel Hasil Uji Multikolinieritas.....	62
12.	Tabel Hasil Uji Autokorelasi.....	63
13.	Tabel Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	64
14.	Tabel Hasil Uji Koefisien Determinan (R^2).....	65
15.	Tabel Hasil Uji F (Simultan).....	66
16.	Tabel Hasil Uji Uji t (Parsial).....	67

DAFTAR GAMBAR

No	Judul	Halaman
1.	Kerangka Pemikiran	10
2.	Gambar 2. Diagram Hasil Perhitungan Faktor Disiplin Kerja (X1).....	58
3.	Gambar 3. Diagram Hasil Perhitungan Faktor tingkat keterampilan (X2).....	59
4.	Gambar 4. Diagram Hasil Perhitungan Faktor Pelatihan (X3)	60
5.	Gambar 5. Diagram Hasil Perhitungan Faktor Pengalaman Kerja (X4).....	61
6.	Gambar 6. Diagram Hasil Perhitungan Faktor Upah Kerja (X5).....	62
7.	Gambar 7. Grafik Normal P-Plot	64
8.	Gambar 8. Surat Pengantar Riset	103
9.	Gambar 9. Surat Balasan Riset	103
10.	Gambar 10. Dokumentasi Penelitian	104



Daftar Lampiran

No	Judul	Halaman
1.	Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	79
2.	Lampiran 2 Jawaban Variable Disiplin Kerja X1	84
3.	Lampiran 3 Jawaban Variable Tingkat Keterampilan X2.....	85
4.	Lampiran 4 Jawaban Variable Pelatihan X3	86
5.	Lampiran 5 Jawaban Variable Pengalaman Bekerja X4	87
6.	Lampiran 6 Jawaban Variabel Upah X5	88
7.	Lampiran 7 Jawaban Variabel Produktivitas Y.....	90
8.	Lampiran 8 Data tabulasi jawaban regresi linier berganda	91
9.	Lampiran 9 Hasil Output SPSS Asumsi klasik + Regresi Linier Berganda.....	92
10.	Lampiran 10 Distribusi t-tabel	97
11.	Lampiran 11 Distribusi F-tabel	98
12.	Lampiran 12 Distribusi Durbin Waston	99
13.	Lampiran 13 Surat Pengantar Riset.....	100
14.	Lampiran 14 Surat Balasan Riset.....	100
15.	Lampiran 15 Dokumentasi Penelitian	101

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di Indonesia kelapa sawit merupakan komoditas perkebunan unggulan dan utama di Indonesia. Tanaman yang produk utamanya terdiri dari minyak sawit CPO (*Crude Palm Oil*) dan minyak inti sawit PKO (*Palm Kernel Oil*) ini memiliki nilai ekonomis tinggi dan menjadi salah satu penyumbang devisa negara yang terbesar dibandingkan dengan komoditas perkebunan lainnya. Hingga saat ini kelapa sawit telah diusahakan dalam bentuk perkebunan dan pabrik pengolahan kelapa sawit hingga menjadi minyak dan produk turunannya. Dengan demikian, kelapa sawit memiliki arti penting bagi perekonomian di Indonesia (Yunus, 2020).

Perkebunan kelapa sawit ada yang dimiliki dan dikelola oleh Negara, swasta dan perkebunan rakyat. Secara umum, pihak swasta menguasai lebih dari separuh (51,62%) dari total luas perkebunan kelapa sawit di Indonesia, perkebunan rakyat sekitar 41,55% dan perkebunan Negara (BUMN/PTPN) sekitar 6,83%. Peningkatan kualitas pengelolaan perkebunan berperan penting dalam perluasan areal dan optimalisasi pemanfaatan hasil kelapa sawit di Indonesia (Afifah 2016). Kelapa sawit telah mampu bertahan dalam berbagai keadaan seperti krisis ekonomi Indonesia akhir dekade lalu, dari luasan lahan pertahun terus mengalami peningkatan yang signifikan. Perkembangan luas lahan dan produksi kelapa sawit Di provinsi Sumatera utara terbesar di tahun 2021 dapat dilihat pada Tabel 1.

Table 1. Luas Tanaman Dan Produksi Perkebunan Kelapa Sawit Di Provinsi Sumatera Utara Tahun 2017-2021.

Tahun	Luas tanaman (ha)	Produksi (ton)
2017	426 716,35	6 068 178,45
2018	434 361,69	1 682 290,52
2019	439 315,00	7 006 986,36
2020	441 399,52	7 199 750,00
2021	442 072,76	7 451 890,91

Sumber : BPS Sumatera Utara, 2021

Berdasarkan Tabel 1 data BPS Sumatera Utara 2021 menunjukkan bahwa provinsi Sumatera Utara mengalami kenaikan sampai pada tahun 2021. Badan Pusat Statistika (BPS) mencatat area perkebunan tanaman kelapa sawit di Sumatera Utara, yaitu rata-rata luas lahan pada provinsi Sumatera Utara selama kurun waktu 5 tahun adalah sebesar 440 ribu ha dengan hasil produksi kelapa sawit mencapai 7 juta ton. Perkembangan hampir seluruh kabupaten yang ada di Sumatera Utara. Salah satunya perusahaan kelapa sawit yang ada di kabupaten serdang bedagai Sumatera Utara Adapun Luas Lahan, Produksi (Ton/Ha) Perkebunan Kelapa Sawit di Kabupaten Serdang Bedagai pada tahun 2018 dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Luas lahan, produksi dan produktivitas (Ton/Ha) Perkebunan Kelapa Sawit di Kecamatan Kotarih Kabupaten Serdang Bedagai, Tahun 2019.

No	Kecamatan	Luas Panen (Ha)	Produksi (Ton)	Produktivitas (Ton/Ha)
1	Kotarih	1.078,5	13.539,38	12,55
2	Silinda	695,0	7.830,44	11,26
3	Bintang bayu	765,0	5.124,0	6,69
4	Dolok masihul	1.275,8	8.028,00	6,29
5	Serba Jadi	1.403,1	28004,63	19,96
6	Sipispis	3.177,5	45.775,00	14,41
7	Dolok Merawan	272,5	7.916,80	29,5
8	Tebing Tinggi	440,0	12.583,39	28,59

Sumber : Badan Pusat Statistik Kabupaten Serdang Bedagai, Tahun 2019

Berdasarkan Badan Pusat Statistik Kabupaten Serdang Bedagai tahun 2019 yaitu tabel 2 menunjukkan bahwa Kabupaten Serdang bedagai Kecamatan Kotarih mengalami kenaikan pada luas lahan dari tahun 2019 menjadi 1.078,5 Ha dengan penetapan produksi sebesar 13.539,38 ton yang dimana kecamatan Kotarih

adalah penghasil produksi kelapa sawit terbesar ketiga dengan produktivitas 12,55 Ton/Ha. Kecamatan Kotarih sendiri merupakan salah satu dari 8 kecamatan yang ada dalam wilayah Kabupaten Serdang Bedagai. Kecamatan ini memiliki luas wilayah $\pm 24,50 \text{ Km}^2$ dengan sebagian wilayah ini lebih banyak digunakan untuk perkebunan Kelapa Sawit salah satunya adalah PT. Perkebunan Sumatera Utara didirikan berdasarkan peraturan daerah tingkat I Sumatera Utara Nomor 6 tahun 1979 dengan bentuk badan hukum Perusahaan daerah (PD). Di sempurnakan dengan Peraturan Daerah Nomor 24 tahun 1985 dengan Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 539.22-434 tanggal 16 Oktober 1985 di undangkan dalam lembaran daerah Provinsi Sumatera Utara tanggal 29 Januari 1986.

Komoditi yang dikelola PT perkebunan sumatera utara meliputi tanaman kelapa sawit dengan luas lahan yang ada di desa Sei Karih yaitu 448,37 Ha sedangkan untuk keseluruhan luas lahan PT. Perkebunan Sumatera Utara yaitu 14.276,55 Ha. Jenis produk yang dihasilkan berupa Crude palm Oil (CPO), Inti kelapa sawit/kernel (IKS), Tandan Buah segar Kelapa Sawit (TBS), Rubber Smoked Sheet (RSS), dan Lumps. PT Perkebunan Sumatera Utara memiliki (2) dua unit pabrik minyak kelapa sawit (PMKS) dengan kapasitas olah 20 ton TBS per jam yang beroperasi sejak bulan April 2005 & berlokasi di Tanjung Kasau kabupaten Batu bara dan kapasitas 30 ton TBS perjam yang beroperasi sejak 25 oktober 2010 & berlokasi di simpang Gambir kabupaten Mandailing Natal.

Tenaga kerja panen di PT. Perkebunan Sumatera Utara Sei-Karih memiliki rata-rata produksi yang berbeda-beda. Hal tersebut terjadi karena adanya perbedaan kondisi lahan, dan juga hal-hal atau faktor yang mempengaruhinya. Kualitas dan kuantitas sumber daya manusia harus sesuai dengan kebutuhan

organisasi supaya efektif dan efisien menunjang tercapainya tujuan organisasi (Mangkunegara, 2017). Demikian juga yang terjadi pada PT. Perkebunan Sumatera Utara bahwa faktor tenaga kerja sangatlah penting. Hal ini disebabkan karena PT. Perkebunan Sumatera Utara merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang perkebunan kelapa sawit dimana proses pemanennya melibatkan banyak tenaga kerja. Jumlah karyawan pemanen yang bekerja pada PT. Perkebunan Sumatera Utara Sei-Karih Kab. Serdang Bedagai tahun 2022 adalah berjumlah 50 orang karyawan.

Produktivitas tenaga kerja dapat dilihat dari hasil ataupun keberhasilan yang diraih dengan perbandingan basis borong yang telah diberikan oleh pihak perusahaan ataupun bisa dilihat dari selisih basis borong yang diberikan dengan hasil yang dicapai. Di perusahaan perkebunan kelapa sawit pengukuran produktivitas umumnya dilakukan pada tenaga kerja panen. Setiap tenaga kerja panen diberikan acuan basis borong yang berbeda tergantung wilayah kerjanya, basis borong sendiri adalah ukuran hasil yang harus dicapai oleh para pemanen. Jika tenaga kerja panen mendapatkan lebih dari basis borong masing-masing maka produksi perusahaan perkebunan kelapa sawit akan tercapai dan meningkat dan pemanen akan mendapat tambahan upah atau premi.

PT Perkebunan Sumatera Utara Sei-Karih tidak terlepas dari masalah-masalah yang berakibat pada produktivitas. Berdasarkan pra survey yang dilakukan peneliti, bahwa peneliti mendapatkan data hasil produksi atau target dan realisasi jumlah produksi yang dihasilkan oleh karyawan pemanen mengalami fluktuasi dikarenakan faktor produktivitas kerja dalam perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari adanya produksi/realisasi tenaga kerja yang terjadi. Untuk lebih

jelasan dapat di lihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Target/Realisasi dan Selisih Produksi Pemanen Kelapa Sawit PT. Perkebunan Sumatera Utara Sei Karih Tahun 2022

Bulan	Target	Realisasi	Selisih (+/-)	%
Januari	420.768	348.400	(72.368)	(17,20)
februari	319.240	349.118	29.878	9,36
Maret	379.505	355.526	(23.979)	(6,32)
April	356.703	336.584	(20.119)	(5,64)
Mei	367.018	385.218	18.200	4,96
Juni	513.065	449.859	(63.206)	(12,32)
Juli	508.722	475.540	(33.182)	(6,52)
Agustus	552.699	519.550	(33.149)	(6,00)
September	503.835	508.850	5.015	1,00
Oktober	624.390	511.270	(113.120)	(18,12)
November	615.344	450.752	(164.592)	(26,75)
Desember	640.279	345.948	(294.331)	(45,97)

Sumber: PT. Perkebunan Sumatera Utara Kabupaten Serdang Bedagai, 2022

Tabel 3. menjelaskan bahwa PT. Perkebunan Sumatera Utara Kabupaten Serdang Bedagai rata-rata produksi yang dihasilkan pada tahun 2022 adalah 348.400 kg/Bulan. Lalu pada bulan februari produksi mengalami kenaikan 9,36 % dengan selisih + 29.878 kg/bulan kemudian pada bulan mei dan september lalu mengalami penurunan kembali pada bulan-bulan berikutnya menjadi 345.948 kg/bulan. Dengan ini produktivitas pada PT Perkebunan Sumatera Utara Unit Sei-Karoh pada tahun 2022 tidak mengalami peningkatan yang signifikan.

Terkait dengan pencapaian produktivitas yang baik, maka manajemen perlu memperhatikan faktor-faktor apa sajakah yang dapat meningkatkan dan mempertahankan produktivitas karyawannya. Sebab produktivitas tidak serta merta timbul tanpa adanya rencana yang baik dari manajemen untuk mewujudkannya. Salah satu yang menjadi faktor yang mempengaruhi fluktuasi produktivitas tenaga kerja panen pada PT Perkebunan Sumatera Utara adalah yakni Disiplin Kerja, tingkat keterampilan, pelatihan, pengalaman bekerja, dan premi/upah kerja.

Dalam mencapai tujuan pengusaha/organisasi, pemanen bukan hanya

sebagai objek tetapi juga sebagai subjek (pelaku). Pemanen dapat menjadi perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam pencapaian tujuan pengusaha, serta mempunyai pikiran, perasaan, dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikapnya terhadap pekerjaan. Pemanen memberikan kontribusi kepada pengusaha berupa kemampuan, keahlian dan keterampilan yang dimiliki, sedangkan pengusaha diharapkan memberikan upah dan penghargaan kepada pemanen secara adil sehingga dapat memberikan kepuasan. Pada akhirnya pemanen tersebut mampu meningkatkan kinerja (prestasi kerja) nya dalam pencapaian tujuan pengusaha. Prestasi kerja sangat erat hubungannya dengan produktivitas kerja para pemanen. Produktivitas secara individu akan mendukung produktivitas pengusaha. Oleh karena itu, penilaian prestasi kerja secara rutin perlu dilakukan agar diketahui peranan yang aktif para pemanen dalam mendukung tercapainya tujuan pengusaha (soeprihanto,2001).

Penjelasan tersebut mengutarakan produktivitas total atau secara keseluruhan, artinya keluaran yang dihasilkan diperoleh dari keseluruhan masukan yang ada dalam organisasi. Masukan (Input) tersebut lazim dinamakan faktor produksi, masukan atau faktor produksi dapat berupa Disiplin kerja, Tingkat ketrampilan, Pelatihan, Pengalaman kerja, dan Upah (Sedarmayanti, 2001). Selain pengalaman kerja, kedisiplinan juga akan mempengaruhi produktivitas. Kenyataan menunjukkan bahwa salah satu indikasi turunnya semangat dan kegairahan dalam produktivitas kerja karyawan adalah masalah kedisiplinan. Oleh karena itu penting bagi suatu perusahaan untuk menegakkan kedisiplinan sebab dengan kedisiplinan diharapkan sebagian besar dari peraturan-peraturan ditaati oleh para karyawan. Begitu juga dengan pengawasan kerja yang dilakukan oleh perusahaan

yang secara langsung mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Hal yang tidak kalah pentingnya adalah upah yang diberikan kepada karyawan. Turunnya semangat dan gairah kerja salah satunya disebabkan oleh upah atau gaji yang terlalu rendah, insentif yang kurang terarah, lingkungan kerja yang buruk, dan sebagainya. Dengan demikian, sejumlah gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan mempunyai pengaruh terhadap semangat dan kegairahan kerja para karyawannya. Gaji yang rendah akan menyebabkan para karyawan malas bekerja dan kurang bergairah dalam bekerja, akibatnya pekerjaan menjadi terhambat. Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul: **Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Pemanen Kelapa Sawit Di PT. Perkebunan Sumatera Utara (Studi Kasus : Desa Sei Karih, Kab. Serdang Bedagai).**

1.2 Rumusan Masalah

Dari uraian diatas mengenai latar belakang peneliti mencoba merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja karyawan pemanen di PT. Perkebunan Sumatera Utara Sei-Karih Kabupaten. Serdang Bedagai?
2. Bagaimanakah pengaruh disiplin kerja, tingkat keterampilan, Pelatihan, pengalaman kerja dan upah kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Pemanen kelapa sawit di PT. Perkebunan Sumatera utara Sei-Karih?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah yang telah dijelaskan diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pada PT perkebunan Sumatera Utara Sei-Karih?
2. Untuk menganalisis seberapa besar pengaruh disiplin kerja, tingkat ketrampilan, Pelatihan, pengalaman kerja dan upah kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Pemanen kelapa sawit di PT. Perkebunan Sumatera utara Sei-Karih?

1.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut:

Ha₁ : Disiplin kerja, tingkat ketrampilan, Pelatihan, pengalaman kerja dan upah berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan pemanen kelapa sawit PT. Perkebunan Sumatera Utara.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis, sekurang-kurangnya dapat bermanfaat sebagai sumbangan pemikiran bagi suatu perusahaan.

2. Manfaat Praktis

Bagi PT. Perkebunan Sumatera Utara hasil penelitian ini diharapkan

dapat memberikan informasi sebagai bahan pertimbangan bagi pihak
PT. Perkebunan Sumatera Utara.

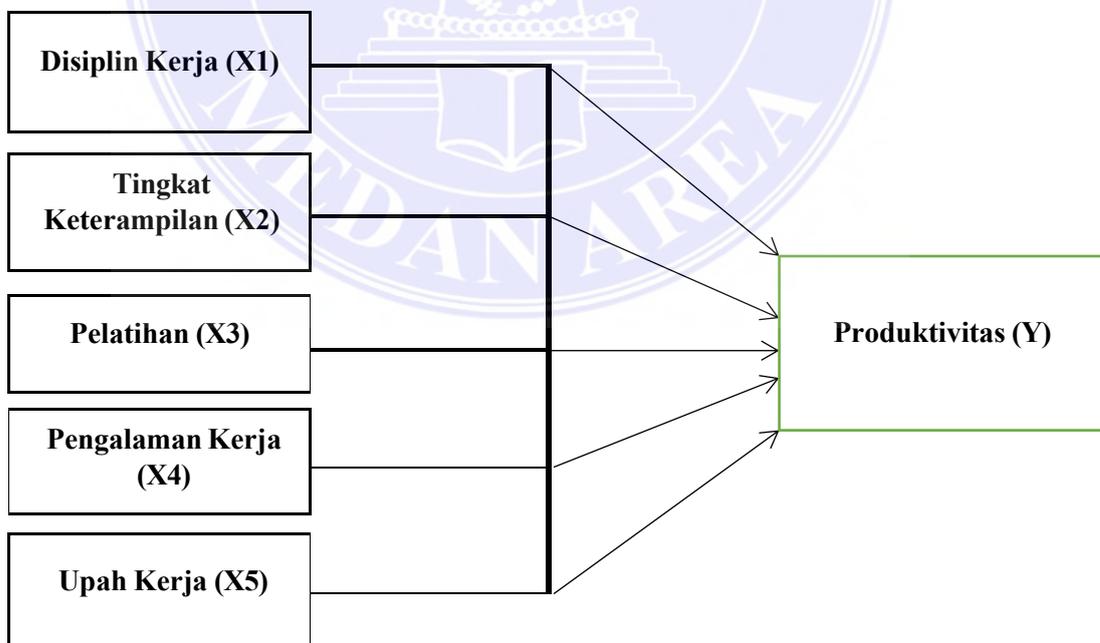
3. Bagi Akademik

Hasil dari penelitian ini dijadikan referensi bagi mahasiswa Fakultas
Pertanian Universitas Medan Area.



1.6 Kerangka Pemikiran

Faktor tenaga kerja sangat menentukan pencapaian dari tujuan suatu perusahaan, bahwa tenaga kerja dalam perkebunan terdiri dari pekerja, pemimpin, direksi dan pemilik. Peningkatan kerja dari karyawan pemanen akan meningkatkan kinerja perusahaan, perproduktivitas tenaga kerja menunjukkan adanya kaitan hasil kerja dengan satuan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja. Tenaga kerja dapat menunjukkan tingkat produktivitas yang lebih tinggi bila mampu menghasilkan produk yang sesuai dengan standar yang ditentukan dan dalam satuan waktu yang lebih singkat. Produktivitas tenaga kerja pemanen kelapa sawit di PT. Perkebunan Sumatera Utara Sei-Karih dipengaruhi oleh faktor disiplin, tingkat keterampilan, pelatihan, pengalaman kerja dan upah kerja.



Gambar 1: Kerangka Pemikiran

PenelitianSumber: Sedarmayanti (2001 : 71)

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Perkebunan Kelapa Sawit

Perkebunan menurut (Prasetyo, 2019) merupakan usaha pertanian yang menjadi kegiatan ekonomi dengan mengusahakan tanaman peladangan yang banyak dikelola secara individu. Menurut (Firdaus, 2012) merupakan kegiatan yang mengusahakan tanaman tertentu pada tanah dan media tumbuh lainnya dalam ekosistem yang sesuai, mengolah dan memasarkan barang dan jasa hasil tanaman tersebut dengan bantuan ilmu pengetahuan dan teknologi, permodalan serta manajemen untuk mewujudkan kesejahteraan bagi pelaku usaha perkebunan dan masyarakat. Perkebunan merupakan suatu andalan komoditas unggulan dalam menopang pembangunan perekonomian Nasional Indonesia, baik dari sudut pandang pemasukan devisa negara maupun dari sudut pandang peningkatan kesejahteraan masyarakat secara keseluruhan, dengan cara membuka lapangan pekerjaan yang sangat terbuka luas.

Tanaman kelapa sawit (*Elaeis guineensis jacq*) berasal dari Nigeria, Afrika Barat. Tanaman kelapa sawit memiliki arti penting bagi pembangunan perkebunan nasional. Selain mampu dalam meningkatkan kesempatan kerja dan mengarah kepada kesejahteraan masyarakat, kelapa sawit merupakan sumber devisa bagi negara dan indonesia merupakan salah satu produsen utama minyak kelapa sawit. Menurut Pahan, kelapa sawit diklasifikasikan sebagai berikut.

- a. *Devisi* : *Embryophita Siphonagama*
- b. *Kelas* : *Angiospermae*
- c. *Ordo* : *Monocotyledonae*

d. *Famili : Arecaceae*

e. *Subfamily: Coccoideae*

f. *Genus : Elaesis*

g. *Species: Elaesis guineensis jacq, Elaeis oleifera, Elaeis odora.*

Kelapa sawit merupakan tanaman komoditas unggul perkebunan Indonesia, di karenakan nilai ekonomi yang tinggi dan kelapa sawit merupakan tanaman penghasil minyak nabati terbanyak diantara tanaman penghasil minyak nabati yang lainnya (kedelai, zaitun, kelapa, dan bunga matahari). Kelapa sawit dapat menghasilkan minyak nabati sebanyak 6 ton/ha, sedangkan tanaman yang lainnya yang menghasilkan minyak nabati sebanyak 4-4,5 ton/ha (Sihotang, 2017).

Tanaman kelapa sawit merupakan salah satu komoditi perkebunan yang memiliki nilai jual yang cukup tinggi dan penyumbang devisa terbesar bagi negara indonesia dibandingkan dengan komoditi perkebunan lainnya. Menurut Sunarko tanaman kelapa sawit secara morfologi terdiri atas bagian vegetatif diantaranya :

- a. Akar, tanaman kelapa sawit termasuk kedalam tanaman berbiji satu (monokotil) yang memiliki akar serabut.
- b. Batang, pada batang kelapa sawit memiliki ciri yang tidak memiliki kambium dan umumnya tidak bercabang
- c. Daun, daun ialah pusat produksi energi dan bahan makanan bagi tanaman. Bunga, tanaman kelapa sawit akan berbunga mulai pada umur sekitar 12-14 bulan.
- d. Buah, buah kelapa sawit termasuk buah batu dengan ciri yang terdiri atas tiga bagian, yaitu bagian luar (*epicarpium*) disebut kulit luar, lapisan

tengah (*mesocarpium*) atau disebut daging buah, mengandung minyak kelapa sawit yang disebut *crude palm oil* (CPO), dan lapisan dalam (*endocarpium*) disebut inti, mengandung minyak inti yang disebut PKO atau *palm kernel oil*.

Dari beberapa pengertian, diambil kesimpulan bahwa perkebunan kelapa sawit adalah suatu usaha pertanian atau perkebunan yang produk utamanya menghasilkan minyak mentah dari kelapa sawit, yang bentuk produknya berasal dari buah sawit yang diolah menjadi minyak mentah.

2.2 Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja menunjukkan tingkat kemampuan karyawan dengan mencapai hasil (output), terutama melihat dari sisi kuantitasnya. Tingkat produktivitas setiap karyawan bisa berbeda, bisa tinggi atau pun bisa juga rendah, tergantung pada tingkat kegigihan seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya. Menurut Tjutju dan Suanto yang dikutip dalam (Pomalingo, 2013) menjelaskan bahwa produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil kongrit atau produk yang dihasilkan oleh individu atau pun kelompok selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Maka semakin tinggi produk yang dihasilkan dalam waktu yang singkat dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai nilai yang tinggi, sehingga dapat diartikan sebagai ratio antara hasil karya nyata (output) dalam bentuk barang dan jasa dengan masukkan (input) yang sebenarnya. Menurut dewan produktivitas nasional dikutip dalam buku Triyono yang menjelaskan bahwa produktivitas adalah sikap mental yang selalu berpandangan

bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok lebih baik dari hari ini. Produktivitas memiliki 2 dimensi diantaranya: Pertama, efektivitas mengarah pada *job performance* yang maksimal sehingga mencapai target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Kedua, efisiensi berkaitan dengan upah yang membandingkan input dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan itu dilaksanakan, sehingga produktivitas seorang karyawan biasanya terwujud sebagai prestasi karyawan dilingkungan kerjanya (Kartawan, dkk, 2018).

2.2.1 Teori Produktivitas Tenaga Kerja

Dalam kegiatannya setiap perusahaan akan selalu berusaha meningkatkan prestasi kerja karyawannya untuk mencapai produktivitas kerja yang maksimal. Produktivitas kerja bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha, semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, akan mampu meningkatkan laba perusahaan. Produktivitas kerja diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja, (Tjutju Yuniarsih dkk, 2009). Dalam hal ini, bagaimana tenaga kerja mampu menyelesaikan pekerjaan dengan menghasilkan output dalam waktu yang relative lebih singkat, dengan kata lain produktivitas akan dapat dicapai manakala proses produksi membutuhkan waktu yang lebih pendek.

Selain itu, Konsep produktivitas berkembang dari pengertian teknis sampai kepada pengertian perilaku. Produktivitas dalam pengertian teknis mengacu pada derajat keefektifan dan efisiensi dalam penggunaan berbagai sumber daya,

sedangkan dalam pengertian perilaku, produktivitas merupakan sikap mental yang senantiasa berusaha untuk terus berkembang, (Tjutju Yuniarsih dkk, 2009). Berdasarkan uraian tersebut dapat dipahami produktivitas dapat dimaknai sebagai nilai output dalam interaksi dengan kesatuan nilai-nilai input. Produktivitas kerja karyawan biasanya dinyatakan sebagai imbalan hasil rata-rata yang dicapai oleh tenaga kerja, selama jam kerja yang tersedia dalam proses produksi. Sehubungan dengan hal tersebut, konsep produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang berorientasi pada perbaikan berkelanjutan (continuous improvement), dan mempunyai pandangan bahwa kinerja hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan kinerja hari esok mesti lebih baik dari prestasi hari ini.

Konsep produktivitas pada dasarnya dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan dimensi organisasi. Pengkajian masalah produktivitas dari dimensi individu tidak lain melihat produktivitas terutama dalam hubungan karakteristik-karakteristik kepribadian individu. Dalam konteks ini esensi pengertian produktivitas adalah sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini (Kusnendi, 2003).

2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas kerja

Menurut (Simanjuntak, 1985) produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu tingkat pendidikan dan latihan, umur dan upah, sarana-sarana penyerta, faktor kesempatan, bimbingan serta pengarahan pimpinan. Hal yang tidak jauh berbeda juga diungkapkan oleh (Anoraga, 1995) produktivitas kerja karyawan itu dipengaruhi oleh pendidikan, keterampilan, disiplin, motivasi,

sikap dan etika kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan (upah), jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, teknologi, sarana produksi, manajemen, dan kesempatan berprestasi.

Sedangkan menurut Hadi dalam (Simanjuntak, 1985) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas adalah: 1) lamanya karyawan bekerja, 2) penggunaan waktu istirahat, seperti pada waktu istirahat sebaiknya diberikan setelah selesai produksi, sedangkan lama istirahat hendaknya tidak terlalu panjang dan tidak juga terlalu pendek oleh sebab itu, macam istirahat diberikan sesuai dengan macam pekerjaan yang telah Pengukuran produktivitas akan membantu perusahaan untuk memahami situasi yang di hadapi perusahaan serta menentukan langkah- langkah untuk meningkatkan produktivitas. Tanpa pengukuran, perusahaan tidak akan mengetahui apakah karyawan bekerja lebih baik atau buruk. Sedangkan manfaat lain yang dapat diperoleh dari pengukuran produktivitas adalah terlihat pada penempatan perusahaan yang tetap, seperti dalam menuntukan target atau sasaran tujuan yang nyata dalam pertukaran informasi antara tenaga kerja dan manajemen secara periodik terhadap masalah-masalah yang saling berkaitan.

Setiap perusahaan selalu berkeinginan agar tenaga kerja yang dimiliki mampu meningkatkan produktivitas yang tinggi. Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lain. Dari hasil observasi yang dilakukan di PT. Perkebunan Sumatera Utara Kabupaten. Serdang Bedagai Sei-Kari, faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu disiplin kerja, Tingkat keterampilan, Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan organisasi dan upah

Bahwa produktivitas sangat dipengaruhi oleh faktor- faktor sebagai berikut:

1. Disiplin kerja

Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan, dan keterlambatan. Disiplin berusaha mencegah permulaan kerja yang lambat atau terlalu awalnya mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemalasan. Disiplin juga berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat antar karyawan dan mencegah ketidaktaatan yang disebabkan oleh salah pengertian dan salah penafsiran.

Menurut (Singodimedjo, 2002), mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

1. Faktor Kepribadian

Faktor yang penting dalam kepribadian seseorang adalah sistem nilai yang dianut. Sistem nilai yang berkaitan langsung dengan disiplin. Perubahan sikap dalam perilaku terdapat 3 tingkatan menurut (Kelman dalam Suit dkk, 200:119), yaitu:

- a. Disiplin Karena Kepatuhan
- b. Disiplin Karena Identifikasi
- c. Disiplin Karena Internalisasi

2. Faktor Lingkungan

Disiplin kerja yang tinggi tidak muncul begitu saja tetapi merupakan suatu proses belajar terus-menerus. Proses pembelajaran agar dapat efektif, maka pemimpin yang merupakan agen pengubah perlu memperhatikan prinsip-prinsip

konsisten, adil bersikap positif, dan terbuka.

Kedisiplinan dalam suatu organisasi dapat ditegakkan bilamana sebagian besar peraturan- peraturannya ditaati para anggota organisasi tersebut. Ada beberapa perilaku yang mudah menimbulkan persoalan atau pelanggaran peraturan disiplin antara lain yaitu:

- 1) Terlalu banyak ngobrol dalam kerja.
- 2) Sikap terlalu santai atau masa bodoh
- 3) Malas dan sedapat mungkin menghindari tugas
- 4) Suka campur tangan dalam kerja orang lain akan tetapi kerja sendiri tidak beres
- 5) Tidak suka dengan tugas sekarang, selalu bosan, gaji terlalu kecil, tentang pangkat kenapa tidak dinaikkan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa Faktor - faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu suatu sikap atau perilaku. Pembentukan perilaku menurut Kurt Lewin dalam (Bambang, 2006), adalah interaksi antara faktor keperibadian dan faktor lingkungan (situasional). Menurut Moekijat tujuan utama dari disiplin adalah untuk mendorong karyawan berperilaku sepiantasnya ditempat kerja, dimana perilaku yang sepiantasnya ditetapkan sebagai kepatuhan terhadap peraturan dan prosedur berfungsi sama dengan peraturan undang – undang masyarakat.

2. Tingkat keterampilan

Tingkat keterampilan ditentukan oleh pendidikan formal dan informal, adanya pelatihan dalam manajemen, supervise dan ketrampilan dalam teknik industri. Karyawan yang mempunyai pendidikan dan mempunyai pelatihan tentu

akan berpotensi untuk meningkatkan produktifitas kerja (Sedarmayanti 2001). Pada aspek tertentu apabila pegawai semakin terampil maka akan lebih mampu menggunakan fasilitas kerja dengan baik. Pegawai akan menjadi lebih terampil apabila mempunyai kecakapan (*ability*) dan pengalaman (*experience*).

3. Pelatihan

Menurut (Todaro, 2003) pelatihan dipandang sebagai suatu investasi di bidang sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Pelatihan dalam berbagai programnya mempunyai peranan penting dalam proses memperoleh dan meningkatkan kualitas kemampuan profesional individu. Melalui pelatihan, seseorang dipersiapkan untuk memiliki bekal agar siap tahu, mengenal dan mengembangkan metode berpikir secara sistematis agar dapat memecahkan masalah yang akan dihadapi dalam kehidupan kemudian hari, (Sedarmayanti, 2001).

Pelatihan yang lebih tinggi mengakibatkan produktivitas kerja yang lebih tinggi dan oleh sebab itu memungkinkan penghasilan yang lebih tinggi juga, (Simanjuntak, dkk 2008). Tingkat pelatihan ternyata berdampak positif pada tingkat pendapatan. Dengan peningkatan yang cukup tinggi berdampak juga pada tingkat kesejahteraan yang akan diterima para tenaga kerja. Pengertian pelatihan menurut istilah ada beberapa pengertian. 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. Menurut Muhajir, pelatihan merupakan upaya terprogram dari pendidik membantu subyek didik berkembang ke tingkat normative yang lebih baik, dengan cara yang baik dalam konteks positif, (Zaim dalam Rahmat Lubis, 2009). Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut, dapat diketahui bahwa pelatihan adalah merupakan suatu usaha atau proses yang ditujukan untuk membina kualitas sumber daya manusia seutuhnya agar ia dapat melakukan perannya dalam kehidupan secara fungsional dan optimal, (Zaim dalam Rahmat Lubis, 2009). Pelatihan memberikan pengetahuan bukan saja yang langsung dengan pelaksanaan tugas, akan tetapi juga landasan untuk memperkembangkan diri serta kemampuan memanfaatkan sarana yang ada disekitar kita untuk kelancaran pelaksanaan tugas.

4. Pengalaman kerja karyawan

Pengalaman kerja adalah seluruh kegiatan dan aktivitas seseorang yang diperoleh melalui pendidikan, pekerjaan ataupun tugas dalam kurun waktu tertentu. Menurut (Imam Mohtar, 2019) operasional dari pengalaman kerja adalah skor dari seluruh kegiatan dan aktivitas yang dialami oleh pekerja dalam menggali informasi dan pengetahuan sehingga menjadi miliknya yang berguna dalam menunjang karirnya seorang pekerja. Pengalaman kerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam meningkatkan efektifitas dan efisiensi terhadap suatu pekerja. Seseorang yang berpengalaman kerja dapat menyelesaikan suatu pekerjaan tidak terlalu banyak menggunakan waktu, bahkan hasil yang diperolehnya lebih baik dibandingkan dengan orang yang belum berpengalaman

telah memiliki kemampuan, keterampilan dan kesiapan-kesiapan dalam mengatasimasalah-masalah yang dihadapi setiap melakukan pekerjaan. (Jufrizen, 2021). Pengalaman kerja memberi kontribusi berupa kemampuan dan keterampilan kerja. Beberapa perusahaan lebih menghargai karyawan yang memiliki tingkat pengalaman kerja yang tinggi dibanding pencapaian akademik yang mumpuni dapat melaksanakan tugas dan pekerjaannya secara langsung. (Prasetyo Ari, 2021).

5. Upah

Menurut Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Ketenagakerjaan tahun 2003, upah adalah hak karyawan/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada karyawan/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi karyawan/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Dengan demikian, yang dimaksud dengan upah adalah imbalan yang berupa uang dan termasuk tunjangan. (A. Fazlur Rahman, Yogyakarta: PT. Dana Bhakti Wakaf, 2015).

Menurut Sadono (Soekirno, 2015) mendefinisikan upah sebagai pembayaran yang diperoleh atas berbagai bentuk jasa yang disediakan dan diberikan oleh tenaga kerja kepada para pengusaha. Gilarso memaknai upah sebagai balas karya untuk faktor produksi tenaga kerja manusia, yang secara luas mencakup gaji, honorarium, uang lembur, tunjangan dan lain lain. (T.Gilarso, 2013) memaknai upah sebagai balas karya untuk faktor produksi tenaga kerja

manusia, yang secara luas mencakup gaji, honorarium, uang lembur, tunjangan dan lain lain. Pembayaran kepada tenaga kerja dapat dibedakan kepada dua pengertian: *gaji* dan *upah*. dalam pengertian sehari-hari gaji diartikan sebagai pembayaran kepada pekerja-pekerja tetap dan tenaga kerja profesional seperti pegawai pemerintah, dosen, guru, manajer, dan akuntan. Pembayaran tersebut biasanya sebulan sekali. Sedangkan upah dimaksudkan sebagai pembayaran kepada pekerja-pekerja kasar yang pekerjaannya selalu berpindah-pindah, seperti misalnya pekerja pertanian, tukang kayu, tukang batu, dan buruh kasar. (Sukirno Sadono, 2018).

2.2.3 Manfaat Produktivitas

Setiap perusahaan sangat penting mengetahui tingkat produktivitas organisasi yang sedang dikelola, hal ini bertujuan agar dapat menyusun rencana perbaikan produktivitas setiap sumberdaya yang dimanfaatkan pada masa yang akan datang. Menurut (Sedamayanti, 1996) peningkatan produktivitas tingkat individu adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan pendapatan (*income*) dan jaminan sosial lainnya. Hal tersebut akan memperbesar kemampuan membeli suatu barang dan jasa ataupun keperluan hidup sehari-hari, sehingga hidup akan lebih sejahtera dan lebih baik. Serta meningkatkan pendapatan dapat disimpan nantinya agar bermanfaat untuk investasi dimasa yang akan datang.
2. Meningkatkan hasrat dan martabat serta pengakuan terhadap potensi yang dimiliki suatu individu.
3. Meningkatkan motivasi kerja karyawan.

4. Manfaat mengukur produktivitas pada tingkat perusahaan dan organisasi terutama digunakan sebagai sarana manajemen untuk menganalisis dan mendorong efisiensi produk, yaitu dengan:
5. Pemberitahuan awal instalasi dan pelaksanaan suatu sistem pengukuran, maka akan meningkatkan kesadaran serta manfaat untuk karyawan pada tingkat dan rangkaian produktivitas
6. Diskusi tentang gambaran yang berasal dari metode relatif kasar atau dari data yang kurang memenuhi syarat serta memberikan dasar bagi yang menganalisis proses yang konstruktif atas produktif.

Manfaat lain yang diperoleh dalam mengukur produktivitas kerja karyawan yaitu terlihat dalam penempatan perusahaan atau organisasi yang tetap seperti dalam menentukan target atau sasaran tujuan yang akan lebih nyata dan pertukaran informasi yang dilakukan antar pegawai dan manajemen secara periodik terhadap masalah-masalah yang saling berkaitan (Sedamayanti,1996).

2.2.4 Indikator produktivitas

Produktivitas merupakan suatu hasil dari proses kinerja karyawan yang dapat diketahui secara pasti. Indikator dari produktivitas kerja karyawan menurut (Sinungan, 2013) diantaranya yaitu :

1. Jumlah karyawan adalah jumlah tenaga kerja yang digunakan dalam suatu perusahaan dalam melakukan proses produksi. Jumlah produksi yang diperoleh tenaga kerja untuk menunjukkan produktivitas kerja karyawan.
2. Jumlah hasil produksi adalah besarnya hasil produksi yang akan dicapai dari setiap penggunaan tenaga kerja untuk mencapai hasil produksi

3. Jumlah jam kerja per tenaga kerja adalah jumlah jam kerja yang dapat digunakan oleh setiap tenaga kerja.
4. Moral kerja karyawan adalah semangat serta kemauan dari setiap tenaga kerja yang menjalankan pekerjaannya, sehingga mencerminkan sikap terhadap lingkungan kerjanya.

Hasil kerja sangat diperoleh oleh lamanya waktu bekerja dan lamanya waktu istirahat. Faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja karyawan meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketetapan waktu (Simamora, 2004). Dalam peneliti akan mengukur produktivitas kerja karyawan dengan menggunakan indikator ketetapan waktu. Untuk mengukur produktivitas kerja karyawan dapat digambarkan rumusan sebagai berikut.

$$\text{Produktivitas kerja} = \frac{\text{Hasil Produksi}}{\text{Hari Kerja (Bulanan)}}$$

Hasil Produksi : Hasil aktual produksi pada periode tertentu.

Hasil Bekerja : Kuantitas hari kerja yang dilewati tenaga kerja panen.

2.3 Tenaga Kerja

Menurut (Dumairy Administrator, 2019) yang tergolong sebagai tenaga kerja adalah penduduk yang mempunyai umur didalam batas usia kerja. Tujuan dari pemilihan batas umur tersebut, supaya definisi yang diberikan dapat menggambarkan kenyataan sebenarnya. Menurut (Simanjuntak, 2001) tenaga kerja adalah penduduk yang mencakup sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan dan yang melaukan kegiatan lain seperti bersekolah dan

mengurus rumah tangga, pencari kerja, bersekolah dan mengurus rumah tangga walaupun tidak bekerja, tetapi secara fisik mampu dan sewaktu-waktu dapat ikut kerja. Menurut Mulyadi menjelaskan bahwa tenaga kerja adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64) atau jumlah penduduk dalam suatu negara yang dapat memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga kerja mereka dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktifitas tersebut.

tenaga kerja adalah setiap orang yang dapat melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi suatu kebutuhan masyarakat (Ahmad, 2021). Tenaga kerja merupakan peran dalam penentuan mutu dan kualitas buah. Kesalahan akibat kelalaian tenaga kerja panen, misalnya kesalahan pemetikan kelapa sawit saat panen seperti memotong buah mentah, meninggalkan buah lepas disekitar pokok dan tempat pengumpulan hasil (TPH), kesalahan saat pengangkutan tandan buah segar (TBS) menuju TPH dan kesalahan ketika melempar tandan ke alat transportasi yang menyebabkan mutu kelapa sawit berkurang.

Pengukuran produktivitas tenaga kerja dilapangan perlu dilakukan guna mengetahui tolak produktivitas yang telah dicapai. Faktor penentu produktivitas kerja perlu diketahui sebab menentukan bentuk kebijakan yang dapat dilakukan perusahaan. Pengolahan tenaga kerja yang baik dapat mengurangi tingkat kesalahan tenaga kerja panen kelapa sawit dan meningkatkan produktivitas kerja sehingga kualitas kelapa sawit yang dihasilkan menjadi baik dan memudahkan pencapaian tujuan perusahaan (Afifah dan Lubis, 2016).

2.3.1 Tenaga kerja pemanen

Tenaga kerja panen merupakan tenaga kerja yang mempunyai keahlian khusus sebagai pemanen. Tenaga spesialis panen diharapkan dapat memanen sesuai kriteria dan meminimalisasi kehilangan hasil akibat kesalahan panen. Pada kegiatan panen biasanya dilakukan perhitungan jumlah tenaga kerja untuk luasan yang akan dipanen berdasarkan norma panen yang ditetapkan perusahaan. Tenaga kerja pemanen kelapa sawit di dalam suatu perusahaan dibagi menjadi 2, yaitu:

- a. Pemanen dinas, yaitu pemanen yang tetap (terdata secara formal di perusahaan). Pemanen dinas mempunyai gaji pokok, tunjangan, jaminan kesehatan dan bonus.
- b. Pemanen harian, yaitu pemanen buruh harian lepas. Pemanen tidak menerima tunjangan, bonus, dan jaminan kesehatan seperti pemanen tetap. (Suyatno Risza 1995).

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Hutahayan, 2018) melakukan penelitian yang berjudul “Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Panen Kelapa Sawit di PT. Agrindo Panca Tunggal Perkasa Kabupaten Sarolangun” Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran produktivitas tenaga kerja panen kelapa sawit di PT. Agrindo Panca Tunggal Perkasa Kabupaten Sarolangun. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh disimpulkan bahwa produktivitas tenaga kerja pemanen rata-rata per ha adalah sebesar 1745 Kg. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja panen kelapa sawit secara parsial dipengaruhi oleh faktor jarak tempuh (X_4), sedangkan faktor yang tidak berpengaruh secara parsial adalah faktor umur (X_1),

masa kerja (X_2), jumlah tanggungan keluarga (X_3).

Penelitian yang dilakukan oleh (Hasibuan, 2020) Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh upah, pengalaman kerja, usia dan pelatihan terhadap produktivitas tenaga kerja pada pemanen tandan buah segar diperkebunan kelapa sawit rakyat di Desa Hadundung Kecamatan Kota Pinang Kabupaten Labuhanbatu Selatan. Berdasarkan dari hasil penelitian diperoleh dari hasil uji t pada variabel tingkat upah berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja. dengan nilai signifikan 0,002, variable usia berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan 0,000 dapat disimpulkan bahwa variabel usia memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja. dengan nilai signifikan 0,001. sedangkan pengalaman tidak memiliki pengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan $0,516 > 0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa variable pengalaman tidak memiliki pengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja

Penelitian yang dilakukan oleh (Zullaikha, 2019) yang berjudul “Analisis Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Sawit Asahan Indah Kabupaten Rokan Hulu” ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada bagian pabrik pada PT. Sawit Asahan Indah Kabupaten Rokan Hulu dan untuk mengetahui faktor- faktor yang paling dominan mempengaruhi produktivitas karyawan bagian pabrik pada PT. Sawit Asahan Indah Kabupaten Rokan Hulu. Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan sensus yaitu dari jumlah karyawan yang ada seluruhnya dijadikan sebagai

sampel penelitian. Dari hasil penelitian mengenai produktivitas kerja karyawan, maka dapat dilihat sebagian besar responden memberikan tanggapan tidak baik artinya dalam hal ini produktivitas kerja yang dihasilkan karyawan atas dasar motivasi kerja, kompensasi, dan kemampuan kerja yang dimiliki karyawan dalam menjalankan tugas masih rendah sehingga tidak mencapai produktivitas kerja yang ditetapkan dan direncanakan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Nugroho, 2007) dengan Judul Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan (studi kasus: Karyawan bagian Fill & Pack PT Sari Husada Tbk). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka hipotesis diterima, berarti variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka hipotesis ditolak, berarti variabel bebas secara bersama-sama tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.

Penelitian yang dilakukan oleh (Sitanggang, 2022) penelitian 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.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian

3.1.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Perkebunan Sumatera Utara Sei-Kari, Kab. Serdang Bedagai, Sumatera Utara. Perusahaan ini juga sudah berdiri lama meski banyak perusahaan lain yang lebih maju tetapi PT Perkebunan Sumatera Utara sendiri dapat bertahan dan bersaing dengan perusahaan lain. Dengan uraian singkat yang penulis baca dan penulis tertarik untuk mengadakan penelitian tentang produktivitas kerja karyawan pemanen kelapa sawit di PT. Perkebunan Sumatera utara. Dilihat dari Disiplin kerja, tingkat keterampilan, Pelatihan dan upah kerja mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini dilakukan peneliti pada bulan Juli di PT. Perkebunan Sumatera utara Kab. Serdang Bedagai Sumatera Utara.

3.2 Metode Pengambilan Sampel

Penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif diartikan sebagai suatu penelitian yang menggunakan alat bantu statistik sebagai paling utama dalam memberikan gambaran atas suatu peristiwa atau gejala.

3.2.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti

untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2005: 55). populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan pemanen yang bekerja pada PT Perkebunan Sumatera Utara yang berjumlah 50 orang.

3.2.2 Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristiknya yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi. Penetapan sampel berdasarkan *survey* pada awal penelitian didapat jumlah populasi sebanyak 50 karyawan pemanen kelapa sawit. Mengingat anggota populasi yang homogen maka penulis mengambil 50 sampel responden yang ada. (Sudjana, 1989: 107). Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik *sensus sampling (samping jenuh)* yaitu dikatakan (Sugiyono, 2012: 68) yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi di jadikan sampel.

3.3 Metode Pengumpulan Data

penelitian ini menggunakan penelitian lapang (*field research*), yaitu penelitian yang di lakukan dengan jalan mengadakan kunjungan secara langsung kepada objek penelitian yang telah di tetapkan. Untuk mengumpulkan data lapang yang di perlukan menggunakan teknik/metode sebagai berikut :

a. Kuesioner

Teknik Pengumpulan Data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan beberapa teknik, yaitu (Sugiono, 2008: 199). Dilakukan secara langsung dilapangan dengan melakukan wawancara dan memberikan kuesioner kepada narasumber mengenai aktivitas pelaku tenaga kerja. Kuesioner merupakan daftar pertanyaan mengenai variable yang diteliti dalam penelitian ini yang akan di isi oleh responden dengan jumlah sampel yang ditentukan.

1.5 Metode Analisis Data

Metode analisis data yang dilakukan pada penelitian ini adalah analisis linear berganda. Uji statistik linear berganda digunakan untuk menguji signifikan atau tidaknya hubungan lebih dari dua variabel melalui regresinya. Dimana regresi linear berganda yaitu regresi yang melibatkan lebih dari dua variabel, yaitu variabel terikat (Y) dan lebih dari dua variabel bebas.

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda (*multiple regression model*) dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (bebas) terhadap variabel dependen (terikat). Operasi pengolahan data yang digunakan adalah dengan *Software Eviews*. Analisis linier berganda adalah suatu teknik analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh faktor-faktor produktivitas karyawan yaitu disiplin kerja, tingkat keterampilan, pelatihan, pengalaman bekerja, dan Upah terhadap produktivitas karyawan pemanen. Bentuk umum model regresi linier berganda adalah :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + e$$

Dimana :

Y = Produktivitas Tenaga Kerja (Kg/bulan)

β_n = Koefisien Regresi

X_1 = Displin Kerja (β_1)

X_2 = Tingkat Keterampilan (β_2)

X_3 = Pelatihan (β_3)

X_4 = Pengalaman Bekerja (tahun) (β_4)

X_5 = Upah (Rp/bulan) (β_5)

$\beta_1 - \beta_5$ = Koefisien regresi faktor x1-x5

e = Error term

Agar penelitian lebih terarah dan tidak menyimpang dari standar korelasi maka dilakukan uji hipotesis.

b. Uji Hipotesis

Pada penelitian ini, uji hipotesis digunakan dengan tujuan untuk membuktikan hipotesis diterima atau hipotesis ditolak. Uji hipotesis ini terdiri dari koefisien determinasi (R^2), uji simultan (uji F-hitung) dan uji parsial (uji t-hitung).

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika koefisien determinasi R^2 semakin besar (mendekati satu) menunjukkan baik kemampuan X menerangkan Y. Sebaliknya jika R^2 semakin kecil (mendekati nol), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas adalah kecil terhadap variabel terikat. Hal ini model yang digunakan tidak kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi R^2 digunakan untuk menunjukkan besarnya regresi yang mampu menjelaskan variabel terikat.

d. Uji F

Uji simultan (uji statistik F) digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan kedalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Uji simultan dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah variabel Disiplin Kerja, Tingkat Keterampilan, pengalaman bekerja, Pelatihan dan Upah mempunyai pengaruh secara simultan (bersama- sama) terhadap produktivitas di PT. Sumbertama Nusapertiwi. Untuk menguji variabel tersebut berpengaruh secara serempak maka digunakan rumus uji F, yaitu :

$$F_{Hitung} = \frac{R^2 (n - k - 1)}{k(1 - R^2)}$$

Dimana :

R^2 = Koefisien Determinasi

n = Jumlah sample

k = Derajat bebas pembilang

n-k-1 = Derajat bebas penyebut

Kriteria uji :

H_0 = Tidak terdapat pengaruh nyata pada faktor Disiplin kerja, tingkat keterampilan, pelatihan, pengalaman bekerja, dan upah terhadap variabel produktivitas tenaga kerja karyawan pemanen.

H_1 = Terdapat pengaruh variabel Disiplin kerja, tingkat keterampilan, pelatihan, pengalaman bekerja, dan upah terhadap variabel produktivitas tenaga kerja karyawan pemanen.

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

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

e. Uji t

Uji pasial (Uji statistik t) digunakan untuk menguji kelima variabel tersebut berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas tenaga kerja karyawan pemanen di PT. Sumbertama Nusapertiwi maka dapat digunakan rumus uji t, yaitu:

$$T_{hitung} = \frac{b_1 - B_i}{S_{b_i}}$$

Keterangan :

B_i = Mewakili nilai B tertentu, sesuai hipotesisnya

S_{b_i} = Simpangan baku koefisien regresi b

b_1 = Koefisien regresi

Kriteria uji :

H_0 = Terdapat pengaruh tidak nyata antara Disiplin kerja, tingkat keterampilan, pelatihan, pengalaman bekerja, dan upah terhadap variabel produktivitas tenaga kerja karyawan pemanen.

H_1 = Terdapat pengaruh nyata antara faktor Disiplin kerja, tingkat keterampilan, pelatihan, pengalaman bekerja, dan upah terhadap variabel produktivitas tenaga kerja karyawan pemanen terhadap produktivitas tenaga kerja karyawan pemanen

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

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

f. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Pemeriksaan apakah residual berdistribusi normal atau tidak dilakukan secara grafik dengan Normal P-P Plot dan pengujian hipotesis statistik dengan uji *one sample*

Klomogrov-Smirnov. Data berdistribusi normal akan membentuk garis lurus diagonal. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka nilai dari model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas adalah merupakan salah satu dari uji asumsi klasik yang pengujiannya dilakukan untuk mengidentifikasi suatu model regresi dapat dikatakan baik atau tidak. Ada beberapa hal yang menyebabkan Multikolinierisasi, yaitu metode pengumpulan data yang digunakan, adanya *constraint* pada model, atau populasi yang dijadikan sampel. Multikolinieritas dapat dilihat nilai *tolerance* dan lawannya serta nilai *variance inflation factor* (VIP). Dua ukuran ini menunjukkan variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Dasar pengambilan keputusan dari Uji Multikolinieritas adalah sebagai berikut. Dengan melihat nilai *tolerance*:

- a) Jika nilai *tolerance* $> 0,10$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.
- b) Jika nilai *tolerance* $< 0,10$ maka dapat disimpulkan bahwa terjadi multikolinieritas. Dengan melihat nilai VIF :
 - a) Jika nilai VIF > 10 , maka dapat disimpulkan bahwa terjadi multikolinieritas
 - b) Jika nilai VIF < 10 , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas. Rumus: $VIF=1/1-R^2$.

c. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana dalam model regresi terjadi

ketidaksamaan varian dalam residual pada suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Heteroskedastisitas dapat dideteksi dengan cara informal maupun formal. Dalam penelitian yang akan dilakukan ini ada beberapa cara untuk mendeteksi heteroskedastisitas, yaitu Metode grafik. Uji Glejser, Uji Spearman Rho. Penelitian yang akan dilakukan ini untuk melihat apakah ada masalah heteroskedastisitas atau tidak. Dalam model yang dibuat maka uji yang digunakan adalah dengan menggunakan Uji Glejser. Uji Glejser dilakukan dengan cara meregresikan antara variabel independent dengan nilai absolut residualnya, jika nilai signifikan antara variabel independent dengan absolut residualnya lebih dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

Autokorelasi memiliki arti bahwa terdapat korelasi yang terkadang berbeda antara satu anggota dengan observasi dengan anggota observasi lainnya (Agus Widarjono 2007). Asumsi tentang metode Ordinary Least Squares (OLS). Autokorelasi yaitu korelasi antara satu variabel gangguan dengan variabel gangguan lainnya. Autokorelasi sering muncul pada data deret waktu (*time series*) dan sebagai besar data menunjukkan autokorelasi positif dari pada autokorelasi negatif, karena data *time series* menunjukkan trend yang sama yaitu kesamaan pergerakan naik dan turun.

h. 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 skalala 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. Skala *Likert* menggunakan 5 tingkatan jawaban yang dapat dilihat dari Tabel 4.

Tabel 4 Instrument Skala Likert

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

Sumber : Sugiono (2008 : 1)

1.6 Definisi Operasional Variabel

1. Produktivitas kerja karyawan

Operasional variabel dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Produktivitas tenaga kerja (Y): Produktivitas tenaga kerja ini diukur dalam kg/bulan Produktivitas tenaga kerja adalah perbandingan antara hasil (output) dengan masukan (input) atau perbandingan hasil yang dicapai dari peranan tenaga kerja persatuan waktu.

Produktivitas kerja ini diukur dalam kg/bulan.

2. Disiplin Kerja (X1) adalah kesadaran dan kesediaan karyawan mentaati peraturan perusahaan yang mengikat setiap karyawan yang meliputi datang tepat waktu, tertib, teratur, berpakaian rapi, mampu memanfaatkan perlengkapan secara baik, menghasilkan pekerjaan yang memuaskan, mengikuti cara kerja sesuai dengan perusahaan, memiliki tanggung jawab yang tinggi yang harus dijalankan dengan kesadaran diri sendiri.

3. Tingkat ketrampilan (X_2) adalah kemampuan melaksanakan tugas/ pekerjaan dengan menggunakan anggota badan dan peralatan kerja yang tersedia, indikator dari tingkat ketrampilan adalah Melakukan pekerjaan dengan baik, Terampil dalam melaksanakan pekerjaan demi tujuan perusahaan, dan Dapat bekerja melebihi target yang ditetapkan.
4. Pelatihan karyawan (X_3) adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu dalam melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik sesuai dengan standar, indikator variabel pelatihan kerja adalah reaksi dari pelatihan kerja, pendidikan formal dan informal.
5. Pengalaman kerja (X_4) merupakan pengetahuan tentang keterampilan dan pengetahuan teknis serta keahlian yang dimiliki seorang karyawan selama waktu bekerja. Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel pengalaman kerja adalah lama waktu/lama kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki dan penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.
6. Upah (X_5) adalah besarnya pendapatan yang diterima oleh tenaga kerja produksi per bulan sesuai perjanjian kerja, dalam satuan rupiah (Rp/bulan).

BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Hasil Penelitian

Untuk menjawab beberapa hipotesis dalam penelitian ini dilakukan uji statistik yaitu dengan menggunakan analisis deskriptif variabel, uji asumsi klasik, dan analisis regresi linier berganda, adapun hasil penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

5.1.1 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis deskriptif. Analisis deskriptif ini digunakan untuk menggambarkan persepsi responden. Berdasarkan hasil dari jawaban responden pada saat peneliti melakukan turun lapang, peneliti mengambil nilai rata-rata yang terbesar dari jawaban responden, Berikut hasil perhitungan analisis deskriptif dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 10. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

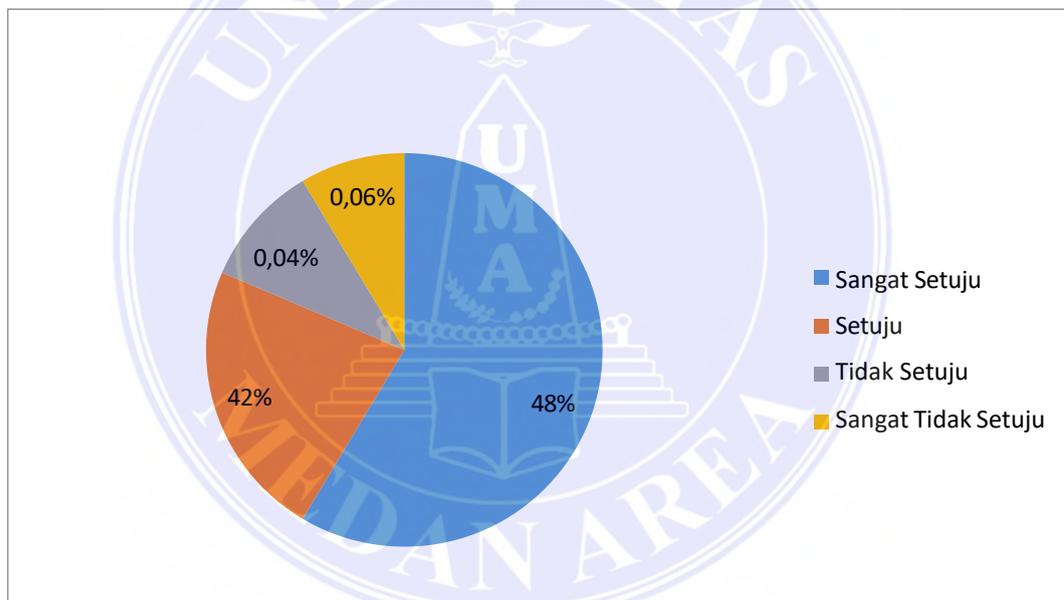
No	Variabel	Nilai Rata-Rata Variabel	Persentase
1.	Disiplin Kerja X1	0,48	48%
2.	Tingkat Keterampilan X2	0,36	36%
3.	Pelatihan X3	0,24	24%
4.	Pengalaman Bekerja X4	0,68	68%
5.	Upah Kerja X5	0,22	22%

Berdasarkan hasil analisis deskriptif Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Pemnanen Kelapa Sawit PT. Perkebunan Sumatera Utara Unit

Kebun Sei Karih didapatkan nilai rata-rata yaitu pada variabel Disiplin Kerja X1 sebesar 0,48 atau senilai dengan 48%, nilai rata-rata Tingkat Keterampilan X2 sebesar 0,36 atau senilai dengan 36%, nilai rata-rata Pelatihan X3 sebesar 0,24 atau senilai dengan 24%, nilai rata-rata Pengalaman Bekerja X4 sebesar 0,68 atau senilai dengan 68%, dan yang terakhir adalah variabel nilai rata-rata variabel Upah Kerja X5 sebesar 0,22 atau senilai dengan 22%. Untuk persentase hasil perhitungan analisis deskriptif dapat dilihat pada diagram pie chart berikut ini :

5.1.2 Hasil Perhitungan Analisis Deskriptif

1. Variabel Disiplin Kerja X1

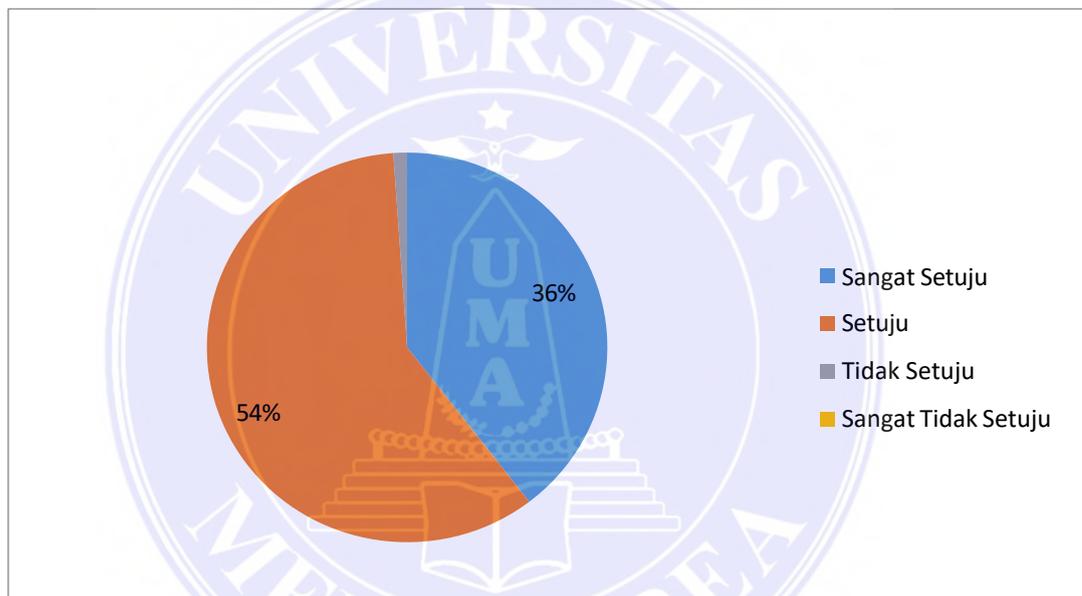


Gambar 2. Diagram Hasil Perhitungan Faktor Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil dari jawaban responden pada saat peneliti melakukan turun lapang terhadap variabel disiplin kerja X1 bahwa 50 responden yang ada di PT Perkebunan Sumatera Utara unit Sei-Kari menyatakan tanggapannya terhadap variabel disiplin kerja sebanyak 24 orang responden memilih sangat setuju dengan nilai persentase 48%, 21 orang responden memilih setuju dengan nilai persentase

sebesar 42%, 2 orang responden memilih tidak setuju dengan nilai persentase sebesar 0,04% dan 3 orang responden lainnya memilih sangat tidak setuju dengan nilai persentase sebesar 0,06% terhadap variabel disiplin kerja dengan alasan “jika dalam bekerja mempergunakan waktu bekerja dengan sangat baik, mentaati tata tertib serta datang tepat waktu mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

2. Variabel Tingkat Keterampilan X2

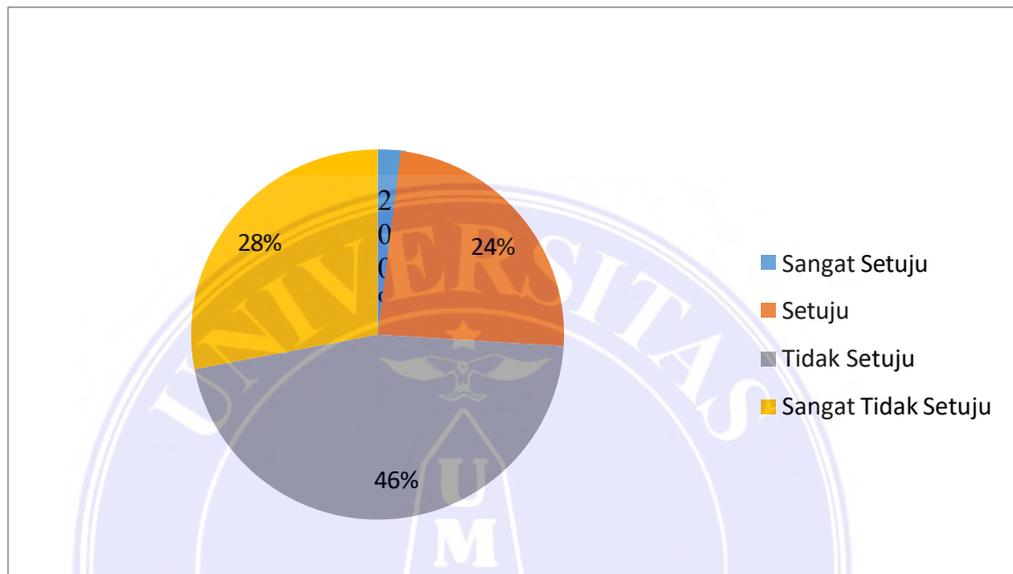


Gambar 3. Diagram Hasil Perhitungan Faktor Tingkat Keterampilan

Dari hasil perhitungan analisis deskriptif, pada faktor tingkat keterampilan diketahui bahwa 50 responden yang ada di PT Perkebunan Sumatera Utara unit Sei-Kari menyatakan tanggapannya terhadap variabel tingkat keterampilan kerja sebanyak 18 orang responden memilih sangat setuju dengan nilai persentase 36%, 27 orang responden memilih setuju dengan nilai persentase sebesar 54%, 5 orang responden memilih tidak setuju dengan nilai persentase sebesar 1% dan tidak ada responden yang memilih sangat tidak setuju terhadap variabel tingkat

keterampilan dengan alasan “bahwa seseorang yang memiliki keterampilan dalam bekerja dapat diandalkan dan hasil pekerjaannya cukup rapi dan hal ini mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan”.

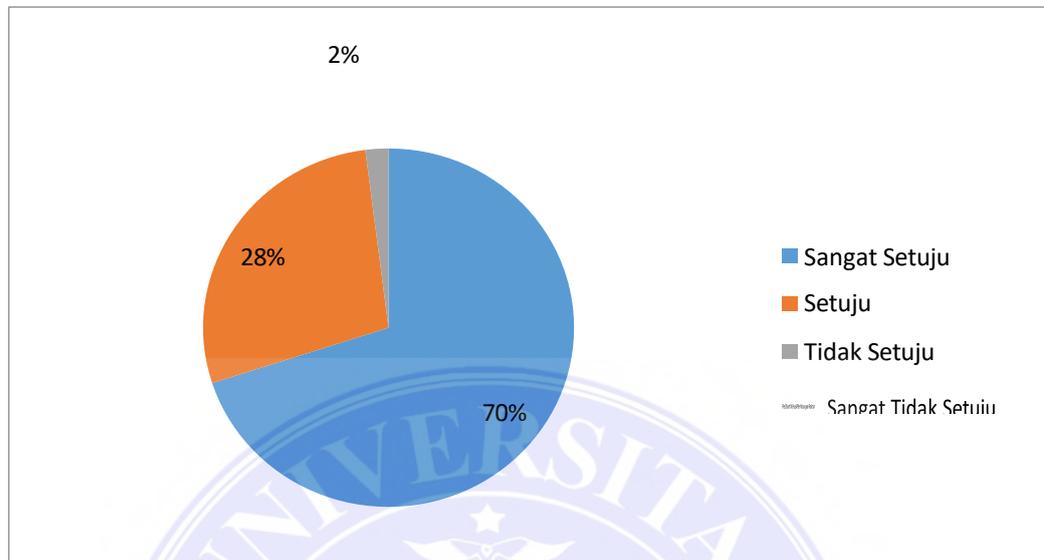
3. Pelatihan X3



Gambar 4. Diagram Hasil Perhitungan Faktor Pelatihan

Dari hasil perhitungan analisis deskriptif, pada faktor Pelatihan diketahui bahwa 50 responden yang ada di PT Perkebunan Sumatera Utara unit Sei-Kari menyatakan tanggapannya terhadap variabel pelatihan kerja sebanyak 2 orang responden memilih sangat setuju dengan nilai persentase 2,00 %, 12 orang responden memilih setuju dengan nilai persentase sebesar 24%, 23 orang responden memilih tidak setuju dengan nilai persentase sebesar 46% dan 14 orang responden lainnya memilih sangat tidak setuju dengan nilai persentase sebesar 28% terhadap variabel disiplin kerja dengan alasan “yaitu pelatihan yang dilakukan pihak perkebunan nantinya pasti akan sangat bermanfaat bagi para pekerja dan dengan adanya pelatihan yang dilakukan pihak perkebunan ini memudahkan para pekerja memahami dan mengerti.

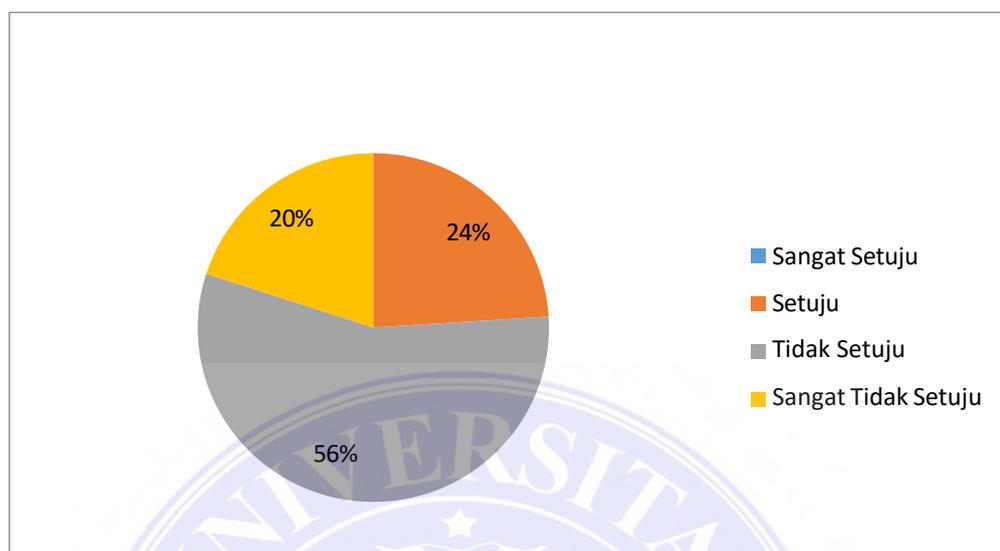
4. Pengalaman Bekerja X4



Gambar 5. Diagram Hasil Perhitungan Faktor Pengalaman Bekerja

Dari hasil perhitungan analisis deskriptif, pada faktor pengalaman bekerja diketahui bahwa 50 responden yang ada di PT Perkebunan Sumatera Utara unit Sei-Kari menyatakan tanggapannya terhadap variabel pengalaman bekerja sebanyak 35 orang responden memilih sangat setuju dengan nilai persentase 70%, 14 orang responden memilih setuju dengan nilai persentase sebesar 28%, 1 orang responden memilih tidak setuju dengan nilai persentase sebesar 2% dan tidak ada responden yang memilih sangat tidak setuju terhadap variabel pengalaman bekerja dengan alasan yang diberikan responden sangat beragam namun peneliti menarik kesimpulan bahwa pengalaman kerja yang dimiliki seorang karyawan mempengaruhi produktivitas karena dengan pengalaman tersebut karyawan lebih menguasai pekerjaan yang mereka kerjakan sehingga akan memberikan dampak positif terhadap hasil yang dikerjakan sehingga mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

5. Upah



Gambar 6. Diagram Hasil Perhitungan Faktor Upah Kerja

Dari hasil perhitungan analisis deskriptif, pada faktor Upah Kerja diketahui bahwa 50 responden yang ada di PT Perkebunan Sumatera Utara unit Sei-Kari menyatakan tanggapannya terhadap variabel Upah kerja tidak ada responden yang memilih sangat setuju, 12 orang responden memilih setuju dengan nilai persentase sebesar 24%, 28 orang responden memilih tidak setuju dengan nilai persentase sebesar 56% dan 10 orang responden lainnya memilih sangat tidak setuju dengan nilai persentase sebesar 20% terhadap variabel upah kerja dengan alasan

- a. Upah yang di terima sebesar Rp. 130/kg cukup untuk kebutuhan sehari-hari.
- b. Pembayaran upah tidak pernah mengalami keterlambatan.
- c. Nilai upah yang diberikan membuat pemananen menambah produktivitasnya.
- d. Upah yang di berikan sesuai dengan keinginan pemananen.

diketahui bahwa responden dengan upah Rp. 113/Kg sebanyak 3 orang responden pemanen buah pasir dengan persentase 6,00%, dan upah Rp. 130/Kg berjumlah 47 responden pemanen buah TM dengan persentase 94,00%. Hal ini menunjukkan bahwa responden dengan upah Rp. 130/Kg lebih banyak dibandingkan dengan upah Rp. 113/Kg.

5.1.3 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini yaitu menggunakan uji non-parametrik *Kolmogorov-Smirnov*. Pada uji *Kolmogorov-Smirnov* memiliki kriteria yaitu apabila nilai *probabilitas* $< 0,05$, maka data dinyatakan berdistribusi tidak normal, namun apabila nilai *probabilitas* yang diperoleh $> 0,05$, maka data dinyatakan berdistribusi normal.

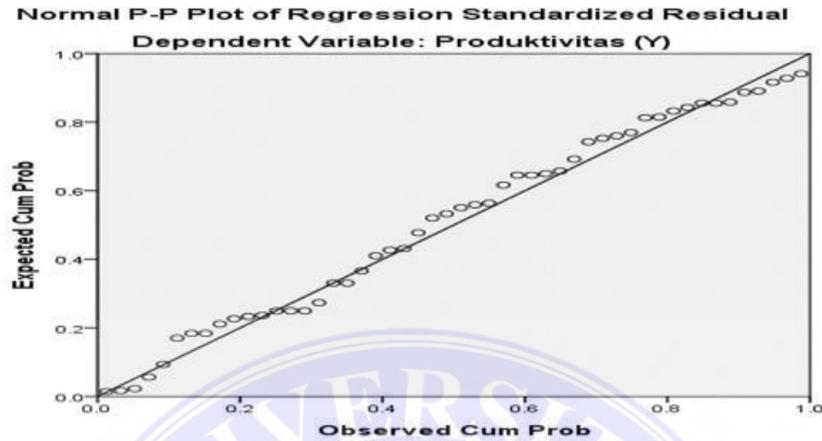
Tabel 10 Hasil Uji Normalitas Nilai

Model	<i>Kolmogorov Smirnov</i>	<i>Probability</i>	Kriteria	Keterangan
<i>Unstandarized Residual</i>	0.523	0.947	0,05	Berdistribusi Normal

Sumber : Data Primer Diolah (2023)

Berdasarkan tabel 10, hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* dapat diketahui bahwa nilai signifikansi atau *probabilitas* yaitu sebesar $0.947 > 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh data sudah terdistribusi normal. Selain itu uji normalitas dapat diketahui dengan melihat grafiknya, data yang berdistribusi normal akan membentuk garis yang lurus diagonal, dan apabila data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya, maka dapat

dikatakan nilai dari model regresi memenuhi asumsi normalitas. Adapun gambar grafik dapat dilihat pada gambar 1 berikut ini :



Gambar 7 Grafik dengan Normal P-P Plot

1. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji dan mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Multikolinieritas dapat diketahui dengan menganalisis matrik korelasi variabel-variabel independen. Adapun hasil pengujian multikolinieritas dapat diketahui sebagai berikut :

Tabel 11. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel Independen	Tolerance	VIF	Keterangan
Displin Kerja (X_1)	0.907	1.102	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Tingkat Keterampilan (X_2)	0.975	1.026	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Pelatihan (X_3)	0.927	1.079	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Pengalaman Bekerja (X_4)	0.984	1.016	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Upah Kerja (X_5)	0.985	1.016	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Sumber : Data Primer Diolah (2023)

Berdasarkan tabel 11, dapat diketahui bahwa hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa seluruh variabel independen dalam penelitian ini tidak ada yang memiliki nilai *tolerance* > 0.10, yang artinya tidak ada korelasi antar variabel independen, sedangkan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama yaitu tidak ada variabel independen yang memiliki

nilai VIF < 10. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas dalam penelitian ini.

2. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi biasanya digunakan untuk data *time series*, namun dalam penelitian ini telah dilakukan uji autokorelasi dengan menggunakan uji *Durban-Waston*, dimana uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ atau periode sebelumnya. Adapun hasil uji autokorelasi adalah sebagai berikut :

Tabel 12. Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	<i>Model Summary</i>			<i>Durbin-Watson</i>
		<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>	
1	.792 ^a	.628	.586	.257	2.173

Sumber : *Data Primer Diolah, (2023)*

Berdasarkan tabel 12, nilai *Durbin Waston* yang diperoleh sebesar 2.173, nilai pembanding menggunakan nilai signifikansi sebesar 5%, jumlah sampel 50 (n), dan jumlah variabel independen sebanyak 5 ($k = 5$), maka di tabel *Durbin Waston* akan dapat dilihat nilai du sebesar 1,77. Karena nilai *Durbin Waston* diketahui lebih besar dari batas atas (du) 1,77 dan kurang dari $4 - 1.77$ (2,23), maka dapat disimpulkan dalam penelitian ini tidak terjadi autokorelasi.

5.1.4 Hasil Analisis Data

5.1.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen. Perhitungan model regresi linier berganda dilakukan dengan bantuan program SPSS *for Windows version 20.0*. Adapun hasil analisis yang diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 13. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel Independen	B	Sig.	Keterangan
<i>Constant</i>	30.130	0.000	Positif dan Signifikan
Displin Kerja (X ₁)	0.531	0.009	Positif dan Signifikan
Tingkat Keterampilan(X ₂)	0.324	0.029	Positif dan Signifikan
Pelatihan(X ₃)	0.399	0.024	Positif dan Signifikan
Pengalaman Bekerja(X ₄)	0.365	0.027	Positif dan Signifikan
Upah Kerja(X ₅)	0.492	0.022	Positif dan Signifikan

Sumber : Data Primer Diolah, (Tahun 2023)

Berdasarkan tabel 13, dapat diperoleh persamaan regresi dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

$$Y = 30.130 + 0.531X_1 + 0.324X_2 + 0.399X_3 + 0.365X_4 + 0.492X_5 + e$$

Persamaan regresi yang diperoleh dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta diperoleh sebesar 30.130 menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, tingkat keterampilan, pelatihan, pengalaman bekerja, dan upah kerja jika nilainya dianggap nol (konstan), maka produktivitas akan meningkat sebesar 30.130.
2. Nilai koefisien variabel disiplin kerja (X₁) sebesar 0.531 dengan nilai positif, hal ini artinya bahwa setiap peningkatan disiplin kerja sebesar 1%, maka produktivitas akan meningkat sebesar 53,1% dengan asumsi variabel yang lain dianggap konstan.

3. Nilai koefisien variabel tingkat keterampilan (X_2) sebesar 0.324 dengan nilai positif, hal ini artinya bahwa setiap peningkatan tingkat keterampilan sebesar 1%, maka produktivitas akan meningkat sebesar 32,4% dengan asumsi variabel yang lain dianggap konstan.
4. Nilai koefisien variabel pelatihan (X_3) sebesar 0.399 dengan nilai positif, hal ini artinya bahwa setiap peningkatan pelatihan sebesar 1%, maka produktivitas akan meningkat sebesar 39,9% dengan asumsi variabel yang lain dianggap konstan.
5. Nilai koefisien variabel pengalaman bekerja (X_4) sebesar 0.365 dengan nilai positif, hal ini artinya bahwa setiap peningkatan disiplin kerja sebesar 1%, maka produktivitas akan meningkat sebesar 36,5% dengan asumsi variabel yang lain dianggap konstan.
6. Nilai koefisien variabel upah kerja (X_5) sebesar 0.492 dengan nilai positif, hal ini artinya bahwa setiap peningkatan disiplin kerja sebesar 1%, maka produktivitas akan meningkat sebesar 49,2% dengan asumsi variabel yang lain dianggap konstan.

5.1.4 Koefisien Determinan (R^2)

Nilai koefisien determinan (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Dalam penelitian ini nilai koefisien determinan (R^2) yaitu menggunakan nilai *adjusted R Square* sebagai berikut :

Tabel 14. Hasil Uji Koefisien Determinan (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0.792	0.628	0.586

Sumber : Data Primer Diolah, (2023)

Berdasarkan tabel 14, dapat diketahui nilai *adjusted R square* sebesar 0.586 atau senilai 58,6. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas dapat dijelaskan sebesar 58,6 oleh variabel independen yaitu disiplin kerja, tingkat keterampilan, pelatihan, pengalaman bekerja, dan upah kerja. Sedangkan sisanya sebesar 41,4% dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian ini.

2.2.5 Uji F (Simultan)

Uji F (Simultan) digunakan untuk mengetahui secara bersama-sama pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, uji F digunakan untuk menguji apakah seluruh variabel yaitu disiplin kerja (X_1), tingkat keterampilan (X_2), pelatihan (X_3), pengalaman kerja (X_4), dan upah kerja (X_5) berpengaruh terhadap variabel produktivitas (Y) secara simultan. Didalam penelitian ini digunakan nilai F_{hitung} dan F_{tabel} , dengan kriteria apabila nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, artinya secara simultan tidak ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen (hipotesis ditolak), sedangkan apabila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, artinya secara simultan ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen (hipotesis diterima).

Tabel 15. Hasil Uji F (Simultan)

Nilai F_{hitung}	Nilai F_{tabel}	<i>Sig.</i>
14.855	2,43	0.000

Sumber : Data Primer Diolah, (2023)

Berdasarkan tabel 15, dapat diketahui nilai F_{hitung} memiliki nilai sebesar $14.855 > 2,43$ (nilai F_{tabel}), artinya secara simultan variabel disiplin kerja (X_1), tingkat keterampilan (X_2), pelatihan (X_3), pengalaman bekerja (X_4), dan upah kerja (X_5) berpengaruh nyata dan signifikan terhadap produktivitas (Y).

5.1.4 Uji t (Parsial)

Uji t (parsial) atau yang dikenal dengan istilah uji satu persatu yaitu menunjukkan seberapa jauh variabel independen secara parsial dalam menjelaskan variabel dependen. Pada penelitian ini digunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05 (5%) untuk variabel disiplin kerja (X_1), tingkat keterampilan (X_2), pelatihan (X_3), pengalaman bekerja (X_4), dan upah kerja (X_5) terhadap produktivitas (Y). Selanjutnya apabila jika nilai $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$, artinya secara parsial variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (hipotesis ditolak), namun apabila $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, artinya variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen (hipotesis diterima).

Tabel 16. Hasil Uji t (Parsial)

Variabel Independen	t_{hitung}	t_{tabel}	<i>Sig.</i>	Keterangan
Disiplin Kerja (X_1)	3.302	1.680	0.009	Berpengaruh Nyata
Tingkat Keterampilan (X_2)	2.186	1.680	0.029	Berpengaruh Nyata
Pelatihan (X_3)	2.473	1.680	0.024	Berpengaruh Nyata
Pengalaman Bekerja (X_4)	2.282	1.680	0.027	Berpengaruh Nyata
Upah Kerja (X_5)	2.781	1.680	0.022	Berpengaruh Nyata

Sumber : Data Primer Diolah, (2023)

Berdasarkan tabel 16, Uji t yang dikenal dengan uji parsial adalah pengujian untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas (X) produktivitas dan variabel terikat (Y) dengan cara membandingkan antara t_{hitung} dan t_{tabel} pada tingkat signifikansi tertentu. Apabila t_{hitung} lebih besar t_{tabel} , maka hipotesis di terima, dengan menggunakan rumus cara mencari t_{tabel} ($\alpha/2$; $n-k-1$). Berdasarkan data pada table diatas, maka hasil pengujian hipotesis yang diperoleh adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Karyawan Pemanen Di PT. Perkebunan Sumatera Utara

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat nilai *thitung* untuk variabel Disiplin Kerja (X1) adalah 3,302. Dengan demikian dapat dikatakan *thitung* $3,302 > ttabel$ 1.680 artinya variabel umur (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Dengan nilai signifikansi sebesar 0,009 pada tingkat $\alpha = 0,05$. Nilai tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari nilai α ($0,009 < 0,05$) yang berarti variabel Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh nyata terhadap produktivitas tenaga kerja pemanen kelapa sawit di daerah penelitian.

2. Pengaruh Tingkat Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Karyawan Pemanen Di PT. Perkebunan Sumatera Utara

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat nilai *thitung* untuk variabel Tingkat Keterampilan (X2) adalah 2,186. Dengan nilai *t-hitung* sebesar $2,186 > t-tabel$ 1.680 artinya variabel Tingkat Keterampilan (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Dengan nilai signifikansi sebesar 0,029 pada tingkat $\alpha = 0,05$. Nilai tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari nilai α ($0,029 < 0,05$) yang berarti variabel Tingkat Keterampilan (X2) secara parsial berpengaruh nyata terhadap produktivitas tenaga kerja pemanen kelapa sawit di daerah penelitian.

3. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Karyawan Pemanen Di PT. Perkebunan Sumatera Utara

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat nilai *thitung* untuk variabel Pelatihan (X_3) adalah 2.473. Dengan nilai t_{hitung} sebesar $2.473 > t_{tabel}$ 1.680 artinya variabel Pelatihan (X_3) memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Dengan nilai signifikansi sebesar 0,024 pada tingkat $\alpha = 0,05$. Nilai tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari nilai α ($0,024 < 0,05$) yang berarti variabel Tingkat Pelatihan (X_3) secara parsial berpengaruh nyata terhadap produktivitas tenaga kerja pemanen kelapa sawit di daerah penelitian.

4. Pengaruh Pengalaman Bekerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Karyawan Pemanen Di PT. Perkebunan Sumatera Utara

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat nilai *thitung* untuk variable Pengalaman bekerja (X_4) adalah 2.282. Dengan nilai t_{hitung} sebesar $2.282 > t_{tabel}$ 1.680 artinya variabel Pengalaman bekerja (X_4) memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Dengan nilai signifikansi sebesar 0,027 pada tingkat $\alpha = 0,05$. Nilai tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari nilai α ($0,027 < 0,05$) yang berarti variable Pengalaman bekerja (X_4) secara parsial berpengaruh nyata terhadap produktivitas tenaga kerja pemanen kelapa sawit di daerah penelitian.

5. Pengaruh Upah kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Karyawan Pemanen Di PT. Perkebunan Sumatera Utara

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat nilai *thitung* untuk variable Upah kerja (X_5) adalah 2.781. Dengan nilai t_{hitung} sebesar $2.781 > t_{tabel}$ 1.680 artinya variable Upah Kerja (X_5) memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Dengan nilai signifikansi sebesar 0,022 pada tingkat $\alpha = 0,05$. Nilai tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari nilai α ($0,022 < 0,05$) yang berarti variable Pengalaman bekerja (X_4) secara parsial berpengaruh nyata terhadap produktivitas tenaga kerja pemanen kelapa sawit di daerah penelitian.

5.2 Pembahasan

Produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil kongrit atau produk yang dihasilkan oleh individu atau pun kelompok selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Maka semakin tinggi produk yang dihasilkan dalam waktu yang singkat dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai nilai yang tinggi, sehingga dapat diartikan sebagai ratio antara hasil karya nyata (output) dalam bentuk barang dan jasa dengan masukkan (input) yang sebenarnya. Nilai produksi didapat dari data karyawan pemanen 50 responden yang hitung berdasarkan jumlah banyaknya seorang pemanen dalam mendapatkan buah sawit dalam pe bulannya, sedangkan nilai produktivitas tenaga kerja didapat dari data karyawan nilai produksi dibagi dengan banyak harian kerja seorang pemanen. Bahwa seorang karyawan pemanen akan dinilai produktif apabila menghasilkan jumlah produksi yang lebih besar dari karyawan lainnya untuk satuan waktu yang sama. Dan dapat juga dikatakan

bahwa karyawan menunjukkan tingkat produktivitas yang ditentukan dalam satuan waktu yang lebih singkat.

Kegiatan pemanenan yang dilakukan karyawan pemanen di PT. Sumatera Utara pada tanaman kelapa sawit meliputi pekerjaan memotong TBS (Tandan Buah Segar) yang masak, memungut / mengumpulkan berondolan, dan mengangkut buah dari pohon ke TPH (Tempat Pengumpulan Hasil). Karyawan pemanen kelapa sawit di PT. Sumatera Utara mulai apel kerja pada pukul 06.30 s/d 07.00 WIB. Dan mulai bekerja pada jam 08.00 s/d 15.00 WIB. Didalam pemanenan kelapa sawit, ada kriteria matang panen yang harus dipatuhi oleh seluruh pemanen di PT. Sumatera Utara. Kriteria matang panen adalah persyaratan kondisi tandan yang telah ditetapkan untuk dapat dipanen. Proses pemanenan dimulai dari pemotongan pelepah, potong semua pelepah rapat dengan batang untuk panen berusia lebih dari 36 bulan atau 3 tahun sisakan 1 buah pelepah dibawah buah paling rendah. Kemudian pelepah disusun di gawangan mati yaitu tempat atau bagian di antara titik tanam yang digunakan sebagai areal rumpukan karena tidak dapat digunakan sebagai jalan. Selanjutnya pemotongan buah kelapa sawit yang matang, Buah matang panen ditunjukkan oleh minimal ada 5 buah berondolan jatuh alami di piringan. Tangkai buah dipotong rapat dan jangan sampai terkena tandan. Kemudian TBS (tandan buah segar) dan berondolan yang sudah jatuh diangkut menggunakan angkong lalu dibawa dan diletakkan di TPH (Tempat Pengumpulan Hasil).

PT. Sumatera Utara memiliki target produktivitas yaitu sebesar 1.200 Kg, dan untuk memotivasi pemanen dalam meningkatkan produktivitasnya, PT. Sumatera Utara memberikan premi terhadap karyawan pemanen. Pemberian

premi terhadap pemanen di PT. Sumatera Utara dihitung perjanjang setelah pemanen tersebut melawati dari target produktivitas yang telah ditentukan perusahaan, dimana setiap janjangan buah sawit yang berat rata-ratanya 3 Kg diberikan premi sebesar Rp. 350, sedangkan untuk janjangan buah sawit yang berat rata-ratanya 10 Kg diberikan premi sebesar Rp. 1.250. Berdasarkan sistem panen dan sistem premi yang ditetapkan di PT. Sumatera Utara maka hasil penelitian menunjukkan bahwa produktivitas tenaga kerja pemanen tinggi yaitu melebihi target dari produktivitas perusahaan.

5.3.1 Pengaruh Disiplin kerja, Tingkat Keterampilan, Pengalaman Kerja, Pelatihan, Upah Terhadap Faktor Produktivitas Kerja Karyawan

1. Pengaruh Disiplin Kerja (X1) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil Penelitian yang telah dilakukan ini menunjukkan bahwa Disiplin kerja (X₁) berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja pada PT. Perkebunan Sumatera Utara. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil analisis yang diperoleh dengan nilai t_{hitung} sebesar $3.302 > t_{tabel}$ 1.680, dengan nilai signifikansi sebesar $0,009 < 0,05$ (taraf signifikansi), maka dapat diartikan variabel disiplin kerja (X₁) berpengaruh nyata dan signifikan terhadap produktivitas (Y). Hal ini dikarenakan ketika para pemanen disiplin sebagai contoh datang tidak terlambat, dan memanfaatkan waktu istirahat sesuai ketentuan, maka pemanen akan mendapatkan output dan produktivitas yang tinggi. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan produktivitas yaitu yang dilakukan oleh (Saragih, 2019) menyatakan bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan.

1. Pengaruh Tingkat Keterampilan (X₂) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil Penelitian yang telah dilakukan ini menunjukkan bahwa Tingkat Keterampilan (X₂) berpengaruh terhadap produktivitas kerja di PT. Perkebunan Sumatera Utara dengan nilai t_{hitung} sebesar $2.186 > t_{\text{tabel}} 1.680$, dengan nilai signifikansi sebesar $0,029 < 0,05$ (taraf signifikansi), maka dapat diartikan variabel tingkat keterampilan (X₂) berpengaruh nyata dan signifikan terhadap produktivitas (Y). Di karenakan tingkat keterampilan yang dimiliki oleh seorang pemanen dapat membuat pekerjaan mereka lebih cepat selesai dan tentunya akan memberikan dampak positif terhadap hasil yang diperoleh pemanen. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Astuti, 2017) dengan judul “Faktor- faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja (studi pada karyawan bagian produksi PT. Mazuvo Indo” Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS, Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Tingkat ketrampilan terhadap produktivitas kerja.

2. Pengaruh Pelatihan (X₃) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil Penelitian yang telah dilakukan ini menunjukkan bahwa pelatihan (X₃) berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja pada PT. Perkebunan Sumatera Utara. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil analisis yang diperoleh dengan nilai t_{hitung} sebesar $2.473 > t_{\text{tabel}} 1.680$, dengan nilai signifikansi sebesar $0,024 < 0,05$ (taraf signifikansi), maka dapat diartikan variabel pelatihan (X₃) berpengaruh nyata dan signifikan terhadap produktivitas (Y). Hasil analisis tersebut menggambarkan

bahwa pelatihan kerja yang semakin tinggi akan mempengaruhi produktivitas kerja. Hal ini sejalan dengan Penelitian terdahulu yang berkaitan dilakukan Citra (2014) menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan variable pelatihan, berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

3. Pengaruh Pengalaman Kerja (X4) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil Penelitian yang telah dilakukan ini menunjukkan bahwa Pengalaman bekerja (X₄) berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT. Perkebunan Sumatera Utara. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil analisis yang diperoleh dengan nilai t_{hitung} sebesar $2.282 > t_{\text{tabel}} 1.680$, dengan nilai signifikansi sebesar $0,027 < 0,05$ (taraf signifikansi), maka dapat diartikan variabel pengalaman bekerja (X₄) berpengaruh nyata dan signifikan terhadap produktivitas (Y). Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa pengalaman kerja yang semakin tinggi akan mempengaruhi produktivitas kerja. Pengalaman yang lama akan dapat memudahkan pamanen dalam menyelesaikan pekerjaan. Adapun Penelitian terdahulu yang berkaitan yaitu penelitian yang dilakukan oleh Ebue saptatarini (2014) menyatakan bahwa pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan.

4. Pengaruh Upah (X5) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil Penelitian yang telah dilakukan ini menunjukkan bahwa Upah kerja (X₅) berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT. Perkebunan Sumatera Utara. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil analisis dengan nilai t_{hitung} sebesar

2.781 > t_{tabel} 1.680, dengan nilai signifikansi sebesar $0,022 < 0,05$ (taraf signifikansi), maka dapat diartikan variabel upah kerja (X_5) berpengaruh nyata dan signifikan terhadap produktivitas (Y). Semakin tinggi upah yang diberikan kepada pemanen, maka semakin dapat meningkatkan produktivitas kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Sumarlin dkk, (2010) “Analisis Hubungan Tingkat Upah Tinggi Terhadap Produktivitas Di Indonesia”, menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang searah, yaitu Upah Tinggi mempengaruhi Produktivitas tenaga kerja di Indonesia.



BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakakukan dan penjelasan serta tanggapan responden terhadap Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pemanen PT. Sumatera Utara Unit Kebun Sei-Karih yang ada maka dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa :

1. Terdapat pengaruh Disiplin Kerja, Tingkat Keterampilan, Pengalaman Kerja, Pelatihan dan Upah terhadap produktivitas kerja karyawan pemanen pada PT. Sumatera Utara Unit Kebun Sei-Karih. Artinya bahwa indikator-indikator yang dimiliki oleh karyawan tersebut mampu untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan hasil dari penelitian ini menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan, maka setiap peningkatan atau perbaikan terhadap Disiplin Kerja, Tingkat Keterampilan, Pengalaman Kerja, Pelatihan dan Upah akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan pemanen.
2. Uji F diperoleh bahwa Disiplin Kerja, Tingkat Keterampilan, Pengalaman Kerja, Pelatihan dan Upah secara bersama-sama berpengaruh nyata terhadap produktivitas tenaga kerja karyawan dikarenakan nilai signifikansi uji F dibawah nilai probabilitas yaitu 0.05. Sedangkan berdasarkan uji t, Disiplin Kerja, Tingkat Keterampilan, Pengalaman Kerja, Pelatihan dan Upah berpengaruh nyata karena nilai t-hitungnya lebih besar dibandingkan nilai t-tabel terhadap produktivitas pemanen kelapa sawit di PT. Perkebunan Sumatera Utara.

6.2 Saran

1. Kepada Perusahaan PT. Perkebunan Sumatera Utara

Produktivitas tenaga kerja dapat didorong melalui peningkatan upah tenaga kerja sesuai dengan hasil kerja yang diperoleh dalam perusahaan. Perusahaan diharapkan dapat memperhatikan upah dalam perusahaan agar karyawan tidak menurun produktivitasnya. Pemberian upah kepada para pekerja harus seiring dan sesuai dengan meningkatnya biaya hidup, sehingga kesejahteraan para pekerjanya juga meningkat. Sebaiknya dimasa yang akan datang nantinya agar pihak perusahaan lebih memberikan perhatian kepada para pemanen yaitu untuk memberikan selain upah perusahaan harus memperhatikan juga fasilitas pelatihan baik formal maupun non formal yang nantinya akan berguna bagi perusahaan maupun karyawan yang bekerja pada PT. Perkebunan Sumatera Utara untuk meningkatkan skill maupun kualitas kerjanya.

2. Kepada Tenaga Kerja Pemanen di PT. Perkebunan Sumatera Utara

Tenaga kerja pemanen diharapkan mampu menciptakan pikiran atau ide ide bagus yang dapat berguna untuk upaya peningkatan produktivitas tenaga kerja sehingga lebih mengoptimalkan keterampilan dan kemampuan yang dimiliki dalam meningkatkan produktivitas kerja agar dapat mencapai target yang telah ditentukan perusahaan. Mengoptimalkan sumber daya tenaga kerja dalam keluarga yang dapat membantu terutama untuk pemanen agar produksi yang dihasilkan lebih dari target dan meminimalisasikan denda untuk meningkatkan kualitas kerja.

3. Kepada Peneliti Selanjutnya

Saran untuk peneliti selanjutnya yang akan meneliti tentang Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Pemanen Kelapa Sawit agar menambahkan variable-variable yang belum ada pada judul seperti Motivasi Dalam Bekerja, Kompensasi, Jumlah Tanggungan serta yang berkaitan sehingga memudahkan peneliti selanjutnya untuk menambah reverensinya sekian dan terima kasih.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji dan Sri Suyati. 1995. *Psikologi Industri dan Sosial*. Jakarta: PT Dunia.
- Ari Prasetyo, Pengantar Manajemen Islami, 2021.
- Afifah, S. N., dan Lubis, I. (2016). Faktor Penentu Produktivitas Tenaga Kerja Panen Kelapa Sawit. Kalimantan Timur. *Bul. Agrohorti*, 2 (4), 217.
- Ahmad. (2021). Ketenaga kerjaan Dan Masalah Ketenaga Kerjaan DI Indonesia. Diambil <http://www.gramedia.com/literasi/pengertian-ketenagakerjaan>. Dikutip pada Februari 20, 2022.
- Administrator. (2019). Tenaga kerja adalah, ini pengertian selengkapnya menurut ahli: <http://gaji.id/tenaga-kerja-adalah-ini-pengertian-selengkapnya-menurut-ahli/>. Dikutip pada Februari 20, 2022
- Bambang, Wahyudi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Sulita, Bandung. Bimbingan, 2016. Pengertian Keterampilan Kerja, www.bimbingan.org-Keterampilan-Kerja.htm, Diakses Tanggal 2 Januari 2016.
- Firdaus, M. (2012). *Manajemen Agribisnis*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Imam Mohtar, "hubungan antara motivasi kerja dan pengalam kerja dengan kinerja guru madrasah", *uwais inspirasi indonesia*. 2019. Hal 11
- Jufrizen, *Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan Dengan Etika Kerja Sebagai Variabel Moderating*. UMSUpress 2021
- Kartawan, Marlina, L., & Susanto, A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Insani*. Tasikmalaya: LPPM Universitas Siliwangi.
- Kusnendi dkk. 2003 *Ekonomi Sumber Daya Manusia dan Alam*. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Pomalingo, N., Rahmad, A., Kaawaon, S., Muda, L., Lamatenggo, N., Tohopi, R., et al. (2013). *Internasional Lidership Convergence*. Gorontalo: Ideas Publishing
- Rahmat Lubis. 2009. Analisis faktor-Faktor yang Mempengaruhi Tingkat Pendapatan Pekerja Sektor Informal di Kota Binjai. Medan: jurnal
- Skripsi FE. USU.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.

- Sinungan, Muchdarsyah. 2005. *Produktivitas Apa Dan Bagaimana*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Simanjuntak, Payaman J. 1985. *Pengantar Ekonomi Sumberdaya Manusia*. Jakarta : Lembaga Penertib Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Soeprihanto, Jhon. 2001. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. Edisi Pertama, Yogyakarta: Cetaka Kelima BPFE.
- Sinungan, 2003, *Statistika untuk Penelitian*, CV. Alfa Beta, Jakarta
- Sedamayanti. 1996. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Edisi Revisi Bandung. CV.Mandar Maju.
- Simamora, A. 2014. *Membuat Karyawan Lebih Produktif Dalam Jangka Panjang (Manajemen SDM)*. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Sadono Soekirno, *Mikro Ekonomi Pengantar Teori*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2015), h. 350
- Sukirno Sadono, *ekonomi mikro*, (jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2018), h. 351
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Ed.Rev, Bandung : Alfabeta, 2012
- Sudjana. 1992. *Metode Statistika*. Tarsito Bandung
- Sugiyono. 2012. *Memahami Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Singodimedjo, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia: SMMAS*
- T. Gilarso, *Pengantar Ilmu Ekonomi Mikro*, (Yogyakarta: Kanisius, 2013), h. 211.
- Tjutju Yuniarsih. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung. 2009.
- Todaro, M. P., & Smith, S. C. (2006). *Pembangunan Ekonomi*. Edisi Kesembilan Jilid 1. Jakarta: Erlangga.
- Yunus, P. L. (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, Sumatra Utara*. Fakultas Pertanian, Agribisnis. Medan: Universitas Medan Area.

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

**FAKULTAS PERTANIAN
UNIVERSITAS MEDAN AREA
KUESIONER PENELITIAN**

Saya mahasiswa S-1, Fakultas Pertanian Universitas Medan Area bermaksud untuk melakukan penelitian dalam bentuk skripsi sebagai tugas rancangan penelitian yang saya jalani. Untuk itu, dengan kerendahan hati, saya memohon bantuan kepada bapak pemanen kelapa sawit di PT. Perkebunan Sumatera Utara Kab. Serdang Bedagai Sumatera Utara dapat meluangkan waktunya untuk dapat mengisi kusioner yang sudah tersedia. Atas bantuan dan ketersediaannya saya ucapkan terima kasih.

A. Petunjuk Pengisian

1. Bacalah dengan teliti setiap pertanyaan sebelum Anda memberikan jawaban.
2. Berilah tanda centang (v) pada jawaban yang Anda anggap benar dan sesuai dengan kenyataan.
3. Apabila Anda keliru dalam memilih jawaban, maka jawaban yang keliru diberi tanda (=) kemudian mengganti dengan tanda centang (v) pada jawaban.

Alternatif jawaban terdiri dari lima alternative, yaitu:

SS = Sangat Setuju S = Setuju TS = Tidak Setuju STS = Sangat Tidak Setuju.

Identitas Responden

Nama Responden :

Umur : () 17- 26 () 27- 36 () 37- 46 () 46 keatas

Pendidikan Terakhir : () SD () SLTP () SMU () D3/S1

Pernah Mengikuti Pelatihan : (ya) (tidak)

Pelatihan Seperti Apa yang Diikuti : (formal) (non formal)

Lama bekerja : () < 1 tahun () 1 – 3 tahun () 4 – 6 tahun () 7 – 9 tahun () lebih dari 10 tahun

Jumlah tandan/ buah yang dihasilkan rata-ratakg/hari

:..... kg/bulan

DAFTAR PERNYATAAN**Produktivitas (Y)**

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS	Alasan
1.	Berapa jam saudara bekerja dalam satu hari.....Jam					
2.	Dalam melaksanakan pekerjaan saya selalu berusaha untuk mencapai target yang ditetapkan perusahaan					
3.	Hasil kerja saya sudah sesuai dengan standart perusahaan					
4.	Saya melakukan pekerjaan dengan sungguh-sunggu, karena pekerjaan ini penting bagi saya.					
5.	Tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada saya sesuai dengan kemampuan saya.					
6.	Saya mampu bekerja sesuai dengan target yang ditetapkan					
7.	Saya selalu berusaha meningkatkan kualitas kerja saya.					
8.	Saya berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan.					
9.	Dalam bekerja, saya melakukan pekerjaan dengan optimal					

Disiplin Kerja (X1)

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS	ALASAN
1.	Saya mempergunakan waktu kerja yang ada dengan baik					
2.	saya mempergunakan waktu istirahat dengan baik					
3.	saya datang dan pulang tepat waktu pada saat masuk kerja dan pada saat pulang kerja					
4.	saya selalu mentaati atau mengindahkan tata tertib yang berlaku di perusahaan					
5.	saya mempunyai keinginan untuk tidak masuk kerja					
6.	saya pernah meninggalkan pekerjaan/ pulang lebih awal dari waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan					
7.	saya selalu bersungguh-sungguh dalam bekerja					

Tingkat Keterampilan (X2)

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS	Alasan
1.	saya melakukan pekerjaan saya dengan sangat baik					
2.	Saya terampil dalam melaksanakan pekerjaan demi tujuan perusahaan					
3.	Saya dapat bekerja dengan baik untuk kepentingan bersama.					
4.	Saya merasa bahwa bekerja sama dapat memudahkan mencapai tujuan.					
5.	Saya tidak nyaman jika pekerjaan saya belum selesai.					
6.	Saya dapat bekerja melebihi target yang ditetapkan					
7.	saya melakukan pekerjaan saya dengan sangat terampil					
8.	Saya dapat mengatur pekerjaan agar selesai dengan baik.					

Pelatihan (X3)

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS	Alasan
1.	Pelatihan yang saya ikuti terlalu sulit bagi saya					
2.	Saya kurang memahami pelatihan yang saya jalani					
3.	Pelatihan ini sangat berguna untuk saya					
4.	Saya melakukan pekerjaan saya dengan baik setelah melakukan pelatihan					

Pengalaman Kerja Karyawan (X4)

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS	Alasan
1.	Sudah berapa lama saudara bekerja dalam bidang ini Tahun					
2.	Pengalaman kerja yang saya miliki membantu saya menyelesaikan tugas secara efisien.					
3.	Pengalaman kerja yang saya miliki membantu mengurangi kesalahan-kesalahan saya saat bekerja.					
4.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat karena pengalaman saya					
5.	Saya menguasai pekerjaan yang diberikan kepada saya.					
6.	Dengan keterampilan yang saya miliki, saya memiliki inisiatif dalam bekerja.					
7.	Saya mempunyai kemampuan dalam melaksanakan tugas yang diberikan pemilik kebun					

Upah Kerja (X5)

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS	Alasan
1.	Berapa upah yang diberikan pemilik kebun kepada pemanen...../Kg					
2.	Upah yang di terima cukup untuk kebutuhan sehari- hari					
3.	Pembayaran upah tidak pernah mengalami keterlambatan					
4.	Nilai upah yang diberikan membuat pemnanen menambah produktivitasnya					
5.	Upah yang di berikan sesuai dengan keinginan pemanen					
6.	Upah sesuai dengan lamanya saya bekerja					
7.	Upah yang di terima tidak cukup untuk resiko pekerjaan pemanen					
8.	Keterlambatan upah membuat pemanen malas bekerja					

Lampiran 2. Data Tabulasi Jawaban Responden Variabel Displin Kerja (X₁)

Sampel	Distribusi Jawaban Responden Variabel Displin Kerja (X ₁)							Total
	1	2	3	4	5	6	7	
1	4	4	4	4	2	2	4	24
2	4	4	4	4	2	2	4	24
3	4	4	4	4	2	2	4	24
4	4	4	4	4	2	2	4	24
5	3	4	4	4	2	2	4	23
6	4	4	4	4	2	2	4	24
7	3	4	4	3	2	2	4	22
8	4	4	4	4	2	2	4	24
9	3	4	4	4	2	2	4	23
10	4	4	4	3	1	1	4	21
11	4	4	4	4	2	2	4	24
12	3	4	4	4	2	2	4	23
13	4	4	4	4	2	2	4	24
14	4	4	4	4	2	2	4	24
15	4	4	4	4	1	2	3	22
16	4	4	4	4	2	2	4	24
17	4	4	4	4	2	2	3	23
18	4	4	4	4	2	2	4	24
19	4	4	4	4	1	1	3	21
20	4	4	4	3	2	2	4	23
21	4	4	4	4	2	2	4	24
22	4	4	4	4	2	2	4	24
23	4	4	4	4	2	2	4	24
24	4	4	4	4	2	1	4	23
25	4	4	4	4	2	1	4	23
26	4	4	4	4	2	1	4	23
27	4	4	4	4	2	2	4	24
28	4	4	4	4	2	1	4	23
29	4	4	4	4	1	2	4	23
30	4	4	4	4	2	1	4	23
31	4	4	4	4	2	2	4	24
32	4	4	4	4	2	1	4	23
33	4	4	4	4	2	1	4	23
34	4	4	4	4	2	2	4	24
35	4	4	4	4	3	1	4	24
36	4	4	4	4	2	2	4	24
37	4	4	4	4	2	1	4	23
38	4	3	4	4	2	1	4	22
39	4	4	4	4	2	1	4	23
40	4	4	4	4	2	1	4	23
41	4	4	4	4	2	2	4	24
42	4	4	4	4	1	2	4	23
43	4	4	4	4	2	2	4	24
44	4	4	4	4	2	2	4	24

45	4	4	4	4	2	2	4	24
46	3	4	4	4	1	1	4	21
47	4	4	4	4	2	2	4	24
48	4	4	4	4	1	2	4	23
49	4	4	4	3	2	2	4	23
50	4	4	4	4	2	1	4	23

Lampiran 3. Data Tabulasi Jawaban Responden Variabel Tingkat Keterampilan (X₂)

Sampel	Distribusi Jawaban Responden Variabel Tingkat Keterampilan (X ₂)								Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	32
2	4	3	4	4	4	3	4	4	30
3	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	3	4	4	4	3	4	4	30
5	4	4	4	4	4	4	4	4	32
6	4	3	4	4	4	4	4	4	31
7	4	4	4	4	4	4	4	4	32
8	4	3	4	4	4	4	4	4	31
9	4	4	4	4	4	4	4	4	32
10	4	3	4	4	4	4	4	4	31
11	4	4	4	4	4	4	4	4	32
12	4	3	4	4	4	4	4	4	31
13	4	4	4	4	4	4	4	4	32
14	4	3	4	4	4	4	4	4	31
15	4	2	4	4	4	4	4	4	30
16	4	3	4	4	4	4	4	4	31
17	4	4	4	4	4	4	4	4	32
18	3	3	4	4	4	4	4	4	30
19	4	2	4	4	4	4	4	4	30
20	4	3	4	4	4	4	4	4	31
21	4	4	4	4	4	4	4	4	32
22	4	3	4	4	4	4	4	4	31
23	4	3	4	4	4	4	4	4	31
24	4	4	4	4	4	4	4	4	32
25	4	3	4	4	4	4	4	4	31
26	4	4	4	4	4	4	4	4	32
27	4	3	4	4	4	4	4	4	31
28	4	4	4	4	4	4	4	4	32
29	4	3	4	4	4	4	4	4	31
30	4	3	4	4	4	4	4	4	31
31	4	3	4	4	4	4	4	4	31
32	4	3	4	4	4	4	4	4	31
33	4	3	4	4	4	4	4	4	31
34	4	3	4	4	4	4	4	4	31
35	4	3	4	4	4	4	4	4	31
36	4	3	4	4	4	4	4	4	31
37	4	4	4	4	4	4	4	4	32

38	4	3	4	4	4	4	4	4	31
39	4	4	4	4	4	4	4	4	32
40	4	3	4	4	4	4	4	4	31
41	4	4	4	4	4	4	4	4	32
42	4	3	4	4	4	4	4	4	31
43	4	4	4	4	4	4	4	4	32
44	4	3	4	4	4	4	4	4	31
45	4	4	4	4	4	4	4	4	32
46	4	3	4	4	4	4	4	4	31
47	4	3	4	4	4	4	4	4	31
48	4	3	4	4	4	4	4	4	31
49	4	3	4	4	4	4	4	4	31
50	4	4	4	4	4	4	4	4	32

Lampiran 4. Data Tabulasi Jawaban Responden Variabel Pelatihan (X₃)

Sampel	Distribusi Jawaban Responden Variabel Pelatihan (X ₃)				Total
	1	2	3	4	
1	3	2	4	4	13
2	4	2	4	4	14
3	3	2	4	4	13
4	3	2	4	3	12
5	2	2	4	4	12
6	1	3	4	3	11
7	2	2	4	4	12
8	3	2	4	4	13
9	2	2	4	4	12
10	3	1	3	4	11
11	2	2	4	4	12
12	1	2	4	4	11
13	2	2	4	3	11
14	3	2	4	4	13
15	2	2	4	3	11
16	2	2	4	4	12
17	2	2	4	4	12
18	2	2	4	4	12
19	2	2	4	4	12
20	3	2	4	4	13
21	2	2	4	4	12
22	1	1	4	3	9
23	2	2	4	4	12
24	3	2	4	4	13
25	2	2	4	4	12
26	2	2	4	4	12
27	2	2	4	4	12
28	3	2	4	4	13
29	2	1	4	4	11
30	3	2	4	4	13

31	2	2	4	4	12
32	3	2	4	4	13
33	2	2	4	4	12
34	3	2	4	4	13
35	2	1	4	4	11
36	3	2	4	4	13
37	2	1	4	3	10
38	2	1	3	4	10
39	1	1	4	4	10
40	2	2	4	4	12
41	2	2	4	4	12
42	2	2	4	4	12
43	3	2	4	4	13
44	2	2	4	4	12
45	2	2	4	4	12
46	2	1	4	4	11
47	1	2	4	4	11
48	2	2	4	4	12
49	2	2	3	4	11
50	2	2	4	4	12

Lampiran 5. Data Tabulasi Jawaban Responden Variabel Pengalaman Bekerja (X_4)

Sampel	Distribusi Jawaban Responden Variabel Pengalaman Bekerja (X_4)						Total
	1	2	3	4	5	6	
1	4	4	4	4	4	4	24
2	4	4	4	4	4	4	24
3	4	4	4	4	4	4	24
4	4	3	4	4	4	4	23
5	4	4	4	4	4	4	24
6	4	4	4	4	4	4	24
7	4	4	4	4	4	4	24
8	4	3	4	4	4	4	23
9	4	4	4	4	4	4	24
10	4	3	3	4	4	4	22
11	4	4	4	4	4	4	24
12	4	3	4	4	4	4	23
13	3	4	4	4	4	4	23
14	4	4	4	4	4	4	24
15	4	4	4	4	4	4	24
16	4	4	3	4	4	4	23
17	3	4	4	4	4	4	23
18	4	3	4	4	4	4	23
19	4	4	4	4	4	4	24
20	4	4	4	4	4	4	24
21	4	4	4	4	4	4	24

22	4	4	4	4	4	4	24
23	4	3	4	4	4	4	23
24	3	4	4	4	4	4	23
25	4	4	4	4	4	4	24
26	4	4	4	4	4	4	24
27	4	4	4	4	4	4	24
28	4	4	4	4	4	4	24
29	4	4	4	4	4	4	24
30	4	4	4	4	4	4	24
31	4	3	4	4	4	4	23
32	4	4	4	4	4	4	24
33	4	4	4	4	4	4	24
34	3	4	4	4	4	4	23
35	4	4	4	4	4	4	24
36	4	3	4	4	4	4	23
37	4	4	4	4	4	4	24
38	4	4	4	4	4	4	24
39	4	4	4	4	4	4	24
40	4	4	4	4	4	4	24
41	4	4	4	4	4	4	24
42	4	4	4	4	4	4	24
43	3	4	4	4	4	4	23
44	4	4	4	4	4	4	24
45	4	4	4	4	4	4	24
46	4	4	4	4	4	4	24
47	4	4	4	4	4	4	24
48	4	4	4	4	4	4	24
49	3	4	4	4	4	4	23
50	4	3	4	4	4	4	23

Lampiran 6. Data Tabulasi Jawaban Responden Variabel Upah Kerja (X₅)

Sampel	Distribusi Jawaban Responden Variabel Upah Kerja (X ₅)							Total
	1	2	3	4	5	6	7	
1	4	4	4	3	4	3	4	26
2	4	4	4	2	4	2	4	24
3	4	4	4	3	4	1	4	24
4	4	4	4	2	4	3	4	25
5	4	4	4	3	4	2	4	25
6	4	4	4	2	4	3	4	25
7	4	4	4	3	4	3	4	26
8	4	4	4	3	4	3	4	26
9	4	4	4	3	4	3	4	26

10	4	4	4	3	4	2	4	25
11	4	4	4	2	4	2	4	24
12	4	4	4	2	4	2	4	24
13	4	4	4	2	4	2	4	24
14	4	4	4	2	4	3	4	25
15	4	4	4	3	4	2	4	25
16	4	4	4	3	4	1	4	24
17	4	4	4	3	4	2	4	25
18	4	4	4	3	4	3	4	26
19	4	4	4	3	4	2	4	25
20	4	4	4	3	4	2	4	25
21	4	4	4	2	4	2	4	24
22	4	4	4	3	4	2	4	25
23	4	4	4	3	4	2	4	25
24	4	4	4	2	4	3	4	25
25	4	4	4	3	4	2	4	25
26	4	4	4	2	4	2	4	24
27	4	4	4	3	4	2	4	25
28	4	4	4	2	4	1	4	23
29	4	4	4	3	4	2	4	25
30	4	4	4	3	4	3	4	26
31	4	4	4	3	4	2	4	25
32	4	4	4	3	4	2	4	25
33	4	4	4	3	4	1	4	24
34	4	4	4	3	4	2	4	25
35	4	4	4	3	4	3	4	26
36	4	4	4	3	4	2	4	25
37	4	4	4	3	4	3	4	26
38	4	4	4	3	4	2	4	25
39	4	4	4	3	4	2	4	25
40	4	4	4	3	4	2	4	25
41	4	4	4	4	4	3	4	27
42	4	4	4	3	4	2	4	25
43	4	4	4	3	4	3	4	26
44	4	4	4	3	4	2	4	25
45	4	4	4	3	4	2	4	25
46	4	4	4	4	4	2	4	26
47	4	4	4	3	4	1	4	24
48	4	4	4	3	4	2	4	25
49	4	4	4	3	4	2	4	25
50	4	4	4	3	4	3	4	26

Lampiran 7. Data Tabulasi Jawaban Responden Variabel Produktivitas (Y)

Sampel	Distribusi Jawaban Responden Variabel Produktivitas (Y)								Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	4	4	4	4	2	4	4	4	30
2	4	4	4	4	1	4	4	4	29
3	4	4	4	4	2	4	4	4	30
4	4	4	4	4	1	4	4	4	29
5	3	4	4	4	2	4	4	4	29
6	4	4	4	4	2	4	4	4	30
7	4	4	4	4	2	4	4	4	30
8	4	4	4	4	2	4	4	4	30
9	4	4	4	4	2	4	4	4	30
10	4	4	4	4	2	4	4	4	30
11	3	4	4	4	2	4	4	4	29
12	4	4	4	4	1	4	4	4	29
13	4	4	4	4	2	4	4	4	30
14	4	3	4	4	2	4	4	4	29
15	4	4	4	4	2	4	4	4	30
16	4	4	4	4	2	4	4	4	30
17	4	4	4	4	2	4	4	4	30
18	4	4	4	4	2	4	4	4	30
19	4	4	4	4	2	4	4	4	30
20	4	3	4	4	2	4	4	4	29
21	4	4	4	4	1	4	4	4	29
22	4	4	4	4	2	4	4	3	29
23	4	4	4	4	2	4	4	4	30
24	4	4	4	4	2	4	4	4	30
25	4	4	3	4	2	4	4	4	29
26	4	4	4	4	1	4	4	3	28
27	4	4	4	4	2	4	4	4	30
28	4	4	4	4	2	4	4	4	30
29	4	4	4	4	1	4	3	4	28
30	4	4	4	4	2	4	4	4	30
31	4	4	4	4	2	4	4	4	30
32	4	4	3	4	2	4	4	4	29
33	4	4	4	4	2	4	3	4	29
34	4	4	4	4	2	4	4	4	30
35	4	4	4	4	2	4	4	4	30
36	4	3	4	4	2	4	4	4	29
37	4	4	4	4	1	4	4	4	29
38	4	4	4	4	1	4	4	4	29
39	4	4	4	4	1	3	4	4	28
40	4	4	4	4	1	4	4	4	29
41	4	4	4	4	2	4	4	4	30
42	4	4	4	4	2	4	4	4	30
43	4	4	4	4	2	4	4	4	30

44	4	4	4	4	1	4	4	4	29
45	4	4	4	4	2	4	4	4	30
46	4	4	4	4	1	4	4	4	29
47	4	4	4	4	2	4	4	4	30
48	4	4	4	4	2	4	4	4	30
49	4	4	4	4	2	4	4	4	30
50	4	4	4	4	2	4	4	4	30

Lampiran 8. Data Tabulasi Jawaban Responden Regresi Linier Berganda

Sampel	Displin Kerja	Tingkat Keterampilan	Pelatihan	Pengalaman Bekerja	Upah Kerja	Produktivitas
	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	Y
1	24	32	13	24	26	30
2	24	30	14	24	24	29
3	24	32	13	24	24	30
4	24	30	12	23	25	29
5	23	32	12	24	25	29
6	24	31	11	24	25	30
7	22	32	12	24	26	30
8	24	31	13	23	26	30
9	23	32	12	24	26	30
10	21	31	11	22	25	30
11	24	32	12	24	24	29
12	23	31	11	23	24	29
13	24	32	11	23	24	30
14	24	31	13	24	25	29
15	22	30	11	24	25	30
16	24	31	12	23	24	30
17	23	32	12	23	25	30
18	24	30	12	23	26	30
19	21	30	12	24	25	30
20	23	31	13	24	25	29
21	24	32	12	24	24	29
22	24	31	9	24	25	29
23	24	31	12	23	25	30
24	23	32	13	23	25	30
25	23	31	12	24	25	29
26	23	32	12	24	24	28
27	24	31	12	24	25	30
28	23	32	13	24	23	30
29	23	31	11	24	25	28
30	23	31	13	24	26	30
31	24	31	12	23	25	30
32	23	31	13	24	25	29
33	23	31	12	24	24	29
34	24	31	13	23	25	30
35	24	31	11	24	26	30

36	24	31	13	23	25	29
37	23	32	10	24	26	29
38	22	31	10	24	25	29
39	23	32	10	24	25	28
40	23	31	12	24	25	29
41	24	32	12	24	27	30
42	23	31	12	24	25	30
43	24	32	13	23	26	30
44	24	31	12	24	25	29
45	24	32	12	24	25	30
46	21	31	11	24	26	29
47	24	31	11	24	24	30
48	23	31	12	24	25	30
49	23	31	11	23	25	30
50	23	32	12	23	26	30

Lampiran 9. Hasil Output SPSS (Asumsi Klasik + Regresi Linier Berganda)

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Upah Kerja (X5), Tingkat Keterampilan (X2), Pelatihan (X3), Pengalaman Bekerja (X4), Displin Kerja (X1) ^b		Enter

a. Dependent Variable: Produktivitas (Y)

7. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.792 ^a	.628	.586	.257	2.173

a. Predictors: (Constant), Upah Kerja (X5), Tingkat Keterampilan (X2), Pelatihan (X3), Pengalaman Bekerja (X4), Displin Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Produktivitas (Y)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	4.908	5	.982	14.855	.000 ^b
Residual	2.907	44	.066		
Total	7.815	49			

a. Dependent Variable: Produktivitas (Y)

b. Predictors: (Constant), Upah Kerja (X5), Tingkat Keterampilan (X2), Pelatihan (X3), Pengalaman Bekerja (X4), Displin Kerja (X1)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	30.310	6.426		4.717	.000		
1 Displin Kerja (X1)	.531	.103	.042	3.302	.009	.907	1.102
Tingkat Keterampilan (X2)	.324	.132	.025	2.186	.029	.975	1.026
Pelatihan (X3)	.399	.088	.205	2.473	.024	.927	1.079
Pengalaman Bekerja (X4)	.365	.160	-.308	2.282	.027	.984	1.016
Upah Kerja (X5)	.492	.108	.241	2.781	.022	.985	1.016

a. Dependent Variable: Produktivitas (Y)

Collinearity Diagnostics^a

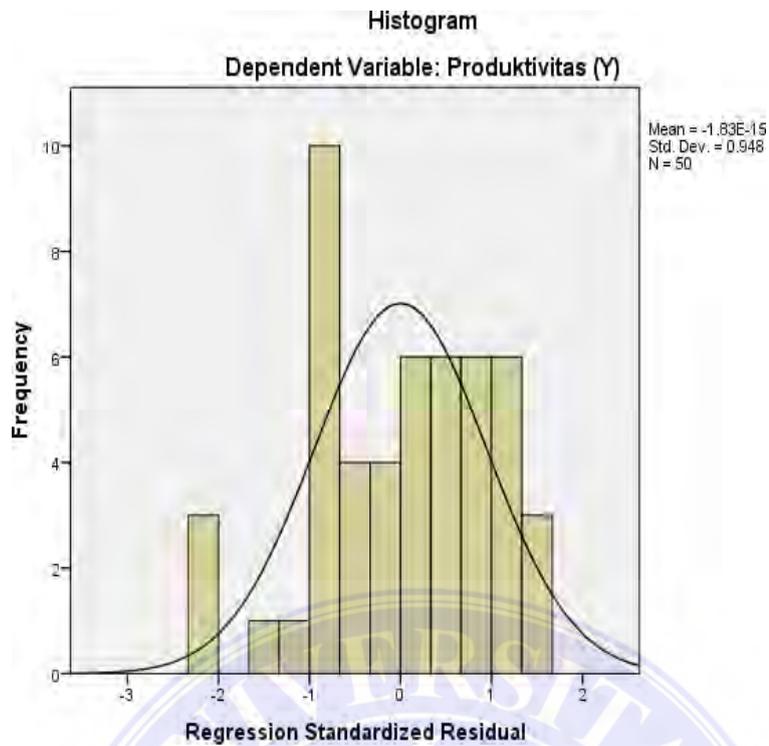
Model	Dimensi	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions					
				(Constant)	Disiplin Kerja (X1)	Tingkat Keterampilan (X2)	Pelatihan (X3)	Pengalaman Bekerja (X4)	Upah Kerja (X5)
1	1	5.992	1.000	.00	.00	.00	.00	.00	.00
	2	.005	33.171	.00	.00	.00	.91	.00	.01
	3	.001	71.661	.00	.66	.00	.07	.00	.24
	4	.001	91.521	.01	.22	.04	.01	.22	.55
	5	.000	125.783	.00	.05	.64	.00	.43	.03
	6	.000	218.621	.99	.07	.32	.01	.35	.17

a. Dependent Variable: Produktivitas (Y)

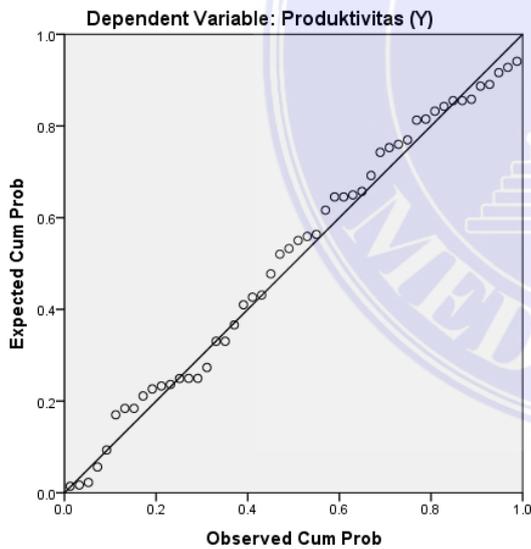
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	29.03	30.13	29.52	.281	50
Std. Predicted Value	-1.736	2.177	.000	1.000	50
Standard Error of Predicted Value	.109	.367	.192	.055	50
Adjusted Predicted Value	28.89	30.15	29.51	.298	50
Residual	-1.260	.901	.000	.546	50
Std. Residual	-2.186	1.563	.000	.948	50
Stud. Residual	-2.242	1.675	.005	1.007	50
Deleted Residual	-1.357	1.109	.007	.618	50
Stud. Deleted Residual	-2.355	1.712	.000	1.026	50
Mahal. Distance	.780	18.931	4.900	3.532	50
Cook's Distance	.000	.149	.022	.033	50
Centered Leverage Value	.016	.386	.100	.072	50

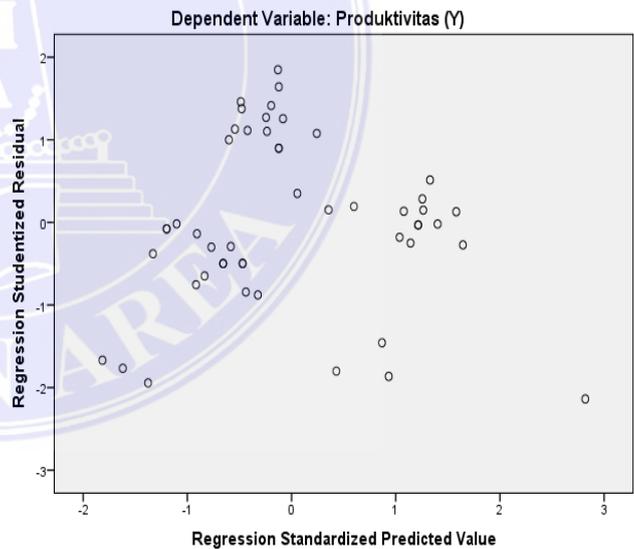
a. Dependent Variable: Produktivitas (Y)



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	.54619115
	Absolute	.074
Most Extreme Differences	Positive	.062
	Negative	-.074
Kolmogorov-Smirnov Z		.523
Asymp. Sig. (2-tailed)		.947

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	20.151	4.045		4.981	.000
1					
Displin Kerja (X1)	.109	.079	.175	1.371	.177
Tingkat Keterampilan (X2)	.176	.100	.221	1.758	.086
Pelatihan (X3)	.085	.068	.158	1.257	.216
Pengalaman Bekerja (X4)	.276	.119	.284	2.323	.075
Upah Kerja (X5)	.182	.080	.274	2.269	.078

a. Dependent Variable: Unstandardized Residual

Lampiran 10. Distribusi t-tabel

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Lampiran 11. Distribusi F-tabel

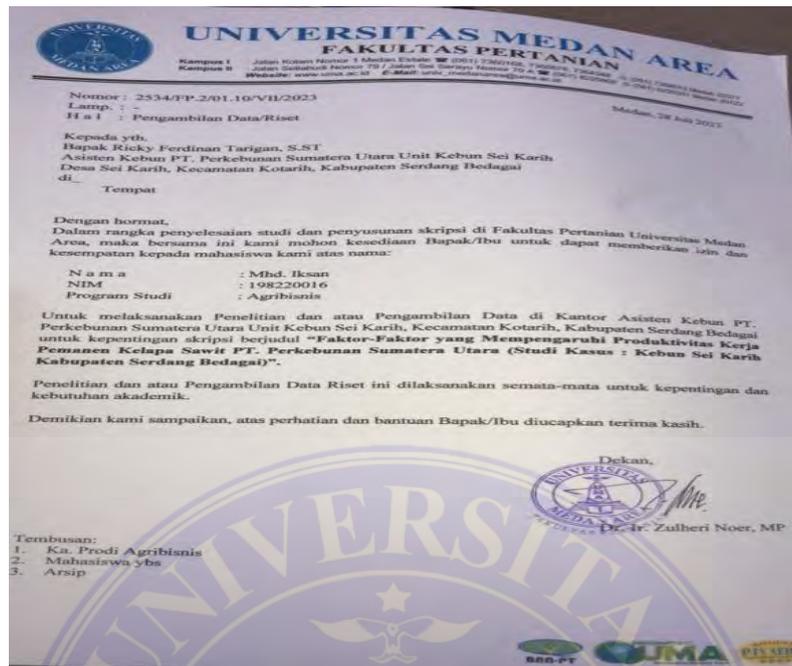
Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05															
df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

Lampiran 12. Distribusi *Durbin Waston*

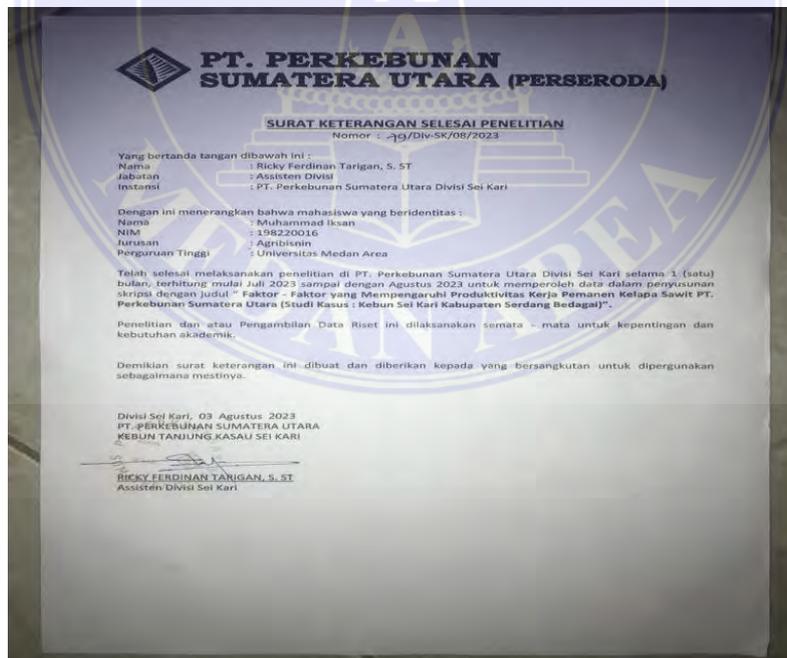
Tabel Durbin-Watson (DW), $\alpha = 5\%$

n	k=1		k=2		k=3		k=4		k=5	
	dL	dU								
6	0.6102	1.4002								
7	0.6996	1.3564	0.4672	1.8964						
8	0.7629	1.3324	0.5591	1.7771	0.3674	2.2866				
9	0.8243	1.3199	0.6291	1.6993	0.4548	2.1282	0.2957	2.5881		
10	0.8791	1.3197	0.6972	1.6413	0.5253	2.0163	0.3760	2.4137	0.2427	2.8217
11	0.9273	1.3241	0.7580	1.6044	0.5948	1.9280	0.4441	2.2833	0.3155	2.6446
12	0.9708	1.3314	0.8122	1.5794	0.6577	1.8640	0.5120	2.1766	0.3796	2.5061
13	1.0097	1.3404	0.8612	1.5621	0.7147	1.8159	0.5745	2.0943	0.4445	2.3897
14	1.0450	1.3503	0.9054	1.5507	0.7667	1.7788	0.6321	2.0296	0.5052	2.2959
15	1.0770	1.3605	0.9455	1.5432	0.8140	1.7501	0.6852	1.9774	0.5620	2.2198
16	1.1062	1.3709	0.9820	1.5386	0.8572	1.7277	0.7340	1.9351	0.6150	2.1567
17	1.1330	1.3812	1.0154	1.5361	0.8968	1.7101	0.7790	1.9005	0.6641	2.1041
18	1.1576	1.3913	1.0461	1.5353	0.9331	1.6961	0.8204	1.8719	0.7098	2.0600
19	1.1804	1.4012	1.0743	1.5355	0.9666	1.6851	0.8588	1.8482	0.7523	2.0226
20	1.2015	1.4107	1.1004	1.5367	0.9976	1.6763	0.8943	1.8283	0.7918	1.9908
21	1.2212	1.4200	1.1246	1.5385	1.0262	1.6694	0.9272	1.8116	0.8286	1.9635
22	1.2395	1.4289	1.1471	1.5408	1.0529	1.6640	0.9578	1.7974	0.8629	1.9400
23	1.2567	1.4375	1.1682	1.5435	1.0778	1.6597	0.9864	1.7855	0.8949	1.9196
24	1.2728	1.4458	1.1878	1.5464	1.1010	1.6565	1.0131	1.7753	0.9249	1.9018
25	1.2879	1.4537	1.2063	1.5495	1.1228	1.6540	1.0381	1.7666	0.9530	1.8863
26	1.3022	1.4614	1.2236	1.5528	1.1432	1.6523	1.0616	1.7591	0.9794	1.8727
27	1.3157	1.4688	1.2399	1.5562	1.1624	1.6510	1.0836	1.7527	1.0042	1.8608
28	1.3284	1.4759	1.2553	1.5596	1.1805	1.6503	1.1044	1.7473	1.0276	1.8502
29	1.3405	1.4828	1.2699	1.5631	1.1976	1.6499	1.1241	1.7426	1.0497	1.8409
30	1.3520	1.4894	1.2837	1.5666	1.2138	1.6498	1.1426	1.7386	1.0706	1.8326
31	1.3630	1.4957	1.2969	1.5701	1.2292	1.6500	1.1602	1.7352	1.0904	1.8252
32	1.3734	1.5019	1.3093	1.5736	1.2437	1.6505	1.1769	1.7323	1.1092	1.8187
33	1.3834	1.5078	1.3212	1.5770	1.2576	1.6511	1.1927	1.7298	1.1270	1.8128
34	1.3929	1.5136	1.3325	1.5805	1.2707	1.6519	1.2078	1.7277	1.1439	1.8076
35	1.4019	1.5191	1.3433	1.5838	1.2833	1.6528	1.2221	1.7259	1.1601	1.8029
36	1.4107	1.5245	1.3537	1.5872	1.2953	1.6539	1.2358	1.7245	1.1755	1.7987
37	1.4190	1.5297	1.3635	1.5904	1.3068	1.6550	1.2489	1.7233	1.1901	1.7950
38	1.4270	1.5348	1.3730	1.5937	1.3177	1.6563	1.2614	1.7223	1.2042	1.7916
39	1.4347	1.5396	1.3821	1.5969	1.3283	1.6575	1.2734	1.7215	1.2176	1.7886
40	1.4421	1.5444	1.3908	1.6000	1.3384	1.6589	1.2848	1.7209	1.2305	1.7859
41	1.4493	1.5490	1.3992	1.6031	1.3480	1.6603	1.2958	1.7205	1.2428	1.7835
42	1.4562	1.5534	1.4073	1.6061	1.3573	1.6617	1.3064	1.7202	1.2546	1.7814
43	1.4628	1.5577	1.4151	1.6091	1.3663	1.6632	1.3166	1.7200	1.2660	1.7794
44	1.4692	1.5619	1.4226	1.6120	1.3749	1.6647	1.3263	1.7200	1.2769	1.7777
45	1.4754	1.5660	1.4298	1.6148	1.3832	1.6662	1.3357	1.7200	1.2874	1.7762
46	1.4814	1.5700	1.4368	1.6176	1.3912	1.6677	1.3448	1.7201	1.2976	1.7748
47	1.4872	1.5739	1.4435	1.6204	1.3989	1.6692	1.3535	1.7203	1.3073	1.7736
48	1.4928	1.5776	1.4500	1.6231	1.4064	1.6708	1.3619	1.7206	1.3167	1.7725
49	1.4982	1.5813	1.4564	1.6257	1.4136	1.6723	1.3701	1.7210	1.3258	1.7716
50	1.5035	1.5849	1.4625	1.6283	1.4206	1.6739	1.3779	1.7214	1.3346	1.7708
51	1.5086	1.5884	1.4684	1.6309	1.4273	1.6754	1.3855	1.7218	1.3431	1.7701

Lampiran 13. Surat Pengantar Riset



Lampiran 14. Surat Balasan Riset



Lampiran 15. Dokumentasi Penelitian



Kegiatan apel pagi serta pengenalan peneliti kepada para responden dan perangkat kebun PT. Sumatera Utara



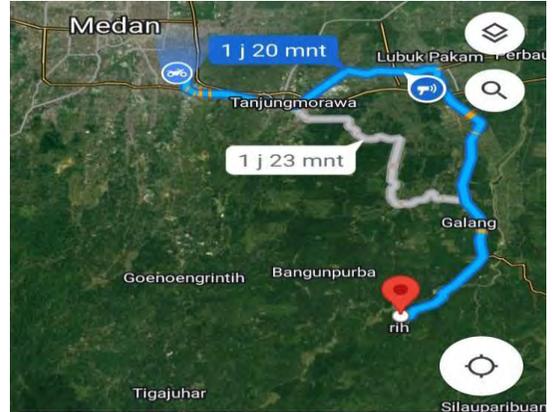
Berikut adalah trek yang dilalui peneliti untuk menemui responden yang sedang memanen Di PT. Sumatera Utara



Berikut adalah kegiatan Pemanenan yang dilakukan responden/pemanen.



Berikut adalah kegiatan tanya jawab yang dilakukan responden dengan peneliti demi mendapatkan suatu informasi yang valid nantinya.



Berikut adalah kegiatan yang dilakukan peneliti yaitu mengunjungi kantor kebun untuk meminta data yang nantinya terkait dengan penelitian

Berikut adalah denah lokasi penelitian yang terletak di Desa Sei Karih Kab. Serdang Bedaga



