

**ANALISIS FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN PEMANEN KELAPA SAWIT (Di PT.
Perkebunan Nusantara IV Meranti Paham, Kecamatan Panai Hulu,
Kabupaten Labuhanbatu,
Sumatera Utara)**

SKRIPSI

OLEH

RHUTNALIA SIRAIT

208220006



**PROGRAM STUDI AGRIBISNIS
FAKULTAS PERTANIAN
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2025**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 27/8/25

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)27/8/25

**ANALISIS FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PEMANEN KELAPA
SAWIT (Di PT. Perkebunan Nusantara IV Meranti Paham,
Kecamatan Panai Hulu, Kabupaten Labuhanbatu,
Sumatera Utara)**

SKRIPSI

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

OLEH

RHUTNALIA SIRAIT

208220006

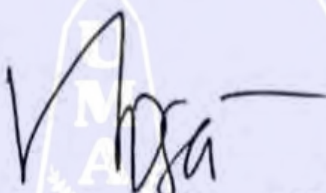
**PROGRAM STUDI AGRIBISNIS
FAKULTAS PERTANIAN
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2025**

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : ANALISIS FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PEMANEN
KELAPA SAWIT (Di PT. PERKEBUNAN NUSANTARA
IV MERANTI PAHAM, KECAMATAN PANAI HULU,
KABUPATEN LABUHAN BATU, SUMATERA UTARA)

Nama : Rhutnalia Sirait
Npm : 208220006
Fakultas : Pertanian

Disetujui Oleh :
Komisi Pembimbing


Dr. Siswa Panjang Hernosa, SP, M.Si
Pembimbing

Diketahui Oleh :


Dr. Siswa Panjang Hernosa, SP, M.Si
Dekan Fakultas Pertanian


Marizha Nurcahvani, S.ST, M.Sc
Ketua Program Studi Agribisnis

Tanggal Lulus : 11 April 2025

HALAMAN PERNYATAAN

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

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

Medan, Mei 2025



Rhutnalia Sirait

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

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

Nama : Rhutnalia Sirait

Npm : 208220006

Program Studi : Agribisnis

Fakultas : Pertanian

Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneklusif (*Non-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul "Analisis faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pemanen kelapa sawit (Di PT. Perkebunan Nusantara IV Meranti paham, Kecamatan labuhanbatu, Sumatera utara", beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan hak bebas royalti noneklusif 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 : Mei 2025

Yang menyatakan

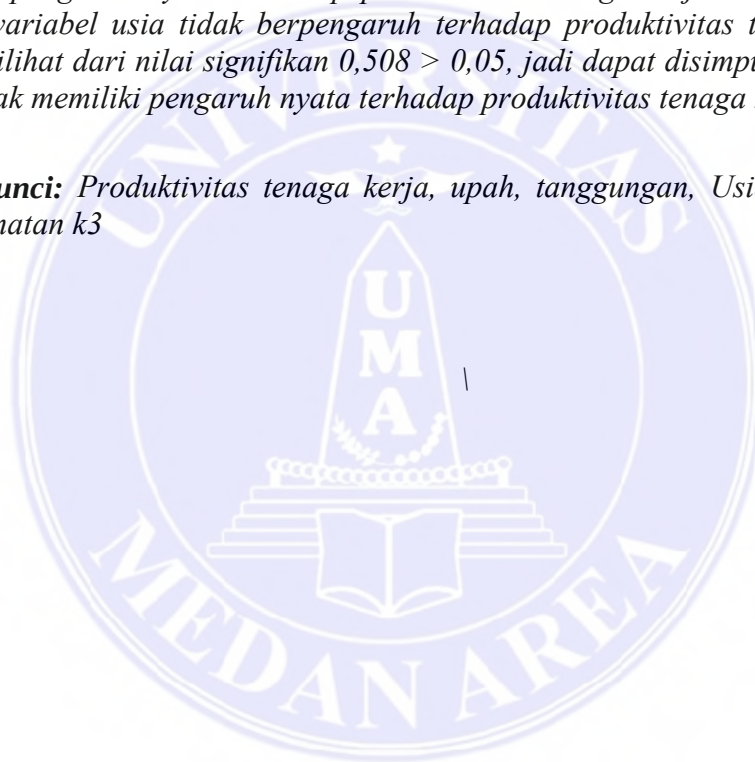


Rhutnalia sirait

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah upah, tanggungan, lingkungan, usia pemanen, keselamatan kerja, mempengaruhi produktivitas tenaga kerja pemanen kelapa sawit Di Kebun Meranti Paham. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode sampling non- Probability, sehingga sampel yang digunakan dengan kriteria afdeling yang menghasilkan produksi tertinggi dengan ketetapan karyawan tetap, dengan jumlah populasi 18 orang. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis linear berganda. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa tingkat upah berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja dengan nilai signifikan 0,004, variabel tanggungan memiliki pengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja dengan nilai signifikan 0,007, variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja dengan nilai signifikan 0,00, variabel keselamatan kerja memiliki pengaruh nyata terhadap produktivitas tenaga kerja dengan nilai signifikan 0,002, variabel usia tidak berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan $0,508 > 0,05$, jadi dapat disimpulkan bahwa variabel usia tidak memiliki pengaruh nyata terhadap produktivitas tenaga kerja.

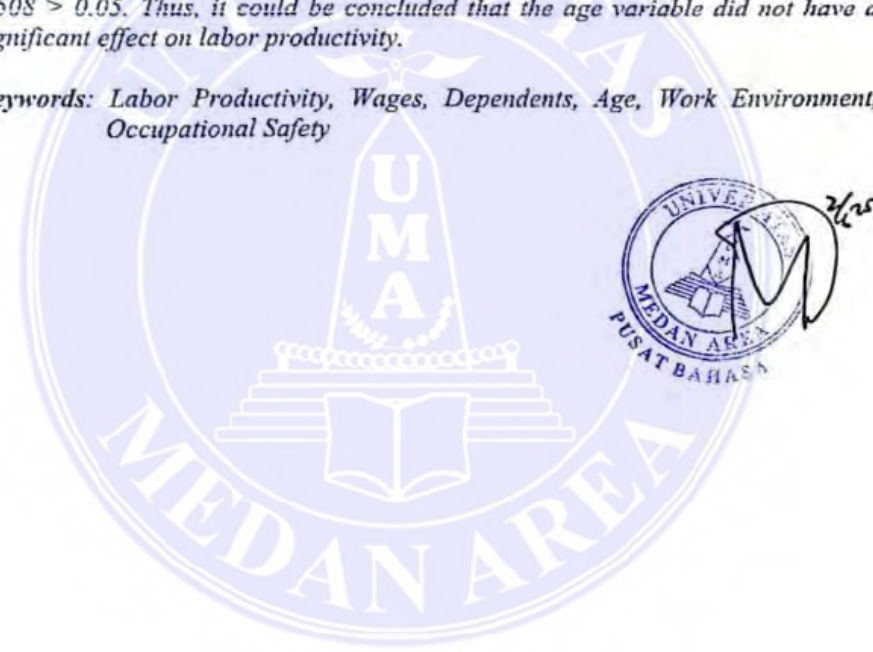
Kata Kunci: Produktivitas tenaga kerja, upah, tanggungan, Usia, Lingkungan kerja, Keselamatan k3



ABSTRACT

This research aimed to determine whether wages, dependents, environment, age of harvesters, and work safety affected the labor productivity of oil palm harvesters at Meranti Paham Plantation. The sample was taken using a non-probability sampling method, with the sample selected based on the criteria of the afdeling with the highest production and permanent employees, with a total population of 18 people. The analytical technique used in this research was multiple linear regression analysis. Based on the research results, it was found that the wage level had an effect on labor productivity with a significance value of 0.004. The dependents variable had an effect on labor productivity with a significance value of 0.007. The work environment variable had an effect on labor productivity with a significance value of 0.00. The work safety variable had a significant effect on labor productivity with a significance value of 0.002. The age variable did not affect labor productivity, as seen from the significance value of $0.508 > 0.05$. Thus, it could be concluded that the age variable did not have a significant effect on labor productivity.

Keywords: Labor Productivity, Wages, Dependents, Age, Work Environment, Occupational Safety



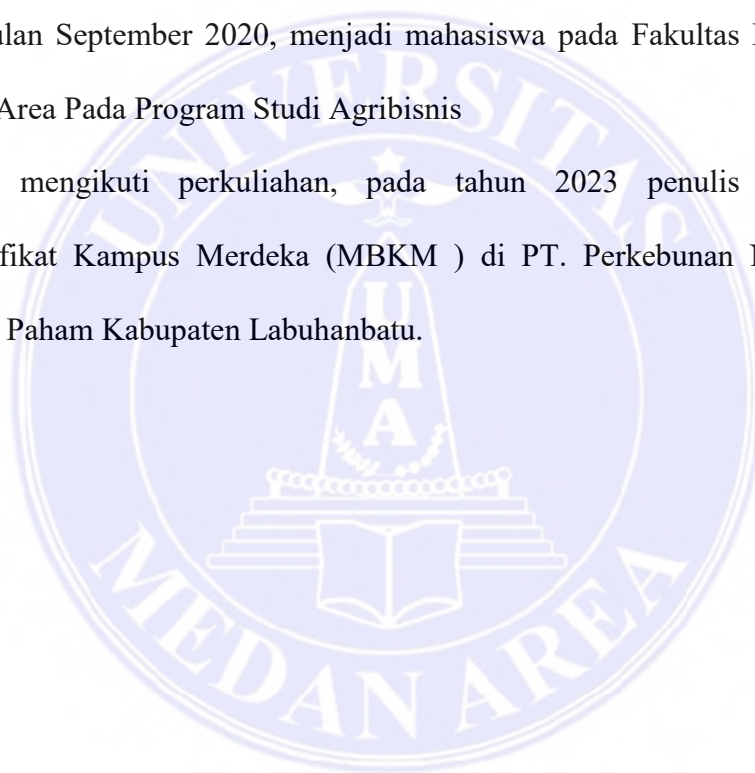
RIWAYAT HIDUP

Rhutnalia Sirait dilahirkan pada tanggal 01 Agustus 1999 di Sei netek, Provinsi Sumatera Utara. Anak kedua dari 7 bersaudara dari pasangan Mangasi Sirait dan Nuriyasi Gultom.

Pendidikan Sekolah Dasar di SDN 116245 Pulau Intan dan Sekolah Menengah Pertama (SMP SW) Swasta Bulugok, selanjutnya pendidikan di Sekolah Menengah Atas (SMA SW) St Yoseph Aekkanopan.

Pada bulan September 2020, menjadi mahasiswa pada Fakultas Pertanian Universitas Medan Area Pada Program Studi Agribisnis

Selama mengikuti perkuliahan, pada tahun 2023 penulis mengikuti Magang Bersertifikat Kampus Merdeka (MBKM) di PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Meranti Paham Kabupaten Labuhanbatu.



KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan berkat kehadiran Tuhan yang Maha Esa, karena rahmat dan berkat - Nya penulis dapat menyelesaikan proposal ini dengan judul **“ANALISIS FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PEMANEN KELAPA SAWIT (Di PT. Perkebunan Nusantara IV Meranti Paham, Kecamatan Panai Hulu, Kabupaten Labuhanbatu Sumatera Utara)“**

Dalam penyusunan Skripsi ini, penulis banyak dibantu oleh beberapa pihak. Oleh karena pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terimakasih kepada:

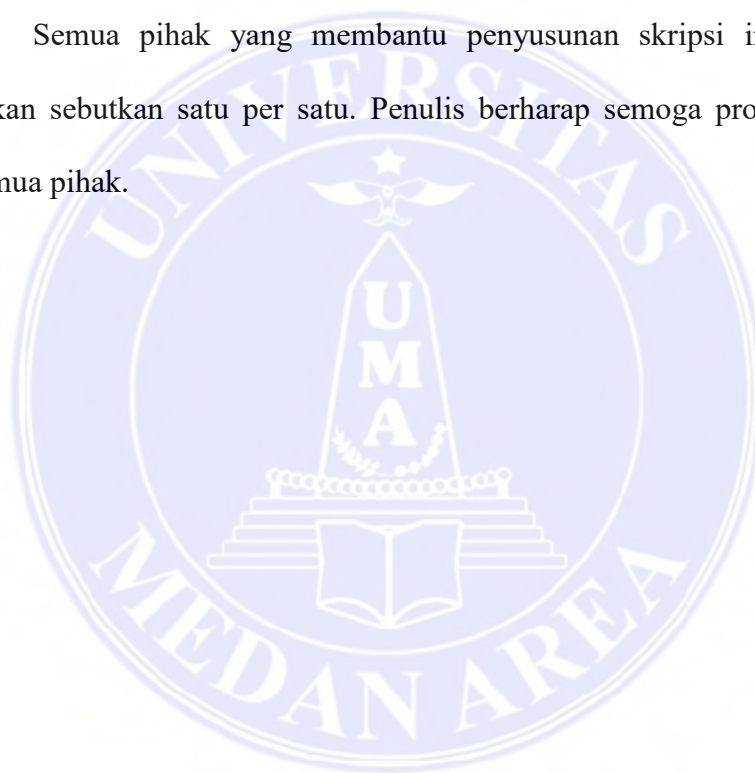
1. Bapak Dr. Siswa Panjang Hernosa, SP, M.Si Selaku Dekan fakultas Pertanian Universitas Medan Area Sumatera Utara.
2. Ibu Marizah Nurcahyani, S.ST, M.Sc. Selaku Ketua Prodi Agribisnis dan Sekretaris Prodi Ibu Sri Ariani Safitri, SP,Msi.
3. Bapak Dr. Siswa Panjang Hernosa, SP, M.Si Selaku dosen pembimbing skripsi
4. Bapak dan Ibu serta staf pegawai Program Studi Agribisnis yang telah banyak memberikan pengetahuan selama masa pendidikan di fakultas pertanian Universitas Medan Area.
5. Kepada kedua orang tua saya yang sangat bangga punya putri seperti saya, terimakasih sudah menjadi tiang fondasi terkuat dalam hidup saya, sehingga penulis mampu menyelesaikan proposal penelitian ini.
6. Kepada Abang, Adik serta saudara sedarah yang sudah memberikan dukungan secara finansial maupun doa .

7. Kepada teman-teman seangkatan 2020 fakultas pertanian terkhusus Prodi Agribisnis Universitas Medan Area sudah mau membantu selama masa perkuliahan terutama dalam masa skripsian
8. Kepada Melani Lumbangaol teman SMA sampai Kuliah terimakasih sudah menjadi tempat berbagi cerita selama masa belajarku.
9. Kepada Santa Monika, Giani, dan rekan-rekan kerjaku terimakasih sudah menjadi ada disetiap pekerjaanku.

Semua pihak yang membantu penyusunan skripsi ini yang tidak dapat penuliskan sebutkan satu per satu. Penulis berharap semoga proposal ini bermanfaat bagi semua pihak.

Penulis

Rhutnalia Sirait



DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTARAK.....	vi
ABSTRACT.....	vii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
I . PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	11
1.3 Tujuan Penelitian	12
1.4 Hipotesis	13
1.5 Manfaat Penelitian	13
1.6 Kerangka Pemikiran	13
II . TINJAUAN PUSTAKA	16
2.1 Perkebunan Kelapa Sawit	16
2.2 Tenaga Kerja	17
2.3 Produktivitas	18
2.3.1 Pengukuran Produktivitas	20
2.3.2 Indikator Produktivitas.....	22
2.4 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja.....	23
2.4.1 Upah	24
2.4.2 Tanggungan	25
2.4.3 Lingkungan	25
2.4.4 Usia	26
2.4.5 Keselamatan Kerja	28

2.5 Penelitian Terdahulu	28
III. METODE PENELITIAN.....	32
3.1 Lokasi dan Tempat Penelitian	32
3.2 Populasi dan Sampel	33
3.3 Metode Pengumpulan Data	35
3.4 Metode Analisis Data	36
3.4.1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	36
3.4.2 Uji Validitas	36
3.4.3 Uji Reliabilitas	37
3.5 Uji Regresi Berganda	37
3.6 Uji Hipotesis	38
3.6.1 Uji Simultan (Uji F-Hitung)	38
3.6.2 Uji T	49
3.6.3 Koefisien Determinasi (R^2)	40
3.7 Definisi Operasional Variabel	40
3.8 <i>Timeline</i> penelitian.....	43
IV. GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN.....	44
4.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	44
4.2 Topografi Dan Jenis Tanah.....	45
4.3 Bangunan Perusahaan Dan Sosial Lainnya.....	46
4.4 Struktur organisasi kebun meranti paham	48
4.5 Identitas Responden	54
4.5.1 Usia Pemanen	54
4.5.2 Masa Kerja	55
4.5.3 Jumlah Tanggungan Keluarga Pemanen.....	56
4.5.4 pendidikan responden.....	58
4.5.5 Jenis Kelamin Responden.....	59

V. HASIL DAN PEMBAHASAN	60
5.1 Uji Instrumen Penelitian Validitas dan Reliabilitas.....	60
5.1.1 Uji Validitas	60
5.2. Uji Reliabilitas.....	63
5.3 Uji Asumsi Klasik.....	64
5.3.1 Uji Normalitas.....,	66
5.3.2 Uji Multikolineritas	65
5.3.3 Uji Heteroskedastisitas.....	67
5.4 Analisis Regresi Linear Berganda.....	68
5.4.1 Uji F (Simultan).....	69
5.4.2 Uji t (Parsial)	74
5.5 Koefisien Determinasi (R ²)	75
VI. SARAN DAN KESIMPULAN.....	76
6.1 Kesimpulan	76
6.2 Saran	78
DAFTAR PUSTAKA	79
LAMPIRAN.....	83

DAFTAR TABEL

No.	Keterangan	Halaman
Tabel 1.1	Luas Areal Dan Produksi Kelapa Sawit Di Indonesia.....	2
Tabel 1.2	Luas Areal Dan Produktivitas Kelapa Sawit Di Indonesia.....	3
Tabel 1.3	Luas Areal Produksi Kelapa Sawit Di Indonesia.....	3
Tabel 1.4	Jumlah Produktivitas Kelapa Sawit Di Provinsi.....	4
Tabel 1.5	Jumlah Produksi Kelapa Sawit Menurut Provinsi	4
Tabel 1.6	Luas Areal Dan Produksi Kelapa Sawit Di Kabupaten	5
Tabel 3.1	Jumlah Karyawan Pemanen Kelapa Sawit PTPN IV Meranti Paham.....	33
Tabel 3.2	Jumlah Data Produksi Dan Produktivitas Kelapa Sawit Kebun Meranti paham	34
Tabel 3.3	Timeline Penelitian.....	43
Tabel 4.1	Distribusi Frekuensi Pemanen Kelapa Sawit Berdasarkan Usia Di Daerah Penelitian	55
Tabel 4.2	Komposisi Masa Kerja Pemanen.....	56
Tabel 4.3	Distribusi Jumlah Tanggungan Keluarga Pemanen.....	57
Tabel 4.4	Distribusi Pendidikan Responden.....	58
Tabel 4.5	Distribusi Jenis Kelamin Responden.....	59
Tabel 5.1	Hasil Uji Validitas Variabel Upah.....	60
Tabel 5.2	Hasil Uji Validitas Variabel Tanggungan.....	60
Tabel 5.3	Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan.....	61
Tabel 5.4	Hasil Uji Validitas Variabel Usia Pemanen.....	61
Tabel 5.5	Hasil Uji Validitas Variabel Keselamatan K3.....	62
Tabel 5.6	Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Karyawan.....	62
Tabel 5.7	Hasil Uji Reliabilitas	63
Tabel 5.8	<i>Kolmogrov-smirnov</i>	64
Tabel 5.9	Uji Multikolineritas	66

Tabel 5.10 Uji Heteroskedastisitas.....	67
Tabel 5.11 Regresi Linear Berganda.....	69
Tabel 5.12 Uji F (Simultan).....	70
Tabel 5.13 Uji t (Parsial).....	70
Tabel 5.14 Koefisien Determinasi (R ²).....	75



DAFTAR GAMBAR

No.	Keterangan	Halaman
Gambar 1.1	Kerangka Pemikiran	15
Gambar 4.1	Struktur Organisasi Kebun Meranti Paham.....	48
Gambar 5.1.	<i>p-p plot of regression standardized residual</i>	65
Gambar 5.2	<i>Scatter Plot</i>	68



DAFTAR LAMPIRAN

No	Keterangan	Halaman
Lampiran 1.	Kuesioner	83
Lampiran 2.	Karakteristik responden.....	88
Lampiran 3.	Tabulasi jawaban Responden	89
Lampiran 4.	Hasil Uji Validitas.....	92
Lampiran 5	Hasil Uji Realibilitas.....	95
Lampiran 6.	Tabel Hasil Uji Normalitas	96
Lampiran Hasil 7.	Multikolinearitas.....	97
Lampiran 8.	Hasil Heterodeksitas	97
Lampiran 9.	Tabel Hasil Regresi Linear Berganda Dengan SPSS.....	98
Lampiran 10.	Hasil Tabel Determinasi.....	99
Lampiran 11.	Dokumentasi Penelitian.....	100
Lampiran 12.	Surat Pengantar Riset.....	102
Lampiran 13.	Surat Balasan Riset.....	103

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 (Fauzi, 2012).

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

Peningkatan kualitas pengelolaan perkebunan berperan penting dalam perluasan areal dan areal optimalisasi pemanfaatan hasil kelapa sawit di Indonesia. Menurut Afifah (2016) sumber daya manusia berketerampilan khusus sangat diperlukan perusahaan dalam peningkatan kualitas pengelolaan perkebunan. Harapannya bukan hanya akan diperoleh hasil yang terbaik, tetapi juga terikat dengan upaya mewujudkan keberlanjutan (*sustainability*).

Produktivitas tenaga kerja merupakan suatu tingkat kemampuan tenaga kerja dalam menghasilkan suatu produk atau jasa yang memperlihatkan keterkaitan antara hasil dengan waktu yang di butuhkan untuk menghasilkan suatu produk dari tenaga kerja. Saat ini Indonesia memenuhi 40% kebutuhan konsumsi dunia terhadap kelapa sawit hal ini menjadikan kelapa sawit sebagai komoditi perkebunan yang sangat menunjang bagi perekonomian indonesia dan penyumbang devisa .

Luas areal perkebunan kelapa sawit di Tanah Air selama 2018-2022 mengalami penurunan. Pada tahun 2018 Badan Pusat Statistik menunjukkan mulai dari pusat sampai ke daerah perkebunan kelapa milik negara terus mengalami penurunan luas area, Sedangkan produksi (ton) pada tahun 2018-2022 mengalami kenaikan. Seperti tabel dibawah ini menjelaskan perkembangan luas area dan jumlah produksi perkebunan kelapa sawit milik negara dalam 5 tahun terakhir.

Tabel 1. 1 Luas Areal Dan Produksi Kelapa Sawit Di Indonesia

Tahun	Luas areal (Ha)	Jumlah Total	Produksi (Ton)	Jumlah Total
2018	614.756	14.325.350	429.427	42.883.631
2019	617.501	13.919.938	426.873	47.120.247
2020	565.241	14.586.597	426.122	45.741.845
2021	573.474	14.663.416	479.580	46.854.457
2022	598.781	15.380.981	490.8877	48.235.405

Sumber : Data BPS perkebunan, 2018

Pada tabel 1 menjelaskan perkembangan luas area perkebunan kelapa sawit milik negara mengalami fluktuasi atau mengalami perubahan setiap tahunnya. Luas tanaman perkebun kelapa sawit milik negara pada tahun 2018 sebesar 14.325.350 Ha dan pada tahun 2022 sebesar 15.380.981. Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa perkebunan kelapa sawit milik negara adalah komoditas terbesar dalam sektor perkebunan, dengan besarnya luasan area perkebunan kelapa sawit milik negara ini seharusnya dapat meningkatkan pendapatan para karyawan pemanen kelapa sawit di indonesia.

Tabel 1.2 Luas Areal Dan Produktivitas Kelapa Sawit Di Indonesia

Tahun	Luas hektare (Ha)	Produktivitas
2018	11.377.934	52.03
2019	10.677.887	51.14
2020	10.657.274	51.28
2021	10.411.801	52.26
2022	10.452.672	52.38

Sumber : Data BPS perkebunan, 2018

Berdasarkan tabel 1. 2 di tujuan bahwa luas hektare kelapa sawit diindonesia setiap tahunnya mengalami penurunan. Sedangkan produktivitasnya mengalam kenaikan setiap tahunnya. Luas hektare pada tahun 2018 berjumlah 11.377.934 Ha, dengan produktivitas 52.03 dan pada tahun 2022 luas hektare 10.452.672 dengan jumlah produktivitasnya 52.38.

Tabel 1. 3 Luas Areal Produksi Kelapa Sawit Di Indonesia

provinsi	Luas Tanaman (Ha) Kelapa Sawit Perkebunan Besar Negara Menurut Provinsi				
	2018	2019	2020	2021	2022
Aceh	37.651	26.857	27.936	28.954	29.832
Sumatera Utara	278.801	264.496	266.256	266.713	277.483
Riau	58.590	63.413	66.807	69.844	71.927
Jambi	18.421	18.622	19.494	19.494	20.054
Sumatera Selatan	31.618	35.281	32.973	46.236	48.077
Bengkulu	829	829	830	830	830
Lampung	11.393	10.255	8.847	7.601	7.601
Sumatera Barat	8.388	8.388	8.388	8.388	8.388

Sumber : Data BPS perkebunan, 2018

Pada tabel 1.3 ditunjukan bahwa luas perkebunan kelapa sawit di sumatera utara berdasarkan Data Pusat Statistik (BPS) mengalami perubahan setiap tahunnya. Luas tanaman kebun kelapa sawit di Sumatera Utara pada tahun 2018 sebesar 278.801 hektare (Ha) pada tabel 1.3 menunjukan bahwa provinsi Bengkulu memiliki luas perkebunan kelapa sawit terendah.

Tabel 1.4 Jumlah Produktivitas Kelapa Sawit di Provinsi

Provinsi	Jumlah Produktivitas Kelapa Sawit Perkebunan Besar Negara menurut Provinsi				
	2018	2019	2020	2021	2022
Aceh	56.49	55.30	55.28	55.03	55.55
Sumatera Utara	51.65	50.32	52.51	52.00	50.76
Riau	37.28	36.56	37.64	40.98	41.83
Jambi	44.44	44.57	45.58	46.29	45.88
Sumatera Selatan	51.48	48.27	49.75	51.44	54.06
Bengkulu	43.83	46.03	45.66	48.67	49.27
Lampung	48.61	46.63	48.62	50.77	51.87
Sumatera Barat	47.37	47.57	46.92	48.36	50.52

Sumber : Data BPS perkebunan, 2018

Berdasarkan tabel 1.4 jumlah produktivitas kelapa sawit di Sumatera Utara mengalami naik turun setiap tahunnya pada tahun 2020 jumlah produktivitas 52.51 dan pada tahun 2022 jumlah produktivitasnya mengalami penurunan sebesar 50.76 akan tetapi pada provinsi Bengkulu mengalami kenaikan setiap tahunnya .

Tabel 1.5 Jumlah Produksi Kelapa Sawit Menurut Provinsi

Provinsi	Jumlah Produksi Kelapa Sawit Perkebunan Besar Negara menurut Provinsi				
	2018	2019	2020	2021	2022
Aceh	110.573	118.793	82.124	89.483	91.591
Sumatera Uta	1.237.231	1.329.205	1.492.043	1.499.757	1.535.086
Riau	284.513	305.663	359.212	386.689	395.798
Jambi	90.515	97.244	94.710	100.522	102.890
Sumatera Selat	87.954	94.492	84.388	106.423	108.930
Bengkulu	1.683	1.808	1.292	1.995	2.042
Lampung	41.459	44.541	22.600	24.936	25.523
Sumatera Barat	38.947	41.842	36.945	39.485	40.415

Sumber : Data BPS Perkebunan, 2018

Berdasarkan tabel 1.5 menunjukkan bahwa jumlah produksi di provinsi Sumatera Utara perkebunan kelapa sawit milik negara mengalami fluktuasi dimana produksi kelapa sawit pada tahun 2020 jumlah produksi mencapai 1.423.579 ton sedangkan pada tahun 2022 mengalami penurunan yang tidak terlalu signifikan dengan jumlah sebesar 1.314.901 ton.

Tabel 1. 6 Luas Areal Dan Produksi Kelapa Sawit Di Kabupaten

No	Kabupaten	Tahun	Hektare(Ha)	Produksi(Ton)	Produktivitas
1	Meranti paham	2018	3.813	74.438	19.52
		2019	3.733	74.847	20.05
		2020	3.955	78.717	19.90
		2021	3.846	85.203	22.15
		2022	3.540	87.792	24.80
2	Brangir	2018	4.222	106.647	25.26
		2019	4.222	105.550	25.00
		2020	4.222	114.542	27.13
		2021	4.222	116.738	27.65
		2022	4.222	116.442	27.58
3	Pulu raja	2018	232	4.691	20.21
		2019	-	-	-
		2020	265	6.361	24.00
		2021	171	1.881	11.03
		2022	-	-	-
4	Ajamu	2018	3342	39.617	11.85
		2019	3342	41.610	12.45
		2020	3342	56.108	16.78
		2021	3342	63.629	19.03
		2022	3342	57.547	17.21

Sumber : Data Kantor Unit Meranti paham, 2018

Berdasarkan tabel 1.6 diatas menunjukkan bahwa perkembangan perkebunan kelapa sawit dari tahun 2018-2022 mengalami fluktuasi, luas total areal tahun 2022 mencapai 18.887 hektare (Ha). Sedangkan jumlah produksi pada tahun 2018-2022 mengalami peningkatan setiap tahunnya dengan jumlah produksi pada tahun 2022 400.997 ton.

Dapat dilihat bahwa salah satu perekonomian mayoritas masyarakat adalah dibagian sektor perkebunan kelapa sawit. Disamping itu kebun meranti paham sangat banyak menyerap tenaga kerja pemanen kelapa sawit, yang dimana letak perusahaan ini berlokasi di daerah permukiman perkebunan kelapa sawit, sehingga sumberdaya

manusia yang dapat digunakan oleh perusahaan dan menjadikan sebagai sumber pendapatan bagi mereka yang bekerja di PTPN IV Kebun Meranti Paham.

PTPN IV Kebun Meranti Paham memiliki luas areal lahan 3.540 ha dengan jumlah produksi 87.792 ton/tahun. Kebun meranti paham menggunakan semua lahannya untuk ditanamin kelapa sawit yang memiliki jumlah tenaga kerja pemanen kelapa sawit sebanyak 160 orang .

Yang dimana 160 orang terdiri dari karyawan tetap dan PKWT (perjanjian kerja waktu tertentu) dengan memiliki basis kerja yang sama yaitu 450 kg dan 550 kg.

Dengan sistem gaji pokok yang sama akan tetapi menjadi perbedaan di bagian premi semakin banyak premi maka semakin banyak gaji yang diterima.

Dalam mencapai tujuan pengusaha /organisasi, pemanen bukan hanya sebagai subjek (pelaku) pemanen juga dapat menjadi perencana, pelaksana dan juga pengendali yang selalu berperan aktif dalam pencapaian tujuan pengusaha, serta mempunyai perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikapnya terhadap pekerjaan. Pada akhirnya pemanen tersebut mampu meningkatkan kinerja dalam pencapaian tujuan perusahaan. Prestasi kerja sangat erat hubungannya dengan produktivitas kerja para pemanen. Oleh karena itu penilaian prestasi kerja secara rutin dilakukan agar diketahui peranan yang aktif para pemanen dalam mendukung tercapainya tujuan pengusaha (Soeprihanto,2001).

Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, ada yang berhubungan dengan tenaga kerja dan ada yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan .

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan peneliti dengan salah satu tenaga kerja pemanen kelapa sawit Kebun Meranti Paham memiliki luas lahan yang cukup luas, akan tetapi hasil produksi yang dihasilkan tidak memuaskan atau hasil

produksi yang di peroleh masih rendah sehingga berdampak pada produktivitas tenaga kerja karyawan pemanen kelapa sawit. Tingginya produktivitas tenaga kerja kelapa sawit maka akan meningkatkan jumlah produksi.

Menurut (Maulidar, 2012) manajemen merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, manajemen adalah sistem yang berkaitan dengan sistem yang diterapkan oleh pimpinan untuk mengelola atau memimpin serta mengendalikan staf bawahannya. Dengan kata lain gaya kepemimpinan dalam pengelolaan suatu organisasi operasional mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Kepemimpinan merupakan tindakan yang dilakukan untuk mengkoordinasikan dan memberikan arahan kepada individu atau pun kelompok yang tergabung dalam suatu wadah untuk mencapai sebuah tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Lingkungan juga dapat membantu meningkatkan produktivitas karyawan secara umum, disamping itu Kebun Meranti Paham juga menyediakan fasilitas untuk pekerja pemanen kelapa sawit telah disediakan oleh perusahaan. Mulai dari penyediaan rumah, APD kerja (alat perlindungan diri) seperti egrek/dodos, sarung tangan, kacamata, sepatu boots, sarana pendidikan, olahraga, dan ruang ibadah. lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di lingkungan pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi mempunyai peranan penting untuk kelancaran proses produksi karena lingkungan kerja yang baik tidak hanya dapat memuaskan karyawan dalam melaksanakan tugas, tetapi juga berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Pengupahan sangat erat hubungannya dengan produktivitas, ketika bekerja secara produktif sehingga memberikan sangat banyak kontribusi pada perusahaan serta menghasilkan keuntungan yang besar maka sudah layak di berikan penghargaan oleh

perusahaan. Sistem Pengupahan di kebun Meranti Paham dengan gaji pokok yang sudah ditentukan oleh perusahaan yang menjadi perbedaan adalah premi pada setiap tenaga kerja, semakin banyak premi yang didapatkan maka semakin banyak pula upah yang dihasilkan. Sistem pembagian upah di kebun meranti paham tepat waktu, biasanya tanggal gajian sudah di tentukan oleh perusahaan tersebut sehingga pemanen tidak ada keterlambatan dalam penerimaan gaji karyawan.

Jumlah tanggungan anggota keluarga sangat menentukan jumlah kebutuhan keluarga. Semakin banyak anggota keluarga berarti semakin banyak pula jumlah kebutuhan keluarga yang harus dipenuhi. Begitu pula sebaliknya, semakin sedikit anggota keluarga berarti semakin sedikit pula kebutuhan yang harus dipenuhi keluarga. Jumlah tanggungan keluarga adalah orang yang hidupnya ditanggung oleh kepala keluarga yang tinggal dalam satu rumah tangga, termasuk kepala rumah tangga itu sendiri. Karena semakin banyak jumlah tanggungan keluarga, maka kebutuhan keluarga dapat semakin tidak terpenuhi (Priyono dan Yasin, 2016). Jumlah tanggungan bisa menjadi alasan seseorang untuk bisa bekerja, misal saja seorang pekerja yang memiliki tanggungan akan lebih semangat karena dia sadar bahwa bukan hanya dia yang akan menikmati hasilnya tapi ada orang lain yang menunggu jerih payahnya dan menjadi tanggung jawabnya (Taftazani dan Purwanto, 2018). Jumlah tanggungan anak yang ditanggung oleh perusahaan kebun meranti paham maksimal 3 orang yang termasuk 1 istri dan 2 anak, yang dimana yang ditanggung adalah Kesehatan, serta Pendidikan.

PKWT adalah perjanjian bersyarat, yakni (antara lain) dipersyaratkan bahwa harus dibuat tertulis dan dibuat dalam bahasa Indonesia, dengan ancaman bahwa apabila tidak dibuat secara tertulis dan tidak dibuat dengan bahasa Indonesia, maka dinyatakan

(dianggap) sebagai PKWTT (Pasal 57 ayat (2) UU Ketenagakerjaan). PKWT tidak dapat (tidak boleh) dipersyaratkan adanya masa percobaan (probation), dan apabila dalam perjanjiannya terdapat/diadakan (klausul) masa percobaan dalam PKWT tersebut, maka klausul tersebut dianggap sebagai tidak pernah ada (batal demi hukum).

Dengan demikian apabila dilakukan pengakhiran hubungan kerja (pada PKWT) karena alasan masa percobaan, maka pengusaha dianggap memutuskan hubungan kerja sebelum berakhirnya perjanjian kerja. Dan oleh karena pengusaha dapat dikenakan sanksi untuk membayar ganti kerugian kepada pekerja/buruh sebesar upah pekerja/buruh sampai batass waktu berakhirnya jangka waktu perjajian kerja. PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap (Pasal 59 ayat (2) UU Ketenagakerjaan), tetapi PKWT hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu (Pasal 59 ayat (1) UU Ketenagakerjaan) yakni :

- (1). pekerjaan (paket) yang sekali selesai atau pekerjaan yang bersifat sementara.
- (2). pekerjaan yang (waktu) penyelesaiannya diperkirakan dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 tahun khususnya untuk PKWT berdasarkan selesainya (paket) pekerjaan tertentu.
- (3). Pekerjaan yang bersifat musiman, atau
- (4). Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan (yang masih dalam masa percobaan atau penjajakan).

PKWT yang didasarkan pada paket pekerjaan yang sekali selesai atau pekerjaan yang bersifat sementara serta pekerjaan yang (waktu) penyelesaiannya diperkirakan

dalam waktu yang tidak terlalu lama, adalah PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu. Dalam PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu tersebut, dibuat hanya untuk paling lama 3 tahun, dan dalam perjanjiannya harus dicantumkan batasan (paket) pekerjaan dimaksud sampai sejauh mana dinyatakan selesai. Apabila pekerjaan tertentu yang diperjanjikan tersebut, dapat diselesaikan lebih awal dari yang diperjanjikan, maka PKWT berakhir atau putus demi hukum. Dengan kata lain, perjanjian berakhir dengan sendirinya pada saat selesainya pekerjaan.

Usia produktif dimana setiap individu sudah mampu memberikan hubungan antara usia dengan kinerja menjadi isu penting yang semakin banyak dibicarakan dalam dekade yang akan datang. Usia dari tenaga kerja adalah usia produktif bagi setiap individu. Usia bagi tenaga kerja berada diantara 20 hingga 40 tahun, usia ini dianggap sangat produktif bagi tenaga kerja karena apabila usia dibawah 20 tahun rata-rata individu masih belum memiliki kematangan skill yang cukup selain itu juga masih dalam proses pendidikan. Sedangkan pada usia diatas 40 tahun mulai terjadi penurunan kemampuan fisik bagi individu (Priyono dan Yasin, 2016).

Ada tiga alasan yang mendasari pernyataan itu, yakni pertama adanya kepercayaan bahwa kinerja menurun dengan bertambahnya usia. Kedua, adanya realitas bahwa pekerja berumur tua semakin banyak. Ketiga, peraturan di suatu negara untuk berbagai maksud dan tujuan, umumnya mengatur batas usia pensiun. Usia bagi tenaga kerja di PT. Perkebunan Nusantara IV Meranti Paham ini berada diantara usia 25 tahun hingga 50 tahun, usia ini dianggap memiliki standar kinerja yang produktif bagi tenaga kerja. Karena apabila usia dibawah 25 tahun rata-rata individu masih belum memiliki kematangan skill yang cukup selain itu juga masih dalam proses pendidikan. Sedangkan pada usia diatas 36 hingga 50 tahun dianggap lebih memiliki banyak

pengalaman kerja dan dapat dikatakan masa kerja yang dimiliki cukup sehingga menghasilkan kinerja yang baik bagi perusahaan.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka penulis melakukan penelitian tentang **Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Pemanen Kelapa Sawit Di PT. Perkebunan Nusantara IV, Meranti Paham Kecamatan Panai Hulu, Kabupaten Labuhan Batu**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka rumusan masalah penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah Upah tenaga kerja berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja pada pemanen kelapa sawit di PT. Perkebunan Nusantara IV Meranti Paham, Kec. Panai Hulu, Kab. Labuhanbatu, Sumatera Utara.
2. Apakah Tanggungan keluarga tenaga kerja berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja pada pemanen kelapa sawit di PT. Perkebunan Nusantara IV Meranti Paham, Kec. Panai Hulu, Kab. Labuhanbatu, Sumatera Utara.
3. Apakah Lingkungan tenaga kerja berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja pada pemanen kelapa sawit di PT. Perkebunan Nusantara IV Meranti Paham , Kec. Panai Hulu, Kab. Labuhanbatu, Sumatera Utara.
4. Apakah Usia tenaga kerja berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja pada pemanen kelapa sawit di PT. Perkebunan Nusantara IV Meranti Paham, Kec. Panai Hulu, Kab. Labuhanbatu, Sumatera Utara.
5. Apakah keselamatan k3 tenaga kerja berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja pada pemanen kelapa sawit di PT. Perkebunan Nusantara IV Meranti Paham, Kec. Panai Hulu, Kab. Labuhanbatu, Sumatera Utara.

1.3 Tujuan Penelitian

Sejalan dengan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini bertujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh upah terhadap produktivitas tenaga kerja pada pemanen kelapa sawit di PT. Perkebunan Nusantara IV Meranti Paham, Kec. Panai Hulu, Kab. Labuhanbatu, Sumatera Utara.
2. Untuk mengetahui pengaruh tanggungan keluarga terhadap produktivitas tenaga kerja pada pemanen kelapa sawit di PT. Perkebunan Nusantara IV Meranti Paham, Kec. Panai Hulu, Kab. Labuhanbatu, Sumatera Utara.
3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan terhadap produktivitas tenaga kerja pada pemanen kelapa sawit di PT. Perkebunan Nusantara IV Meranti Paham, Kec. Panai Hulu, Kab. Labuhanbatu, Sumatera Utara.
4. Untuk mengetahui pengaruh Usia terhadap produktivitas tenaga kerja pada pemanen kelapa sawit di PT. Perkebunan Nusantara IV Meranti Paham, Kec. Panai Hulu, Kab. Labuhanbatu, Sumatera Utara.
5. Untuk mengetahui pengaruh Keselamatan K3 terhadap produktivitas tenaga kerja pada pemanen kelapa sawit di PT. Perkebunan Nusantara IV Meranti Paham, Kec. Panai Hulu, Kab. Labuhanbatu, Sumatera Utara.

5.4 Hipotesis

Dari literatur pustaka di atas, maka dapat dibuat hipotesis untuk penelitian ini sebagai berikut :

1. H_0 = tidak terdapat pengaruh variabel upah, tanggungan, lingkungan , usia pemanen, keselamatan k3, terhadap variabel produktivitas tenaga kerja karyawan pemanen kelapa sawit.
2. H_1 = terdapat pengaruh upah, tanggungan, lingkungan, usia pemanen, keselamatan k3, terhadap variabel produktivitas tenaga kerja karyawan pemanen kelapa sawit.

1.5 Manfaat penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat ataupun kegunaan, antara lain :

1. Sebagai bahan masukan dan informasi bagi pihak kebun dan instansi yang terkait mengenai produktivitas tenaga kerja untuk pemanen tanaman kelapa sawit di lokasi penelitian.
2. Sebagai bahan informasi dan referensi bagi pihak yang membutuhkan dan penelitian-penelitian lain yang berhubungan.

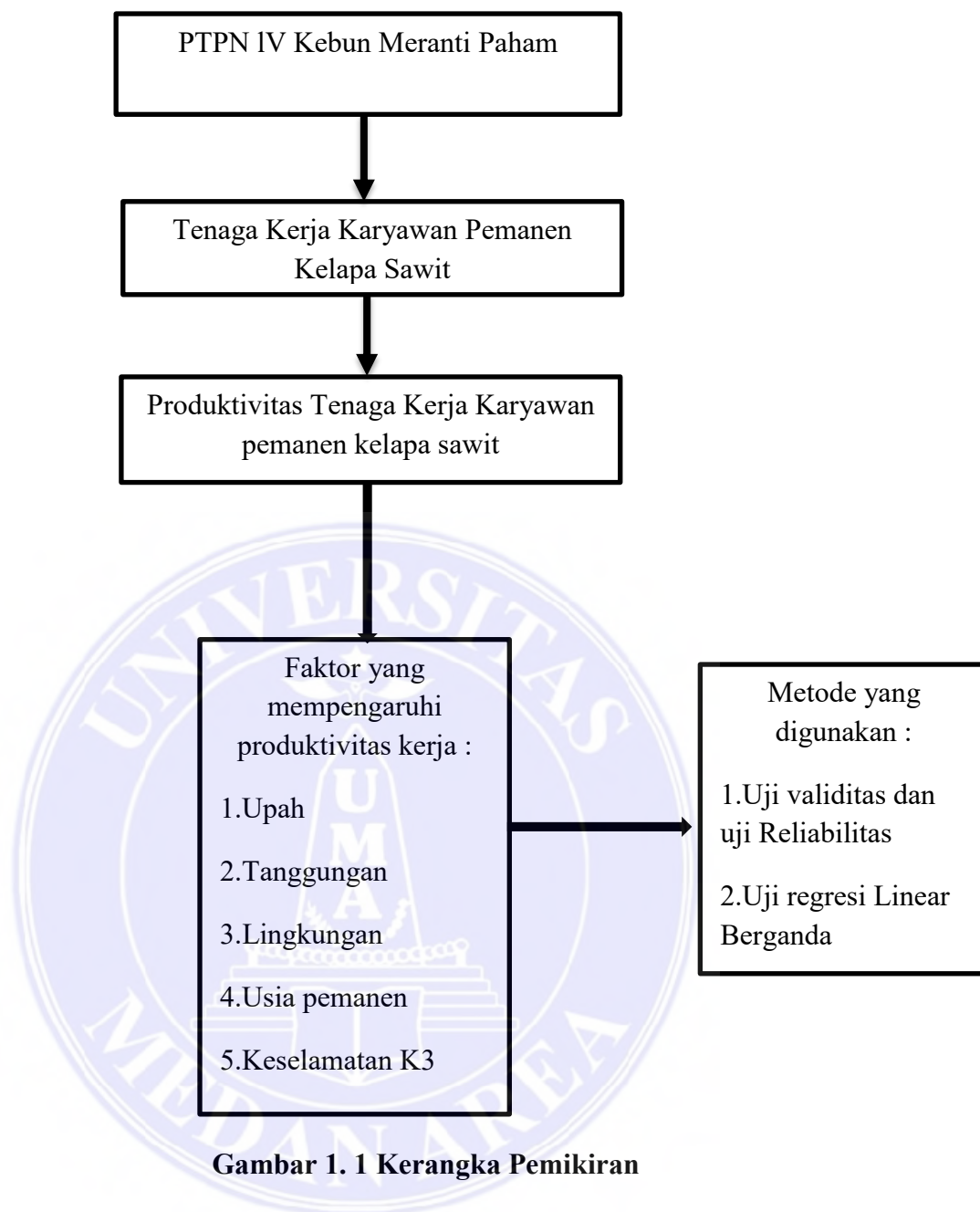
1.6 Kerangka Pemikiran

Aktivitas perkebunan rakyat masih menggunakan tenaga kerja yang banyak penggunaan tenaga kerja yang banyak tersebut, dikarenakan masih minimnya teknologi, sehingga hanya menggunakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada. Anggota keluarga juga menjadi potensi tenaga kerja yang digunakan. Padahal jika petani menggunakan teknik pertanian modern maka produktifitas pertanian meningkat dan pendapatan petani pun meningkat pula (Rutherford et all, 2016).

Manusia merupakan makhluk hidup memiliki perasaan dan tingkah laku, sedangkan faktor – faktor produksi lainnya tidaklah demikian. Oleh sebab itu dalam menetapkan kebijaksanaan tenaga kerjanya, pemilik usaha harus lebih cermat dan jeli dalam memantau sumberdaya manusianya. Dengan memperhatikan uraian yang telah dipaparkan terdahulu, maka pada bagian ini akan diuraikan beberapa hal yang dijadikan penulis sebagai landasan berpikir untuk kedepannya. Landasan yang dimaksud akan lebih mengarahkan penulis untuk menemukan data dan informasi dalam penelitian ini guna memecahkan masalah yang telah dipaparkan sebelumnya. Untuk itu maka penulis menguraikan landasan berpikir dalam gambar yang dijadikan pegangan dalam Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas Kerja.

Gaya kepemimpinan yang baik dapat menghasilkan hasil yang baik bagi perusahaan. (Siagian, 2010) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan yang baik dan tepat adalah pemimpin yang dapat memberikan pengaruh, informasi, pengambilan keputusan, dan dapat memberikan motivasi yang bertujuan untuk meningkatkan organisasi atau karyawan. Husna Purnama (2012) mengatakan dalam penelitiannya bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja, menurut Nitisemito dalam Nuraini (2013) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya. Dengan adanya penelitian terdahulu milik Khomsah Nurul Hidayah (2006) dalam jurnalnya yang mengemukakan bahwa hubungan antara lingkungan kerja dengan produktivitas kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan.



Gambar 1. 1 Kerangka Pemikiran

BAB II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Perkebunan Kelapa Sawit

Perkebunan merupakan usaha pertanian yang menjadi kegiatan ekonomi dengan mengusahakan tanaman peladangan yang banyak dikelola secara individu (Prasetyo 2019). Menurut Firdaus (2012) merupakan kegiatan yang mengusahakan tanaman tertentu pada tanah dan media tumbuh lainnya dalam ekosistem yang sesuai, mengelola 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 adalah lahan yang diusahakan secara intensif untuk menanam tanaman tertentu, baik dalam tujuan komersial maupun subsistem.

Tanaman kelapa sawit (*Elaeis guineensis jacq*) berasal dari wilayah tropis di Afrika barat. Tanaman ini kemudian menyebar ke Asia Tenggara dan Amerika Latin, karena nilainya sebagai penghasil minyak nabati yang sangat produktif. Tanaman kelapa sawit memiliki arti yang sangat penting bagi pembangunan perkebunan nasional. Selain mampu meningkatkan lowongan kerja dan mengarah kepada kesejahteraan masyarakat, kelapa sawit juga merupakan penyumbang devisa bagi negara dan Indonesia merupakan salah satu produsen utama minyak kelapa sawit. Kelapa sawit dapat di klasifikasikan sebagai berikut :

- a. Divisi : *Embryophita Siphonagama*
- b. Kelas : *Angiospermae*
- c. Ordo : *Monocotyledonae*
- d. Famili : *Arecaceae*
- e. Subfamili : *Cocoideae*

f. Genus : *Elaeisis*

g. Species : *Elaeis guineensis jacq*

Kelapa sawit memiliki potensi pasar lebih tinggi dibandingkan tanaman perkebunan lainnya. (Syahza et al.,2020). Dilihat dari sektor lahan ternyata kemajuan dan perkembangan lahan yang dipakai sebagai usaha ataupun milik pribadi rakyat lebih condong lebih luas ke lahan perkebunan kelapa sawit di Indonesia adalah kurang lebih 14 juta Ha dengan komposisi pelaku usahanya adalah BUMN (8%), perkebunan rakyat (45%), dan perkebunan swasta (57%). Luas perkebunan rakyat selalu mengalami peningkatan setiap tahunnya. PT Perkebunan Nusantara IV Medan merupakan Badan Usaha Milik Negara yang bergerak dibagian perkebunan dimana kegiatan usaha perseroan mencakup usaha budidaya dan pengolahan tanaman kelapa sawit. Produk utama perseroan adalah minyak sawit (CPO / *Crude palm Oil*) dan inti sawit (PKO / *Palm Kernel Oil*) (Data statistik Ditjenbun, 2019).

2.2 Tenaga Kerja

Tenaga kerja adalah orang yang dapat melakukan suatu pekerjaan, baik dalam maupun diluar pekerjaan. Dengan demikian adanya tenaga kerja dalam perusahaan dapat mencapai tujuan perusahaan untuk menghasilkan barang atau jasa dengan baik. Untuk mencapai suatu tujuan perusahaan maka di perlukan tenaga kerja yang masih produktif dalam bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah di tetapkan.

Lubis (2020) Tenaga kerja panen merupakan tenaga kerja yang mempunyai keahlian khusus sebagai pemanen. Tenaga panen spesialis diharapkan dapat memanen sesuai kriteria dan memperkecil kehilangan hasil akibat kesalahan

panen. Pada setiap kegiatan dilakukan penghitungan jumlah tenaga kerja untuk luasan yang akan dipanen sesuai dengan norma panen yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Perusahaan sangat membutuhkan karyawan panen yang memiliki produktivitas yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya sebagai pemanen kelapa sawit sehingga perusahaan dapat memperoleh hasil yang baik demi kemajuan perusahaan.

Menurut Idris (2015) tenaga kerja adalah penduduk dalam usia kerja (16-64 tahun) yang memiliki kemampuan untuk mengeluarkan usaha tiap satuan waktu guna menghasilkan barang atau jasa, baik untuk dirinya sendiri maupun orang lain. Pada dasarnya tenaga kerja dibagi menjadi kedalam kelompok atau angkatan kerja dan bukan angkatan kerja, yaitu golongan yang bekerja dan golongan yang menganggur dan mencari pekerjaan.

Menurut badan pusat Statistik Nasional (2009) yang termasuk dalam kelompok angkatan kerja adalah :

1. Angkatan kerja yang digolongkan bekerja.
2. Angkatan kerja yang digolongkan menganggur dan sedang mencari pekerjaan.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang atau penduduk yang sudah pernah melakukan suatu pekerjaan yang dapat menghasilkan barang atau jasa dengan bertujuan untuk memenuhi kebutuhan pokoknya serta memenuhi klasifikasi atau persyaratan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan.

2.3 Produktivitas

Produktivitas Tenaga kerja adalah angkatan kerja digunakan dengan baik dalam suatu produksi untuk mewujudkan hasil yang diinginkan, karena

dibutuhkan tenaga kerja yang profesional atau kompetitif untuk perusahaan agar dapat melakukan aktivitasnya secara maksimal, walaupun peralatan modern telah tersedia. Tenaga kerja diharapkan dapat bekerja lebih produktif dan profesional dengan didorong oleh rasa aman dalam melakukan aktivitasnya. Untuk meningkatkan produktivitas para tenaga kerja, maka diperlukan penghargaan dan pengakuan keberadaan para tenaga kerja tersebut (Maria, 2012).

Peningkatan produktivitas dan efisiensi merupakan hal penting dalam mencapai pertumbuhan utama untuk mencapai kesuksesan yang berkelanjutan. Hal inilah yang memberi dorongan kepada kita untuk selalu berusaha dan mengembangkan diri. Sedangkan konsep sistem memberikan pedoman pemikiran bahwa pencapaian suatu tujuan harus ada kerjasama atau keterpaduan dari unsur-unsur yang relevan sebagai sistem. Sejalan dengan ini, konsep produktivitas adalah suatu perbandingan antara pengeluaran (*output*) dan masukan (*input*) persatuan waktu, Produktivitas dapat dikatakan meningkat apabila (J.Ravianto 1985)

1. Produktivitas (P) naik apabila *Input* (I) turun, (*Output*) tetap
2. Produktivitas (P) naik apabila *Input* (I) turun, (*Output*) naik
3. Produktivitas (P) naik apabila *Input* (I) tetap, (*Output*) naik
4. Produktivitas (P) naik apabila *Input* (I) naik, (*Output*) naik tetapi jumlah kenaikan *Output* lebih besar dari pada kenaikan *Input*
5. Produktivitas (P) naik apabila *Input* (I) turun , (*Output*) turun tetapi jumlah penurunan *input* lebih besar dari pada kenaikan *Input*

Konsep tersebut dapat dipakai untuk menghitung produktivitas disemua sektor kegiatan. Menurut (Putti 1998) Peningkatan produktivitas dapat dicapai

dengan menekan sekecil-kecilnya segala biaya termasuk dalam memanfaatkan sumber daya manusia dan meningkatkan pengeluaran yang sebesar-besarnya. Dengan ini produktivitas merupakan pencerminan dari tingkat efisiensi dan efektivitas kerja secara total. Menurut L, Greenberg dalam Sinungan (2009) Produktivitas sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu bagi totalitas masukan selama periode tersebut.

Produktivitas juga diartikan sebagai perbandingan ukuran harga bagi dan hasil, perbedaan antara kumpulan jumlah pengeluaran dan masukan yang dinyatakan dalam satu-satuan unit umum. Berdasarkan Uraian diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan merupakan peranan penting dalam proses peningkatan produktivitas, produktivitas karyawan mengandung perbandingan hasil yang dicapai karyawan dengan jangka waktu tertentu.

2.3.1 Pengukuran Produktivitas

Untuk mengetahui produktivitas kerja dari setiap karyawan anggota maka perlu dilakukan sebuah pengukuran kerja. Metode pengukuran produk dihubungkan dengan banyaknya produk yang dapat dihasilkan perjam, perhari atau pertahunnya. Pengeluarannya diubah kedalam unit pekerja yang biasanya diartikan sebagai jumlah kerja terpercaya yang bekerja menurut pelaksanaan standar.

Menurut Henry Simamora (2004), faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketetapan waktu :

1. Kuantitas kerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan pertandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan.
2. Kualitas kerja adalah merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.
3. Ketetapan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu sampai menjadi output.

Produktivitas tenaga kerja adalah rasio jumlah output yang dihasilkan terhadap jumlah tenaga kerja yang digunakan untuk memproduksi output tersebut. Secara teknis Produktivitas kerja merupakan rasio antara keluaran (*output*) dan memasukkan (*input*) dan secara matematis dapat ditulis sebagai berikut :

$$P = \frac{O}{I}$$

Dimana :

P : Produktivitas

O : Produksi

I : Hari Bekerja (Bulan)

Input tenaga kerja yang digunakan dapat dinyatakan dalam total biaya tenaga kerja yang dikeluarkan perusahaan, jumlah tenaga kerja (*man - days*), atau total jam tenaga kerja (*man - hours*). Output dapat dikatakan dalam total pendapatan perusahaan, jumlah barang yang dikirim dan lain-lain. Produktivitas tenaga kerja menunjukkan kemampuan mengelola tenaga kerja agar dapat

memberikan hasil (*Output*). Kecendrungan peningkatan produktivitas tenaga kerja dari tahun ke tahun menunjukkan pengelolaan input tenaga kerja telah berjalan dengan baik (Sinungan,2003). Pengukuran produktivitas kerja mempunyai peranan penting untuk mengetahui produktivitas kerja dari para karyawan. Pengukuran produktivitas dapat juga digunakan sebagai pedoman bagi para manajer untuk meningkatkan produktivitas kerja sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan.

2.3.2 Indikator Produktivitas

Produktivitas merupakan suatu hasil dari proses kinerja karyawan yang dapat diketahui secara pasti. Indikator dari produktivitas kerja karyawan menurut Sinungan (2013) 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 tenaga kerja dan jam kerja adalah jumlah jam kerja yang dapat digunakan oleh setiap tenaga kerja.
4. Moral kerja karyawan kerja adalah semangat serta kemauan dari sikap terhadap lingkungan kerjanya.

Menurut Henry Simamora (2004), produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana. Peneliti bisa diartikan sebagai kemampuan keterampilan atau keterampilan

fisik. Dalam peneliti akan mengukur produktivitas kerja karyawan dengan menggunakan indikator ketetapan waktu. Untuk mengukur produktivitas kerja karyawan dapat digambarkan rumusan sebagai berikut :

$$\text{Produktivitas kerja} = \frac{\text{hasil produksi}}{\text{hari bekerja (bulan)}}$$

Keterangan :

Hasil produksi = hasil aktual produksi pada periode tertentu

Hari bekerja = Kuantitas hari kerja yang dilewati tenaga kerja panen

2.4 Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas kerja

Mankiw (2003) menganggap bahwa peningkatan produktivitas tenaga kerja merupakan faktor esensial dalam menciptakan pertumbuhan ekonomi, karena produktivitas tenaga kerja mencerminkan efisiensi dan kemajuan teknologi. Sebagai pencerminan kemajuan teknologi, peningkatan produktivitas tenaga kerja seringkali dianggap bersifat mereduksi kesempatan kerja. Peningkatan penggunaan tenaga kerja akan menurunkan jumlah tingkat pengangguran. Begitu sebaliknya, apabila produktivitas mengalami penurunan maka penggunaan terhadap tenaga kerja juga akan mengalami penurunan.

Salah satu area potensial tertinggi dalam peningkatan produktivitas adalah mengurangi jam kerja yang tidak efektif. Kesempatan utama dalam meningkatkan produktivitas manusia terletak pada kemampuan individu, sikap individu dalam bekerja serta manajemen maupun organisasi kerja.

Peningkatan produktivitas bisa terjadi bila seseorang atau sekelompok orang yang terorganisir melakukan pekerjaan yang identik berulang-ulang, maka dapat diharapkan akan terjadi suatu pengurangan jam per tenaga kerja atau biaya untuk menyelesaikan pekerjaan berikutnya, dibanding dengan yang terdahulu bagi setiap unitnya, dengan kata lain produktivitas naik, Soeharto (1995).

2.4.1 Upah

Upah adalah pembayaran atau kompensasi yang diberikan kepada seseorang sebagai imbalan atas pekerjaan atau jasa yang mereka berikan, hal ini bisa berupa gaji, honorarium atau kompensasi lainnya yang diterima oleh pekerja atas usaha dan waktu yang mereka berikan untuk bekerja. Istilah upah dan gaji adalah pembayaran yang telah ditetapkan secara harian.

Menurut Soemarso upah didefinisikan sebagai imbalan kepada buruh yang melakukan pekerjaan kasar dan lebih banyak mengandalkan kekuatan fisik dan biasanya jumlahnya ditetapkan secara harian satuan atau borongan. Pendapat lain tentang upah diungkapkan oleh Diana dan Setiawati yang mendefinisikan bahwa, upah diberikan atas dasar kinerja harian, biasanya praktik ini ditemukan pada pabrik yang dihasilkan.

Dari uraian diatas upah dapat disimpulkan sebagai kompensasi yang dibayarkan berdasarkan hari kerja, jam kerja, atau jumlah satuan produk yang dihasilkan oleh karyawan. Selajutnya jika dibandingkan dengan istilah gaji maka pendapat dari para ahli bisa menjadi referensi pembandingan, seperti pendapat Umar, menyatakan bahwa gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti.

2.4.2 Tanggungan

Mengenai status perkawinan karyawan adalah merupakan hal yang sangat penting, selain untuk kepentingan ketenaga kerjaan juga sebagai bahan pertimbangan dalam penempatan karyawan. Apabila jumlah tanggungan semakin banyak menekankan akan adanya lahan tanaman yang luas untuk membiayai kebutuhan keluarganya. Jumlah tanggungan semakin tinggi dan rendah pendidikan disektor pertanian dapat mengakibatkan tingkat pendapatan yang rendah dan pengembangan pertanian akan terlambat, hal ini mengakibatkan tabungan rendah, investasi, pengembangan rendah, sulit memperoleh, modal pinjaman, (Hakwiks,1999 dalam Jira'ah 2012)

2.4.3 Lingkungan

Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja merupakan suatu keadaan dimana terdapat sejumlah kelompok yang didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan yang sesuai dengan visi misi perusahaan. Menurut Mangkunegara (2017) lingkungan kerja adalah seluruh alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya naik sebagai perorangan maupun kelompok.

Sedangkan menurut Rahmawati et al., (2021) lingkungan kerja merupakan suatu kehidupan sosial, psikologi dan fisik yang terdapat di dalam perusahaan berpengaruh kepada karyawan dalam menjalankan tugasnya. Lingkungan kerja dapat juga diartikan sebagai lingkungan sosial yang terdapat keharmonisan, penuh kekeluargaan, tidak egois, tidak saling iri, tidak ada saling menjatuhkan, dan tidak

ada perbuatan negatif lainnya termasuk tidak membawa perasaan karena akan meningkatkan semangat kerja (M.Busro, 2018).

2.4.4 Usia

Menurut (KBBI) kamus besar bahasa indonesia usia merupakan waktu lama hidup atau ada sejak dilahirkan. Berdasarkan undang – undang republik indonesia nomor 20 tahun 1999 batas usia bekerja minimum untuk kategori pekerjaan ini adalah usia 18 -54 tahun. Dengan bertambahnya umur maka kemampuan fisik atau mental menurun secara perlahan – lahan.

Tingkat usia sangat mempengaruhi produktivitas tenaga kerja karena berkaitan dengan kemampuan fisik seorang pekerja yang berusia muda cenderung lebih kuat secara fisik dibandingkan pekerja yang lanjut usia. Semakin tinggi usia tenaga kerja maka produktivitas kerja akan semakin menurun hal ini disebabkan karena cenderung fisik semakin melemah atau menurun. Menurut (Suyono dan Hermawan, 2013) umur tenaga kerja yang berada dalam usia produktif (15-60 tahun) memiliki hubungan positif dengan produktivitas tenaga kerja, yang memiliki arti apabila usia tenaga kerja berada pada kategori produktif maka produktivitas kerjanya akan meningkat ini dinamakan pada tingkat usia produktif tenaga kerja memiliki jiwa kreatifitas yang tinggi terhadap pekerjaan sebab didukung oleh pengetahuan dan wawasan yang lebih baik serta memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan yang telah diberikan.

Menurut Hordock (1993) dalam Simanjuntak (2005), Sikap seseorang dalam pekerjaan merupakan dasar dalam pemilihan suatu pekerjaan. Sikap seseorang terhadap pekerjaan dalam hubungannya dengan lingkungan kerja yang terdiri dari pemimpin dan kepemimpinan, suasana kerja, waktu dan jam kerja

cukup penting untuk diamati. Keadaan seperti ini tidak saja cukup mempengaruhi kualita pekerjaan yang dilakukan oleh orang yang bersangkutan tetapi juga sikap dalam menghadapi masa pensuin yang akan datang. Pada saat seseorang berusia lanjut terdapat satu alasan untuk tetap meneruskan pekerjaannya atau tidak, karena setiap orang memiliki pemikiran yang berbeda.

Sani (1993) dalam Tuti (2003:25) mengatakan bahwa argumentasi terhadap gejala tingginya stres yang mewabah pada komunitas kaum muda di Indonesia adalah karena faktor usia muda, dengan tingkat produktivitas yang tinggi dan pada saat yang sama mereka berhadapan dengan target yang kompetitif.

Payaman (2005:37) menyatakan bahwa "Tingkat Partisipasi Kerja (TPK) mula-mula meningkat sesuai dengan pertambahan umur, kemudian menurun kembali menjelang usia pensiun atau umur tua". Peningkatan TPK sesuai dengan pertambahan umur dipengaruhi oleh dua hal yaitu:

- a. Jika semakin tinggi tingkat usia, maka akan semakin kecil proporsi
- b. penduduk yang bersekolah, sehingga TPK pada kelompok umur dewasa lebih besar daripada TPK pada kelompok umur yang lebih muda.
- c. Jika semakin tua usia seseorang maka tanggung jawabnya terhadap keluarga akan semakin besar.

Pada saat usia seseorang mencapai tua maka TPK akan mengalami penurunan, karena pada usia tersebut akan banyak tenaga kerja yang mengalami masa pensiun.

2.4.5 Keselamatan K3

Keselamatan adalah suatu keadaan aman, dalam suatu kondisi yang aman secara fisik, sosial, finansial, emosional, pekerjaan, psikologis, ataupun pendidikan dan terhindar dari ancaman terhadap faktor-faktor tersebut. Untuk mencapai hal ini, dapat dilakukan perlindungan terhadap suatu kejadian yang memungkinkan terjadi nya kerugian ekonomi atau kesehatan. Menurut Widodo (2015, p.234), Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) adalah bidang yang terkait dengan kesehatan, keselamatan, dan kesejahteraan manusia yang bekerja di sebuah institusi maupun lokasi proyek. Menurut Rivai dan Sagala (2013, p.792), Keselamatan dan Kesehatan Kerja menunjuk kepada kondisi-kondisi fisiologis-fisikal dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan.

Menurut filosofi keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan jasmani maupun rohani tenaga kerja khususnya dan manusia pada umumnya serta hasil karya dan budaya menuju masyarakat adil dan makmur.

2.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian mengenai “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Pemanen Sawit Pt. Desaria Plantation Mining Di Kecamatan Kinal Kabupaten Kaur” oleh Dipry, Sipriani and Basuki, Sigit Priyono and Agus, Purwoko (2017). Berdasarkan hasil regresi variabel X1 (umur) dan X4 (masa kerja) berpengaruh nyata terhadap produktivitas pemanen sawit. Hasil perhitungan

variabel X1 menunjukkan adanya korelasi yang positif (3,283) sehingga dapat diindikasikan bahwa semakin tua umur karyawan pemanen sawit maka semakin tinggi pula tingkat produktivitas produktivitas kerja dari pemanen tersebut. Kondisi ini dapat dijelaskan bahwa semakin tua umur tenaga kerja pemanen, maka pemanen semakin terampil dalam memanen tandan buah segar, sehingga jumlah tbs yang dipanen juga akan semakin banyak.

Sedangkan Hasil estimasi variabel X4 (masa kerja) juga menunjukkan menunjukkan nilai estimasi yang positif (1,959) artinya semakin lama pengalaman seseorang dalam memanen sawit maka pemanen tersebut dapat bekerja dengan baik dan menguasai teknik memanen atau mendodos buah kelapa sawit sehingga tidak memakan waktu yang cukup lama memotong tandan sawit tersebut, sehingga hasil panen yang mereka dapatkan lebih banyak jumlahnya. Hal ini lah yang menyebabkan pemanen kelapa sawit yang berpengalaman dapat meningkatkan produktivitas kerja dengan menghasilkan TBS yang banyak atau melebihi target.

Albiden Rajagukguk, Yusniar Lubis, Syaifuddin, pada Jurnal Ilmiah Magister Agribisnis 3 (2), tahun 2021, dalam artikel yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Asisten Afdeling Terhadap Kinerja Implikasinya Terhadap Produktivitas Kebun Kelapa Sawit Labuhanbatu I Dan Labuhanbatu II PI Perkebunan Nusantara III, menyatakan bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan menunjukkan bahwa semakin baik atau semakin adaptif gaya kepemimpinan, maka produktivitas kerja karyawan juga akan semakin tinggi.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Wiwik Astuti Buranda (2015), "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Industri Kecil Di Kota Makassar (Studi Kasus Industri Kecil Konveksi". Pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja karena semakin tinggi tingkat pelatihan seseorang akan semakin tinggi produktivitas kerjanya sebab orang tersebut akan memiliki pola pikir, pandangan serta motivasi yang juga semakin baik. Pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja tenaga kerja yang berpengalaman dalam bekerja memiliki kemampuan kerja yang lebih baik dari orang yang baru saja memasuki dunia kerja, karena orang tersebut telah belajar dari kegiatan-kegiatan dan permasalahan yang timbul dalam kerjanya. Jenis kelamin berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja Berarti terdapat perbedaan produktivitas antara tenaga kerja laki-laki dan tenaga kerja wanita. Jenis kelamin ikut menentukan tingkat partisipasi dan produktivitas seseorang dalam bekerja. Tenaga kerja pada dasarnya tidak dapat dibedakan berdasarkan pada jenis kelamin.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Sumarlin, Iskandar Syarif, Jhon Tafbu Ritonga dan Sirojuzilam (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. Pada pengujian melalui OLS (*Ordinary Least Square*) melalui persamaan diperoleh konstanta sebesar -0,000474. Koefisien variabel Upah menunjukkan hasil yang positif sebesar Rp. 8,802065 juta tenaga kerja, berarti kenaikan Upah Tinggi sebesar 1 persen akan meningkatkan Produktivitas tenaga kerja sebesar Rp. 8,802065 Juta/Tenaga Kerja. Hasil estimasi diperoleh koefisien

determinasi (R^2 sebesar 0,8096) yang artinya variabel Upah menerangkan variabel Produktivitas sebesar 80,96 persen.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Myrna Pratiwi Nasution (2022) Faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja pemanen sawit Kebun Marjandi PTPN IV. Menunjukkan bahwa produktivitas karyawan pemanen kelapa sawit kebun marjandi PTPN IV rata-rata adalah sebesar 862 kg/HKP/bulan berarti bahwa produktivitas karyawan pemanen kelapa sawit kebun marjandi masih tergolong rendah dibandingkan dengan standar perusahaan yaitu 900 kg. Umur, lama pendidikan formal, jumlah tanggungan, gaji, dan premi secara simultan berpengaruh nyata terhadap produktivitas karyawan pemanen. Sedangkan secara parsial faktor umur, lama pendidikan formal, gaji dan premi, tidak berpengaruh nyata terhadap karyawan pemanen.

Berdasarkan penelitian Emanuel Lelly. L, Nanik Kristalisasi, Samsuri Tarmadja dalam penelitiannya Kajian Pelaksanaan Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Pemanen Plasma PT. Sime Indo Agro (2016). Terdapat pengaruh yang signifikan antara kesehatan dan keselamatan kerja terhadap produktivitas pemanen plasma PT. Sime Indo Agro. Cukup tinggi tenaga pemanen kebun plasma yang melaksanakan K3 sehingga dapat mencegah kemungkinan terburuk dari kecelakaan kerja.

BAB III. METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Dan Tempat Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di PT Perkebunan Nusantara IV kebun Meranti Paham, di Kecamatan Panai Hulu, Kabupaten Labuhan Batu, Provinsi Sumatera Utara. Pemilihan lokasi ini dilakukan karena PT Perkebunan Nusantara IV kebun Meranti Paham, di Kecamatan Panai Hulu, Kabupaten Labuhan Batu, Provinsi Sumatera Utara merupakan salah satu penghasil produksi kelapa sawit terbanyak di regional 2. Penelitian mencari tahu apa saja yang menjadikan PTPN IV menjadi penghasil produksi kelapa sawit terbanyak di regional 2 apakah dari faktor upah, usia, tanggungan, lingkungan, usia, keselamatan kerja. Pemilihan lokasi ini karena Waktu yang diperlukan untuk penelitian ini kurang lebih 3 bulan sejak tanggal dikeluarkan nya izin penelitian. Peneliti telah melakukan pra survey pada tanggal 20 Maret 2024. Adapun pertimbangan dari lokasi penelitian ini adalah Kebun Meranti Paham yang memiliki luas lahan yang cukup luas terdiri dari 6 afdeling dengan jumlah karyawan pemanen berjumlah 160 orang, peneliti mengambil sampel di afdeling 2 dengan ketentuan karyawan tetap dengan memiliki luas lahan 623 Ha, yang memiliki jumlah produksi tertinggi selama 5 tahun berturut-turut.

Tabel 3.1 Jumlah Karyawan Pemanen Kelapa Sawit PTPN IV Meranti Paham

Afdeling	Luas Ha	Tenaga Panen		
		Karyawan tetap	PKWT	Total
I	817	22 orang	19 orang	41 orang
II	623	18 orang	13 orang	31 orang
III	520	21 orang	5 orang	26 orang
IV	729	14 orang	16 orang	30 orang
V	434	24 orang	3 orang	27 orang
VI	61	5 orang	-	5 orang
Jumlah TM	3.184			160 orang

Sumber : Kantor Unit Meranti Paham, 2018

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiono , 2010). Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pemanen di PTPN IV Kebun meranti Paham, kecamatan Panai Hulu, Kabupaten Labuhan batu yang berjumlah 160 orang.

Sampel adalah bagian dari populasi (sebagian populasi yang diteliti). Sampel merupakan sebagian dari populasi yang diambil sebagian sumber data yang mewakili seluruh populasi. Dalam penelitian ini teknik *sampling* yang digunakan adalah non – probability sampling yang artinya tidak semua anggota populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*, artinya pengambilan sample dibatasi pada orang-orang tertentu yang dapat memberikan informasi yang diperlukan karena hanya orang tersebut yang mempunyai informasi, atau karena memenuhi beberapa kriteria yang ditetapkan oleh peneliti (Sugiyono,2017). Sehingga peneliti mengambil sampel dengan

kriteria afdeling yang menghasilkan produksi tertinggi dengan ketetapan karyawan tetap dengan jumlah 18 orang, karena di kebun meranti paham memiliki PKWT (Perjanjian kerja waktu tertentu) yang dimana setiap 3 bulan PKWT akan berganti orang dalam afdeling tersebut, jadi afdeling yang dijadikan peneliti sebagai sampel adalah afdeling 2, karena afdeling dua merupakan penhasil produksi tertinggi selama 5 tahun berturut-turut dengan jumlah karyawan sebanyak 18 orang sebagai karyawan tetap.

Tabel 3.2 Jumlah Data Produksi dan Produktivitas Kelapa Sawit Kebun Meranti Paham

Afdeling	Luas Areal	Tahun					Total (kg)	Rata-rata/Tahun
		2018	2019	2020	2021	2022		
I	817	7.999.071	9.590.690	13.474.900	17.652.310	20.485.360	69.202.331	13.840.466
II	623	18.629.670	18.712.400	18.574.300	18.362.860	16.317.930	90.597.160	18.119.432
III	520	15.550.550	16.230.970	16.061.060	17.224.550	15.841.060	80.908.190	16.181.638
IV	729	8.118.350	10.698.180	12.654.800	14.516.610	14.992.950	60.980.890	12.196.178
V	434	9.846.690	6.634.450	4.993.230	4.134.110	2.886.540	28.495.020	5.699.004
VI	61	14.310.690	12.980.150	12.985.650	13.312.420	9.481.550	63.070.460	12.614.092
MEP	3.184	74.455.021	74.846.840	78.743.940	85.202.860	80.005.390	393.254.051	78.650.810

Sumber : Kantor Unit Meranti Paham, 2018

Pada tabel 3.2 jumlah data produksi dan produktivitas kelapa sawit kebun meranti paham selama tahun 2018-2022 mengalami kenaikan produksi terkhususnya pada afdeling akan tetapi pada tahun 2022 mengalami penurunan sebanyak 16.317.160 kg dilihat pada nilai rata-rata / tahun nya afdeling 2 berjumlah 18.119.432 dengan luas 632 Ha, sedangkan afdeling 1 pada tahun 2018-2022 hasil produksi setiap tahunnya mengalami kenaikan dan nilai rata-rata / tahun 13.840.466 dengan luas lahan tertinggi yaitu 817 Ha.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Data dalam pengumpulan data ini dibedakan menjadi dua, yaitu :

- a. Data primer merupakan data yang diperoleh berdasarkan hasil pengisian kuesioner yang dilakukan pemanen di daerah penelitian yang terdiri atas pekerja pemanen kelapa sawit.
- b. Data sekunder adalah pengumpulan data melalui pihak atau lembaga, instansi terkait penelitian seperti Badan Pusat Statistik (BPS), Dinas Pertanian dan Jurnal.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari beberapa metode (Sugiyono, 2008). Dilakukan dilapangan secara langsung dengan melakukan wawancara dan memberikan kuesioner kepada narasumber mengenai kegiatan karyawan tenaga kerja. Kuesioner adalah daftar pertanyaan mengenai variabel yang di teliti dalam penelitian ini, yang akan di isi oleh responden dengan jumlah sampel 18 orang yang sudah ditentukan.

Observasi merupakan metode pengumpulan data dengan cara mengamati atau melakukan pra survey ditempat penelitian dimana untuk mengetahui kondisi yang terjadi sehingga dapat membuktikan kebenaran dari hasil penelitian yang dilakukan.

Wawancara ini dilakukan secara bebas dimana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah disusun secara sistematis dengan lengkap untuk mengumpulkan data. Pedoman yang digunakan hanya berupa garis besar permasalahan yang akan ditanyakan (Sugiyono, 2015) wawancara dalam penelitian ini dilakukan dengan menanyakan secara langsung kepada tenaga

kerja karyawan kelapa sawit mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja.

3.4 Metode Analisis Data

3.4.1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuesioner layak digunakan sebagai instrument penelitian. Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur. Suatu alat pengukur dikatakan valid apabila skala tersebut digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Situmorang dan Lufti, 2012). Kriteria dalam menentukan validitas suatu kuesioner adalah sebagai berikut:

- Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ maka pertanyaan tersebut valid.
- Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ maka pertanyaan tersebut tidak valid.

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. (Situmorang dan Lufti, 2012). Reliabilitas dinyatakan jika nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$. Uji validitas dan reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini dilakukan pada 22 orang pemanen dengan menggunakan program SPSS.

3.4.2 Uji Validitas

Uji validitas pada penelitian ini dilakukan pada pemanen yang berjumlah 22 orang. Pengujian dilakukan dengan bantuan program SPSS dengan kriteria sebagai berikut :

- a. Jika nilai *Corrected – Item total correlation* $> r \text{ tabel}$, maka dinyatakan valid.

- b. Jika nilai *Corrected – Item total correlation* < r tabel, maka dinyatakan tidak valid.

3.4.3 Uji Reliabilitas

Reliabilitas dilakukan dengan menguji butir pertanyaan yang telah dinyatakan valid dalam uji validitas akan ditentukan reliabilitasnya dengan bantuan program SPSS *for windows* (Situmorang dan Lufti, 2012). Menurut (Situmorang 2014), suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliabel dengan kriteria sebagai berikut :

- Jika r – alpha positif dan lebih besar dari r- tabel maka dinyatakan reliabel
- Jika r – alpha negatif dan lebih kecil dari r- tabel maka dinyatakan tidak reliabel

3.5 Uji Regresi linear Berganda

Dianalisis menggunakan metode analisis regresi linear berganda dengan alat bantu software SPSS 22.0 untuk melihat pengaruh faktor upah (X1), tanggungan (X2), lingkungan (X3), usia pemanen (X4), dan Sistem Penggajian (X5) terhadap produktivitas tenaga kerja pemanen kelapa sawit di tempat penelitian. Model penelitian yang digunakan menurut (Gujarati Abdiyani, dkk,2019) adalah dengan menggunakan rumus metode regresi yaitu :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + e$$

Y = Produktivitas tenaga kerja pemanen (Kg/HKP/Bulan)

X₁ = Upah (Rp) /Bulan

X₂ = Tanggungan (orang)

X₃ = Lingkungan (iklim)

X₄ = Usia pemanen (tahun)

X_5 = Keselamatan K3

a = Konstanta atau Intersef

b = Koefisien regresi

e = Faktor kesalahan

3.6 Uji Hipotesis

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

3.6.1 Uji simultan (uji F-hitung)

Uji simultan (uji statistik F) digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel indenpenden yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh langsung bersama-sama pada variabel terikat. Pengujian simultan dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah variabel upah, tanggungan, lingkungan, usia pemanen, kepemimpinan mempunyai pengaruh secara simultan terhadap produktivitas pada PTPN IV Kebun Meranti Paham. Untuk mengetes variabel - variabel tersebut berpengaruh secara simultan sehingga digunakan rumus uji F yaitu :

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

Dimana :

R^2 = koefesien Determinasi

n = jumlah sampel

k = derajat bebas pembilang

$n-k-1$ = derajat bebas penyebut

kriteria uji :

Untuk H_0 = tidak terdapat pengaruh variabel upah, tanggungan, lingkungan, usia pemanen, kepemimpinan, terhadap variabel produktivitas tenaga kerja karyawan pemanen kelapa sawit

H_1 = terdapat pengaruh upah, tanggungan, lingkungan, usia pemanen, kepemimpinan, terhadap variabel produktivitas tenaga kerja karyawan pemanen kelapa sawit

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

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

3.6.2 Uji t

Uji parsial (Uji t) digunakan untuk menguji kelima variabel, untuk melihat berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas, tenaga kerja karyawan pemanen kelapa sawit di kebun meranti paham maka digunakan rumus uji t, yaitu:

$$F_{hitung} = \frac{b_1 - B_1}{S_{b_1}}$$

Keterangan :

B_1 = mewakili nilai B tertentu, sesuai hipotesisnya

S_{b_1} = simpangan baku koefisien regresi b

B_1 = Koefisien regresi

Kriteria uji :

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

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

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

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

3.6.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel terikat. Jika nilai $R^2 = 0$ maka tidak ada sedikitpun presentase pengaruh yang diberikan oleh variabel indenpenden terhadap variabel terikat sebaliknya nilai $R^2 = 1$ maka presentase pengaruh yang diberikan oleh variabel terikat adalah sempurna atau variasi variabel dependen yang digunakan dalam model menjelaskan 100% variabel tak bebas. Nilai koefisien determinasi R^2 digunakan untuk menunjukkan besarnya regresi yang mampu menjelaskan variabel terikat.

3.7 Definisi Operasional Variabel

Operasional variabel dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut: 1. Produktivitas Tenaga Kerja (Y) : Produktivitas tenaga kerja mencakup sikap mental karyawan yang memandang ke masa depan secara optimis dengan memegang keyakinan diri bahwa kehidupan hari ini adalah lebih dari hari kemarin dan hari esok adalah lebih baik dari hari ini. Produktivitas adalah perbandingan antara hasil (*output*) dengan masukan (*input*). Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel produktivitas kerja adalah jumlah karyawan, jumlah hasil produksi, jumlah jam kerja, dan moral kerja karyawan.

definisi indikator sebagai berikut :

- a. Jumlah karyawan adalah jumlah tenaga kerja yang digunakan dalam suatu perusahaan dalam melakukan proses produksi yang diperoleh tenaga kerja untuk menunjukkan produktivitas kerja karyawan.

- b. Jumlah hasil produksi adalah besarnya hasil produksi yang akan dicapai dari setiap penggunaan tenaga kerja untuk mencapai hasil produksi. Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya penyelesaian Pemanen dengan waktu yang direncanakan.
- c. Jumlah jam kerja yang dapat digunakan oleh setiap tenaga kerja.
- d. Moral kerja karyawan adalah semangat serta kemauan dari sikap terhadap lingkungan kerjanya.

2. Upah (X_1): besarnya pendapatan yang diterima oleh tenaga kerja bagian produksi per bulan sesuai perjanjian kerja, dalam satuan rupiah. Upah diartikan sebagai bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja, sebagai pembagian keuntungan bagi pemanen akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya, Menurut penelitian (Zaputri, dkk 2013) upah memiliki 2 indikator, yaitu :

1. Upah pokok, yaitu upah yang diberikan kepada karyawan bentuk uang sesuai dengan perjanjian kerja.
2. Insentif, yaitu insentif yang diberikan kepada pemanen dalam bentuk hadiah-hadiah atau upah di luar upah pokok.

Pengertian gaji dan upah menurut Hadi Purwono adalah sebagai berikut : Gaji (*salary*) biasanya dikatakan upah (*wages*) yang dibayarkan kepada pimpinan, pengawas, dan tata usaha, pegawai kantor atau manajer lainnya. Gaji umumnya tingkatnya lebih tinggi dari pada pembayaran kepada pekerja upahan.

Upah adalah pembayaran kepada karyawan atau pekerja yang dibayar menurut lamanya jam kerja dan diberikan kepada mereka yang biasanya tidak mempunyai jaminan untuk dipekerjakan secara terus menerus. (Hadi Purwono, 2003).

Insentif, yaitu insentif yang diberikan kepada pemanen dalam bentuk hadiah-hadiah atau upah di luar upah pokok.

3. Usia (X_2) : umur responden yang ditetapkan pada saat 20 tahun saat mendapatkan pekerjaan yang sekarang sedang digelutinya dinyatakan dalam satuan tahun.

4. Jumlah tanggungan (X_3) : merupakan jumlah anggota keluarga yang harus ditanggung dalam satu keluarga. Jumlah tanggungan yang ditanggung perusahaan berjumlah 3 orang yang dimana 1 istri dan 2 anak, jenis yang ditanggung adalah pendidikan dan kesehatan. Satuan jumlah tanggungan adalah jiwa.

5. Lingkungan kerja (X_4) : merupakan suatu keadaan dimana terdapat sejumlah kelompok yang didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk pemanen yaitu : perumahan, masjid, gereja, TK, TPA, egrek, dodos, angkong, sepeda dorong. Untuk mencapai tujuan perusahaan yang sesuai dengan visi misi perusahaan. Karyawan pemanen kelapa sawit adalah pekerja yang bertugas memanen buah kelapa sawit, mereka bekerja di area yang telah ditentukan, dengan target basis borong.

6. Keselamatan K3 (X_5) : adalah suatu keadaan aman, dalam suatu kondisi yang aman secara fisik, sosial, finansial, emosional, pekerjaan, psikologis, ataupun pendidikan dan terhindar dari ancaman terhadap faktor-faktor tersebut. Untuk mencapai hal ini, dapat dilakukan perlindungan terhadap suatu kejadian yang memungkinkan terjadi nya kerugian ekonomi atau kesehatan.

3.8 Timeline Penelitian

Tabel 3.3 Timeline Penelitian

Kegiatan	Tahun 2024 – 2025											
	Mar et	Apr il	Me i	Jun i	Jul i	Agust us	Septemb er	Oktob er	Novemb er	Desemb er	Janua ri	Februa ri
Pra survey												
Pembuata n proposal												
Seminar proposal												
Pengambil an sampel												
Olahdata												
Seminar hasil												
Sidang												

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan pada penjelasan-penjelasan sebelumnya maka penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Tingkat Upah berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Tenaga Kerja. dengan nilai signifikan 0,004 dan koefisien regresi sebesar 0.393 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai variabel Upah, maka akan meningkatkan Skala Produktivitas tenaga Kerja pada Unit kebun meranti paham sebesar 0.393 dengan asumsi besarnya variabel dependen lainnya adalah tetap. Sehingga sesuai dengan hipotesis yaitu Tingkat Upah berpengaruh terhadap Produktivitas Tenaga Kerja.
2. Tanggungan memiliki pengaruh terhadap Produktivitas Tenaga Kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan 0,007 dan koefisien regresi sebesar -473 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai variabel tanggungan, maka akan mengalami penurunan produktivitas tenaga kerja pemanen pada Unit kebun meranti paham sebesar -473 dengan asumsi besarnya variabel independen lainnya adalah tetap. Koefisien bernilai negatif artinya terjadi hubungan negatif antara pengalaman dengan produktivitas tenaga kerja. Semakin naik pengalaman maka semakin menurun produktivitas tenaga kerja. Berdasarkan tingkat signifikansi, apabila tingkat signifikansi berada dibawah atau lebih kecil dari 5% maka variabel tersebut tidak berpengaruh terhadap variabel dependen dan sebaliknya. Dari hasil penelitian diperoleh tingkat signifikan sebesar 0,516. Jadi dapat dikatakan

bahwa tingkat signifikansi variabel Pengalaman tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Tenaga Kerja pemanen. Jadi hal ini tidak sesuai dengan hipotesis yaitu Pengalaman berpengaruh terhadap Produktivitas Tenaga Kerja.

3. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Tenaga Kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan 0,000 dan koefisien regresi sebesar 1.071 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai variabel lingkungan kerja, maka akan meningkatkan skala produktivitas tenaga kerja pemanen pada Unit kebun meranti paham sebesar 1.071 dengan asumsi besarnya variabel dependen lainnya adalah tetap. Dan sesuai dengan hipotesis yaitu Usia berpengaruh terhadap Produktivitas Tenaga Kerja.
4. Usia tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Tenaga Kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan .508 dan koefisien regresi sebesar .084 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai variabel usia, maka akan mengalami penurunan produktivitas tenaga kerja pemanen pada Unit kebun meranti paham sebesar .084 dengan asumsi besarnya variabel dependen lainnya adalah tetap. Koefisien bernilai negatif artinya terjadi hubungan negatif antara pengalaman dengan produktivitas tenaga kerja. Semakin naik pengalaman maka semakin menurun produktivitas tenaga kerja. Berdasarkan tingkat signifikansi, apabila tingkat signifikansi berada dibawah atau lebih kecil dari 5% maka variabel tersebut tidak berpengaruh terhadap variabel dependen dan sebaliknya. Dari hasil penelitian diperoleh tingkat signifikan sebesar 0,516. Jadi dapat dikatakan

bahwa tingkat signifikansi variabel Pengalaman tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Tenaga Kerja pemanen. Jadi hal ini tidak sesuai dengan hipotesis yaitu Pengalaman berpengaruh terhadap Produktivitas Tenaga Kerja.

5. Keselamatan K3 berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Tenaga Kerja. Dengan nilai signifikan 0,002 dan koefisien regresi sebesar -564 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai variabel keselamatan K3, maka akan meningkatkan skala produktivitas tenaga kerja pemanen pada Unit kebun meranti paham sebesar -564 dengan asumsi besarnya variabel dependen lainnya adalah tetap sehingga sesuai dengan hipotesis yaitu Pelatihan berpengaruh terhadap Produktivitas Tenaga Kerja.

6.2 Saran

1. Walaupun usia terbukti memberikan pengaruh yang relatif tinggi terhadap peningkatan produktivitas tenaga kerja pemanen kelapa sawit, hal tersebut juga tidak menutup kemungkinan bagi pemilik kebun untuk mempertimbangkan faktor-faktor lain seperti: pengalaman kerja, tingkat upah dan pelatihan. Pengalaman kerja, tingkat upah dan pelatihan juga terbukti menjadi faktor penunjang yang bisa memberikan semangat kepada pemanen agar lebih meningkatkan produktivitas kerjanya.
2. Sebaiknya dimasa yang akan datang, hendaknya pemilik kebun memberikan pelatihan baik secara Formal maupun Non-Formal yang sesuai dengan jenis kerja yang dihadapi kepada pemanen agar dapat mengembangkan skill dan kualitas kerjanya sehingga diharapkan dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Afifah, S. N., & Lubis, I. (2016). Faktor Penentu Produktivitas Tenaga Kerja Panen Kelapa Sawit, Kalimantan Timur. *Buletin Agrohorti*, 4(2), 215–223.
- Amirudin, A., Sihite, M., & Supriadi, E. (2021). Pengaruh E-System SDM, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja. *Jurnal Akuntansi AKTIVA*, 2(1), 49–63.
- Bagong, S., & Sutinah. (2007). *Metode Penelitian Sosial*. Jakarta: Kencana.
- BPS. (2004). *Indikator Ekonomi Juli 2004*. Bps.Go.Id.
- BPS. (2009). *Jumlah Angkatan Kerja di Indonesia pada Februari 2009 Mencapai 113,74 Juta Orang*. Bps.Go.Id.
- BPS. (2023). *Statistik Kelapa Sawit Indonesia 2023*. Jakarta : Badan Pusat Statistik.
- Buranda, W. A. (2015). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Industri Kecil Di Kota Makassar (Studi Kasus Industri Kecil Konveksi)*. oai:repository.unhas.ac.id:123456789/14633
- Busro, M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*.
- Direktorat Jenderal Perkebunan. (2019). *Statistik Perkebunan Unggulan Nasional 2019-2021*. Jakarta : Sekretariat Direktorat Jenderal Perkebunan.
- Fauzi, Y., Widyastuti, I. S., & Paeru, R. (2012). *Kelapa Sawit*. Jakarta : Penebar Swadaya.
- Firdaus, M. (2012). *Manajemen Agribisnis*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ghozali, I. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hawkins. (1999). *Penyuluhan Pertanian*. Yogyakarta: Kanisius.
- Hidayah, K. N. (2006). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada Harian Jawa Pos (Radar Tulungagung)*. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Idris, M. (2015). Strategi Pengembangan Industri Meubel Rotan Irma Jaya Di Kota Palu. *E-J. Agrotekbis*, 3(2), 247–254.
- Isyanto, A. Y., & Nuryaman, H. (2015). *Faktor-faktor yang Berpengaruh Terhadap Produktivitas Usahatani Kedelai di Kabupaten Ciamis. Prosiding Seminar Nasional Agribisnis Kedelai: Antara Swasembada dan Kesejahteraan Petani*. Magister Manajemen Agribisnis Fakultas Pertanian

Universitas Gadjah Mada.

- Lubis, F. A. F. (2020). *Analisis sistem premi panen kelapa sawit terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan*. Universitas Medan Area.
- Mangkunegara, A., P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mankiw, N. G. (2003). *Pengantar Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Maria, S. (2012). Faktor pendorong peningkatan produktifitas tenaga kerja wanita sektor industri, perdagangan dan jasa di Kalimantan Timur. *Forum Ekonomi*, 15(2), 55–68.
- Maulidar, S. M., & Yunus, M. (2012). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Aceh. *Jurnal Ilmu Manajemen Pasca Sarjana Universitas Syiah Kuala*, 1(1), 1–20.
- Napitupulu, B. (2016). *Tataniaga Pemasaran*. Jakarta : Penerbit Airlangga.
- Nasution, M. P. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Pemanen Kelapa Sawit Kebun Marjandi Ptpn Iv. *Agriprimatech*, 5(2), 1–13.
- Nuraini. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. pekanbaru : Ainisyana.
- Peraturan Perundang-undangan. (2003). *Undang-undang (UU) Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. Jakarta : Pemerintah Pusat RI.
- Prasetyo, D. W., Kramajaya, M. N. F., & Ruli Wandri, D. A. (2019). Performa Tanaman Kelapa Sawit pada Musim Kering di Sumatera Selatan: Pengaruh Pemupukan terhadap Pertumbuhan Vegetatif dan Status Hara Tanaman. *Seminal Proposal Lahan Suboptimal*.
- Priyono, J., & Yasin, M. (2016). Analisis usia, gaji dan beban tanggungan terhadap produksi home industry sepatu di Sidoarjo (Studi Kasus di Kecamatan Krian). *J. Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 95–120.
- Purnama, H., Safitri, M., & Junizar, D. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Bandar Lampung. *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 77–83.
- Purwanto, A., & Taftazani, B. M. (2018). Pengaruh jumlah tanggungan terhadap tingkat kesejahteraan ekonomi keluarga pekerja k3l Universitas Padjadjaran. *Focus: Jurnal Pekerjaan Sosial*, 1(2), 33–43.
- Purwono, H. (2003). *Sistem Personalia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Putti, J. M. (1998). *Memahami Produktivitas*. Jakarta: Federal Publication-Binarupa Askara.

- Rahmawati, R., Wayan, N., Mitariyani, E., & Cempaka, N. P., & Atmaja, D. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indomaret Co Cabang Nangka. *Jurnal Emas*, 2(3), 191–201.
- Rivai, & Sagala, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Rutherford, D. D., Burke, H. M., Cheung, K. K., & Field, S. H. (2016). Impact of an agricultural value chain project on smallholder farmers, households, and children in Liberia. *World Development*, 8(3), 70–83.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2010). *Manajemen sumber daya manusia*. Malang : Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Simanjuntak. (2005). *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta : Universitas Indonesia.
- Sinungan, M. (2003). *Produktivitas Apa Dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinungan, M. (2009). *Produktivitas : apa dan bagaimana*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sinungan, M. (2013). *Produktivitas : apa dan bagaimana*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sipriani, D., Priyono, B. S., & Purwoko, A. (2017). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Pemanen Sawit di PT. Desarialantation Mining di Kecamatan Kinal Kabupaten Kaur”. Tenaga Kerja Pemanen Sawit Pada PT. Bio Nusantara Teknologi. *Jurnal Bisnis Tani*, 3(2), 1–8. <https://doi.org/10.35308/jbt.v3i2.365>
- Situmorang, M. (2014). Pengembangan Modul Pembelajaran Inovatif pada Pengajaran Laju Reaksi. *Prosiding Seminar BKS Bogor Tahun 2014*.
- Situmorang, S. H., & Lutfi, M. (2012). *Analisis Data Untuk Riset Manajemen dan Bisnis*. Medan : USU Press.
- Soeharto, I. (1995). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Proyek Konstruksi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soeprihanto, J. (2001). *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : ALFABETA.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : ALFABETA. <https://inlisite.uin-suska.ac.id/opac/detail-opac?id=20670>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sumarlin, I. S., & Jhon Tafbu Ritonga, S. (2010). Analisis Hubungan Tingkat Upah Tinggi Terhadap Produktivitas Di Indonesia. *Jurnal Mepa Ekonomi*, 8(2), 1–13.
- Suyono, B., & Hermawan, H. (2013). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Pada Industri Kerajinan Kulit Di Kabupaten Magetan. *Ekomaks*, 2(9), 1–15.
- Syahza, A., Irianti, M., Suwondo, & Nasrul, B. (2020). What's Wrong with Palm Oil, Why is it Accused of Damaging the Environment? *Journal of Physics: Conference Series*, 1655(1), 012134. <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1655/1/012134>
- Widarjono, A. (2010). *Analisis Statistika Multivariat Terapan*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Zaputri, R. A., Rahardjo, K., & Utami, H. N. (2013). *Pengaruh Insentif Material dan Non Material terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Studi pada Karyawan Produksi Cetak PT. Temprina Media*. Surabaya.

Lampiran 1. Kuesioner

KUESIONER PENELITIAN

ANALISIS FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PEMANEN KELAPA SAWIT DI PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV KECAMATAN PANAI HULU, KABUPATEN LABUHANBATU

Bapak /Ibu /Saudara/i yang terhormat saya Rhutnalia sirait (208220006) Prodi Agribisnis Fakultas Pertanian, Universitas Medan Area. Saya memerlukan informasi untuk mendukung penelitian saya yang Berjudul **Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pemanen Kelapa Sawit Di PT. Perkebunan Nusantara IV Kecamatan Panai Hulu, Kabupaten Labuhanbatu.**

Untuk itu, saya memohon dengan kerendahan hati, kepada bapak karyawan pemanen kelapa sawit di PT. Perkebunan Nusantara IV Meranti Paham, Kecamatan Panai hulu, Kabupaten Labuhanbatu dapat meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner yang sudah tersedia di hadapan Bapak sekalian. Atas bantuan dan kesediaanya saya ucapkan terimakasih.

Hormat saya,

Rhutnalia Sirait

Petunjuk pengisian Kuesioner :

- Isilah identitas pada tempat yang disediakan.
- Bacalah setiap pertanyaan dengan teliti dan seksama.
- Jawablah pertanyaan di bawah ini dengan mengisi atau memilih jawaban yang sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

A. Kriteria Responden Penelitian

Kriteria responden dalam rangka penelitian saya memerlukan informasi responden dengan kriteria sebagai berikut :

- Karyawan tetap pemanen kelapa sawit di PT. Perkebunan Nusantara IV Meranti Paham
- Laki - laki

B. Profil Responden

- 1) Nama :
- 2) Usia :
- 3) Alamat :
- 4) Jumlah tanggungan :
- 5) Masa kerja :
- 6) Pendidikan :
 - ☐ SD
 - ☐ SMP
 - ☐ SMA
 - ☐ Perguruan tinggi / Akademik

C. Pertanyaan Inti

Petunjuk : Berilah tanda centang (✓) pada kolom jawaban yang anda pilih, setiap pertanyaan diisi dengan sebetul-betulnya sesuai dengan fakta atau pengalaman yang pernah dirasakan.

Keterangan :

- 1 = STS = Sangat Tidak Setuju
- 2 = TS = Tidak Setuju
- 3 = N = Netral
- 4 = S = Setuju
- 5 = SS = Sangat Setuju

Produktivitas Tenaga Kerja

No.	Pernyataan	Skala				
		1	2	3	4	5
1.	Saya memiliki keterampilan yang baik dalam melaksanakan tugas kerja saya					
2.	Saya menguasai bidang pekerjaan yang saya kerjakan saat ini					
3.	Tugas dan tanggung jawab diberikan sesuai dengan kemampuan saya					
4.	Saya sering mengalami keterlambatan saat menyelesaikan pekerjaan saya					
5.	Hubungan harmonis bawahan dan atasan dalam lingkungan kerja dapat meningkatkan kuliatas kerja					
6.	Saya tidak mengeluh dan merasa berat terhadap beban pekerjaan saya yang menjadi tanggung jawab saya					
7.	Hubungan yang baik sesame pemanen akan mempermudah penyelesaian pekerjaan saya					
8.	Hubungan harmonis bawahan dan atasan dalam lingkungan kerja dapat meningkatkan kualitas kerja					

Upah

No.	Pernyataan	Skala				
		1	2	3	4	5
1.	Pendapatan yang diterima mampu menjamin kesejahteraan keluarga					
2.	Pendapatan yang diterima tidak sebanding dengan resiko					
3.	Upah yang diberikan sesuai dengan keinginan karyawan					
4.	Nilai upah yang diberikan membuat pemanen menambah produktivitasnya					
5.	Pembayaran upah tidak pernah mengalami keterlambatan					

Tanggungan

No.	Pernyataan	Skala				
		1	2	3	4	5
1.	Penghasilan yang diterima berpengaruh dengan jumlah tanggungan					
2.	Banyaknya jumlah tanggungan dapat mempengaruhi jumlah tingkat produktivitas kerja					
3.	Perlu ada anggota keluarga yang bekekerja untuk membantu memenuhi kebutuhan keluarga					

Lingkungan kerja non fisik

No.	Pernyataan	Skala				
		1	2	3	4	5
1.	Pimpinan berkontribusi penuh dengan karyawan dalam setiap pekerjaan					
2.	Hubungan dengan sesama rekan kerja pada perusahaan berjalan dengan baik					
3.	Hubungan komunikasi dengan sesama karyawan jarang terhambat					
4.	Hubungan kerja antara pimpinan dan karyawan berjalan dengan baik					

Usia

No.	Pernyataan	Skala				
		1	2	3	4	5
1.	Tingkat usia berpengaruh terhadap pekerjaan yang saya kerjakan					
2.	Semakin tinggi usia semakin tinggi tingkat produktivitas kerja yang saya rasakan					
3.	Apakah dengan usia sekarang mengalami perubahan kondisi fisik terutama tenaga					
4.	Pimpinan tempat saya bekerja menerima informasi dari bawahan untuk menyusun tugas kerja					

keselamatan kerja

No.	Pernyataan	Skala				
		1	2	3	4	5
1.	Alat-alat pelindung diri yang digunakan sesuai dengan standar operasional .					
2.	Seluruh alat pelindung kerja dalam keadaan kondisi baik					
3.	Karyawan bekerja sesuai dengan kemampuan					
4.	Karyawan pemanen mampu menggunakan eggrek tanpa kesulitan					



Lampiran 2. Karakteristik Responden

No	Nama	Tingkat pendidikan	Jumlah tanggungan	Masa kerja	Usia
1.	Agun Sahara	9	5 orang	15 tahun	45 tahun
2.	Ahmad Ridho	12	3 orang	8 tahun	35 tahun
3.	Alpi	12	2 orang	16 tahun	35 tahun
4.	Arif Aripin	12	2 orang	9 tahun	33 tahun
5.	Boby Hartama	9	0	9 tahun	31 tahun
6.	Briklan Sihombing	9	2 orang	8 tahun	31 tahun
7.	Daniel	6	1 orang	9 tahun	35 tahun
8.	Darwin Manurung	6	4 orang	12 tahun	52 tahun
9.	Gunawan	9	4 orang	9 tahun	31 tahun
10.	Hayat	12	3 orang	8 tahun	36 tahun
11.	Heri Setiaidi	6	5 orang	34 tahun	55 tahun
12.	Herman Simbolon	6	2 orang	15 tahun	47 tahun
13.	Ilyas	6	3 orang	14 tahun	38 tahun
14.	Irwan Julyansya	6	3 orang	12 tahun	37 tahun
15.	Jefri Halomoan	9	2 orang	10 tahun	35 tahun
16.	Samuel	6	2 orang	9 tahun	36 tahun
17.	Edi Purwanto	9	3 orang	18 tahun	37 tahun
18.	Edi Susanto	6	3 orang	15 tahun	37 tahun
	Total	150	49	230	686
	Rata -Rata	8,33	2,77	12,77	38,11

Lampiran 3. Tabulasi jawaban Responden

Upah (X1)					Total	Tanggungan (X2)			Total
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1	X2.1	X2.2	X2.3	X2
5	4	4	4	4	21	4	4	5	13
4	2	4	5	5	20	3	3	2	8
5	5	5	5	5	25	5	5	5	15
5	2	5	4	4	20	4	4	5	13
3	2	3	3	4	15	3	5	4	12
5	5	5	5	5	20	5	5	5	15
4	3	3	3	4	17	4	4	4	12
3	4	5	3	3	18	3	4	5	12
3	4	4	3	4	18	5	4	5	14
4	4	2	3	4	17	5	4	5	14
4	3	4	4	4	19	5	4	4	13
4	2	4	4	4	18	4	4	2	10
4	3	4	3	4	18	3	3	3	9
3	4	5	3	4	19	3	4	5	12
3	3	4	4	5	19	4	4	2	10
5	3	3	5	5	23	4	4	3	11
5	4	5	4	5	23	5	5	5	5
5	5	5	4	4	23	5	5	5	15

Lingkungan kerja non fisik (X3)				Total X3	Usia (X4)				Total X4	Keselamatan Kerja (X5)				Total X5
X3 .1	X3 .2	X3 .3	X3 .4		X4 .1	X4 .2	X4 .3	X4 .4		X5 .1	X5 .2	X5 .3	X5 .4	
4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
4	5	4	4	17	4	5	3	5	17	4	5	4	5	18
5	5	5	5	20	5	2	5	5	17	5	5	5	5	20
5	4	4	5	18	4	2	3	4	13	5	5	4	5	19
4	5	5	5	19	3	3	3	5	14	5	5	4	5	19
5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
5	5	4	5	19	4	3	4	5	16	5	5	5	5	20
3	5	5	3	16	3	4	5	3	15	4	3	4	5	16
4	4	4	4	16	4	5	4	5	18	4	4	4	4	16
4	5	4	4	17	4	5	3	5	17	4	4	4	4	16
5	4	5	4	18	3	3	5	4	15	5	4	4	5	18
4	4	4	5	17	4	2	2	2	10	5	5	4	4	18
3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12
3	4	5	3	15	3	4	2	4	16	3	4	5	1	13
4	4	2	5	15	4	5	5	3	14	4	4	3	4	15
5	5	5	5	20	4	3	5	4	16	5	5	5	5	20
5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
5	5	5	5	20	4	4	5	4	17	4	5	4	4	17

Produktivitas karyawan (Y)								Total
Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y
4	4	4	2	4	4	4	4	30
5	5	4	5	5	4	5	5	38
5	5	5	2	5	5	5	5	37
4	4	4	2	5	5	4	5	33
3	4	5	3	5	4	4	5	33
5	5	5	1	5	5	45	5	36
3	4	4	2	5	4	5	4	31
3	5	4	3	3	3	3	3	27
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	5	5	4	4	4	5	4	35
4	4	5	3	5	4	5	5	35
5	5	4	4	5	4	4	5	36
3	3	4	3	3	3	3	3	25
1	1	3	5	3	3	3	4	23
3	4	4	2	4	4	3	4	28
4	5	4	3	5	4	5		35
5	5	5	1	5	5	5	5	36
5	5	4	4	5	5	4	5	37

Lampiran 4. Hasil Uji Validitas

1. Hasil Uji Validitas Y

Correlations										
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	Y
P1	Pearson Correlation	1	.245	.271	.764**	.453	.473*	.280	.573*	.759**
	Sig. (2-tailed)		.327	.277	.000	.059	.047	.260	.013	.000
	N	18	18	18	18	18	18	18	18	18
P2	Pearson Correlation	.245	1	.204	.085	.569*	.552*	.490*	.368	.629**
	Sig. (2-tailed)	.327		.418	.736	.014	.018	.039	.133	.005
	N	18	18	18	18	18	18	18	18	18
P3	Pearson Correlation	.271	.204	1	-.026	.533*	.662**	.527*	.461	.630**
	Sig. (2-tailed)	.277	.418		.918	.023	.003	.025	.054	.005
	N	18	18	18	18	18	18	18	18	18
P4	Pearson Correlation	.764**	.085	-.026	1	.064	.221	.136	.287	.502*
	Sig. (2-tailed)	.000	.736	.918		.801	.378	.590	.248	.034
	N	18	18	18	18	18	18	18	18	18
P5	Pearson Correlation	.453	.569*	.533*	.064	1	.412	.592**	.414	.738**
	Sig. (2-tailed)	.059	.014	.023	.801		.089	.010	.088	.000
	N	18	18	18	18	18	18	18	18	18
P6	Pearson Correlation	.473*	.552*	.662**	.221	.412	1	.575*	.651**	.792**
	Sig. (2-tailed)	.047	.018	.003	.378	.089		.013	.003	.000
	N	18	18	18	18	18	18	18	18	18
P7	Pearson Correlation	.280	.490*	.527*	.136	.592**	.575*	1	.475*	.730**
	Sig. (2-tailed)	.260	.039	.025	.590	.010	.013		.046	.001
	N	18	18	18	18	18	18	18	18	18
P8	Pearson Correlation	.573*	.368	.461	.287	.414	.651**	.475*	1	.741**
	Sig. (2-tailed)	.013	.133	.054	.248	.088	.003	.046		.000
	N	18	18	18	18	18	18	18	18	18
Y	Pearson Correlation	.759**	.629**	.630**	.502*	.738**	.792**	.730**	.741**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.005	.005	.034	.000	.000	.001	.000	
	N	18	18	18	18	18	18	18	18	18

2. Hasil Uji Validitas X1

Correlations							
		P1	P2	P3	P4	P5	X1
P1	Pearson Correlation	1	.279	.218	.626**	.424	.720**
	Sig. (2-tailed)		.262	.385	.007	.080	.001
	N	18	18	18	17	18	18
P2	Pearson Correlation	.279	1	.383	-.049	.076	.529*
	Sig. (2-tailed)	.262		.116	.852	.763	.024
	N	18	18	18	17	18	18
P3	Pearson Correlation	.218	.383	1	.206	.051	.585*
	Sig. (2-tailed)	.385	.116		.427	.842	.011
	N	18	18	18	17	18	18
P4	Pearson Correlation	.626**	-.049	.206	1	.730**	.719**
	Sig. (2-tailed)	.007	.852	.427		.001	.001
	N	17	17	17	17	17	17
P5	Pearson Correlation	.424	.076	.051	.730**	1	.521*
	Sig. (2-tailed)	.080	.763	.842	.001		.027
	N	18	18	18	17	18	18
X1	Pearson Correlation	.720**	.529*	.585*	.719**	.521*	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.024	.011	.001	.027	
	N	18	18	18	17	18	18

3. Hasil Uji Validitas X2

Correlations					
		P1	P2	P3	X2
P1	Pearson Correlation	1	.533*	.405	.765**
	Sig. (2-tailed)		.023	.095	.000
	N	18	18	18	18
P2	Pearson Correlation	.533*	1	.536*	.791**
	Sig. (2-tailed)	.023		.022	.000
	N	18	18	18	18
P3	Pearson Correlation	.405	.536*	1	.863**
	Sig. (2-tailed)	.095	.022		.000
	N	18	18	18	18
X2	Pearson Correlation	.765**	.791**	.863**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	18	18	18	18

4. Hasil Uji Validitas X3

Correlations						
		P1	P2	P3	P4	X3
P1	Pearson Correlation	1	.443	.310	.811**	.850**
	Sig. (2-tailed)		.066	.210	.000	.000
	N	18	18	18	18	18
P2	Pearson Correlation	.443	1	.566*	.428	.780**
	Sig. (2-tailed)	.066		.014	.076	.000
	N	18	18	18	18	18
P3	Pearson Correlation	.310	.566*	1	.060	.652**
	Sig. (2-tailed)	.210	.014		.813	.003
	N	18	18	18	18	18
P4	Pearson Correlation	.811**	.428	.060	1	.755**
	Sig. (2-tailed)	.000	.076	.813		.000
	N	18	18	18	18	18
X3	Pearson Correlation	.850**	.780**	.652**	.755**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.003	.000	
	N	18	18	18	18	18

5. Hasil Uji Validitas X4

Correlations						
		P1	P2	P3	P4	X4
P1	Pearson Correlation	1	.189	.148	.408	.563 [*]
	Sig. (2-tailed)		.454	.558	.093	.015
	N	18	18	18	18	18
P2	Pearson Correlation	.189	1	.081	.330	.649 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.454		.749	.182	.004
	N	18	18	18	18	18
P3	Pearson Correlation	.148	.081	1	.354	.641 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.558	.749		.150	.004
	N	18	18	18	18	18
P4	Pearson Correlation	.408	.330	.354	1	.773 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.093	.182	.150		.000
	N	18	18	18	18	18
X4	Pearson Correlation	.563 [*]	.649 ^{**}	.641 ^{**}	.773 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.015	.004	.004	.000	
	N	18	18	18	18	18

6. Hasil Uji Validitas X5

Correlations						
		P1	P2	P3	P4	X5
P1	Pearson Correlation	1	.704 ^{**}	.449	.792 ^{**}	.937 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.001	.062	.000	.000
	N	18	18	18	18	18
P2	Pearson Correlation	.704 ^{**}	1	.545 [*]	.433	.813 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.001		.019	.073	.000
	N	18	18	18	18	18
P3	Pearson Correlation	.449	.545 [*]	1	.147	.610 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.062	.019		.560	.007
	N	18	18	18	18	18
P4	Pearson Correlation	.792 ^{**}	.433	.147	1	.808 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.073	.560		.000
	N	18	18	18	18	18
X5	Pearson Correlation	.937 ^{**}	.813 ^{**}	.610 ^{**}	.808 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.007	.000	
	N	18	18	18	18	18

Lampiran 5. Hasil Uji Realibilitas

1. Hasil Uji Realibilitas X1

Cronbac h's Alpha _a	N of Items
.938	4

2. Hasil Uji Realibilitas X2

Cronbac h's Alpha	N of Items
.742	4

3. Hasil Uji Realibilitas X3

Cronbac h's Alpha _a	N of Items
.653	4

4. Hasil Uji Realibilitas X4

Cronbac h's Alpha	N of Items
.694	3

5. Hasil Uji Realibilitas X5

Cronbac h's Alpha	N of Items
.677	5

6. Hasil Uji Realibilitas Y

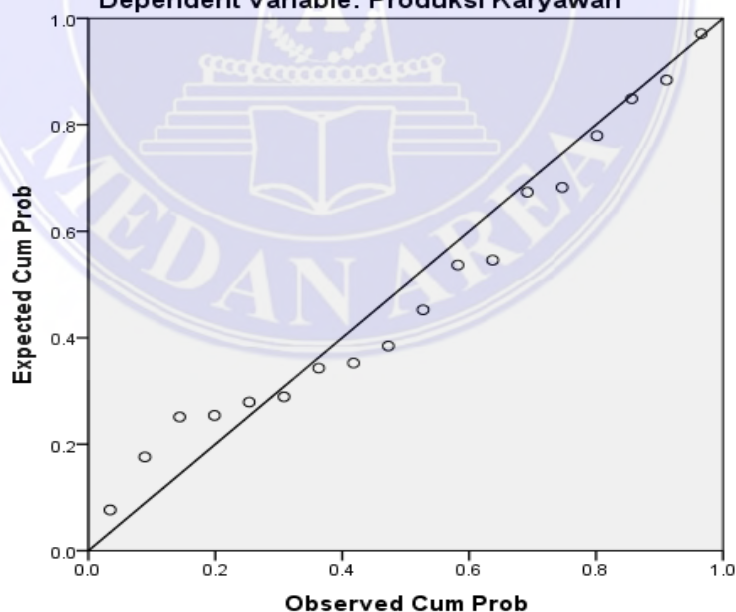
Cronbac h's Alpha	N of Items
.677	5

Lampiran 6. Tabel Hasil Uji Normalitas

Tabel Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		18
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.73670720
Most Extreme Differences	Absolute	.137
	Positive	.137
	Negative	-.101
Test Statistic		.137
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: Produksi Karyawan



Lampiran Hasil 7. Multikolinearitas

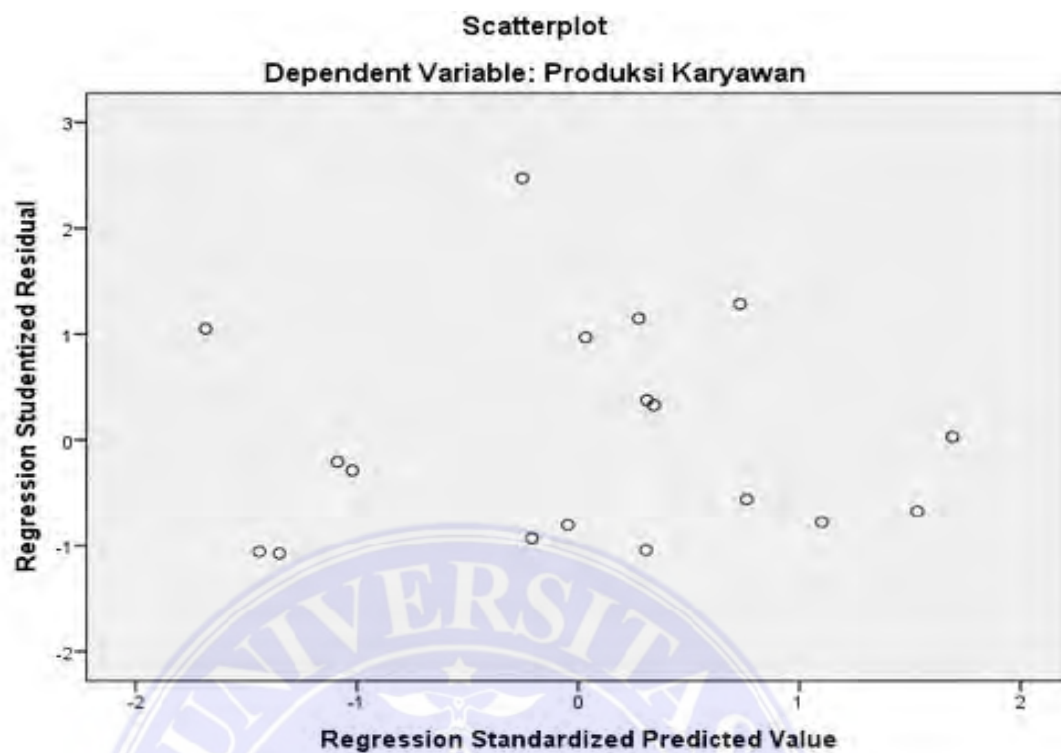
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-4.687	7.178		-.653	.526		
Upah	.661	.279	.401	2.369	.035	.558	1.791
Tanggung n	.582	.341	.269	1.705	.114	.641	1.561
Lingkungan kerja	-1.978	.460	-1.125	-4.302	.001	.234	4.282
Usia	.557	.415	.194	1.341	.205	.765	1.307
K3	2.464	.407	1.303	6.051	.000	.345	2.903

Lampiran 8. Hasil Heterokedastissitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.976	3.410		.286	.780		
Upah	-.010	.133	-.024	-.073	.943	.558	1.791
Tanggungan	.051	.162	.098	.314	.759	.641	1.561
X03	.179	.218	.424	.821	.428	.234	4.282
Usia	.148	.197	.214	.749	.469	.765	1.307
K3	-.308	.193	-.678	-1.593	.137	.345	2.903



Lampiran 9. Tabel Hasil Regresi Linear Berganda Dengan SPSS

1.Uji T

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.362	4.441		-.082	.936
Upah	.649	.180	.393	3.608	.004
X002	-.671	.205	-.473	-3.277	.007
Lingkungan Kerja	2.201	.222	1.071	9.920	.000
X04	.183	.269	.084	.682	.508
X005	-.727	.182	-.564	-3.993	.002

2.Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	336.086	5	67.217	27.166	.000 ^b
	Residual	29.692	12	2.474		
	Total	365.778	17			

Lampiran 10. Hasil Tabel Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.959 ^a	.919	.885	1.57299

Lampiran 11. Dokumentasi Penelitian

Gambar 1. Wawancara Kepada Responden Di PTPN IV Kebun Meranti Paham



Gambar 2. Wawancara Kepada Responden Di PTPN IV Kebun Meranti Paham



Gambar 3. Wawancara Kepada Responden Di PTPN IV Kebun Meranti Paham



Gambar 4. Wawancara Kepada Responden Di PTPN IV Kebun Meranti Paham



Gambar 5. Hasil TBS diangkut ke Truk Pengangkutan



Gambar 6. Hasil TBS



Gambar 7. Proses Panen TBS



Gambar 8. Hasil TBS diangkut menggunakan angkong



Lampiran 12. Surat Pengantar Riset



UNIVERSITAS MEDAN AREA
FAKULTAS PERTANIAN
Kampus I Jalan Kualanaram I Medan Estate ☎ (061) 7362165, 7362178, 7364365 ✉ (061) 7362143 Medan 20171
Kampus II Jalan Setiabudi Nomor 70 / Jalan Gde Seraya Nomor 70 A ☎ (061) 8225992 ✉ (061) 8225992 Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: medanarea@uma.ac.id

Nomor : 2113/TP.2/01.10/VIII/2024
Lamp. : -
Hal : Pengambilan Data/Riset

Medan, 14 Agustus 2024

Kepada yth.
Bapak Dennis Nichova, S.P. (Manajer PTPN IV Unit Meranti Paham)
Meranti Paham, Labuhan Batu
di
Tempat

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

N a m a : Rhutnalia Sirait
NIM : 208220006
Program Studi : Agribisnis

Untuk melaksanakan Penelitian dan atau Pengambilan Data di PTPN IV Unit Meranti Paham, Labuhan Batu untuk kepentingan skripsi berjudul **"Analisis Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pemanen Kelapa Sawit (di PT. Perkebunan Nusantara IV Meranti Paham, Kecamatan Panai Hulu, Kabupaten Labuhanbatu, Sumatera Utara)"**.

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

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


Dr. Siswa Panjang Hermosa, SP, M.Si

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

 Dipindai dengan CamScanner

lampiran 13. Surat Balasan Riset



UNIT USAHA MERANTI PAHAM
PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV
KABUPATEN LABUHAN BATU – SUMATERA UTARA – INDONESIA

-KANTOR UNIT USAHA	: DESA PERKEBUNAN AJAMU	TELP	: (061)4573117
-KANTOR PUSAT	: JL. LETJED SUPRAPTO NO 2 MEDAN	TELP	: (061)4154666

Meranti Pahan, 17 November 2024

NOMOR : 03.03/MEP/XI/2024

LAMPIRAN : Ada

HAL : *surat keterangan selesai melakukan penelitian / Riset*

Dengan hormat,

Sesuai dengan surat dari Universitas Medan Area Fakultas Pertanian Nomor 2113/FP.2/01.10/VIII/2024 tertanggal 14 Agustus 2024 Prihal Pengambilan Data/Riset, dengan ini kami sampaikan bahwa :

Nama : Rhutnalia sirait

Npm : 208220006

Program studi : Pertanian Agribisnis

Judul skripsi : Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pemanen Kelapa Sawit (Di PT. Perkebunan Nusantara IV Meranti Pahan, Kecamatan Panai Hulu, Kabupaten Labuhan Batu, Sumatera Utara)

Dengan ini , kami sampaikan bahwa mahasiswa tersebut diatas telah selesai melakukan penelitian dan pengambilan data/ riset pada tanggal 19 Agustus s/d 14 November 2024 di Kebun Meranti Pahan.

Demikian surat ini kami sampaikan untuk dapat dipergunakan seperlunya.

PT Perkebunan Nusantara IV
Unit Usaha Meranti Pahan

