

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI  
PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA PEMANEN  
TBS/TANDAN BUAH SEGAR  
Di Perkebunan Sawit Rakyat Desa Hadundung Kecamatan Kota  
Pinang, Labuhanbatu Selatan, Sumatera Utara**

**SKRIPSI**

**OLEH :**

**PUTRA LUKMANA YUNUS HSB**

**13 822 0016**



**PROGRAM STUDI AGRIBISNIS  
FAKULTAS PERTANIAN  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2020**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 28/6/21

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)28/6/21

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI  
PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA PEMANEN  
TBS/TANDAN BUAH SEGAR  
Di Perkebunan Sawit Rakyat Desa Hadundung, Kecamatan Kota  
Pinang, Labuhanbatu Selatan, Sumatera Utara**

**SKRIPSI**

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

**OLEH :**

**PUTRA LUKMANA YUNUS HSB**

**13.822.0016**

**PROGRAM STUDI AGRIBISNIS  
FAKULTAS PERTANIAN  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2020**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang


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

Document Accepted 28/6/21

Access From (repository.uma.ac.id)28/6/21

Judul Skripsi : Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas  
Tenaga Kerja Pemanen TBS/Tandan Buah Segar Di Pekebunan  
Sawit Rakyat Desa Hadundung Kec, Kota Pinang, Labuhanbatu  
Selatan, Sumatera Utara.  
Nama : Putra Lukmana Yunus, HSB  
NPM : 138220016  
Fakultas : Pertanian

Disetujui Oleh  
Komisi Pembimbing

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

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

Diketahui :

  
(Dr. Ir. Svahudin, M.Si)  
Dekan Fakultas Pertanian

  
(Virda Zikria, SP, M.Sc)  
Ketua Program Studi

Tanggal Lulus: 5 Oktober 2020

## HALAMAN PERNYATAAN ORISINILITAS

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun ini sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya saya sendiri. Adapun bagian bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari karya orang lain, telah di tuliskan 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 kemudian hari di temukan adanya pelanggaran dalam skripsi ini.

Medan, Oktober 2020

Yang Membuat Pernyataan,



**Putra Lukmana Yunus, HSB**

13.822.0016

## HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

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

Nama : Putra Lukmana Yunus HSB  
NPM : 13.822.0016  
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 Royaltiy Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul : “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Pemanen TBS/Tandan Buah Segar di Pekebunan Sawit Rakyat Desa Hadundung Kec, Kota Pinang, Labuhanbatu Selatan, Sumatera Utara”.

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan hak bebas Royalti Noneklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan  
Pada Tanggal : Oktober 2020  
Yang Menyatakan

  
Putra Lukmana Yunus Hsb



## ABSTRAK

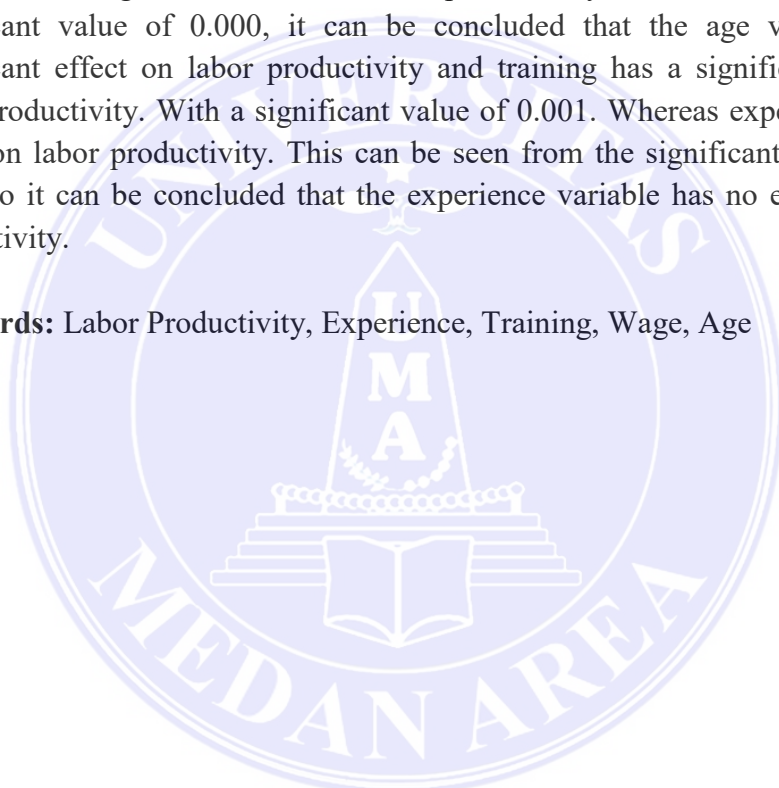
Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh upah, pengalaman kerja, usia dan pelatihan terhadap produktivitas tenaga kerja pada pemanen tandan buah segar diperkebunan kelapa sawit rakyat di Desa Hadundung Kecamatan Kota Pinang Kabupaten Labuhanbatu Selatan. penelitian ini dilaksanakan dari bulan Maret sampai April 2020. Penelitian ini menggunakan metode pengambilan sampel dengan cara metode sensus. Penelitian ini menggunakan metode sensus, sampel yang digunakan adalah 42 responden. Sampel dalam penelitian ini adalah pemanen perkebunan kelapa sawit rakyat. Berdasarkan dari hasil penelitian diperoleh dari hasil uji t pada variabel tingkat upah berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja. dengan nilai signifikan 0,002, variable usia berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan 0,000 dapat disimpulkan bahwa variabel usia memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja. dengan nilai signifikan 0,001. sedangkan pengalaman tidak memiliki pengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan 0,516 > 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel pengalaman tidak memiliki pengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja.

Kata Kunci : Produktivitas Tenaga Kerja, Pengalaman, Pelatihan, Upah, Usia

## ABSTRACT

This research aims to determine the effect of wages, work experience, age and training on labor productivity in harvesters of fresh fruit bunches in smallholder oil palm plantations in Hadundung Village, Kota Pinang District, Labuhanbatu Selatan Regency. This research was conducted from March to April 2020. This study used the sampling method by means of the census method. This study uses census method, the sample used is 42 respondents. The samples in this study were smallholder oil palm plantation harvesters. Based on the research results obtained from the results of the t test on the wage level variable has a significant effect on labor productivity. With a significant value of 0.002, the age variable has a significant effect on labor productivity. This can be seen from the significant value of 0.000, it can be concluded that the age variable has a significant effect on labor productivity and training has a significant effect on labor productivity. With a significant value of 0.001. Whereas experience has no effect on labor productivity. This can be seen from the significant value  $0.516 > 0.05$ . So it can be concluded that the experience variable has no effect on labor productivity.

**Keywords:** Labor Productivity, Experience, Training, Wage, Age



## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayahnya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan penelitian ini yang berjudul “Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Pemanen TBS/Tandan Buah Segar di Pekebunan Sawit Rakyat (Desa Hadundung, Kecamatan Kota Pinang, Kabupaten Labuhanbatu Selatan, Sumatera Utara)

Penulisan skripsi ini dilakukan untuk memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pertanian di Fakultas Pertanian Universitas Medan Area Tahun 2020/2021. Penulis telah banyak menerima bimbingan, saran, motivasi dan doa dari berbagai pihak selama penelitian ini. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan terimakasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan dan bimbingan, yaitu kepada :

1. Bapak Dr. Ir. Syahbudin Hasibuan, M.Si, selaku Dekan Fakultas Pertanian Universitas Medan Area.
2. Ibu Ir. Azwana, MP selaku Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Pertanian Universitas Medan Area
3. Bapak Ir. Rizal Aziz, MP, selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan Fakultas Pertanian Universitas Medan Area.
4. Ibu Virda Zikria SP, M,Sc selaku Ketua Program Studi Agribisnis Fakultas Pertanian Universitas Medan Area.
5. Ibu Prof. Dr. Ir. Hj. Yusniar Lubis, MMA, selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pemikiran dalam membantu penulis untuk menyelesaikan penelitian ini.



6. Ibu Mitra Musiska Lubis, SP, M.Si, selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pemikiran dalam membantu penulis untuk menyelesaikan penelitian ini.
7. Kepada Orang tua Penulis Lukman Hsb dan Nurhasanah Rambe yang telah banyak memberikan do'a dan dukungan dengan penuh ketulusan dan cinta kasih dalam penyelesaian studi pada program studi Agribisnis Fakultas Pertanian Universitas Medan Area.
8. Kepada sahabat-sahabat Fakultas Pertanian terimakasih atas kebersamaan dan kerjasamanya selama ini.

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

Medan, Oktober 2020

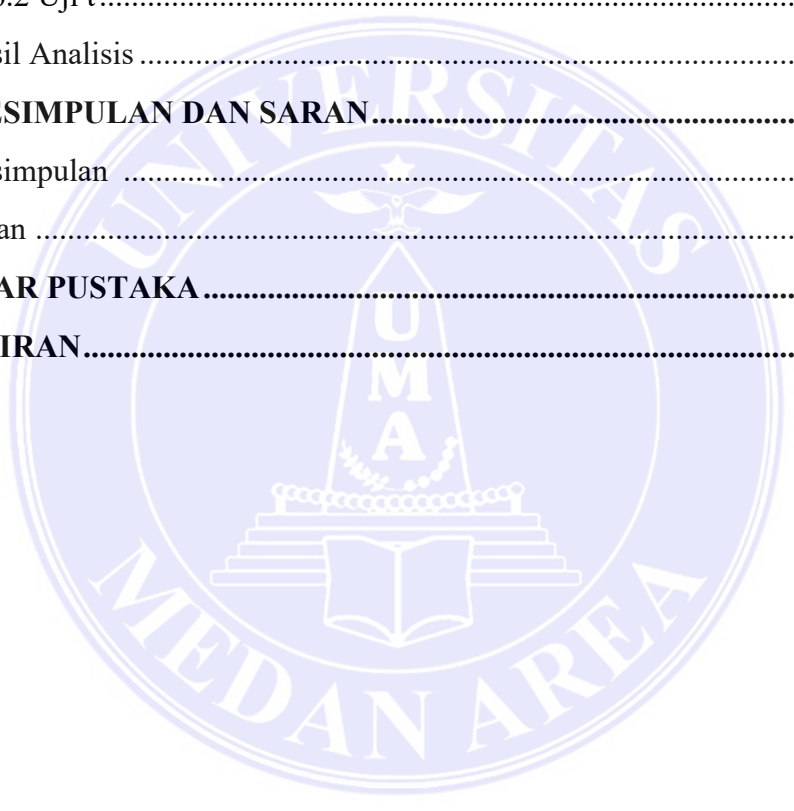
Penulis

## DAFTAR ISI

|   |             |
|---|-------------|
| <b>ABSTRAK .....</b>  | <b>v</b>    |
| <b>ABSTRACT .....</b>   | <b>vi</b>   |
| <b>KATA PENGANTAR.....</b>  | <b>viii</b> |
| <b>DAFTAR ISI.....</b>  | <b>x</b>    |
| <b>DAFTAR TABEL .....</b>   | <b>xiii</b> |
| <b>DAFTAR GAMBAR.....</b>   | <b>xiv</b>  |
| <b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>  | <b>xv</b>   |
| <b>I. PENDAHULUAN .....</b>   | <b>1</b>    |
| 1.1 Latar Belakang .....  | 1           |
| 1.2 Identifikasi Masalah .....  | 9           |
| 1.3 Pembatasan Masalah .....  | 9           |
| 1.4 Perumusan Masalah .....   | 9           |
| 1.5 Tujuan Penelitian .....   | 10          |
| 1.6 Manfaat Penelitian .....  | 11          |
| 1.7 Kerangka Pemikiran.....   | 12          |
| 1.8 Hipotesis.....  | 13          |
| <b>II. TINJAUAN PUSTAKA.....</b>  | <b>15</b>   |
| 2.1 Landasan Teori.....   | 15          |
| 2.1.1 Pengertian Produktivitas.....                                     | 15          |
| 2.1.1.1 Pengukuran Produktivitas .....                                  | 18          |
| 2.1.1.2 Peningkatan Produktivitas.....                                  | 19          |
| 2.1.2 Upah.....   | 21          |
| 2.1.3 Pengalaman Kerja.....   | 22          |
| 2.1.3.1 Faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja.....                  | 23          |
| 2.1.4 Usia.....   | 25          |
| 2.1.5 Pelatihan .....   | 26          |
| 2.1.5.1 Tolak Ukur (Indikator) Pelatihan .....                          | 27          |
| 2.1.6 Hubungan antara Upah dengan Produktivitas Tenaga Kerja.....       | 28          |
| 2.1.7 Hubungan antara Pengalaman dengan Produktivitas Tenaga Kerja..... | 29          |

|  |           |
|--|-----------|
| 2.1.8 Hubungan antara Usia dengan Produktivitas Tenaga Kerja ..... | 29        |
| 2.1.9 Hubungan antara Upah dengan Produktivitas Tenaga Kerja.....  | 29        |
| 2.2 Penelitian Terdahulu .....                                     | 30        |
| <b>III. METODE PENELITIAN .....</b>                                | <b>33</b> |
| 3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian .....                              | 33        |
| 3.2 Populasi dan Sampel .....                                      | 33        |
| 3.2.1 Populasi .....   | 33        |
| 3.2.2 Sampel .....   | 33        |
| 3.3 Metode Penelitian.....   | 34        |
| 3.4 Teknik Pengumpulan Data.....                                   | 34        |
| 3.5 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas .....                       | 35        |
| 3.5.1 Uji Validitas .....  | 35        |
| 3.5.2 Uji Reliabilitas .....                                       | 36        |
| 3.6 Teknik Analisis Data.....                                      | 36        |
| 3.6.1 Analisis Deskriptif.....                                     | 36        |
| 3.6.2 Uji Signifikan Parsial (Uji t).....                          | 37        |
| 3.6.3 Uji F.....   | 38        |
| 3.7.4 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....                    | 38        |
| 3.7 Definisi Operasional Variabel.....                             | 39        |
| 3.8 Skala Likert.....  | 41        |
| <b>IV. GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN .....</b>                   | <b>42</b> |
| 4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....                          | 42        |
| 4.2 Gambaran Umum Usaha Perkebunan Sawit Rakyat.....               | 43        |
| 4.2.1 Sejarah Singkat Usaha Perkebunan Sawit Rakyat.....           | 43        |
| <b>V. HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>                               | <b>44</b> |
| 5.1 Hasil Penelitian .....   | 44        |
| 5.1.1 Karakteristik Umum Responden .....                           | 44        |
| 5.2 Deskripsi Variabel.....  | 47        |
| 5.2.1 Bagian Variabel Upah .....                                   | 47        |
| 5.2.2 Bagian Variabel Pengalaman Kerja.....                        | 49        |
| 5.2.3 Bagian Variabel Usia .....                                   | 50        |

|  |           |
|--|-----------|
| 5.2.4. Bagian Variabel Pelatihan .....                 | 51        |
| 5.2.5 Bagian Variabel Produktivitas Tenaga Kerja ..... | 52        |
| 5.3 Uji Validitas .....                                | 54        |
| 5.4 Uji Realibilitas .....                             | 56        |
| 5.4.1 Uji Normalitas Data.....                         | 56        |
| 5.5 Regresi Linier Berganda .....                      | 57        |
| 5.6 Uji Hipotesis .....                                | 59        |
| 5.6.1 Uji F.....                                       | 59        |
| 5.6.2 Uji t.....                                       | 60        |
| 5.7 Hasil Analisis .....                               | 63        |
| <b>VI. KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>                   | <b>66</b> |
| 6.1 Kesimpulan .....                                   | 66        |
| 6.2 Saran .....  | 67        |
| <b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>                             | <b>69</b> |
| <b>LAMPIRAN.....</b>                                   | <b>72</b> |



## DAFTAR TABEL

| No.       | Keterangan  | Halaman |
|-----------|---|---------|
| Tabel 1.  | Luas Tanaman Perkebunan Kelapa Sawit Rakyat (ha) 2015-2018.....   | 3       |
| Tabel 2.  | Produksi Perkebunan Rakyat Menurut Jenis Tanaman<br>(ton) 2015-2018 .....   | 3       |
| Tabel 3.  | Luas Tanaman dan Produksi Kelapa Sawit Tanaman Perkebunan<br>Rakyat menurut Kabupaten Labuhanbatu Selatan, 2015 – 2018 .....  | 4       |
| Tabel 4.  | Luas Tanaman dan Produksi Perkebunan kelapa sawit rakyat<br>Menurut Kecamatan di Kabupaten Labuhanbatu Selatan Provinsi<br>Sumatera Utara 2018 (Ha) .....   | 4       |
| Tabel 5.  | Jumlah Pemanen Dan Pemilik Perkebunan Kelapa Sawit<br>Rakyat Desa Hadundung Kec. Kota Pinang.....   | 5       |
| Tabel 6.  | Instrumen Skala Likert .....  | 41      |
| Tabel 7.  | Responden Menurut Tingkat Upah .....  | 44      |
| Tabel 8.  | Responden Menurut Jenjang Pendidikan .....  | 45      |
| Tabel 9.  | Responden Menurut Jam Kerja .....   | 45      |
| Tabel 10. | Responden Berdasarkan Tingkat Usia .....  | 46      |
| Tabel 11. | Responden Menurut Pengalaman Kerja .....  | 47      |
| Tabel 12. | Tanggapan Responden Terhadap Variabel Upah ( $X_1$ ) .....  | 48      |
| Tabel 13. | Tanggapan Responden Terhadap Variabel Pengalaman Kerja ( $X_2$ ) .....  | 49      |
| Tabel 14. | Tanggapan Responden Terhadap Variabel Usia ( $X_3$ ) .....  | 50      |
| Tabel 15. | Tanggapan Responden yang Mengikuti Pelatihan .....  | 51      |
| Tabel 16. | Tanggapan Responden Terhadap Variabel Pelatihan ( $X_4$ ) .....   | 52      |
| Tabel 17. | Tanggapan Responden Terhadap Produktifitas Tenaga Kerja ( $Y$ ) .....   | 53      |
| Tabel 18. | Rekapitulasi Uji Validitas untuk pernyataan Upah<br>( $X_{1.1} - X_{1.7}$ ), Pengalaman Kerja ( $X_{2.1} - X_{2.6}$ ), Usia ( $X_{3.1} - X_{3.5}$ ),<br>Pelatihan ( $X_{4.1} - X_{4.4}$ ), dan Produktivitas Tenaga Kerja ( $Y_1 - Y_{11}$ ). ..... | 55      |
| Tabel 19. | Hasil Uji Reliabilitas. ....  | 57      |
| Tabel 20. | Rekapitulasi Hasil Pengujian Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....  | 58      |
| Tabel 21. | Rekapitulasi Hasil Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F) .....  | 59      |
| Tabel 21. | Tabel 5.16 Uji Parsial (t) .....  | 61      |



## DAFTAR GAMBAR

| No. | Keterangan                             | Halaman |
|-----|--|---------|
| 1.  | Gambar 1 Skema Kerangka Pemikiran..... | 13      |
| 2.  | Gambar 2 Uji Normalitas.....           | 57      |



## DAFTAR LAMPIRAN

| No. | Keterangan                      | Halaman |
|-----|---------------------------------|---------|
| 1.  | Kuesioner Penelitian .....      | 72      |
| 2.  | Karakteristik Responden .....   | 76      |
| 3.  | Tingkat Capaian Responden ..... | 77      |
| 4.  | Lokasi Penelitian.....          | 79      |
| 5.  | Dokumentasi Penelitian .....    | 81      |



# I. PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang

Pertanian adalah sektor ekonomi yang tangguh dalam menghadapi perkembangan ekonomi dunia, misalnya krisis yang dialami Indonesia, dimana sektor pertanian mampu untuk berkontribusi dalam ekonomi nasional dan daerah dengan pertumbuhan ekonomi positif. Sektor pertanian dalam arti luas mencakup subsektor pertanian pangan, perkebunan, peternakan, perikanan, dan kehutanan (Yasin, 2003).

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).

Sebagai salah satu subsektor yang penting dalam sektor pertanian, subsektor perkebunan secara tradisional atau perkebunan inti rakyat mempunyai kontribusi yang signifikan terhadap perekonomian Indonesia dan kesejahteraan masyarakat. Sektor ini mampu memberikan kontribusi penyediaan lapangan pekerjaan yang cukup signifikan. Bukan hanya itu, subsektor perkebunan inti rakyat juga merupakan salah satu subsektor yang mempunyai kontribusi penting

dalam hal penciptaan nilai tambah yang tercermin dan kontribusinya terhadap Produk Domestik Bruto (PDB). Usaha perkebunan merupakan bagian dari pertanian dalam arti yang luas. Usaha perkebunan yang ada di Indonesia dikenal dengan dua jenis usaha perkebunan, yakni perkebunan besar dan perkebunan kecil. Perkebunan dianggap berperan penting dalam memajukan perekonomian negara seperti meningkatkan PDB, menciptakan devisa negara, dan sebagai persediaan pangan negara (Raharto, 2016). Jenis perkebunan yang berskala kecil yang dikenal dengan Perkebunan Inti Rakyat (PIR) bersifat tradisional yang mengalokasikan lahannya dengan cara manual dan padat karya. Pengalokasian lahan dengan cara manual tersebut diwariskan dari satu generasi ke generasi penerusnya, sehingga aktivitas mereka bertani atau berkebun bersifat rutinitas dan belum dapat mencapai produksi yang maksimal.

Pada saat ini ekspansi perkebunan kelapa sawit di Indonesia khususnya perkebunan rakyat, telah menciptakan lapangan kerja yang besar dalam perekonomian, jumlah rumah tangga perkebunan sawit rakyat meningkat dari 1,36 juta pada tahun 2000 menjadi 4,4 juta pada tahun 2016 secara keseluruhan total tenaga kerja diserap diperkebunan kelapa sawit rakyat dari 2,7 juta menjadi 7,8 juta tenaga kerja pendapatan perkapita petani termasuk petani mandiri (*Independent farmer*) meningkat tajam dan berada di atas rata – rata nasional, sedangkan pendapatan petani non kelapa sawit jauh dibawah pendapatan petani kelapa sawit. Perkebunan kelapa sawit Indonesia telah berhasil menarik keluar petani dari kemiskinan dan membawa mereka ke kelas berpenghasilan menengah (PASPI,2014) Perkebunan kelapa sawit rakyat juga memiliki dampak positif terhadap pengentasan kemiskinan. Pada tahun 2018 Badan Pusat Statistik

menunjukkan mulai dari pusat sampai ke daerah perkebunan kelapa sawit rakyat terus mengalami peningkatan luas area, seperti tabel dibawah ini menjelaskan perkembangan luas area perkebunan rakyat dalam 4 tahun terakhir.

**Tabel 1. Luas Tanaman Perkebunan Kelapa Sawit Rakyat Provinsi Sumatera Utara 2015 – 2018**

| Tahun | Luas Tanaman (Ha) |
|-------|-------------------|
| 2015  | 417 656,44        |
| 2016  | 417 809,00        |
| 2017  | 429 261,31        |
| 2018  | 434 361,69        |

*Sumber : BPS Provinsi Sumatera Utara Tahun (2018)*

Pada tabel 1 menjelaskan perkembangan luas area perkebunan kelapa sawit rakyat mengalami peningkatan setiap tahunnya. Luas tanaman kebun kelapa sawit rakyat di Sumatera Utara pada tahun 2018 sebesar 434 361,69 ha pada tabel diatas bahwa perkebunan kelapa sawit rakyat adalah komoditas terbesar dalam sektor perkebunan, dengan besarnya luasan area perkebunan kelapa sawit rakyat ini seharusnya dapat meningkatkan pendapatan para petani sawit di Sumatera Utara. Dengan luas lahan yang begitu besar produksi perkebunan sawit rakyat juga bisa di lihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 2. Produksi Perkebunan Rakyat menurut Jenis Tanaman Provinsi Sumatera Utara 2015 – 2018**

| Tahun | Jumlah Produksi (ton) |
|-------|-----------------------|
| 2015  | 5 773 848,50          |
| 2016  | 5 775 631,82          |
| 2017  | 5 655 352,35          |
| 2018  | 5 682 290,52          |

*Sumber: BPS Provinsi Sumatera Utara Tahun (2018)*

Pada tabel 2 menunjukkan jumlah produksi perkebunan kelapa sawit rakyat mengalami fluktuasi dimana produksi kelapa sawit pada tahun 2015 jumlah produksi mencapai 5 773 848,50 sedangkan pada tahun 2018 mengalami penurunan yang tidak terlalu signifikan dengan jumlah sebesar 5 682 290,52 ton.



**Tabel 3. Luas Tanaman dan Produksi Kelapa Sawit Tanaman Perkebunan Rakyat menurut Kabupaten Labuhanbatu Selatan 2015 - 2018**

| Tahun | Luas Tanaman (ha) | Jumlah Produksi (ton) |
|-------|-------------------|-----------------------|
| 2015  | 42 540,00         | 542 421,00            |
| 2016  | 42 571,00         | 619 327,27            |
| 2017  | 42 738,00         | 619 736,36            |
| 2018  | 42 587,00         | 557 167,05            |

Sumber : BPS Provinsi Sumatera Utara Tahun (2018)

Pada table 3 diatas dapat dilihat luas tanaman dan produksi kelapa sawit perkebunan rakyat mengalami peningkatan dari tahun 2015 sampai tahun 2017. Sedangkan pada tahun 2018 luas tanaman dan produksi kelapa sawit rakyat mengalami penurunan yang tidak terlalu besar dimana luas tanaman kelapa sawit rakyat sebesar 42 587,00 ha dan jumlah produksi kelapa sawit perkebunan rakyat sebesar 557 167,05 ton.

**Tabel 4. Luas Tanaman dan Produksi Perkebunan kelapa sawit rakyat Menurut Kecamatan di Kabupaten Labuhanbatu Selatan Provinsi Sumatera Utara 2018**

| No       | Kecamatan         | Luas tanaman (Ha) | Produksi tanaman (Ton) |
|----------|-------------------|-------------------|------------------------|
| 1        | Sungai Kanan      | 10 412            | 156 083                |
| 2        | Torgamba          | 9 062             | 132 920                |
| <b>3</b> | <b>Kotapinang</b> | <b>11 778</b>     | <b>177 188</b>         |
| 4        | Silangkitang      | 3 341             | 47 179                 |
| 5        | Kampung Rakyat    | 10 379            | 153 773                |

Sumber: BPS Kabupaten Labuhanbatu Kecamatan Kotapinang Dalam Angka (2018)

Berdasarkan tabel 4 dari lima kecamatan yang ada di Kabupaten Labuhanbatu Selatan kecamatan Kota Pinang merupakan luas area perkebunan kelapa sawit rakyat terbesar di Kabupaten Labuhanbatu Selatan dengan luas area 11 778 ha dan dengan jumlah produksi 177 188 ton dan luas area perkebunan kelapa sawit rakyat yang paling rendah terdapat pada kecamatan Silangkitang dengan Luas area sebesar 3 341 ha dan jumlah produktivitas 47.179 ton,

berdasarkan data tersebut masyarakat di kecamatan Kota Pinangcukup banyak yang bekerja sebagai Pemanen kelapa sawit.

Dari hasil Pra Survey di Kecamatan Kota Pinang diketahui memiliki sepuluh desa dimana Desa Hadundung memiliki luas tanaman perkebunan rakyat dan produktivitas tanaman perkebunan kelapa sawit rakyat yang lebih tinggi dibanding dengan desa lain. Hal ini dibuktikan dengan jumlah penduduk yang padat dengan jumlah penduduk 1396 jiwa dengan luas wilayah 32,20 km<sup>2</sup> di desa tersebut Desa Hadundung terdapat dua perkebunan sawit yaitu perkebunan sawit rakyat dan perkebunan sawit milik swasta yang juga cukup luas. dan mayoritas pekerjaan masyarakat di desa itu sebagai petani dan buruh panen. Desa hadundung memiliki 4 empat dusun yang dimana setiap dusunnya terdapat buruh panen kelapa sawit rakyat.

**Tabel 5. Jumlah Pemanen Dan Pemilik Perkebunan Kelapa Sawit Rakyat Desa Hadundung Kecamatan Kota Pinang**

| Dusun         | Jumlah Pemanen  |
|---------------|-----------------|
| Dusun 1       | 7 orang         |
| Dusun 2       | 13 orang        |
| Dusun 3       | 15 orang        |
| Dusun 4       | 7 orang         |
| <b>Jumlah</b> | <b>42 orang</b> |

Sumber: Kantor Desa Hadundung Tahun (2019)

Pada tabel 5 di atas dapat dilihat jumlah pemanen di setiap dusun terdapat perbedaan jumlah pemanen di setiap dusun jumlah pemanen yang paling banyak terdapat pada dusun 3 yang d mana berjumlah 15 orang. Yang d mana jumlah pemanen perkebunan kelapa sawit rakyat terdapat 42 orang dari 4 dusun yang ada di Desa Hadundung dan Yang dijakan sebagai responden adalah keseluruhan pemanen yang ada di desa Hadundung.

Dari data di atas terdapat jumlah pemanen sawit rakyat yang seharusnya kesejahteraannya dapat meningkat dikarenakan produktifitas yang tinggi tetapi pada kenyataannya pemanen masih jauh dari kata sejahtera. Apakah pengaruh upah yang tidak seimbang dengan peroduktivitas atau memang pengusaha perkebunan yang kurang memperhatikan pemanennya sehingga kurang sejahteraan masyarakat.

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

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

tidak bekerja produktif sehingga kontribusinya rendah terhadap pengusaha maka sudah selayaknya pula kalau penghargaan yang diberikan pengusaha kepada tenaga kerja juga rendah. Bagaimana upah didasarkan pada Produktivitas, selama ini kita sudah mengenal Produktivitas Total Faktor (PTF) untuk tingkat pengusaha. Banyaknya tenaga kerja harusnya bisa lebih dimaksimalkan produktivitasnya sehingga dapat menyokong pendapatan rumah tangga dan pada akhirnya berdampak positif pada pembangunan nasional. Produktivitas secara sederhana dapat diartikan dengan peningkatan kuantitas dan kualitas, bisa juga diartikan bekerja secara efektif dan efisien. Karena itu antara produktivitas, efektif dan efisien dan kualitas sangat berdekatan artinya. Sumber-sumber ekonomi yang digerakkan secara efektif memerlukan keterampilan organisatoris dan teknis, sehingga mempunyai tingkat hasil guna yang tinggi. Artinya, hasil ataupun output yang diperoleh seimbang dengan masukan sumber-sumber ekonomi yang diolah, (Sinungan 2005). Untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas maka dibutuhkan pelatihan, karena pelatihan dianggap mampu menghasilkan tenaga kerja yang bermutu tinggi, mempunyai pola pikir dan cara bertindak yang modern. Sumber daya manusia seperti inilah yang diharapkan mampu menggerakkan roda pembangunan kedepan. Pelatihan merupakan salah satu hal yang dapat membuat masyarakat bersaing dalam dunia kerja, karena diharapkan dengan semakin tinggi pelatihan seseorang, maka produktivitas orang tersebut juga semakin tinggi. Untuk meningkatkan produktivitas para tenaga kerja, maka diperlukan penghargaan serta pengakuan keberadaan para tenaga kerja tersebut. Seseorang melakukan suatu pekerjaan karena mengharapkan suatu imbalan dalam bentuk uang atau upah. Upah adalah hak pekerja yang diterima dan

dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha / pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja. Diharapkan dengan tingkat upah yang diperoleh dapat meningkatkan produktivitas seorang tenaga kerja. Tenaga kerja yang berproduktivitas tinggi maka akan mendapatkan upah sesuai dengan apa yang dimilikinya. Selain itu usia juga diperkirakan mempengaruhi produktivitas seseorang dalam bekerja. Usia tenaga kerja cukup menentukan keberhasilan dalam melakukan suatu pekerjaan, baik sifatnya fisik maupun non fisik. Pada umumnya, tenaga kerja yang berumur tua mempunyai tenaga fisik yang lemah dan terbatas, sebaliknya tenaga kerja yang berumur muda mempunyai kemampuan fisik yang kuat (Amron, 2009).

Selain itu Pengalaman (lama) kerja juga diperkirakan mempengaruhi produktivitas seseorang dalam bekerja. Dengan tingkat pelatihan yang tinggi dan didukung adanya pengalaman kerja, maka tenaga kerja akan mempunyai lebih banyak kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan. Diperkirakan bahwa dengan pengalaman kerja, calon pencari kerja lebih sanggup untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan bidang yang pernah dialaminya. Saat seorang pekerja memiliki pekerjaan sesuai dengan keahliannya, pekerja tersebut dapat memaksimalkan pengetahuan dan skillnya sehingga meningkatkan input dan produktivitasnya, (Amron 2009). Seseorang melakukan suatu pekerjaan karena mengharapkan suatu imbalan dalam bentuk uang atau upah. Upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha / pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja. Diharapkan dengan tingkat upah yang diperoleh dapat meningkatkan produktivitas seorang tenaga kerja. Tenaga kerja yang



berproduktivitas tinggi maka akan mendapatkan upah sesuai dengan apa yang dimilikinya. Berdasarkan pada kenyataan-kenyataan yang telah dijelaskan diatas maka menarik untuk mengamati masalah produktivitas tenaga kerja. Peneliti berkeinginan untuk meneliti lebih lanjut tentang Produktivitas Tenaga Kerja Pemanen tanaman kelapa sawit rakyat Kabupaten Labuhanbatu Selatan, Kec, Kota Pinang, Desa Hadundung, Provinsi Sumatera Utara. Oleh karena itu peneliti ingin mengkaji lebih mendalam dengan judul **“Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Pemanen TBS/Tandan Buah Segar) Di Perkebunan Sawit Rakyat Desa Hadundung Kec, Kota Pinang, Labuhanbatu Selatan, Sumatera Utara”**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian diatas identifikasi masalah pada penelitian ini adalah pengaruh faktor Upah, Pengalaman Kerja, Usia dan Pelatihan apakah berpengaruh terhadap Produktivitas Tenaga Kerja pada Pemanen TBS/Tandan Buah Segar di Perkebunan Sawit Rakyat di Desa Hadundung, Kec. Kota Pinang, Labuhanbatu Selatan, Sumatera Utara.

## **1.3 Batasan Masalah**

Dalam penelitian ini peneliti ingin membatasi permasalahan pada faktor Upah, Pengalaman Kerja, Usia, Pelatihan terhadap Produktivitas Tenaga Kerja pada Pemanen TBS (Tandan Buah Segar) di Perkebunan Sawit Rakyat di Desa Hadundung, Kec. Kota Pinang, Labuhanbatu Selatan, Sumatera Utara.

#### 1.4 Perumusan Masalah

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

1. Bagaimanakah Upah tenaga kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Tenaga Kerja pada Pemanen TBS (Tandan Buah Segar) di Perkebunan Sawit Rakyat di Desa Hadundung, Kec. Kota Pinang, Labuhanbatu Selatan, Sumatera Utara.
2. Bagaimanakah Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Tenaga Kerja pada Pemanen TBS (Tandan Buah Segar) di Perkebunan Sawit Rakyat di Desa Hadundung, Kec. Kota Pinang, Labuhanbatu Selatan, Sumatera Utara.
3. Bagaimanakah Usia terhadap Produktivitas Tenaga Kerja berpengaruh pada Pemanen TBS (Tandan Buah Segar) di Perkebunan Sawit Rakyat di Desa Hadundung, Kec. Kota Pinang, Labuhanbatu Selatan, Sumatera Utara.
4. Bagaimanakah Pelatihan terhadap Produktivitas Tenaga Kerja berpengaruh pada Pemanen TBS (Tandan Buah Segar) di Perkebunan Sawit Rakyat di Desa Hadundung, Kec. Kota Pinang, Labuhanbatu Selatan, Sumatera Utara.

#### 1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Untuk mengetahui Pengaruh Upah terhadap Produktivitas Tenaga Kerja pada Pemanen TBS (Tandan Buah Segar) di Perkebunan Sawit Rakyat di Desa Hadundung, Kec. Kota Pinang, Labuhanbatu Selatan, Sumatera Utara.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Tenaga Kerja pada Pemanen TBS (Tandan Buah Segar) di Perkebunan Sawit Rakyat di Desa Hadundung, Kec. Kota Pinang, Labuhanbatu Selatan, Sumatera Utara.

- 3 Untuk mengetahui Pengaruh Usia terhadap Produktivitas Tenaga Kerja pada Pemanen TBS (Tandan Buah Segar) di Perkebunan Sawit Rakyat di Desa Hadundung, Kec. Kota Pinang, Labuhanbatu Selatan, Sumatera Utara.
- 4 Untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas Tenaga Kerja pada Pemanen TBS (Tandan Buah Segar) di Perkebunan Sawit Rakyat di Desa Hadundung, Kec. Kota Pinang, Labuhanbatu Selatan, Sumatera Utara.

### **1.6 Manfaat Hasil Penelitian**

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat ataupun kegunaan, antara lain :

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

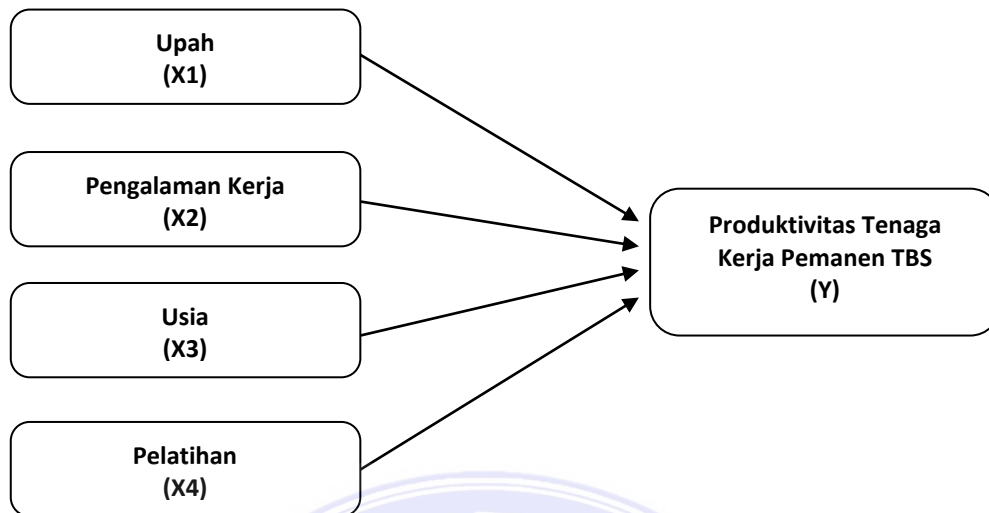
### **1.7 Kerangka Pemikiran**

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 produktivitas pertanian meningkat dan pendapatan petani pun meningkat pula (Rutherford et al, 2016). Dalam setiap kegiatan produksi salah satu faktor yang sangat penting adalah tenaga kerja. Sebagai penggerak utama bagi faktor – faktor produksi lainnya, peranan tenaga kerja tentu memberikan kontribusi yang sangat

besar bagi kelangsungan hidup suatu usaha/perusahaan. Namun manusia sebagai faktor produksi tenaga kerja tidaklah bisa di samakan dengan faktor – faktor lainnya. 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 penelitian. Tinggi rendahnya kualitas dari seorang tenaga kerja akan mempengaruhi kinerja tenaga kerja untuk meningkatkan hasil outputnya dalam pekerjaan, yang akan mempengaruhi produktivitas tenaga kerja. Sejalan dengan teori yang ada dan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, maka dalam penelitian ini produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya pelatihan, pengalaman kerja, Usia dan upah. Untuk memperjelas faktor-faktor yang dimaksud dapat di lihat pada sekema di bawah ini.

Gambaran tentang kerangka pemikiran ini dapat dilihat pada skema kerangka pemikiran dibawah ini:



Gambar 1. Skema Kerangka Pemikiran

### 1.8 Hipotesis

Berdasarkan teori – teori dan penelitian sebelumnya, dapat di bentuk hipotesis, antara lain:

1. Upah berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pemanen Tandan Buah Segar (TBS) pada Perkebunan Sawit Rakyat di Desa Hadundung, Kec. Kota Pinang, Labuhanbatu Selatan, Sumatera Utara.
2. Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja pemanen Tandan Buah Segar (TBS) pada Perkebunan Sawit Rakyat di Desa Hadundung, Kec. Kota Pinang, Labuhanbatu Selatan, Sumatera Utara.
3. Usia berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja pemanen Tandan Buah Segar (TBS) pada Perkebunan Sawit Rakyat di Desa Hadundung, Kec. Kota Pinang, Labuhanbatu Selatan, Sumatera Utara.
4. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja pemanen Tandan Buah Segar (TBS) pada Perkebunan Sawit Rakyat di Desa Hadundung, Kec. Kota Pinang, Labuhanbatu Selatan, Sumatera Utara.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1. Landasan Teoritis

#### 2.1.1 Pengertian Produktivitas

Produktivitas merupakan tujuan dari setiap organisasi atau pengusaha apapun, produktivitas mengandung pengertian yang berkenaan dengan konsep ekonomis filosofis dan sistem (Anoraga 2000) sebagai konsep ekonomis produktivitas berkenaan dengan usaha atau kegiatan manusia untuk menghasilkan barang atau jasa yang berguna untuk pemenuhan kebutuhan hidup manusia dan masyarakat pada umumnya. Sebagai konsep filosofis produktivitas mengandung pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan dimana keadaan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan mutu hari esok harus lebih baik dari hari ini. Hal inilah yang memberi dorongan kepada kita untuk selalu berusaha dan mengembangkan diri. Sedangkan konsep sistem memberikan pedoman pemikiran bahwa pencapaian suatu tujuan harus ada kerjasama atau keterpaduan dari unsur-unsur yang relevan sebagai sistem.

Sedangkan menurut Siagian (2000) mendefinisikan bahwa produktivitas adalah sebagai kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana dengan menghasilkan keluaran yang optimal dan ditambahkan oleh Green (2000) bahwa produktivitas merupakan perbandingan totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi masukan selama periode tersebut.

Dari kedua defenisi tersebut jelas bahwa produktivitas menyangkut masalah hasil akhir yakni seberapa besar hasil akhir yang diperoleh dalam proses produksi. Dalam hal ini tidak terlepas dengan efesinsi dan efektivitas.



Produktivitas dapat juga dijabarkan dalam berbagai persamaan yaitu sebagai hasil bagi antara keluaran dan masukan, sebagai hasil penjumlahan efektivitas dan efisiensi atau merupakan fungsi dari efektivitas dan efisiensi. Efektivitas merupakan ukuran yang menggambarkan sejauh mana sasaran dapat dicapai, sedangkan efisiensi menggambarkan bagaimana sumber-sumber daya dikelola secara tepat dan benar. Jadi secara umum dapat didefinisikan produktivitas tersebut sebagai suatu perbandingan antara keluaran dan masukan perumusan ini berlaku untuk pengusaha, industri dan ekonomi keseluruhan.

Pada dasarnya ukuran produktivitas tidak bisa sama diterapkan pada semua organisasi atau pengusaha, karena setiap organisasi atau pengusaha memiliki tenaga kerja dan modal yang berbeda, jika produktivitas suatu pengusaha diukur dari intensitas sumber daya, mesin, dan tenaga kerja secara kuantitatif maka produktivitas tidak lebih diartikan sebagai efisiensi. Pentingnya peningkatan produktivitas bagi sebuah pengusaha atau industri yang telah disadari secara umum. Tidak ada jenis pengusaha atau industri yang tidak menginginkan produktivitasnya, karena peningkatan ini merupakan kekuatan untuk menghasilkan lebih banyak barang maupun jasa. Pengukuran produktivitas merupakan suatu alat yang penting di dalam semua tingkatan pengusaha atau industri. Secara umum Sinungan (2000), memberikan alat di dalam pengukuran produktivitas berarti perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis, yaitu sebagai berikut:

1. Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini

memuaskan namun hanya mengetengahkan apakah meningkat atau berkurang.

2. Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (perorangan tugas, seksi, proses) dengan lainnya, pengukuran seperti ini menunjukkan pencapaian relatif.
3. Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya dan inilah yang terbaik sebagai semusatkan pada sasaran atau tujuan. Admosuprpto, (2001) mengembangkan rumus dalam pengukuran produktivitas dalam suatu pengusaha atau industri di gunakan rumus sebagai berikut.

$$P = \text{Out Put} / \text{In Put}$$

Keterangan:

P = Produktivitas

O = Out Put

I = In Put

Inti dari pengertian produktivitas yang diungkapkan diatas ialah menyangkut perbandingan hasil yang diperoleh dengan sumber-sumber ekonomi yang digunakan. Ada yang menyatakan bahwa produktivitas ialah kuantitas atau volume dari produk atau jasa yang dihasilkan. Akan tetapi banyak pandangan menyatakan bahwa produktivitas bukan hanya kuantitas, tetapi juga kualitas produk yang dihasilkan, yang harus juga dipakai sebagai pertimbangan mengukur tingkat produktivitas.

Kemudian ada juga kekuatan eksternal yang mempengaruhi produktivitas, yaitu:

1. Government regulation, yaitu peraturan-peraturan yang dibuat oleh pemerintah, hal ini dapat menurunkan produktivitas maupun meningkatkan produktivitas.
2. Union, yaitu organisasi pemanen, serikat pekerja hal ini juga dapat menurunkan produktivitas kerja, maupun meningkatkan produktivitas. Dalam hal ini harus dijaga bagaimana terjalin hubungan harmonis antara manajemen dengan pemanen melalui serikat pekerjanya.
3. Innovation, ini menyangkut penemuan baru dalam bidang teknologi yang menyebabkan alat produksi lama menjadi kuno, tidak efisien, ketinggalan mode. Siapa yang lebih cepat menerapkan teknologi baru, biasanya akan mendahului para saingannya dan dapat memenangkannya persaingan yang terjadi di pasar.

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

#### **2.1.1.1 Pengukuran Produktivitas**

Untuk mengetahui produktivitas kerja dari setiap karyawan maka perlu dilakukan sebuah pengukuran produktivitas kerja. Pengukuran produktivitas kerja menurut sistem pemasangan fisik per orang atau per jam kerja orang ialah diterima secara luas, dengan menggunakan metode pengukuran waktu tenaga kerja (jam, hari atau tahun). Pengukuran diubah ke dalam unit-unit pekerja yang diartikan sebagai jumlah kerja yang dapat dilakukan dalam satu jam oleh pekerja yang bekerja menurut pelaksanaan standar (Sinungan, 2005: 262 dalam jurnal GD.

Wayan Darmadi). Menurut Henry Simamora (2004: 612) faktor-faktor dan juga indikator yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu:

- 1) Kuantitas kerja adalah merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan 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) Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi output.

#### **2.1.1.2 Peningkatan Produktivitas**

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. Sedangkan Bellante dan Jackson (2000) mengemukakan bahwa produktivitas akan mengalami peningkatan mana kala penggunaan terhadap tenaga kerja juga mengalami peningkatan. 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. Setiap tindakan perencanaan peningkatan produktivitas individual paling sedikit mencakup tiga tahap berikut:

1. Mengenai faktor makro utama bagi peningkatan produktivitas.
2. Mengukur pentingnya setiap faktor dan menentukan prioritasnya.
3. Merencanakan sistem tahap-tahap untuk meningkatkan kemampuan pekerja dan memperbaiki sikap mereka sebagai sumber utama produktivitas, Muchdarsyah (2000).

Untuk mendapatkan tingkat produktivitas yang diinginkan dan meminimalkan segala resiko yang mungkin terjadi serta mengutamakan keselamatan dan kesehatan kerja, para pemimpin harus memahami kemampuan dan keterbatasan yang diakibatkan oleh kondisi lokasi proyek. Program produktivitas dimulai dengan melakukan pengukuran produktivitas yang terjadi di lokasi proyek. Tanpa mengetahui keadaan yang sesungguhnya di lapangan, sulit rasanya untuk merencanakan program peningkatan produktivitas. Dari hasil pengukuran ini, dapat dilakukan evaluasi dengan cara membandingkan apa yang terjadi dengan apa yang seharusnya terjadi. Hasil evaluasi dapat digunakan untuk kembali merencanakan tingkat produktivitas yang akan dicapai, tentunya mengarahkan pada perbaikan atas apa yang telah terjadi. Ervianto (2004). 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).

### 2.1.2 Upah

Banyak nama dan terminologi untuk menjelaskan pembayaran yang diberikan pemberi kerja kepada para pelaku kerja sebagai penukar atas jasa atau pekerjaan yang telah mereka lakukan, uraian berikut ini akan menjelaskan komponen imbal jasa. Istilah upah dan gaji adalah pembayaran yang ditetapkan secara harian, perjam atau mingguan, walaupun pembayarannya mungkin seminggu sekali atau dua minggu sekali (Setiadi, 2009). Sedangkan insentif adalah upah yang diterima pemanen yang dihitung berdasarkan hasil panen, dalam hal ini insentif merupakan perangsang bagi pemanen/Karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja mereka pada pengusaha. Peraturan perburuhan No.9 Tahun 1964 dan peraturan menteri No.4 Tahun 1986” dengan upah untuk keperluan pemberian uang pesangon, uang jasa dan gantikerugian lainnya diartikan :

- a. Upah pokok
- b. Segala macam tunjangan yang diberikan pada buruh secara berkala dan secara teratur.
- c. Harga pembelian dan catu yang diberikan kepada buruh secara cuma – Cuma apabila catu harus dibayar dengan harga subsidi, maka sebagai upah dianggap selisih antara harga pembelian dengan harga yang harus dibayar oleh buruh.



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

### 2.1.3 Pengalaman Kerja

Balai Pustaka Departemen Pelatihan dan Kebudayaan (2001) menyatakan bahwa masa kerja (lama bekerja) merupakan pengalaman individu yang akan menentukan pertumbuhan dalam pekerjaan dan jabatan. Dalam kamus besar bahasa Indonesia (1984) dinyatakan bahwa pengalaman kerja didefinisikan sebagai suatu kegiatan atau proses yang pernah dialami oleh seseorang ketika mencari nafkah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Sedangkan Siagian (2008) menyatakan bahwa masa kerja menunjukkan berapa lama seseorang bekerja pada masing-masing pekerjaan atau jabatan. Kreitnet dan Kinicki (2004), menyatakan bahwa masa kerja yang lama akan cenderung membuat seorang pegawai lebih merasa betah dalam suatu organisasi, hal ini disebabkan karena telah beradaptasi dengan lingkungannya yang cukup lama sehingga seorang pegawai akan merasa nyaman dengan pekerjaannya. Penyebab lain juga dikarenakan adanya kebijakan dari instansi atau perusahaan mengenai jaminan hidup di hari tua. Pengalaman kerja seseorang menunjukkan jenis-jenis pekerjaan yang pernah dilakukan seseorang dan memberikan peluang yang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Semakin luas pengalaman kerja seseorang, semakin terampil melakukan pekerjaan dan semakin sempurna pola berpikir sikap dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, Puspaningsih (2004). Pengalaman merupakan proses pembelajaran dan penambahan perkembangan

potensi bertingkah laku baik dari pelatihan formal maupun non formal atau bisa diartikan sebagai suatu proses yang membawa seseorang kepada suatu pola tingkah laku yang lebih tinggi. Suatu pembelajaran juga mencakup perubahan yang relatif tepat dari pelaku yang diakibatkan pengalaman, pemahaman dan praktek, Knoers dan haditono (2001). Salah satu faktor yang menentukan dalam peningkatan produktivitas karyawan adalah pengalaman kerja karyawan tersebut dalam menjalankan tugas yang diberikan. Untuk pengalaman kerja yang luas, dibutuhkan masa kerja yang lebih lama. Pengertian masa kerja secara umum adalah tingkat pengalaman kerja seseorang yang dihitung dari lama ia bekerja pada suatu bidang tertentu. Pelaksanaan tugas yang diberikan dari perusahaan, hal yang paling menentukan adalah seberapa lama karyawan bekerja di perusahaan tersebut. Hal inilah yang disebut dengan masa kerja. Semakin lama masa kerja karyawan pada sebuah perusahaan, maka semakin banyak pula pengalaman yang ia dapatkan. Dengan pengalaman kerja yang banyak, maka tingkat produktivitas yang dihasilkanpun juga akan semakin tinggi. Simanjuntak dalam Susilawati (2008) menyatakan bahwa orang yang baru mulai bekerja kurang berpengalaman dan biasanya memiliki produktivitas yang rendah pula. Sedangkan menurut istilah umum ketenagakerjaan, pengalaman kerja adalah pengetahuan atau kemampuan karyawan yang terserap oleh seorang pekerja karena melakukan pekerjaan dalam kurun waktu tertentu.

### **2.1.3.1. Faktor dan Indikator yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja**

Beberapa faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja karyawan Ada beberapa faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja. Mengingat pentingnya

pengalaman kerja dalam suatu perusahaan maka dipikirkan juga tentang faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja. Menurut Hani T Handoko faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja adalah sebagai berikut:

1. Sikap dan kebutuhan (*attitudes and needs*) untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
2. Kemampuan – kemampuan analitis dan manipulatif untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan. Keterampilan dan kemampuan teknik, untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik pekerjaan (T Hani Handoko, 2009).

Ada beberapa hal juga untuk menentukan berpengalaman tidaknya seorang karyawan yang sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja yaitu:

- a. Lama waktu/masa kerja. Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.
- b. Tingkat pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki. Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan ketrampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan
- c. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan (Foster, 2001).

Dari uraian tersebut dapat diketahui, bahwa seorang yang berpengalaman akan memiliki gerakan yang mantap dan lajar gerakannya berirama, lebih cepat menanggapi tanda-tanda, dapat menduga akan timbulnya kesulitan sehingga lebih siap menghadapinya dan bekerja dengan tenang serta dipengaruhi faktor lain yaitu: lama waktu/masa kerja seseorang, tingkat pengetahuan atau ketrampilan yang telah dimiliki dan tingkat penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. Oleh karena itu seorang karyawan yang mempunyai pengalaman kerja adalah seseorang yang mempunyai kemampuan jasmani, memiliki pengetahuan dan ketrampilan untuk bekerja serta tidak akan membahayakan bagi dirinya dalam bekerja.

#### **2.1.4 Usia**

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 kualitas pekerjaan yang dilakukan oleh orang yang bersangkutan tetapi juga sikap dalam menghadapi masa pensiun yang akan datang. Pada saat seseorang berusia lanjut terdapat satu alasan untuk tetap meneruskan pekerjaannya atau tidak, karena setiap orang memiliki pemikiran yang berbeda. Sedangkan menurut Masloch (1982) dalam Tuti (2003: 24) pekerja lebih muda cenderung mengalami ketidakberdayaan yang lebih tinggi bila dibandingkan dengan pekerja yang lebih tua. Hal dapat terjadi dikarenakan pekerja yang lebih muda cenderung rendah pengalaman kerjanya jika dibandingkan dengan pekerja yang lebih tua, ataupun disebabkan karena faktor lain seperti pekerja yang lebih tua lebih stabil, lebih

matang, mempunyai pandangan yang lebih seimbang terhadap kehidupan sehingga tidak mudah mengalami tekanan mental atau ketidakberdayaan dalam pekerjaan. 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.

### **2.1.5 Pelatihan**

Menurut Todaro (2003) pelatihan dipandang sebagai suatu investasi di bidang sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Pelatihan dalam berbagai programnya mempunyai peranan penting dalam proses memperoleh dan meningkatkan kualitas kemampuan profesional individu. Melalui pelatihan, seseorang dipersiapkan untuk memiliki bekal agar



siap tahu, mengenal dan mengembangkan metode berpikir secara sistematis agar dapat memecahkan masalah yang akan dihadapi dalam kehidupan kemudian hari, Sedarmayanti (2001). Pelatihan yang lebih tinggi mengakibatkan produktivitas kerja yang lebih tinggi dan oleh sebab itu memungkinkan penghasilan yang lebih tinggi juga, Simanjuntak dalam. Susilowati (2008). Tingkat pelatihan ternyata berdampak positif pada tingkat pendapatan. Dengan peningkatan yang cukup tinggi berdampak juga pada tingkat kesejahteraan yang akan diterima para tenaga kerja. Pengertian pelatihan menurut istilah ada beberapa pengertian. Menurut Undang-Undang Sistem Pelatihan Nasional Pasal 1 UU RI No. 20 tahun 2003, dinyatakan bahwa pelatihan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, ahlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat bangsa dan Negara. Menurut Muhajir, pelatihan merupakan upaya terprogram dari pendidik membantu subyek didik berkembang ke tingkat normatif yang lebih baik, dengan cara yang baik dalam konteks positif, Zaim dalam Rahmat Lubis (2009). Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut, dapat diketahui bahwa pelatihan adalah merupakan suatu usaha atau proses yang ditujukan untuk membina kualitas sumber daya manusia seutuhnya agar ia dapat melakukan perannya dalam kehidupan secara fungsional dan optimal, Zaim dalam Rahmat Lubis (2009). Pelatihan memberikan pengetahuan bukan saja yang langsung dengan pelaksanaan tugas, akan tetapi juga landasan untuk memperkembangkan diri serta kemampuan memanfaatkan sarana yang ada disekitar kita untuk kelancaran pelaksanaan tugas.



### **2.1.5.1 Teori Pelatihan**

Menurut Robert dan Jackson (2002:5) pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai tujuan organisasi melalui tahap penilaian, implementasi dan evaluasi. Pelatihan menurut Bernadin dan Russel yang dikutip oleh Gomes (2002:5) pelatihan adalah usaha untuk memperbaiki kinerja pegawai pada suatu perusahaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya. Sedangkan pelatihan menurut Monday (2008:210) adalah aktifitas yang dirancang untuk pembelajaran, pengetahuan, dan keterampilan, yang dibutuhkan untuk pekerjaan saat ini. Berdasarkan pendapat para pakar diatas, maka pengertian pelatihan adalah suatu proses didalam suatu instansi untuk memperbaiki kinerja pegawainya.

### **2.1.5.2 Tolak Ukur (Indikator) Pelatihan**

Pelatihan dikatakan berhasil jika sasaran yang di inginkan telah tercapai, yaitu dengan meningkatkan kualitas kinerja pegawai dalam menyelesaikan tugas tugasnya. Adapun yang menjadi tolok ukur pelatihan menurut Mangkunegara (2002:45)

- a. Meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika
- b. Memantapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman, dan pemberdayaan masyarakat.
- c. Menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola pikir dalam melaksanakan tugas.

### **2.1.6 Hubungan Upah Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja**

Besar kecilnya upah yang diberikan perusahaan kepada para pekerjanya akan mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat produktivitas kerja karyawan (Setiadi, 2009). Saat seorang pekerja merasa cukup dengan upah yang diterima maka produktivitasnya dalam bekerja diharapkan akan meningkat. Upah cukup dalam hal ini dapat diartikan upah yang cukup untuk kebutuhan hidup layak, yakni dapat memungkinkan pekerja untuk memenuhi kebutuhannya secara manusiawi. Sehingga ketika tingkat penghasilan cukup, akan menimbulkan konsentrasi kerjadan mengarahkan kemampuan yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas (Kurniawan, 2010).

### **2.1.7 Hubungan antara Pengalaman Kerja dengan Produktivitas Tenaga Kerja**

Pengalaman kerja tercermin dari pekerja yang memiliki kemampuan bekerja pada tempat lain sebelumnya. Semakin banyak pengalaman yang didapatkan oleh seorang pekerja akan membuat pekerja semakin terlatih dan terampil dalam melaksanakan pekerjaannya (Amron,2009). Adanya tenaga kerja yang memiliki pengalaman kerja diharapkan memperoleh pekerjaan sesuai dengan keahliannya. Semakin lama seseorang dalam pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya maka diharapkan akan mampu meningkatkan produktivitasnya. Maka dapat dikatakan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja.

### **2.1.8 Hubungan antara Usia dengan Produktivitas Tenaga Kerja**

Umur tenaga kerja cukup menentukan keberhasilan dalam melakukan suatu pekerjaan, baik sifatnya fisik maupun non fisik. Pada umumnya, tenaga

kerja yang berumur tua mempunyai tenaga fisik yang lemah dan terbatas, sebaliknya tenaga kerja yang berumur muda mempunyai kemampuan fisik yang kuat (Amron, 2009).

### **2.1.9 Hubungan antara Pelatihan dengan Produktivitas Tenaga Kerja**

Semakin banyak pelatihan yang didapat seseorang maka semakin tinggi juga tingkat produktivitas kerja orang tersebut, Simanjuntak (1985). Pada umumnya orang yang mempunyai pelatihan formal maupun informal yang lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas. Tingginya kesadaran akan pentingnya produktivitas, akan mendorong tenaga kerja yang bersangkutan melakukan tindakan yang produktif, Kurniawan (2010). Dari pernyataan tersebut dapat dikatakan bahwa tingkat pelatihan seorang tenaga kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas, karena orang yang berpelatihan lebih tinggi memiliki pengetahuan yang lebih untuk meningkatkan Produktivitas kerjanya.

## **2.2 Penelitian Terdahulu**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Yerri Safrizal (2002) “Analisa Pengaruh Tingkat Upah dan Insentif Terhadap Produktivitas Karyawan Tetap Pada PTP. Nusantara IV Bah Jambi” hasil penelitian menunjukkan bahwa: premi terhadap produktivitas rata – rata, antara hubungan upah pokok dan biaya sosial sebesar 99.5% di hitung dari koefisien korelasi berganda, dan pada produktivitas rata – rata karyawan pemanen menunjukkan kenaikan dari tahun ketahun dan lebih kuat dipengaruhi oleh premi sebesar 54,72%, dibandingkan dengan upah pokok dan biaya sosial yang hanya mempengaruhi -289.06%.

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.

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

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.

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. Tetapi pada umumnya laki-laki akan lebih produktif untuk pekerjaan yang mengandalkan kekuatan fisik.





### III. METODE PENELITIAN

#### 3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kabupaten Labuhanbatu Selatan, tepatnya di Desa Hadundung Kecamatan Kota Pinang kabupaten Labuhanbatu Selatan Sumatera Utara. Waktu penelitian ini dilakukan dari bulan Maret sampai dengan bulan April 2020.

#### 3.2 Populasi dan Sampel

##### 3.2.1 Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, (Sugiyono 2004).

Adapun jumlah populasi dalam penelitian ini yaitu 42 Orang pemanen perkebunan rakyat dari 4 dusun di Desa. Hadundung, Kec. Kota Pinang, Kab. Labuhanbatu Selatan. (Tabel 5).

##### 3.2.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi (sebagian atau wakil populasi yang diteliti). Sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Adapun penentuan jumlah sampel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah dengan metode sensus berdasarkan pada ketentuan yang dikemukakan oleh Sugiyono (2002 : 61-63), yang mengatakan bahwa: “ Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota pupulasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus”.

Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampel jenuh. Metode sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel.

### 3.3 Metode Penelitian

Penelitian yang digunakan adalah penelitian Kuantitatif. Penelitian Kuantitatif diartikan sebagai suatu penelitian yang menggunakan alat bantu statistik sebagai paling utama dalam memberikan gambaran atas suatu peristiwa atau gejala. Menurut Sugiyono (2008), penelitian kuantitatif adalah penelitian dengan maksud memperoleh data yang berbentuk angka atau data yang di angkakan.

Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari:

Variabel independen ( $X_1$ ) : Upah

Variabel independen ( $X_2$ ) : Pengalaman Kerja

Variabel independen ( $X_3$ ) : Usia

Variabel independen ( $X_4$ ) : Pelatihan

Variabel dependen ( $Y$ ) : Produktivitas Tenaga Kerja

### 3.4 Teknik Pengumpulan Data

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

### 3.5 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, 2012:76). Kriteria dalam menentukan validitas suatu kuesioner adalah sebagai berikut:

Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka pertanyaan tersebut valid.

Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka pertanyaan tersebut tidak valid.

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. (Situmorang dan Lufti, 2012:79). Reliabilitas dinyatakan jika nilai Cronbach Alpha  $> 0,60$ . Uji validitas dan reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini dilakukan pada 42 orang pemanen dengan menggunakan program SPSS.

#### 3.5.1 Uji Validitas

Uji validitas pada penelitian ini dilakukan pada pemanen yang berjumlah 42 orang. Pengujian dilakukan dengan bantuan program SPSS dengan kriteria sebagai berikut :

- a. Jika nilai Corrected – Item total correlation  $> r_{tabel}$ , maka dinyatakan valid.
- b. Jika nilai Corrected – Item total correlation  $< r_{tabel}$ , maka dinyatakan tidak valid.

### 3.5.2 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 : 79). Menurut Situmorang (2014 : 60), suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliabel dengan kriteria sebagai berikut :

- a. Jika  $r - \text{Alpha}$  positif dan lebih besar dari  $r$ - tabel maka dinyatakan reliabel.
- b. Jika  $r - \text{Alpha}$  negatif dan lebih kecil dari  $r$ - tabel maka dinyatakan tidak reliabel.

### 3.6 Teknik Analisis Data

#### 3.6.1 Analisis Deskriptif

Metode analisis deskriptif kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan mengumpulkan, mengolah, mengklasifikasikan, dan menginterpretasikan data penelitian sehingga diperoleh gambaran yang jelas mengenai objek yang diteliti. Data diperoleh dari data primer yang diisi oleh sejumlah responden penelitian. Analisis Regresi Linear berganda dengan regresi linear berganda adalah hubungan linear antara variabel bebas (*independen*) dan variabel terikat (*dependen*). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel bebas variabel terikat, apakah positif atau negatif.

Persamaan Regresi Linear berganda sebagai berikut:

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

Keterangan:

a = Konstanta (nilai Y apabila  $X = 0$ )

$b_1$  = Koefisien regresi variabel  $X_1$  (nilai peningkatan atau penurunan)

$b_2$  = Koefisien regresi variabel  $X_2$

$b_3$  = Koefisien regresi variabel  $X_3$

$b_4$  = Koefisien regresi variabel  $X_4$

$X_1$  = Upah (Rp)

$X_2$  = Pengalaman Kerja (Tahun)

$X_3$  = Usia (Tahun)

$X_4$  = Pelatihan

$Y$  = Produktivitas Tenaga Kerja (Kg)

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

### 3.6.2 Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa besar pengaruh satu variabel independen secara individual menerangkan variasi variabel terikat (Ghozali,2006). Pengujian parsial regresi dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara individual mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat dengan asumsi variabel yang lain itu konstan. Dasar pengambilan keputusan:

1. Jika probabilitas (signifikansi)  $> 0,05$  ( $\alpha$ ) atau  $T$  hitung  $< T$  tabel berarti hipotesa tidak terbukti maka  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak.
2. Jika probabilitas (signifikansi)  $< 0,05$  ( $\alpha$ ) atau  $T$  hitung  $> T$  tabel berarti hipotesa terbukti maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

### 3.6.3 Uji f

Untuk menguji signifikan koefisien korelasi berganda dihitung dengan rumus sebagai berikut yaitu :

Keterangan:

R = Koefisien korelasi ganda

K = Jumlah variabel independent

n = Jumlah sampel

$R^2$  = Koefisien korelasi ganda yang telah ditentukan

F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

Bentuk pengujiannya adalah :

$H_0$  = Tidak ada pengaruh produktivitas kerja terhadap tingkat upah

$H_a$  = Ada pengaruh perodutivitas tenaga kerja terhadap tingkat upah

### 3.6.4 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

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



### 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 kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu kerja dengan definisi indikator sebagai berikut :
  - c. Kuantitas kerja, yaitu melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Hal ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan Pemanen.
  - d. Kualitas kerja, yaitu mencerminkan seberapa baik penyelesaian atau mutu yang dihasilkan Pemanen.
  - e. Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya penyelesaian Pemanen dengan waktu yang direncanakan.
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:

- a. Upah pokok, yaitu upah yang diberikan kepada karyawan bentuk uang sesuai dengan perjanjian kerja
  - b. Insentif, yaitu insentif yang diberikan kepada pemanen dalam bentuk hadiah-hadiah atau upah di Luar upah pokok.
2. Pengalaman Kerja ( $X_2$ ) : Pengalaman memunculkan potensi seseorang. Potensi penuh akan muncul bertahap seiring berjalannya waktu sebagai tanggapan terhadap bermacam-macam pengalaman. Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel pengalaman kerja adalah lama waktu/lama kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki dan penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.
- a. Lama waktu/masa kerja. Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.
  - b. Tingkat pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki. Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan.
  - c. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek tehnik peralatan dan tehnik pekerjaan.
4. Usia ( $X_3$ ) : umur responden yang di tetapkan pada saat 18 tahun saat mendapatkan pekerjaan yang sekarang sedang digelutinya dinyatakan dalam satuan tahun
5. Pelatihan ( $X_4$ ) : Mangkuprawira (2002: 135) berpendapat bahwa pelatihan bagi karyawan adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian

tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu dalam melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik sesuai dengan standar. Kirkpatrick (1994: 21) menggunakan 3 indikator untuk mengukur variabel pelatihan kerja antara lain Reaksi dari pelatihan kerja, Hasil pembelajaran dan perubahan kebiasaan dengan definisi sebagai berikut:

- a. Reaksi dari pelatihan kerja, merupakan reaksi Pemanen terhadap konten atau isi pelatihan kerja yang diberikan, atau pernah diikuti
- b. Hasil pembelajaran, merupakan hasil yang didapat dalam kompetensi kognitif dan kemampuan teknik setelah mengikuti pelatihan kerja.
- c. Perubahan kebiasaan, merupakan perubahan kebiasaan pemanen dalam hal komitmen dan pertanggung jawaban kerja setelah mengikuti pelatihan kerja.

### 3.8 Skala Likert

Pada dasarnya penelitian ini menggunakan analisi data deskriptif yang dimana memerlukan sebuah pendapat tentang suatu peristiwa, fenomena atau pengaruh tentang suatu keadaan. Oleh karena itu dalam keperluan penelitian dibutuhkan pendapat yang akan di kuantitatifkan dengan menggunakan Skala pengukuran data, dalam penelitian ini skalala pengukuran data yang digunakan adalah skala *Likert* (Sugiyono, 2008:104) sebagai alat untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Skala *Likert* menggunakan 5 tingkatan jawaban yang dapat dilihat dari Tabel 6.

**Tabel 6. Instrumen Skala Likert**

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

*Sumber : Sugiyono (2008 : 113)*

## 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 0,002 dan koefisien regresi sebesar 0.845 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai variabel Upah, maka akan meningkatkan Skala Produktivitas tenaga Kerja pada Perkebunan Sawit Rakyat Desa Hadundung sebesar 0.845 dengan asumsi besarnya variabel dependen lainnya adalah tetap. Sehingga sesuai dengan hipotesis yaitu Tingkat Upah berpengaruh terhadap Produktivitas Tenaga Kerja.
2. Pengalaman tidak memiliki pengaruh terhadap Produktivitas Tenaga Kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan  $0,516 > 0,05$ . Dan koefisien regresi sebesar -1,263 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai variabel Pengalaman, maka akan mengalami penurunan produktivitas tenaga kerja pemanen pada perkebunan Sawit Rakyat Desa Hadundung sebesar -1,263 dengan asumsi besarnya variabel dependen lainnya adalah tetap. 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 Produktifitas Tenaga Kerja pemanen. Jadi hal ini tidak sesuai dengan hipotesis yaitu Pengalaman berpengaruh terhadap Produktivitas Tenaga Kerja.

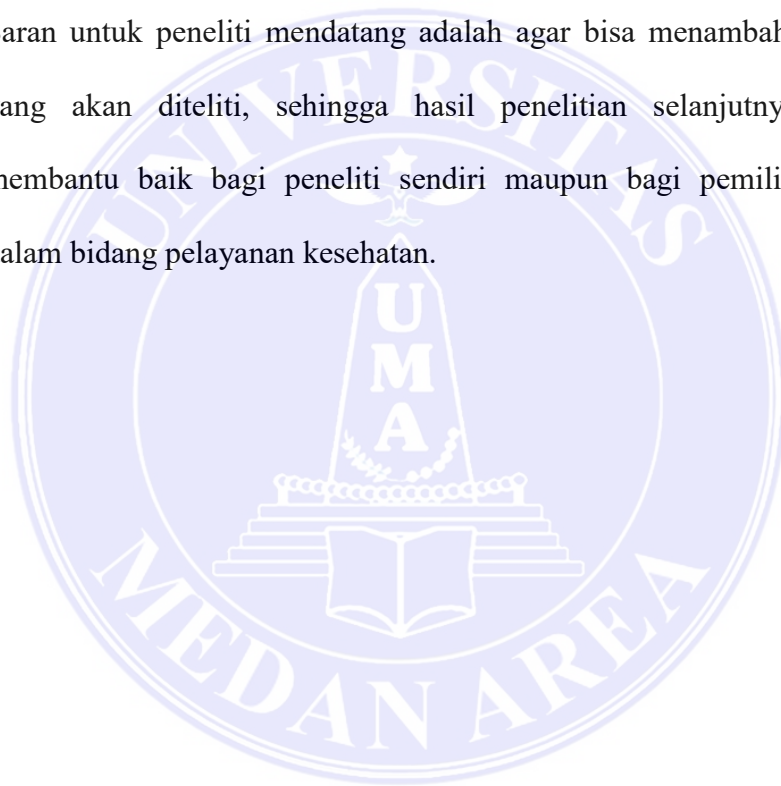
3. Usia berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Tenaga Kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan 0,000 dan koefisien regresi sebesar 0.927 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai variabel Usia, maka akan meningkatkan skala produktivitas tenaga kerja pemanen pada Perkebunan Sawit Rakyat Desa Hadundung sebesar 0.927 dengan asumsi besarnya variabel dependen lainnya adalah tetap. dan sesuai dengan hipotesis yaitu Usia berpengaruh terhadap Produktivitas Tenaga Kerja.
4. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Tenaga Kerja. Dengan nilai signifikan 0,001 dan koefisien regresi sebesar 0.366 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai variabel Pelatihan, maka akan meningkatkan skala produktivitas tenaga kerja pemanen pada Perkebunan Sawit Rakyat Desa Hadundung sebesar 0.366 dengan asumsi besarnya variabel dependennlainnya 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.
3. Saran untuk peneliti mendatang adalah agar bisa menambah faktor-faktor yang akan diteliti, sehingga hasil penelitian selanjutnya bisa lebih membantu baik bagi peneliti sendiri maupun bagi pemilik perkebunan dalam bidang pelayanan kesehatan.





## DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar, Prabu, Mangkunegara. 2006. *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pen PT. Retika Aditama.
- Abriyani, Puspaningsih. 2004. *Faktor-Faktor yang Berpengaruh Terhadap kepuasan Keja dan Kinerja Manajer Perusahaan Manufaktur*. Jakarta: Jurnal Akuntansi dan Auditing Indonesia.
- Akhmad Yasin. 2003. *Pengaruh Investasi dan Tenaga Kerja terhadap PBD Indonesia*. Jakarta: Kajian Ekonomi dan Keuangan Vol.7, No. 3, Sept.
- Amron. 2009. *Analisis Faktor-Faktor yang Berpengaruh Terhadap Produktivitas Tenaga kerja Outlet Telekomunikasi Seluler Kota Makassar*.Jurnal Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Nobel Indonesia.
- Anoraga, Panji. 2000. *Manajemen Bisnis*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Atmo soeprapto, Krisdarto. 2001. *Menuju SDM Berdaya*. Jakarta: Alex Media Kompatindo.
- Bangun, Wilson. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bellante, Don dan Mark Jackson. 2000. *Ekonomi Ketenagakerjaan. Edisi Terjemahan*. Jakarta: FE UI.
- Ervianto, Wulfram I. 2004. *Teori Aplikasi Manajemen Proyek Kontruksi*. Yogyakarta: Pen PT. Retika Aditama.
- Fauzi, Y. 2012. *Kelapa Sawit*. Edisi Revisi. Jakarta: Penebar Swadaya.
- Foster Bill 2001. *Pembinaa Untuk Peningkatan Kinerja Karyawan Terjemahan*: Jakarta: PPM.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Multivariate Dengan Program SPSS*.Cetakan Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Green, L. 2000. *Healt Promotion Planning, An Aducation and Environmental Approach*. London: Mayfield Publishing Company. Mountain View. Toronto.
- Handoko, T Hani 2009. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. BPFE UGM: Cetakan IX Jilid I.
- Hastuti, Tuti. 2003. *Analisis Faktor-Faktor Stres Karyawan*, Tesis, Pascasarjana, Malang: Universitas Brawijaya.
- Helmi, Syafrizzal Situmorang dan Lutfi, Muslich. 2012. *Analisi Data*. Medan: USU Press.

- J. Knoer, A.M.P Hardinoto, S.R. 2001. *Psikologi Perkembangan Pengantar dalam Berbagai Bagiannya* Yogyakarta: Gajamada University.
- Kurniawan, Gusti. 2010. *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Pada PT. Kalimantan Steel (PT. Kalico) Pontianak*. Pontianak: Jurnal Manajemen Universitas Muhammadiyah.
- Kreitner, R. and Kinicki, A. 2004. *Organizational Behavior. Fifth Edition*. New York: McGraw Hill.
- Kussriyanto, Bambang. 1986. *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. Jakarta: PT.Pustaka Binaman Pressindo.
- Mankiw N. Gregory. 2000. *Teori Makro Ekonomi*. Edisi Keempat. Alih Bahasa: Imam Nurmawan. Jakarta: Erlangga (2003). *Teori Makro Ekonomi (Imam Nurmawan. Terjemahan)*. Jakarta: Erlangga. Buku asli diterbitkan tahun 2003.
- Mathis Robert, Jackson Jhon. 2002 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Monday Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Muchdarsyah, Sinungan. 2000. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- PASPI.2014. *Konsumsi Minyak Nabati China Subsitusi Impor. Monitoring Isu Strategi Sawit Vol 1, No. 9, Tahun 2014*.
- Rahmat Lubis. 2009. *Analisis faktor-Faktor yang Mempengaruhi Tingkat Pendapatan Pekerja Sektor Informal di Kota Binjai*. Medan: jurnal Skripsi FE. USU.
- Rutherford, Fox. 2016. *Financial Wellness of Young Adult Age 18-30. Family and Consumer Sciences Research Journal. Vol. 38 Issue 4*.
- Sailendra, Annie. 2015. *Langkah-Langkah Praktis Membuat SOP*. Yogyakarta: Trans Idea Publising.
- Sedarmayanti.2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Septi Nur Afifah ( 2013) “*Faktor Penentu Produktivitas Tenaga Kerja Panen Kelapa Sawit di PT. Tanjung Buyu Perkasa Plantation di Kalimantan Timur*”.
- Setiadi. D. (2009), “*Implementasi E-Procurement untuk Meningkatkan Kinerja Operasional PT. Garuda Indonesia, Mini Paper Sistem Informasi Manajemen, Universitas Lampung*.”

- Siagian P, Sondang. 2000. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Siagian, Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Jakarta: Aksara.
- Simanjuntak, Payaman J. 2005. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: LP – FE, UI.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2000. *Produktivitas: Apa dan Bagaimana*, Edisi Kedua. Jakarta: Bumi Aksara
- Sipriani dan Basuki, Sigit Priyono dan Agus, Purwoko (2017) “*Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Pemanen Sawit di PT. Deserialantation Mining di Kecamatan Kinal Kabupaten Kaur*”.
- Soeharto, Iman. 1995. *Manajemen Proyek dari Konseptual sampai Operasional*. Jakarta: Erlangga.
- Soeprihanto, Jhon. 2001. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. Edisi Pertama, Yogyakarta: Cetaka Kelima BPFE.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Afabeta.
- Sugiyono. 2012. *Memahami Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sumarlin, Iskandar Syarif, Jhon Tafbu Ritonga dan Sirojuzliam (2010) “*Analisi Hubungan Tingkat Upah Tinggi Terhadap Produktivitas Di Indonesia*”.
- Susilowati (2008). “*Analisis Faktor Risiko Ambang Pendengaran Pada Karyawan di Bagian PQ-1 PT. Tanjung Kreasiparquet Industri Temanggung*”. Master thesis, Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro.
- Todaro, Michael P dan Stephen C. Smith. (2003). *Pembangunan Ekonomi di Dunia Ketiga. Edisi Kedelapan*. Jakarta: Erlangg.
- Wiwik Astuti Buranda (2015), “*Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Industri Kecil Di Kota Makassar (Studi Kasus Industri Kecil Konveksi)*”. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar.
- Yerri Safrizal (2002) “*Analisis Pengaruh Tingkat Upah dan Produktivitas Karyawan Tetap Pada PTP.Nusantara IV Bah Jambi*”. FP-USU

*Lampiran 1*

**FAKULTAS PERTANIAN  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN**

Saya mahasiswa S-1, Fakultas Pertanian UMA Medan bermaksud untuk melakukan penelitian dalam bentuk Skripsi sebagai Tugas Akhir Kuliah yang sedang saya jalani. Untuk itu, dengan kerendahan hati, saya memohon kepada Bapak pemanen tanaman kelapa sawit di Desa Hadundung, Kec. Kota Pinang, Labuhanbatu Selatan dapat meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner yang sudah tersedia dihadapan Bapak sekalian. Atas bantuan dan kesediaannya saya ucapkan terima kasih.

---

**ANGKET PENELITIAN**

---

**Identitas Responden**

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

**Petunjuk Pengisian :**

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

**KETERANGAN :**

|    |                 |     |                       |
|----|-----------------|-----|-----------------------|
| SS | : Sangat Setuju | TS  | : Tidak Setuju        |
| S  | : Setuju        | STS | : Sangat Tidak Setuju |
| N  | : Netral        |     |                       |

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

| No.                 | Pertanyaan   | SS | S | N | TS | STS |
|---------------------|--|----|---|---|----|-----|
| <b>Tingkat Upah</b> |  |    |   |   |    |     |
| 1.                  | Berapa upah yang di berikan pemilik kebun kepada pemanen ...../Kg              |    |   |   |    |     |
| 2.                  | Upah yang diberikan pemilik kebun tidak sesuai dengan resiko pekerjaan pemanen |    |   |   |    |     |



|            |  |           |          |          |           |            |
|------------|--|-----------|----------|----------|-----------|------------|
| 3.         | Upah yang diterima cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari                        |           |          |          |           |            |
| 4.         | Pembayaran upah tidak pernah mengalami keterlambatan                                 |           |          |          |           |            |
| 5.         | Keterlambatan pembayaran upah tidak membuat pemanen malas bekerja                    |           |          |          |           |            |
| 6.         | Nilai upah yang diberikan membuat pemanen menambah produktivitasnya                  |           |          |          |           |            |
| 7.         | Upah yang diberikan sesuai dengan keinginan pemanen                                  |           |          |          |           |            |
| 8.         | Upah sesuai dengan lamanya saya bekerja  |           |          |          |           |            |
| <b>No.</b> | <b>Pertanyaan</b>  | <b>SS</b> | <b>S</b> | <b>N</b> | <b>TS</b> | <b>STS</b> |
|            | <b>Pengalaman</b>  |           |          |          |           |            |
| 1.         | Sudah berapa lama saudara bekerja dalam bidang ini.....<br>Tahun                     |           |          |          |           |            |
| 2.         | Pengalaman kerja yang saya miliki membantu saya menyelesaikan tugas secara efisien   |           |          |          |           |            |
| 3.         | Saya dapat menyelesaikan tugas saya dengan cepat karena pengalaman saya              |           |          |          |           |            |
| 4.         | Saya selalu mengedepankan sikap professional dalam bekerja                           |           |          |          |           |            |
| 5.         | Saya mempunyai kemampuan dalam melaksanakan tugas yang diberikan pemilik kebun       |           |          |          |           |            |
| 6.         | Saya selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja                       |           |          |          |           |            |
| 7.         | Pengalaman kerja membantu saya mengurangi kesalahan yang dilakukan pada saat bekerja |           |          |          |           |            |



| No. | Pertanyaan  | SS | S | N | TS | STS |
|-----|---|----|---|---|----|-----|
|     | <b>Usia</b>   |    |   |   |    |     |
| 1.  | Tingkat usia sangat berpengaruh terhadap pekerjaan yang saya tangani                          |    |   |   |    |     |
| 2.  | Pembagian dan pengklasifikasikan job ditempat saya bekerja sangat ditentukan oleh faktor usia |    |   |   |    |     |
| 3.  | Ditempat saya bekerja didominasi oleh kelompok muda   |    |   |   |    |     |
| 4.  | Semakin tinggi usia semangkin tinggi tinggi tingkat produktifitas kerja yang saya rasakan     |    |   |   |    |     |
| 5.  | Apakah dengan usia yang sekarang mengalami perubahan kondisi fisik terutama tenaga            |    |   |   |    |     |

| No. | Pertanyaan  | SS | S                        | N      | TS | STS                      |
|-----|---|----|--------------------------|--------|----|--------------------------|
|     | <b>Pelatihan</b>  |    |                          |        |    |                          |
| 1.  | Apakah saudara pernah mengikuti pelatihan Mengenai pekerjaan saudara<br>Ya<br>Tidak |    | <input type="checkbox"/> | Ya     |    | <input type="checkbox"/> |
| 2.  | Pelatihan seperti apa yang saudara ikuti<br>Non Formal                              |    | <input type="checkbox"/> | Formal |    | <input type="checkbox"/> |
| 3.  | Pelatihan seperti apa yang saudara ikuti<br>.....                                   |    |                          |        |    |                          |
| 4.  | Pelatihan yang saya ikuti terlalu sulit bagi saya                                   |    |                          |        |    |                          |
| 5.  | Saya kurang memahami pelatihan  |    |                          |        |    |                          |
| 6.  | Pelatihan yang saya ikuti mengajarkan bagaimana mengerjakan pekerjaan dengan baik   |    |                          |        |    |                          |
| 7.  | Saya bisa mengerjakan pekerjaan dengan baik setelah mengikuti pelatihan             |    |                          |        |    |                          |

| No Responden | Nama                   | Usia | Pendidikan | Jam kerja /Hari | Upah/kg    | Lama Bekerja | Mengikuti Pelatihan |
|--------------|------------------------|------|------------|-----------------|------------|--------------|---------------------|
| 1            | Zulkifli Hrp           | 42   | SD         | 9 Jam           | Rp. 250/Kg | 24           | TIDAK               |
| 2            | Sukur                  | 37   | SMP        | 9 Jam           | Rp. 200/Kg | 19           | TIDAK               |
| 3            | Rudi Senen             | 31   | SMA        | 9 Jam           | Rp. 200/Kg | 13           | TIDAK               |
| 4            | Rusliadi               | 36   | SMP        | 9 Jam           | Rp. 200/Kg | 18           | TIDAK               |
| 5            | Suparno                | 36   | SMA        | 9 Jam           | Rp. 200/Kg | 18           | TIDAK               |
| 6            | Jhon Rey               | 28   | SMA        | 9 Jam           | Rp. 200/Kg | 10           | TIDAK               |
| 7            | Hendrik Simamora       | 34   | SMA        | 9 Jam           | Rp. 200/Kg | 16           | TIDAK               |
| 8            | Darmuni Hrp            | 31   | SMA        | 9 Jam           | Rp. 200/Kg | 13           | YA                  |
| 9            | Suryadi                | 30   | SMA        | 8 Jam           | Rp. 250/Kg | 12           | TIDAK               |
| 10           | Rahmat                 | 26   | SMA        | 8 Jam           | Rp. 200/Kg | 8            | YA                  |
| 11           | sahmadan sakti         | 33   | SMA        | 8 Jam           | Rp. 200/Kg | 15           | YA                  |
| 12           | Ramadhani              | 41   | SD         | 5 Jam           | Rp. 300/Kg | 20           | TIDAK               |
| 13           | abdulqodir zaylani Srg | 32   | SMP        | 8 Jam           | Rp. 250/Kg | 14           | TIDAK               |
| 14           | Zulkifli               | 31   | SMA        | 8 Jam           | Rp. 200/Kg | 13           | YA                  |
| 15           | Abdul Hakim Hrp        | 36   | SMA        | 8 Jam           | Rp. 250/Kg | 18           | TIDAK               |
| 16           | Amir Hrp               | 26   | SMA        | 9 jam           | Rp. 200/Kg | 8            | YA                  |
| 17           | Sukimin                | 46   | SMP        | 5 Jam           | Rp. 300/Kg | 29           | TIDAK               |
| 18           | Usman Siregar          | 36   | SMA        | 8 jam           | Rp. 250/Kg | 18           | TIDAK               |
| 19           | Maradani Bumi Daulay   | 25   | SMA        | 9 Jam           | Rp. 200/Kg | 7            | TIDAK               |
| 20           | Sumi                   | 38   | SD         | 8 Jam           | Rp. 250/Kg | 20           | TIDAK               |
| 21           | Supendi                | 37   | SMP        | 8 jam           | Rp. 200/Kg | 19           | TIDAK               |
| 22           | Tohirun                | 31   | SMA        | 8 jam           | Rp. 200/Kg | 13           | YA                  |
| 23           | M. Karim               | 26   | SMA        | 9 jam           | Rp. 200/Kg | 8            | YA                  |
| 24           | Kholidin               | 36   | SMA        | 9 jam           | Rp. 200/Kg | 18           | YA                  |
| 25           | Sarifuddin             | 45   | SD         | 5 Jam           | Rp. 300/Kg | 27           | TIDAK               |
| 26           | Fery Alamsah           | 29   | SMA        | 9 Jam           | Rp. 200/Kg | 11           | YA                  |
| 27           | Mariono                | 34   | SMA        | 8 jam           | Rp. 200/Kg | 16           | YA                  |
| 28           | Prama                  | 23   | SMA        | 9 jam           | Rp. 200/Kg | 5            | TIDAK               |
| 29           | Supano                 | 32   | SMA        | 9 jam           | Rp. 200/Kg | 14           | YA                  |
| 30           | Sunardi                | 38   | SMP        | 9 jam           | Rp. 200/Kg | 27           | TIDAK               |
| 31           | Suryadi                | 35   | SMP        | 8 jam           | Rp. 250/Kg | 17           | TIDAK               |
| 32           | Jumangin               | 45   | SD         | 5 Jam           | Rp. 300/Kg | 27           | TIDAK               |
| 33           | Makmur                 | 33   | SMA        | 9 jam           | Rp. 200/Kg | 16           | YA                  |
| 34           | yogi                   | 24   | SMA        | 9 jam           | Rp. 200/Kg | 6            | TIDAK               |
| 35           | Jumain                 | 37   | SMA        | 8 jam           | Rp. 200/Kg | 19           | YA                  |
| 36           | Hendra syahputra       | 34   | SMA        | 8 jam           | Rp. 200/Kg | 16           | TIDAK               |
| 37           | Sagimun                | 48   | SD         | 5 Jam           | Rp. 300/Kg | 30           | TIDAK               |
| 38           | Siswato                | 34   | SD         | 9 Jam           | Rp. 200/Kg | 16           | TIDAK               |
| 39           | Rasino                 | 32   | SMA        | 9 Jam           | Rp. 200/Kg | 14           | TIDAK               |
| 40           | Supriadi               | 38   | SMP        | 9 Jam           | Rp. 200/Kg | 20           | TIDAK               |
| 41           | Irfan Siregar          | 25   | SMA        | 9 Jam           | Rp. 200/Kg | 7            | TIDAK               |

|    |              |    |     |       |            |   |       |
|----|--------------|----|-----|-------|------------|---|-------|
| 42 | Iwan Santoso | 22 | SMA | 9 Jam | Rp. 200/Kg | 4 | TIDAK |
|----|--------------|----|-----|-------|------------|---|-------|



## UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Document Accepted 28/6/21

| Tingkat Upah (X1) |      |      |      |      |      |      |      | Total X1 | Pengalaman (X2) |      |      |      |      |      | Total X2 |
|-------------------|------|------|------|------|------|------|------|----------|-----------------|------|------|------|------|------|----------|
| X1.1              | X1.2 | X1.3 | X1.4 | X1.5 | X1.6 | X1.7 | X1.8 |          | X2.1            | X2.2 | X2.3 | X2.4 | X2.5 | X2.6 |          |
| 5                 | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 4    | 4    | 38       | 5               | 5    | 4    | 4    | 4    | 5    | 27       |
| 5                 | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 4    | 4    | 38       | 5               | 5    | 4    | 4    | 4    | 5    | 27       |
| 5                 | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 4    | 2    | 36       | 5               | 5    | 3    | 4    | 4    | 5    | 26       |
| 5                 | 5    | 5    | 4    | 4    | 4    | 3    | 2    | 32       | 5               | 5    | 4    | 4    | 3    | 4    | 25       |
| 5                 | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 3    | 2    | 35       | 5               | 5    | 4    | 4    | 3    | 5    | 26       |
| 5                 | 4    | 4    | 4    | 5    | 5    | 4    | 4    | 35       | 5               | 5    | 4    | 4    | 4    | 5    | 27       |
| 5                 | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 4    | 39       | 5               | 5    | 4    | 4    | 5    | 5    | 28       |
| 5                 | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 3    | 4    | 37       | 5               | 5    | 4    | 4    | 3    | 5    | 26       |
| 5                 | 5    | 5    | 4    | 4    | 4    | 2    | 2    | 31       | 4               | 4    | 2    | 4    | 2    | 4    | 20       |
| 5                 | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 4    | 4    | 38       | 5               | 5    | 4    | 4    | 4    | 5    | 27       |
| 5                 | 4    | 4    | 5    | 5    | 5    | 4    | 4    | 36       | 5               | 5    | 4    | 4    | 4    | 5    | 27       |
| 4                 | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 32       | 5               | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 25       |
| 5                 | 5    | 5    | 4    | 4    | 4    | 3    | 4    | 34       | 5               | 5    | 4    | 4    | 3    | 4    | 25       |
| 3                 | 4    | 4    | 3    | 5    | 5    | 4    | 4    | 32       | 4               | 4    | 4    | 4    | 4    | 5    | 25       |
| 5                 | 4    | 5    | 5    | 5    | 5    | 4    | 4    | 37       | 5               | 5    | 4    | 4    | 4    | 5    | 27       |
| 5                 | 4    | 5    | 5    | 5    | 5    | 4    | 4    | 37       | 5               | 5    | 4    | 4    | 4    | 5    | 27       |
| 5                 | 4    | 5    | 5    | 5    | 5    | 4    | 4    | 37       | 5               | 5    | 4    | 4    | 4    | 5    | 27       |
| 5                 | 4    | 4    | 5    | 5    | 5    | 4    | 4    | 36       | 5               | 5    | 4    | 4    | 4    | 5    | 27       |
| 4                 | 4    | 5    | 5    | 4    | 4    | 4    | 4    | 34       | 5               | 5    | 4    | 4    | 4    | 4    | 26       |
| 5                 | 4    | 4    | 5    | 5    | 5    | 4    | 4    | 36       | 5               | 5    | 4    | 4    | 4    | 5    | 27       |
| 4                 | 4    | 4    | 5    | 5    | 5    | 4    | 4    | 35       | 5               | 5    | 4    | 4    | 4    | 5    | 27       |
| 5                 | 4    | 4    | 4    | 5    | 5    | 4    | 4    | 35       | 5               | 5    | 4    | 5    | 4    | 5    | 28       |
| 4                 | 4    | 4    | 5    | 5    | 5    | 4    | 4    | 35       | 5               | 5    | 4    | 4    | 4    | 5    | 27       |
| 5                 | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 33       | 5               | 5    | 4    | 4    | 4    | 4    | 26       |
| 4                 | 4    | 4    | 4    | 5    | 5    | 4    | 4    | 34       | 5               | 5    | 4    | 4    | 4    | 5    | 27       |
| 5                 | 4    | 4    | 5    | 5    | 5    | 4    | 4    | 36       | 5               | 5    | 4    | 5    | 4    | 5    | 28       |
| 4                 | 5    | 5    | 4    | 5    | 5    | 4    | 4    | 36       | 5               | 5    | 4    | 5    | 4    | 5    | 28       |
| 5                 | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 4    | 39       | 5               | 5    | 4    | 4    | 5    | 5    | 28       |
| 5                 | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 4    | 4    | 38       | 5               | 5    | 4    | 5    | 4    | 5    | 28       |
| 5                 | 5    | 5    | 4    | 5    | 5    | 4    | 4    | 37       | 5               | 5    | 4    | 4    | 4    | 5    | 27       |
| 2                 | 4    | 4    | 2    | 5    | 5    | 4    | 3    | 29       | 5               | 5    | 4    | 4    | 4    | 5    | 27       |
| 5                 | 5    | 5    | 4    | 5    | 5    | 4    | 4    | 37       | 5               | 5    | 4    | 4    | 4    | 5    | 27       |
| 5                 | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 4    | 4    | 38       | 5               | 5    | 4    | 5    | 4    | 5    | 28       |
| 5                 | 5    | 5    | 4    | 5    | 5    | 4    | 4    | 37       | 5               | 5    | 4    | 4    | 4    | 5    | 27       |
| 4                 | 4    | 4    | 4    | 2    | 2    | 4    | 4    | 28       | 5               | 5    | 4    | 4    | 4    | 2    | 24       |
| 5                 | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 4    | 4    | 38       | 5               | 5    | 4    | 4    | 4    | 5    | 27       |
| 5                 | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 4    | 4    | 38       | 5               | 5    | 4    | 4    | 4    | 5    | 27       |
| 5                 | 5    | 5    | 4    | 4    | 4    | 3    | 4    | 34       | 5               | 5    | 3    | 4    | 3    | 4    | 24       |
| 5                 | 5    | 5    | 4    | 5    | 5    | 4    | 4    | 37       | 5               | 5    | 4    | 4    | 4    | 5    | 27       |
| 5                 | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 4    | 4    | 38       | 5               | 5    | 4    | 4    | 4    | 5    | 27       |
| 5                 | 5    | 5    | 4    | 5    | 5    | 4    | 4    | 37       | 5               | 5    | 4    | 4    | 4    | 5    | 27       |
| 5                 | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 4    | 39       | 5               | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 30       |

| Usia (X3) |      |      |      |      | Total X3 | Pelatihan (X4) |      |      |      | Total X4 |
|-----------|------|------|------|------|----------|----------------|------|------|------|----------|
| X3.1      | X3.2 | X3.3 | X3.4 | X3.5 |          | X4.1           | X4.2 | X4.3 | X4.4 |          |
| 5         | 2    | 2    | 5    | 5    | 19       |                |      |      |      |          |
| 5         | 2    | 2    | 5    | 5    | 19       |                |      |      |      |          |
| 5         | 5    | 2    | 5    | 5    | 22       |                |      |      |      |          |
| 5         | 2    | 4    | 4    | 5    | 20       |                |      |      |      |          |
| 5         | 2    | 2    | 5    | 5    | 19       |                |      |      |      |          |
| 5         | 1    | 1    | 4    | 4    | 15       |                |      |      |      |          |
| 5         | 4    | 5    | 5    | 5    | 24       |                |      |      |      |          |
| 5         | 2    | 2    | 5    | 5    | 19       | 2              | 2    | 5    | 5    | 14       |
| 5         | 4    | 2    | 4    | 5    | 20       |                |      |      |      |          |
| 5         | 2    | 4    | 5    | 5    | 21       | 2              | 2    | 4    | 5    | 14       |
| 5         | 2    | 2    | 5    | 4    | 18       | 5              | 2    | 5    | 5    | 17       |
| 4         | 2    | 2    | 4    | 4    | 16       |                |      |      |      |          |
| 4         | 3    | 2    | 4    | 5    | 18       |                |      |      |      |          |
| 4         | 2    | 3    | 3    | 4    | 16       | 2              | 4    | 5    | 5    | 15       |
| 5         | 2    | 2    | 5    | 5    | 19       |                |      |      |      |          |
| 5         | 2    | 3    | 5    | 5    | 20       | 2              | 2    | 4    | 5    | 14       |
| 5         | 2    | 2    | 5    | 5    | 19       |                |      |      |      |          |
| 5         | 3    | 4    | 5    | 4    | 21       |                |      |      |      |          |
| 5         | 2    | 2    | 5    | 5    | 19       |                |      |      |      |          |
| 4         | 2    | 2    | 5    | 4    | 17       |                |      |      |      |          |
| 5         | 2    | 4    | 5    | 4    | 20       |                |      |      |      |          |
| 5         | 4    | 2    | 4    | 4    | 19       | 1              | 1    | 2    | 4    | 10       |
| 5         | 2    | 2    | 5    | 4    | 18       | 4              | 5    | 4    | 5    | 19       |
| 5         | 2    | 2    | 4    | 4    | 17       | 2              | 2    | 5    | 5    | 14       |
| 4         | 2    | 2    | 4    | 4    | 16       |                |      |      |      |          |
| 4         | 2    | 2    | 5    | 4    | 17       | 4              | 2    | 4    | 5    | 15       |
| 5         | 3    | 2    | 4    | 5    | 19       | 2              | 4    | 4    | 5    | 16       |
| 5         | 2    | 2    | 5    | 5    | 19       |                |      |      |      |          |
| 5         | 3    | 3    | 5    | 5    | 21       | 2              | 2    | 3    | 4    | 13       |
| 5         | 2    | 3    | 4    | 5    | 19       |                |      |      |      |          |
| 2         | 2    | 2    | 2    | 4    | 12       |                |      |      |      |          |
| 5         | 2    | 2    | 4    | 5    | 18       |                |      |      |      |          |
| 5         | 2    | 4    | 5    | 5    | 21       | 2              | 2    | 2    | 4    | 12       |
| 5         | 4    | 2    | 4    | 5    | 20       |                |      |      |      |          |
| 5         | 3    | 3    | 4    | 4    | 19       | 3              | 2    | 5    | 5    | 14       |
| 5         | 4    | 3    | 5    | 5    | 22       |                |      |      |      |          |
| 5         | 2    | 2    | 5    | 5    | 19       |                |      |      |      |          |
| 5         | 2    | 4    | 4    | 5    | 20       |                |      |      |      |          |
| 5         | 2    | 2    | 4    | 5    | 18       |                |      |      |      |          |
| 5         | 2    | 2    | 5    | 5    | 19       |                |      |      |      |          |
| 5         | 4    | 4    | 4    | 5    | 22       |                |      |      |      |          |
| 5         | 2    | 2    | 5    | 5    | 19       |                |      |      |      |          |

| Produktivitas Tenaga Kerja (Y) |     |     |     |     |     |     |     |     |      |      | Total Y |
|--------------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|------|---------|
| Y.1                            | Y.2 | Y.3 | Y.4 | Y.5 | Y.6 | Y.7 | Y.8 | Y.9 | Y.10 | Y.11 |         |
| 5                              | 5   | 5   | 5   | 5   | 1   | 4   | 4   | 4   | 4    | 4    | 46      |
| 5                              | 5   | 5   | 5   | 5   | 1   | 4   | 4   | 4   | 4    | 4    | 46      |
| 5                              | 5   | 5   | 5   | 5   | 3   | 5   | 5   | 5   | 5    | 5    | 53      |
| 5                              | 5   | 5   | 5   | 2   | 2   | 4   | 4   | 4   | 4    | 4    | 44      |
| 5                              | 5   | 5   | 5   | 4   | 1   | 5   | 4   | 4   | 4    | 3    | 45      |
| 4                              | 4   | 4   | 4   | 5   | 1   | 4   | 4   | 4   | 4    | 4    | 42      |
| 5                              | 5   | 5   | 5   | 4   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5    | 5    | 54      |
| 5                              | 5   | 5   | 5   | 4   | 2   | 4   | 4   | 4   | 4    | 4    | 46      |
| 5                              | 5   | 5   | 5   | 5   | 3   | 5   | 5   | 5   | 5    | 5    | 53      |
| 5                              | 5   | 5   | 5   | 4   | 1   | 5   | 5   | 5   | 5    | 5    | 50      |
| 5                              | 5   | 4   | 4   | 5   | 1   | 4   | 4   | 4   | 4    | 4    | 44      |
| 4                              | 4   | 4   | 4   | 4   | 2   | 4   | 4   | 4   | 4    | 4    | 42      |
| 5                              | 5   | 5   | 5   | 4   | 2   | 4   | 4   | 4   | 4    | 4    | 46      |
| 5                              | 5   | 4   | 4   | 2   | 2   | 4   | 4   | 4   | 4    | 5    | 43      |
| 5                              | 5   | 5   | 4   | 4   | 1   | 5   | 5   | 5   | 5    | 5    | 49      |
| 5                              | 5   | 5   | 4   | 4   | 1   | 4   | 5   | 5   | 5    | 5    | 48      |
| 5                              | 5   | 5   | 4   | 5   | 1   | 5   | 5   | 5   | 5    | 5    | 50      |
| 5                              | 5   | 4   | 4   | 4   | 1   | 5   | 5   | 5   | 5    | 5    | 48      |
| 5                              | 5   | 5   | 4   | 4   | 2   | 4   | 4   | 4   | 4    | 4    | 45      |
| 5                              | 5   | 4   | 4   | 4   | 1   | 5   | 5   | 5   | 5    | 5    | 48      |
| 5                              | 5   | 4   | 4   | 4   | 1   | 5   | 5   | 5   | 5    | 5    | 48      |
| 5                              | 5   | 4   | 4   | 4   | 1   | 4   | 4   | 5   | 5    | 5    | 46      |
| 5                              | 5   | 4   | 4   | 4   | 1   | 5   | 5   | 5   | 5    | 5    | 48      |
| 4                              | 4   | 4   | 4   | 4   | 2   | 4   | 4   | 4   | 4    | 4    | 42      |
| 4                              | 4   | 4   | 4   | 5   | 1   | 5   | 5   | 5   | 5    | 5    | 47      |
| 4                              | 4   | 4   | 4   | 4   | 1   | 5   | 5   | 5   | 5    | 5    | 46      |
| 5                              | 5   | 5   | 5   | 4   | 1   | 5   | 5   | 5   | 5    | 5    | 50      |
| 5                              | 5   | 5   | 5   | 4   | 1   | 4   | 4   | 4   | 4    | 4    | 45      |
| 5                              | 5   | 5   | 5   | 4   | 1   | 4   | 4   | 4   | 4    | 4    | 45      |
| 5                              | 5   | 5   | 5   | 5   | 1   | 5   | 5   | 5   | 5    | 5    | 51      |
| 5                              | 5   | 4   | 4   | 2   | 2   | 4   | 4   | 4   | 4    | 4    | 42      |
| 5                              | 5   | 5   | 5   | 4   | 1   | 5   | 5   | 5   | 5    | 5    | 50      |
| 5                              | 5   | 5   | 5   | 4   | 1   | 5   | 5   | 5   | 5    | 5    | 50      |
| 5                              | 5   | 5   | 5   | 4   | 2   | 5   | 5   | 5   | 5    | 5    | 51      |
| 4                              | 4   | 4   | 4   | 5   | 2   | 4   | 4   | 4   | 4    | 4    | 43      |
| 5                              | 5   | 5   | 5   | 4   | 1   | 5   | 5   | 5   | 5    | 5    | 50      |
| 5                              | 5   | 5   | 5   | 4   | 1   | 4   | 4   | 4   | 4    | 4    | 45      |
| 5                              | 5   | 5   | 5   | 4   | 2   | 5   | 5   | 5   | 4    | 3    | 48      |
| 5                              | 5   | 5   | 5   | 4   | 2   | 4   | 4   | 4   | 4    | 4    | 46      |
| 5                              | 5   | 5   | 5   | 4   | 2   | 4   | 4   | 4   | 4    | 4    | 46      |
| 5                              | 5   | 5   | 5   | 4   | 2   | 4   | 4   | 4   | 4    | 4    | 46      |
| 5                              | 5   | 5   | 5   | 5   | 2   | 5   | 5   | 5   | 5    | 5    | 52      |



Lampiran 3



UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Document Accepted 8/18/6/21

Access From (repository.uma.ac.id)28/6/21



# UNIVERSITAS MEDAN AREA FAKULTAS PERTANIAN

Kampus I : Jl. Kolam No. 1 Medan estate, Medan 20371 Telp. 061-7366878, Fax. 061- 7368012  
Kampus II : Jl. Setia Budi No. 79 B / Jl. Sei Serayu No. 70 A Medan 20132 Telp. 061-8225602  
Email : univ\_medanarea@uma.ac.id Website : www.uma.ac.id

Nomor : 044/FP.0/01.10/IV/2020  
Lamp. :  
Hal : Pengambilan Data/Riset

7 April 2020

Yth. Kepala Desa Hadundung Kecamatan Kota Pinang  
Kabupaten Labuhan Batu Selatan

Dengan hormat,

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

Nama : Putra Lukmana Yunus Hsb.  
NPM : 138220016  
Program Studi : Agribisnis

Untuk melaksanakan Penelitian dan atau Pengambilan Data di Desa Hadundung Kecamatan Kota Pinang Kabupaten Labuhan Batu Selatan untuk kepentingan skripsi berjudul **"Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Pemanen TBS/Tandan Buah Segar Di Perkebunan Kelapa Sawit Rakyat Studi Kasus Desa Hadundung Kecamatan Kota Pinang Kabupaten Labuhan Batu Selatan"**

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

Atas perhatian dan bantuan Bapak/ibu diucapkan terima kasih.

Dekan,



Dr. Ir. Syahbudin, M.Si

Tembusan:

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



PEMERINTAH KABUPATEN LABUHANBATU SELATAN  
**KECAMATAN KOTAPINANG**  
**KANTOR KEPALA DESA HADUNDUNG**  
Jln. Lintas Kotapinang - Langga payung

Kode Pos : 21464

Hadundung, 03 Juli 2020

Nomor : 474/01 /HD/VII/2020  
Lampiran : -  
Perihal : Balasan

Kepada Yth,  
Universitas Medan Area  
Fakultas Pertanian  
Di :

Tempat

Dengan Hormat,

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : **YUSTINA HARAHAAP, S.Pd**  
NIP. 19780813 200906 2 001  
Jabatan : Pj. Kepala Desa Hadundung

Menerangkan bahwa,

Nama : **Putra Lukman Yunus Hsb**  
NPM : 138220016  
Fakultas/Jurusan : Pertanian/Agribisnis

Telah kami setuju untuk melaksanakan Penelitian di Desa kami sebagai syarat penyusunan skripsi dengan judul :

**" Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktifitas Tenaga Kerja Pemanen TBS/Tandan Buah Segar Di Perkebunan Kelapa Sawit Rakyat Studi Kasus Desa Hadundung Kecamatan Kota Pinang Kabupaten Labuhan Batu Selatan"**

Dan dapat kami sampaikan bahwa yang namanya tersebut diatas benar telah melakukan Penelitian dan Pengambilan Data.

Demikian kami sampaikan, dan atas kerja sama yang baik kami ucapkan terima kasih.

Hadundung, 03 Juli 2020

Hormat Kami  
Kepala Desa Hadundung



**YUSTINA HARAHAAP, S.Pd**  
Penata Muda TK I (III/b)  
NIP. 19780813 200906 2 001