

**FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN PANEN KELAPA SAWIT**

**(Studi Kasus: PTPN IV Regional II, Kebun Limau Mungkur, Desa Lau
Barus Baru, Kecamatan STM Hilir, Kabupaten Deli Serdang)**

S K R I P S I

Oleh:

ROBY PRATAMA

2004300046

AGRIBISNIS



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

FAKULTAS PERTANIAN

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

MEDAN

2024

**FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN PANEN KELAPA SAWIT**
(Studi Kasus: PTPN IV Regional II, Kebun Limau Mungkur,
Desa Lau Barus Baru, Kecamatan STM Hilir, Kabupaten Deli Serdang)

SKRIPSI

Oleh:

ROBY PRATAMA

2004300046

AGRIBISNIS

Disusun Sebagai Salah Satu Syarat untuk Menyelesaikan Strata 1 (S1)
pada Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

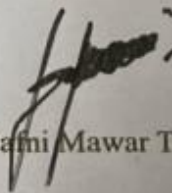
Dosen Pembimbing



Nursamsi, S.P., M.M.

Disahkan Oleh:

Dekan Fakultas Pertanian



Assoc. Prof. Dr. Dafni Mawar Tarigan, S.P., M.Si.

Tanggal Lulus : 17 September 2024

PERNYATAAN

Dengan ini saya :

Nama : Roby Pratama

NPM : 2004300046

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi dengan judul “Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Panen Kelapa Sawit (Studi Kasus : PTPN IV Regional II Kebun Limau Mungkur, Kec. STM Hilir, Kab. Deli Serdang)” adalah berdasarkan hasil penelitian, pemikiran, dan pemaparan asli dari saya sendiri. Jika terdapat karya orang lain, saya akan mencantumkan sumber yang jelas.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiarism), maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang saya peroleh. Dengan pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar tanpa paksaan dari pihak manapun.

Medan, Juli 2024

Yang Menyatakan



Roby Pratama

RINGKASAN

Roby Pratama (2004300046), penelitian ini berjudul “Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Panen Kelapa Sawit (Studi Kasus : PTPN IV Regional II Kebun Limau Mungkur, Desa Lau Barus Baru, Kecamatan STM Hilir, Kabupaten Deli Serdang)”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan panen kelapa sawit di PTPN IV Regional II Kebun Limau Mungkur, Desa Lau Barus Baru, Kecamatan STM Hilir, Kabupaten Deli Serdang. Faktor-faktor yang diteliti meliputi umur, tingkat pendidikan, jumlah tanggungan, pengalaman bekerja, dan premi. Metode penelitian yang digunakan adalah survei dengan pengumpulan data melalui kuesioner dan wawancara. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel umur, tingkat pendidikan, dan premi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Sementara itu, jumlah tanggungan dan pengalaman bekerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi perusahaan dalam meningkatkan produktivitas karyawan melalui pengelolaan faktor-faktor yang berpengaruh.

Kata kunci: Produktivitas kerja, karyawan panen, kelapa sawit, PTPN IV Regional II Kebun Limau Mungkur, faktor-faktor produktivitas.

SUMMARY

Roby Pratama (2004300046), this research is entitled "Factors Affecting the Work Productivity of Palm Oil Harvesting Employees (Case Study: PTPN IV Regional II Limau Mungkur Plantation, Lau Barus Baru Village, STM Hilir District, Deli Serdang Regency)," Aims to analyze the factors influencing the work productivity of palm oil harvesting employees at PTPN IV Regional II Limau Mungkur Plantation, Lau Barus Baru Village, STM Hilir District, Deli Serdang Regency. The factors examined include age, education level, number of dependents, work experience, and bonuses. The research methodology employed is a survey, with data collected through questionnaires and interviews. The collected data was then analyzed using multiple linear regression analysis. The results of the study indicate that the variables of age, education level, and bonuses have a significant effect on employee productivity, while the number of dependents and work experience do not show a significant impact. This research is expected to serve as a reference for the company in improving employee productivity by managing the influencing factors.

Keywords: Work productivity, harvesting employees, palm oil, PTPN IV Regional II Limau Mungkur Plantation, productivity factors.

RIWAYAT HIDUP

Roby Pratama dilahirkan di Batang Serangan pada tanggal 1 Juli 2002, beragama Islam dan berjenis kelamin laki-laki. Ayah bernama Riduan dan Ibu bernama Suriyem. Penulis merupakan anak pertama dari 2 bersaudara.

Pendidikan yang telah ditempuh adalah sebagai berikut :

1. Tahun 2014 menyelesaikan pendidikan Sekolah Dasar (SD) di SD Negeri 056627 Kwala Sawit, Kec. Batang Serangan, Kab. Langkat, Prov. Sumatera Utara.
2. Tahun 2017 menyelesaikan pendidikan Sekolah Menengah Pertama (SMP) di SMP Negeri 2 Satu Atap STM Hilir, Kab. Deli Serdang, Prov. Sumatera Utara.
3. Tahun 2020 menyelesaikan pendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA) di SMA Negeri 2 Tanjung Morawa, Kab. Deli Serdang, Prov. Sumatera Utara.
4. Tahun 2020 melanjutkan pendidikan Strata 1 (S1) pada Program Studi Agribisnis di Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Kegiatan yang pernah diikuti selama menjadi mahasiswa Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara antara lain:

1. Mengikuti PKKMB Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara pada tahun 2020.
2. Mengikuti kegiatan Masa Ta'aruf (MASTA) PK IMM FAPERTA UMSU tahun 2020.
3. Mengikuti kegiatan Darul Arqom Dasar (DAD) di PK IMM FAPERTA UMSU pada tahun 2020.
4. Mengikuti Organisasi Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah (IMM) Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Mengikuti Program MBKM Pertukaran Mahasiswa Merdeka (PMM) di Universitas Mataram, Nusa Tenggara Barat pada tahun 2022.
6. Mengikuti Program MBKM Magang Studi Independen Bersertifikat (MSIB) di PT. Bank BTPN Syariah, Yogyakarta tahun 2023.
7. Melaksanakan Penelitian di PTPN IV Regional II Kebun Limau Mungkur pada tahun 2024

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh

Alhamdulillah, puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat, karunia dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan Pemanen Kelapa Sawit (Studi Kasus: PTPN IV Regional II Kebun Limau Mungkur, Kecamatan STM Hilir, Kabupaten Deli Serdang).”**

Dalam penulisan skripsi ini penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini dapat terselesaikan atas bantuan dari banyak pihak, oleh karena itu penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu serta memberikan dukungan moral ataupun materil kepada penulis. Adapun ucapan terima kasih tersebut penulis sampaikan kepada :

1. Ibu Assoc. Prof. Dr. Dafni Mawar Tarigan, S.P., M.Si selaku Dekan Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Ibu Prof. Dr. Ir. Wan Arfiani Barus, M.P selaku Wakil Dekan I Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Akbar Habib S.P., M.P selaku Wakil Dekan III Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Ibu Mailina Harahap, S.P., M.Si , dan Ibu Juita Rahmadani Manik, S.P., M.Si selaku Ketua dan Sekretaris Program Studi Agribisnis Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Nursamsi, S.P., M.M selaku Dosen Pembimbing yang telah membimbing dan memperhatikan penulis selama penyusunan skripsi ini .
6. Seluruh Dosen Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan dan serta nasihat kepada penulis selama masa perkuliahan.

7. Biro Administrasi yang telah bersedia membantu proses administrasi skripsi ini hingga selesai.
8. Super Hero dan Panutanku, Ayah Riduan, beliau memang tidak sempat merasakan pendidikan sampai bangku perkuliahan, namun beliau mampu mendidik penulis, memotivasi, memberikan dukungan hingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai sarjana.
9. Pintu Surgaku, Ibunda Suriyem, beliau sangat berperan penting dalam menyelesaikan program studi penulis, beliau juga tidak sempat untuk merasakan pendidikan sampai bangku perkuliahan, tapi semangat, motivasi, serta doa yang selalu beliau berikan hingga penulis mampu menyelesaikan studi ini sampai meraih gelar sarjana.
10. Adik satu-satunya kesayangan penulis, Rofita Az Zahro, yang selalu memberikan dukungan dan doa kepada penulis hingga penulis semakin termotivasi untuk menyelesaikan studi ini dan meraih gelar sarjana.
11. Seluruh teman-teman seperjuangan Fakultas Pertanian khususnya Kelas A1 Agribisnis Stambuk 2020.
12. Dan yang terakhir, Roby Pratama, ya! Diri saya sendiri. Apresiasi sebesar-besarnya telah bertanggung jawab untuk menyelesaikan apa yang telah dimulai. Terima kasih karena terus berusaha dan tidak menyerah, serta senantiasa menikmati setiap prosesnya yang bisa dibilang cukup tidak mudah. Terima kasih sudah bertahan sejauh ini.

Akhirnya dengan segala kerendahan hati, penulis menyadari sepenuhnya bahwa Skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, hal ini disebabkan keterbatasan kemampuan, pengalaman dan pengetahuan penulis. Penulis mengharapkan, semoga skripsi ini memberikan manfaat bagi pembaca secara khusus bagi penulis. Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih.

**Billahi Fii Sabililhaq Fastabiqul Khoirot Wassalamu'alaikum
Warohmatullahi Wabarokatuh**

Medan, Juli 2024

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
PERNYATAAN.....	i
RINGKASAN	ii
SUMMARY	iii
RIWAYAT HIDUP	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
PENDAHULUAN.....	1
Latar Belakang	1
Rumusan Masalah	3
Tujuan penelitian	3
Manfaat Penelitian.....	4
TINJAUAN PUSTAKA	5
Landasan Teori	5
Penelitian Terdahulu.....	8
Kerangka Teoritis	10
Hipotesis Penelitian	11
METODE PENELITIAN	12
Metode Penelitian.....	12
Metode Penentuan Lokasi Penelitian	12
Metode Penarikan Populasi dan Sampel.....	12
Jenis dan Sumber Data	12
Metode Pengumpulan Data	12
Metode Analisis Data	14
Definisi Operasional Variabel	16
DESKRIPSI UMUM DAERAH PENELITIAN.....	18
Letak dan Luas Daerah.....	18
Sarana dan Prasarana Umum	19
Karakteristik Sampel.....	19
HASIL DAN PEMBAHASAN	22

Uji Validitas	22
Uji Reliabilitas	25
Koefisien Determinasi (R ²)	27
Uji Regresi Linear Berganda.....	27
Produktivitas Kerja Karyawan Panen	29
Pengaruh Usia (X ₁)	31
Pengaruh Pengalaman (X ₂)	31
Pengaruh Jumlah Tanggungan (X ₃)	32
Pengaruh Premi (X ₄)	32
Pengaruh Tingkat Pendidikan (X ₅)	33
KESIMPULAN DAN SARAN	35
Kesimpulan	35
Saran.....	35
DAFTAR PUSTAKA	37
LAMPIRAN.....	40

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. Skala Pengukuran Likert.....	13
Tabel 2. Tahun Tanam Kelapa Sawit	18
Tabel 3. Daftar Sarana dan Prasarana Kebun Limau Mungkur	19
Tabel 4. Distribusi Sampel Berdasarkan Usia.....	19
Tabel 5. Distribusi Sampel Berdasarkan Pengalaman	20
Tabel 6. Distribusi Sampel Berdasarkan Jumlah Tanggungan	20
Tabel 7. Distribusi Sampel Berdasarkan Premi	21
Tabel 8. Distribusi Sampel Berdasarkan Tingkat Pendidikan	21
Tabel 9. Uji Validitas Variabel Usia (X1)	22
Tabel 10. Uji Validitas Variabel Pengalaman (X2)	22
Tabel 11. Uji Validitas Variabel Jumlah Tanggungan (X3)	23
Tabel 12. Uji Validitas Variabel Premi (X4)	23
Tabel 13. Uji Validitas Variabel Tingkat Pendidikan (X5)	24
Tabel 14. Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja (Y).....	24
Tabel 15. Uji Reliabilitas Variabel Usia (X1).....	25
Tabel 16. Uji Reliabilitas Variabel Pengalaman Kerja (X2).....	25
Tabel 17. Uji Reliabilitas Variabel Jumlah Tanggungan (X3)	25
Tabel 18. Uji Reliabilitas Variabel Premi (X4)	26
Tabel 19. Uji Reliabilitas Variabel Tingkat Pendidikan (X5).....	26
Tabel 20. Uji Reliabilitas Variabel Produktivitas Kerja (Y).....	26
Tabel 21. Uji Koefisien Determinasi	27
Tabel 22. Uji Regresi Linear Berganda.....	27
Tabel 23. Uji F (Uji Simultan)	28
Tabel 24. Uji T (Uji Parsial)	29
Tabel 25. Produktivitas rata-rata karyawan panen 2024.....	30

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1. Kerangka Pemikiran Teoritis.....	11

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Perusahaan adalah struktur yang didirikan dan dikelola untuk menyediakan barang dan layanan untuk memenuhi permintaan pelanggan. Untuk menjalankan proses produksi dan membantu pencapaian tujuannya, perusahaan membutuhkan sumber daya mentah, uang tunai, dan karyawan (Dwianto et al., 2019). Perusahaan harus memiliki sumber daya pendukung yang memadai untuk mencapai keberhasilan itu, seperti keunggulan teknologi, dana operasional yang tersedia, sarana dan prasarana, dan, yang paling penting, sumber daya manusia.

Sumber daya manusia yaitu suatu elemen yang harus diperhatikan oleh perusahaan, terutama saat ini kita telah memasuki era perdagangan bebas, dimana persaingan kompetisi semakin kuat, sehingga harus memaksa setiap perusahaan untuk lebih bekerja keras dengan efektif dan efisien guna menghasilkan produksi yang berkualitas dan juga handal. Tingkat kompetisi yang tinggi akan memacu setiap perusahaan agar dapat mempertahankan hidupnya dengan memberi perhatian lebih kepada aspek sumber daya manusia (Annisa & Riadi, 2023).

Karyawan panen dianggap produktif jika mereka dapat menghasilkan produk dan jasa sesuai dengan target dalam waktu yang singkat dan tepat. Mukti dan Asmaroni berpendapat bahwa jika tingkat produktivitas meningkat, efisiensi (waktu, bahan, dan tenaga), sistem kerja, teknik produksi, dan keterampilan tenaga kerja juga akan meningkat (Douw et al., 2021)

Perkebunan adalah potensi subsektor pertanian yang berharga dan digali oleh pemerintah dalam upaya untuk menegakkan perekonomian dan pembangunan ekonomi Indonesia. Untuk mempertahankan serta meningkatkan perkembangan sektor pertanian tentunya tidak terlepas dari peranan perkembangan sub sektor perkebunan. Salah satu komoditi perkebunan terpenting dalam perekonomian Indonesia adalah kelapa sawit. Sebagai produk utama perkebunan kelapa sawit merupakan salah satu komoditas strategis sebagai penghasil devisa utama negara dari sektor non migas. Usaha peningkatan produksi perkebunan kelapa sawit diarahkan agar benar-benar dapat berfungsi sebagai

penghasil devisa, meningkatkan kesempatan kerja dan peningkatan pendapatan serta taraf hidup petani.

Menurut (Sesilia Abdiyani et al., 2019) Tanaman kelapa sawit (*Elaeis guinensis* jacq) merupakan tumbuhan tropis golongan palma yang termasuk tanaman tahunan. Industri minyak sawit merupakan kontributor penting dalam produksi di Indonesia dan memiliki prospek pengembangan yang cerah. Industri ini juga berkontribusi dalam pembangunan daerah, sebagai sumber daya penting untuk pengentasan kemiskinan melalui budaya pertanian dan pemrosesan selanjutnya. Dalam perekonomian Indonesia komoditas kelapa sawit juga memegang peranan yang cukup strategis dikarenakan hasil dari komoditas ini terus meningkat sehingga mempunyai prospek yang baik sebagai sumber devisa.

Produktivitas kerja yang rendah merupakan masalah yang harus diselesaikan oleh perusahaan karena produktivitas karyawan dapat mempengaruhi kualitas dan kuantitas perusahaan dalam menghadapi persaingan dan menjadi kunci utama dalam mencapai tujuan perusahaan. Mengingat pentingnya produktivitas karyawan panen untuk keberlangsungan perusahaan untuk mencapai tujuannya serta keberlangsungan kehidupan karyawan panen dalam memenuhi kebutuhan karyawan panen dan keluarganya. Semakin tua umur seorang karyawan akan cenderung penurunan produktivitas karena tidak tercapainya target produksi yang didapat seorang karyawan pemanen, sehingga gaji dan premi yang diperoleh karyawan akan mengalami penurunan.

Salah satu perusahaan perkebunan yang mengusahakan tanaman kelapa sawit adalah PTPN IV Regional II Kebun Limau Mungkur, Desa Lau Barus Baru yang berada di perkebunan kelapa sawit kabupaten Deli Serdang dengan keadaan alam yang mendukung dalam pembudidayaan tanaman kelapa sawit, sehingga produksi kelapa sawit dapat dihasilkan dengan baik di daerah tersebut. Selain itu perusahaan ini sangat banyak membutuhkan tenaga kerja dalam perusahaannya. Maka sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam menentukan kelangsungan hidup suatu perusahaan, karena tenaga kerja adalah salah satu faktor produksi yang memegang peranan penting dibanding faktor produksi lainnya.

Dalam rangka meningkatkan produksi kelapa sawit di PTPN IV Regional II Kebun Limau Mungkur, Desa Lau Barus Baru, Kecamatan STM Hilir,

Kabupaten Deli Serdang, perlu adanya usaha nyata untuk peningkatan produktivitas karyawan panen kelapa sawit, sehingga produksi kelapa sawit dapat mencapai sasaran yaitu meningkatkan produksi, meningkatkan pendapatan bagi karyawan panen dan akhirnya dapat meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarga karyawan panen kelapa sawit. Hal ini juga dapat membantu meningkatkan daya saing industri kelapa sawit di pasar global dan juga dapat berkontribusi pada pertumbuhan ekonomi Indonesia.

Berdasarkan uraian diatas perlu dilakukan penelitian tentang **“Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Panen Kelapa Sawit (Studi Kasus: PTPN IV Regional II Kebun Limau Mungkur, Desa Lau Barus Baru, Kecamatan STM Hilir, Kabupaten Deli Serdang).**

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang di bahas adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat produktivitas kerja karyawan panen kelapa sawit di PTPN IV Regional II Kebun Limau Mungkur, Desa Lau Barus Baru, Kecamatan STM Hilir, Kabupaten Deli Serdang?
2. Bagaimana pengaruh umur, tingkat pendidikan, jumlah tanggungan, pengalaman bekerja, dan premi terhadap produktivitas kerja karyawan panen kelapa sawit di PTPN IV Regional II Kebun Limau Mungkur, Desa Lau Barus Baru, Kecamatan STM Hilir, Kabupaten Deli Serdang?

Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah di uraikan, maka penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui tingkat produktivitas kerja karyawan panen kelapa sawit di PTPN IV Regional II Kebun Limau Mungkur, Desa Lau Barus Baru, Kecamatan STM Hilir, Kabupaten Deli Serdang.
2. Untuk mengetahui pengaruh umur, tingkat pendidikan formal, jumlah tanggungan, pengalaman bekerja, dan premi terhadap produktivitas kerja karyawan panen kelapa sawit di PTPN IV Regional II Kebun Limau

Mungkur, Desa Lau Barus Baru, Kecamatan STM Hilir, Kabupaten Deli Serdang.

Manfaat Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini adalah:

1. Bagi peneliti sebagai bahan ilmiah penyusun skripsi yang merupakan syarat untuk dapat memperoleh gelar Sarjana Strata (S1) di Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bagi karyawan penelitian ini dapat memberikan pendapat tentang meningkatkan produktivitas kerja di perusahaan tersebut.
3. Bagi Instansi terkait, Untuk dapat dipertimbangkan sebagai bahan masukan pada pihak perusahaan PTPN IV Regional II Kebun Limau Mungkur dalam meningkatkan produktivitas karyawan panen kelapa sawit.

TINJAUAN PUSTAKA

Landasan Teori

Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja adalah jumlah output yang dihasilkan seseorang secara utuh dalam satuan waktu kerja yang dilakukan, meliputi kegiatan yang efektif dalam mencapai hasil atau prestasi kerja yang bersumber dari input dan menggunakan bahan secara efisien. Produktivitas kerja menunjukkan bahwa individu merupakan perbandingan dari efektivitas keluaran (pencapaian unjuk kerja maksimal) dengan efisiensi salah satu masukan (tenaga kerja) yang mencakup kuantitas, kualitas dalam waktu tertentu (Chandra Dewi et al., 2022).

Produktivitas kerja mengukur seberapa baik kinerja karyawan dalam kaitannya dengan seberapa menguntungkan bisnis tersebut untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuannya. Metode perencanaan dan pengembangan industri lainnya yang secara tidak langsung akan membantu perkembangan ekonomi nasional adalah produktivitas tenaga kerja. Produktivitas didefinisikan sebagai kuantitas dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan sambil memperhitungkan biaya sumber daya (Lestari et al., 2021).

Menurut Sutrisno 2016 (dalam (Baiti et al., 2020) mengemukakan bahwa Produktivitas kerja adalah rasio dari keseluruhan hasil kerja yang telah ditentukan untuk menghasilkan suatu produk dari tenaga kerja. Untuk mengukur suatu produktivitas kerja karyawan, diperlukan suatu indikator sebagai berikut:

1. Kemampuan
2. Semangat kerja
3. Mutu
4. Meningkatkan hasil yang dicapai
5. Pengembangan diri
6. Efisiensi

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

Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, antara lain:

1. Umur/Usia

Umur adalah salah satu faktor yang berkaitan erat dengan kemampuan kerja dalam memanen kelapa sawit. Umur dapat dijelaskan sebagai tolak ukur dalam melihat aktifitas seseorang dalam bekerja dimana kondisi umur yang masih produktif maka kemungkinan besar seseorang dapat bekerja dengan baik dan maksimal (Billa & Iswarini, 2022).

Simanjuntak (dalam Kumbadewi et al., 2021) menyatakan bahwa apabila usia pekerja beranjak naik maka tingkat produktivitas dari pegawai tersebut akan meningkat karena pekerja tersebut berada dalam posisi usia produktif dan apabila usia pekerja menjelang tua maka tingkat produktivitas kerja pun akan semakin menurun karena keterbatasan faktor fisik dan kesehatan yang mempengaruhi.

2. Pengalaman / Masa Kerja

Masa kerja pemanen merupakan lamanya pemanen bekerja sebagai karyawan pemanen buah kelapa sawit. Karyawan pemanen yang masa kerjanya lama akan lebih berpengalaman daripada karyawan pemanen yang baru. Karyawan pemanen yang masa kerjanya lama akan lebih mampu mengenal pekerjaannya dan mampu mengatasi permasalahan yang akan dihadapinya dibandingkan dengan karyawan pemanen yang masa kerjanya baru. Pekerjaan yang sudah dikerjakannya berulang – ulang dalam jangka waktu yang panjang akan membuat seseorang lebih cekatan atau terampil dalam melaksanakan pekerjaannya (Asmaida & Manik, 2021).

Lama kerja sangat dibutuhkan untuk meningkatkan produktivitas karyawan, dengan adanya lama kerja yang bagus maka akan dapat menunjang

produktivitas karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya, karena dengan adanya lama kerja akan lebih mempersiapkan karyawan untuk bekerja didalam perusahaan sesuai dengan posisi mereka (Manik et al., 2021).

3. Jumlah Tanggungan

Menurut (Irmawati & Mauliyana, 2021) Jumlah tanggungan adalah jumlah saudara kandung dan saudara bukan kandung yang tinggal bersama dan tidak bekerja yang masih dalam tanggungan karyawan. Besarnya jumlah tanggungan keluarga akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat guna memenuhi kebutuhan hidup anggota keluarga tersebut. Semakin banyak jumlah tanggungan, maka semakin banyak tekanan bagi tenaga kerja untuk membiayai kebutuhan keluarganya. Jumlah tanggungan yang semakin tinggi akan mendorong tenaga kerja bekerja lebih giat dan mendorong produktivitas kerjanya.

4. Premi

Menurut (Asmaida & Manik, 2021) Premi adalah pendapatan yang diperoleh karyawan pemanen kelapa sawit apabila hasil pekerjaan telah melampaui batas ketentuan yang telah ditetapkan perusahaan (rupiah/bulan).

Sistem premi pada karyawan panen dengan tujuan mendorong karyawan panen untuk bekerja lebih giat, sehingga hasil dari peningkatan kualitas dan kuantitas akan mengakibatkan keuntungan bagi perusahaan. Jika pihak perusahaan perkebunan mempertimbangkan segi sosial ekonomi para karyawannya, maka premi disesuaikan dengan produktivitas kerja dari karyawan (Pratama et al., 2022).

5. Tingkat Pendidikan

Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka semakin tinggi juga tingkat produktivitas kerja karyawan. Pada umumnya karyawan yang mempunyai pendidikan formal maupun informal yang lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas. Tingginya kesadaran akan pentingnya produktivitas, akan mendorong tenaga kerja yang bersangkutan melakukan tindakan yang produktif (Manik et al., 2021).

Tingkat pendidikan yang ditempuh oleh karyawan panen Kelapa Sawit akan berpengaruh terhadap cara berpikir dalam mengambil keputusan serta

perilaku karyawan panen Kelapa Sawit. Karyawan panen Kelapa Sawit yang menempuh pendidikan tinggi maka cara berpikir mereka akan lebih luas dan maju (Rahman, 2020).

Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian (Setiawati et al., 2019) yang berjudul “**Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Panen Kelapa Sawit Di PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Rimbo Satu (Rimsa)**”. Nilai koefisien regresi dari **premi** sebesar 0,666 hal ini terlihat dari nilai t hitung $7.562 > t$ tabel 1,65. Dengan lebih besarnya nilai t hitung dari nilai t tabel (t hitung $>$ t tabel) maka H_1 diterima dan H_0 ditolak, Artinya secara parsial premi berpengaruh sangat nyata terhadap produktivitas tenaga kerja panen di PT. Perkebunan Nusantara VI Kabupaten Tebo. Kedua nilai koefisien **usia** yang digunakan pada analisis yang terdapat pada tabel 8 adalah sebesar -0,251 dan nilai t hitung $-3.001 > t$ tabel 1,65, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Berarti bahwa usia tenaga kerja panen kelapa sawit berpengaruh secara negatif terhadap produktivitas tenaga kerja panen kelapa sawit di PTPN VI Kec. Rimbo Bujang Kabupaten Tebo. Nilai koefisien regresi dari **jumlah tanggungan** sebesar 0,219 dan nilai t hitung $2.532 > t$ tabel 1,65 sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Berarti bahwa jumlah tanggungan keluarga berpengaruh nyata pada tingkat produktivitas tenaga kerja panen kelapa sawit. Nilai koefisien regresi dari **pengalaman berkerja** senilai -0,062 dan didapat nilai t hitung $-0,748 < t$ tabel 1,65. Sehingga H_0 diterima dan H_1 ditolak. Berarti bahwa pengalaman bekerja tidak berpengaruh pada produktivitas tenaga kerja panen kelapa sawit.

Dalam penelitian (Billa & Iswarini, 2022) yang berjudul “**Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Buruh Panen Kelapa Sawit di Pt. Patri Agung Perdana Estate Rambutan Desa Suka Pindah Kabupaten Banyuasin**”.). **Faktor umur (X1)** diperoleh nilai t- hitung sebesar 0,782 dengan nilai signifikansinya $(0,441) > sig \alpha = 0,05$ maka H_0 diterima H_a ditolak, artinya tidak ada pengaruh variable umur terhadap variable produktivitas buruh kerja pemanen di PT Patri Agung Perdana Estate Rambutan. **Faktor Lama Pendidikan (X2)** diperoleh nilai t-hitung sebesar -0,531 dengan nilai signifikansinya $(0,600) > sig \alpha = 0,05$ maka H_0 diterima H_a ditolak, artinya tidak ada pengaruh antara variabel

lama pendidikan terhadap produktivitas buruh kerja panen kelapa sawit di PT Patri Agung Perdana Estate Rambutan. **Faktor Jumlah Tanggungan (X3)** diperoleh nilai t-hitung sebesar -1,421 dengan signifikansinya $(0,167) > \text{sig } \alpha = 0,05$ maka H_0 diterima H_a ditolak, artinya tidak ada pengaruh antara variabel jumlah tanggungan terhadap variabel produktivitas buruh kerja panen kelapa sawit di PT. Patri Agung Perdana Estate Rambutan. **Faktor Upah (X4)** di peroleh nilai t- hitung sebesar 22,870 dengan nilai signifikansinya sebesar $(0,000) < \text{sig } \alpha = 0,05$ maka H_0 ditolak H_a diterima artinya adanya pengaruh nyata antara variable upah terhadap variable produktivitas buruh kerja panen kelapa sawit di PT Patri Agung Perdana Estate Rambutan. **Faktor Premi (X5)** di peroleh nilai t- hitung sebesar 3,922 dengan signifikansinya sebesar $(0,001) < \text{sig } \alpha = 0,05$ maka H_0 ditolak H_a diterima, artinya adanya pengaruh antara variabel premi terhadap variabel produktivitas tenaga kerja pemanen kelapa sawit.

Dalam penelitian (Manik et al., 2021) Nilai koefisien **faktor pendidikan** dipeoleh nilai t hitung sebesar $0,638 < \text{nilai t-tabel } 2,069$ dan signifikansinya lebih besar daripada $0,05$ ($0,528 > 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak yang artinya variabel pendidikan sampel secara parsial tidak berpengaruh nyata terhadap tingkat produktivitas tenaga kerja. Nilai koefisien **faktor jumlah tanggungan** nilai t-hitung untuk variabel (X2) sebesar $4,125 > \text{nilai t-tabel } 2,069$ dan signifikansinya lebih kecil daripada $0,05$ ($0,000 < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya variabel jumlah tanggungan sampel secara parsial berpengaruh nyata terhadap tingkat produktivitas tenaga kerja. Nilai t-hitung untuk variabel (X3) **Pengalaman** sebesar $-0,344 < \text{nilai t-tabel } 2,069$ dan signifikansinya lebih besar daripada $0,05$ ($0,05 < 0,733$) sehingga dapat disimpulkan H_0 diterima dan H_1 ditolak yang artinya variabel pengalaman sampel secara parsial tidak berpengaruh nyata terhadap tingkat produktivitas tenaga kerja. Nilai t-hitung untuk variabel **pendapatan (X4)** sebesar $2,321 > \text{nilai t-tabel } 2,069$ dan signifikansinya lebih kecil daripada $0,05$ ($0,026 < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya variabel penerimaan sampel secara parsial berpengaruh nyata terhadap tingkat produktivitas tenaga kerja. Nilai t-hitung untuk variabel **usia (X5)** sebesar $3,440 > \text{nilai t-tabel } 2,069$ dan signifikansinya lebih kecil daripada $0,05$ ($0,044 < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan

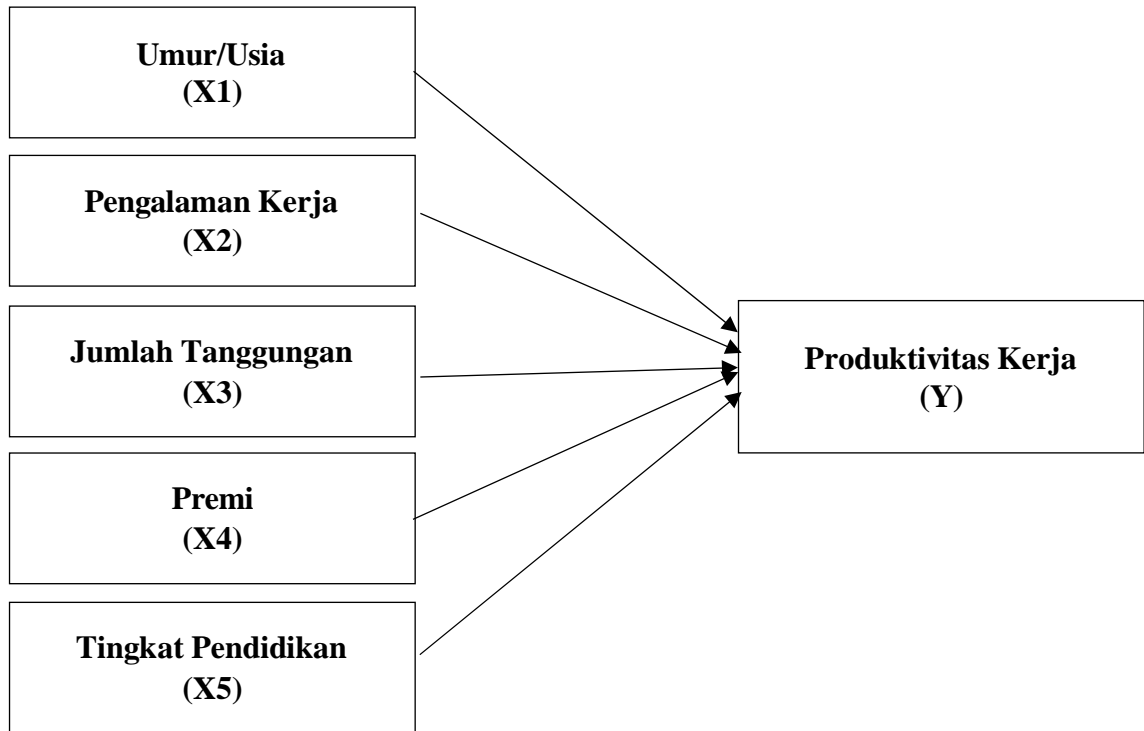
H1 diterima dan H0 ditolak, artinya secara parsial variabel usia berpengaruh nyata terhadap jumlah produktivitas tenaga kerja.

Kerangka Teoritis

Dalam mencapai target produktivitas salah satu faktor yang memegang peranan penting adalah sumber daya manusianya. Karena perusahaan atau organisasi tidak akan dapat berjalan dengan baik tanpa sumber daya manusia yang baik. Oleh karena itu, produktivitas tenaga kerja tidak dapat lepas dari masalah dalam pengelolaan manajemen sumber daya manusia. Jika sumber daya manusianya baik, maka perusahaan atau organisasi akan memperoleh produktivitas yang tinggi. Produktivitas tenaga kerja ini sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Produktivitas adalah ketika karyawan perusahaan dapat memaksimalkan potensi mereka untuk mencapai tujuan yang direncanakan dan ditargetkan (Nasution, 2022).

Oleh karena itu, jika suatu perusahaan atau organisasi ingin menjaga produktivitas tenaga kerjanya, mereka harus mempertimbangkan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerjanya. Faktor-faktor ini dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja dan juga meningkatkan keuntungan perusahaan.

Dapat diperhatikan uraian yang telah di paparkan terdahulu, maka pada bagian ini akan di uraikan beberapa hal yang dijadikan penulis sebagai landasan untuk kedepannya. Landasan yang di maksud akan lebih mengarahkan penulis untuk menemukan data dan informasi dalam penelitian ini guna memecahkan masalah yang telah di paparkan sebelumnya. Untuk penulis menguraikan landasan berpikir dalam gambar yang dijadikan pegangan dalam penelitian.

Gambar 1. Kerangka Pemikiran Teoritis**Hipotesis Penelitian**

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah diduga faktor usia, pengalaman kerja, jumlah tanggungan, premi, dan tingkat pendidikan berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja panen di PTPN IV Regional II Kebun Limau Mungkur, Kecamatan STM Hilir, Kabupaten Deli Serdang.

METODE PENELITIAN

Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini 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.

Metode Penentuan Lokasi Penelitian

Penelitian dilaksanakan di PTPN IV Regional II Kebun Limau Mungkur, Kecamatan STM Hilir, Kabupaten Deli Serdang. Pemilihan lokasi pada penelitian ini dilakukan secara sengaja (purposive location).

Metode Penarikan Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini yaitu seluruh karyawan panen PTPN IV Regional II Kebun Limau Mungkur sebanyak 41 orang karyawan pemanen.

Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jadi sampel pada penelitian ini berjumlah 41 orang.

Jenis dan Sumber Data

Adapun sumber data yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Data Primer, yaitu data yang diambil secara langsung dari objek penelitian yang diperoleh melalui wawancara secara langsung ataupun dengan cara penyebaran kuesioner.
2. Data Sekunder, yaitu data yang dikumpulkan melalui dokumen-dokumen yang ada di instansi tersebut, seperti gambaran umum perusahaan, struktur organisasi, jumlah tenaga kerja, serta uraian tugas dan tanggung jawab.

Metode Pengumpulan Data

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

1) Wawancara

Wawancara merupakan pengumpulan data dengan melakukan wawancara langsung dengan pihak perusahaan yang bersangkutan. Dalam teknik wawancara dikenal ada dua metode pendekatan yaitu wawancara berstruktur dan wawancara tak berstruktur. Wawancara berstruktur pihak pewawancara mempersiapkan daftar pertanyaan, atau daftar isian (quesioner) untuk dibacakan kepada responden. Sedangkan wawancara tak berstruktur merupakan salah satu metode wawancara yang dilakukan oleh pewawancara terhadap responden dimana pihak penanya tidak menggunakan daftar isian sebagai media penuntun proses wawancara.

2) Kuesioner

Kuesioner yaitu dengan membuat daftar pertanyaan yang digunakan untuk mempermudah dalam mengumpulkan data yang diperlukan dan diajukan kepada responden yang didasarkan skala likert serta pengamatan langsung. Yang diukur dengan skala likert yang terdiri dari lima pernyataan dengan rentang mulai dari “sangat setuju” sampai “sangat tidak setuju”, pada setiap jawaban diberikan bobot nilai :

Tabel 1. Skala Pengukuran Likert

Penilaian	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : (Steven & Pratiwi, 2020)

Dan selanjutnya untuk mengetahui hasil kuesioner yang disebar maka akan digunakan beberapa rumus dalam pengujiannya yaitu :

a) Uji Validitas

Uji validitas adalah pemeriksaan aktif untuk menentukan apakah suatu ukuran itsahih (valid) atau tidak sah. Alat ukur yang disebutkan di sini adalah pertanyaan kuesioner. Kuesioner dianggap valid jika pernyataannya dapat mengungkapkan apa yang diukur pada kuesioner. Pengujian validitas yang menggabungkan total skor konstruk dengan masing-masing skor indicator, dengan tingkat signifikan yang

digunakan yaitu 0,05 (Janna & Herianto, 2021). Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

Ho diterima apabila $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$

Ho ditolak apabila $r \text{ statistic} > r \text{ tabel}$

Adapun cara untuk menentukan besar nilai $r \text{ tabel}$: $r \text{ tabel} = df(N-2)$, Tingkat Signifikan uji dua arah.

b) Uji Reliabilitas

Menurut (Janna & Herianto, 2021) Uji reliabilitas dapat digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur dan konsistensi setelah pengukuran diulang karena reabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Alat ukur dikatakan reliabel jika hasilnya konsisten meskipun diukur berulang kali. Uji reliabilitas dilakukan dengan metode Cronbach's Alpha menggunakan SPSS. Perhitungan yang digunakan menggunakan rumus Cronbach's Alpha diterima apabila $r \text{ hitung} > r \text{ tabel } 5\%$. Rumusnya adalah sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{n}{n-1} \right] \left[1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right]$$

keterangan :

r_{11} = Reliabilitas tes secara keseluruhan

n = Banyak butir soal (item)

$\sum s_i^2$ = Jumlah varians skor tiap item

s_t^2 = Varians skor total

3) Observasi

Pada tahap ini penulis langsung kelapangan untuk memastikan bahwa data yang didapat benar-benar valid, yang berhubungan dengan data dan informasi yang diterima.

Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini untuk masalah (I), dianalisis dengan menggunakan analisis deskriptif untuk mengamati tingkat produktivitas tenaga kerja panen kelapa sawit. Produktivitas dihitung dari perbandingan output dan input, dimana

output adalah produksi tenaga kerja panen kelapa sawit (kg) dan input adalah lama bekerja (HKP).

Untuk masalah (II), dianalisis dengan metode analisis regresi linear berganda yaitu sebuah pendekatan yang digunakan untuk mendefinisikan hubungan matematis antara variabel dependen (Y) dengan lima variabel independen (X) dengan menggunakan alat bantu SPSS. Adapun variabel bebas dalam penelitian ini yaitu Umur (X1), Pengalaman Kerja (X2), Jumlah Tanggungan (X3), Premi (X4), dan Tingkat Pendidikan (X5). Sedangkan variabel terikat adalah Produktivitas Kerja Karyawan (Y).

Persamaan Regresi Linear berganda sebagai berikut:

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

Keterangan:

a = Konstanta (nilai Y apabila X= 0)

b₁ = Koefisien regresi variabel X₁ (nilai peningkatan atau penurunan)

b₂ = Koefisien regresi variabel X₂

b₃ = Koefisien regresi variabel X₃

b₄ = Koefisien regresi variabel X₄

b₅ = Koefisien regresi variabel X₅

X₁ = Usia

X₂ = Pengalaman Kerja

X₃ = Jumlah Tanggungan

X₄ = Premi

X₅ = Pendidikan

Y = Produktivitas Karyawan

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

a) Uji T

Uji T digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh secara parsial (individu) terhadap variabel terikat, dengan memperhatikan tingkat signifikansi yaitu 0,05. Apabila nilai signifikansi < 0,05 maka dapat diambil kesimpulan bahwa variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap

variabel terikat. Apabila $T_{hitung} > T_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, begitupun sebaliknya (Nadhiroh, 2019).

b) Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel terikat. Apabila nilai signifikansi $< 0,05$ maka dapat dinyatakan variabel bebas berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, begitupun sebaliknya (Nadhiroh, 2019).

c) Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas menjelaskan variabel terikat dapat ditunjukkan dalam SPSS, koefisien determinasi terletak pada Model Summary dan tertulis R Square. Jika nilai R^2 kecil maka kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat sangat terbatas (Nadhiroh, 2019).

Definisi Operasional Variabel

Operasional variabel dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Produktivitas kerja karyawan adalah total hasil panen kelapa sawit yang diperoleh karyawan panen yang diukur dalam satuan persen (%).
2. Tenaga kerja pemanen adalah karyawan yang namanya terdaftar di PTPN IV Regional II Kebun Limau Mungkur yang kegiatannya memotong tandan buah kelapa sawit yang sudah matang yang diukur dalam satuan orang.
3. Usia adalah umur responden yang diukur sejak lahir hingga waktu penelitian berlangsung yang diukur dalam satuan tahun (thn).
4. Pengalaman Kerja adalah lamanya waktu yang telah dihabiskan responden dalam menjalani pekerjaan, diukur sejak pertama kali responden mulai bekerja hingga waktu penelitian berlangsung yang diukur dalam satuan tahun (thn).
5. Jumlah Tanggungan adalah jumlah anggota keluarga yang masih dalam tanggungan karyawan panen yang diukur dalam satuan orang.
6. Premi merupakan pendapatan yang diperoleh karyawan panen kelapa sawit apabila hasil pekerjaan telah melampaui batas ketentuan yang telah ditetapkan perusahaan, yang diukur dalam satuan rupiah (Rp).

7. Tingkat Pendidikan adalah tingkatan sebuah proses pendidikan formal (SD, SMP, SMA) yang telah diselesaikan oleh responden yang diukur dalam satuan tahun (thn).

DESKRIPSI UMUM DAERAH PENELITIAN

Letak dan Luas Daerah

Kebun Limau Mungkur adalah salah satu kebun dari PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II KSO Ex PTPN II yang merupakan bagian wilayah Distrik Rayon Selatan yang berada di Provinsi Sumatera Utara. Sebagai salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di sektor agribisnis, Kebun Limau Mungkur termasuk salah satu kebun dengan komoditi Kelapa Sawit dengan luas konsesi 2.558.79 ha dengan rincian sebagai berikut :

- Seluas 1.331,35 Ha : Telah memiliki sertifikat No. 94/2003
- Seluas 305,44 Ha : Telah memiliki sertifikat No. 95/2003
- Seluas 922 Ha : HGU dalam proses

Kebun Limau Mungkur terdiri dari 2 (dua) afdeling yang terdiri dari afdeling 1 (satu) dengan luas lahan 334,60 ha, dan afdeling 2 (dua) dengan luas lahan 681,54 ha.

Adapun tahun tanam kelapa sawit Kebun Limau Mungkur sebagai berikut :

Tabel 2. Tahun Tanam Kelapa Sawit

Afdeling	Tahun Tanam	Jumlah Tanaman Sawit
I	2000	6.914
	2005	6.701
	2018	6.220
	2019	13.285
	1996	12.061
II	1997	10.990
	2014	22.725
	2015	23.095

Sumber : Kebun Limau Mungkur, 2024

Secara geografis Kebun Limau Mungkur berada di Kabupaten Deli Serdang yang diapit oleh 2 (dua) kecamatan, yaitu Kecamatan Tanjung Morawa dan Kecamatan STM Hilir dan dikelilingi oleh 3 (tiga) desa, yaitu Desa Lau Barus Baru, Bangun Rejo, dan Tandukan Raga.

Titik koordinat 98° BT 3°LU dengan ketinggian 47 m diatas permukaan laut. Keadaan topografis rata sampai berbukit, Secara hukum Kebun Limau Mungkur

berada dibawah Polsek Talun Kenas, Polresta Deli Serdang. Jarak dari Kebun Limau Mungkur ke Medan \pm 33,4 km.

Sarana dan Prasarana Umum

Tabel 3. Daftar Sarana dan Prasarana Kebun Limau Mungkur

Nomor	Sarana dan Prasarana Umum	Jumlah
1	Masjid	1
2	Gereja	1
3	Sekolah SD	1
4	Sekolah SMP	1
5	Madrasah TPI	1
6	Gudang Pupuk	1
7	Kantor Besar Kebun Limau Mungkur	1
8	Kantor Afd 1 (satu)	1
9	Kantor Afd 2 (dua)	1
10	Lapangan Bola Kaki	1
11	Lapangan Volly	1
12	Pos Satpam	2
13	Balai Karyawan	1

Sumber : Kebun Limau Mungkur, 2024

Karakteristik Sampel

Sampel adalah komponen yang paling penting dalam melakukan penelitian. Karakteristik sampel juga harus sesuai dengan tujuan penelitian. Sampel pada penelitian ini berjumlah 41 orang.

Karakteristik Sampel Berdasarkan Usia

Tabel 4. Distribusi Sampel Berdasarkan Usia Tahun 2024

No	Usia	Frekuensi	Persentase %
1	20-25	7	17,07%
2	26-30	8	19,51%
3	31-35	4	9,76%
4	36-40	6	14,63%
5	41-45	10	24,39%
6	46-50	5	12,20%
7	51-55	1	2,44%
	Jumlah	41	100,00%

Sumber : data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4, dengan jumlah responden urutan pertama berusia 41-45 tahun, yaitu 10 orang (24,39%). Hal ini disebabkan pada rentang usia 41-45 tahun merupakan usia yang sudah matang dalam melakukan sebuah pekerjaan yang tergolong cukup sulit, sehingga paling banyak pada usia tersebut untuk dapat mencapai tujuan atau target perusahaan dalam menghasilkan produksi sawit yang baik.

Karakteristik Sampel Berdasarkan Pengalaman

Tabel 5. Distribusi Sampel Berdasarkan Pengalaman Tahun 2024

No	Pengalaman (Tahun)	Frekuensi	Persentase %
1	1 – 10	38	92,68%
2	11 – 21	3	7,32%
3	>21	0	0,00%
Jumlah		41	100,00%

Sumber : data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 5, dapat diketahui pengalaman kerja sampel penelitian yang paling banyak adalah 1-10 tahun yang berjumlah 38 orang dengan tingkat persentase sebesar 92,68%.

Karakteristik Sampel Berdasarkan Jumlah Tanggungan

Tabel 6. Distribusi Sampel Berdasarkan Jumlah Tanggungan Tahun 2024

No	Jlh. Tanggungan (Orang)	Frekuensi	Persentase %
1	0 – 2	34	82,93%
2	3 – 5	7	17,07%
3	>5	0	0,00%
Jumlah		41	100,00%

Sumber : data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 6, dapat diketahui jumlah tanggungan sebagai sampel penelitian yang paling banyak adalah dengan rentang 0-2 tahun yang berjumlah 34 orang dengan tingkat persentase sebesar 82,93%.

Karakteristik Sampel Berdasarkan Premi

Pendapatan premi karyawan panen di Kebun Limau Mungkur berbeda-beda, hal ini disebabkan oleh tingkat produktivitasnya. Semakin tinggi produktivitas karyawan maka akan semakin tinggi pula pendapatan premi yang akan diperoleh.

Tabel 7. Distribusi Sampel Berdasarkan Premi Tahun 2024

No	Rentang Premi	Frekuensi	Persentase %
1	500.000 – 1.199.999	22	53,66%
2	1.200.000 – 1.699.999	13	31,71%
3	1.700.000 – 2.199.999	6	14,63%
4	>2.200.000	0	0,00%
Jumlah		41	100,00%

Sumber : data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 7, dapat diketahui bahwa jumlah sampel penelitian berdasarkan tingkat premi terbanyak pada rentang premi 500.000 – 1.199.000 yang berjumlah 22 orang dengan tingkat persentase 53,66%.

Karakteristik Sampel Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 8. Distribusi Sampel Berdasarkan Tingkat Pendidikan Tahun 2024

No	Tingkat Pendidikan (Tahun)	Frekuensi	Persentase %
1	6	5	16,18%
2	9	2	16,18%
3	12	34	67,65%
Jumlah		41	100,00%

Sumber : data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 8, dapat diketahui bahwa jumlah sampel penelitian berdasarkan tingkat pendidikan terbanyak adalah pada tingkat pendidikan SMA/SMK yang berjumlah 34 orang dengan tingkat persentase 67,65%.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Pada penelitian ini, uji validitas digunakan untuk mengetahui konstruk sudah memenuhi syarat untuk dilanjutkan sebagai penelitian atau tidak. Salah satu cara agar bisa mengetahui kuesioner mana yang valid dan tidak valid, kita harus mencari tau r tabelnya terlebih dahulu. Rumus r tabel adalah $df = N-2$, jadi $41-2 = 39$, sehingga r tabel 0,316. Dalam mengukur validitas dari setiap pernyataan-pernyataan kuesioner memiliki ketentuan apabila r hitung $>$ r tabel maka dinyatakan valid. Berikut ini merupakan tabel hasil dari uji validitas setiap variabel.

Tabel 9. Uji Validitas Variabel Usia (X1)

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Usia (X1)	X1.1	0,604	0,308	Valid
	X1.2	0,644	0,308	Valid
	X1.3	0,784	0,308	Valid
	X1.4	0,735	0,308	Valid
	X1.5	0,813	0,308	Valid

Sumber : Data Penelitian (diolah) SPSS, 2024

Berdasarkan pada tabel 9, dapat dilihat bahwa hasil uji validitas variabel Usia (X1) tertinggi yaitu 0,813 dan dapat dilihat bahwa setiap butir instrumen pernyataan kuesioner yang disebar kepada responden juga menunjukkan r hitung $>$ r tabel, sehingga hasil uji validitas tersebut dinyatakan valid, dimana artinya butir setiap instrumen pernyataan sesuai dengan keadaan di lapangan dan sesuai dengan pemikiran responden atau karyawan panen Kebun Limau Mungkur.

Tabel 10. Uji Validitas Variabel Pengalaman (X2)

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Pengalaman (X2)	X2.1	0,619	0,308	Valid
	X2.2	0,757	0,308	Valid
	X2.3	0,801	0,308	Valid
	X2.4	0,751	0,308	Valid

Sumber : Data Penelitian (diolah) SPSS, 2024

Berdasarkan pada tabel 10, dapat dilihat bahwa hasil uji validitas variabel pengalaman tertinggi yaitu 0,801 dan dapat dilihat bahwa setiap butir instrumen pernyataan kuesioner yang disebar kepada responden juga menunjukkan r hitung $>$ r tabel, sehingga hasil uji validitas tersebut dinyatakan valid, dimana artinya butir setiap instrumen pernyataan sesuai dengan keadaan di lapangan dan sesuai dengan pemikiran responden atau karyawan panen Kebun Limau Mungkur.

Tabel 11. Uji Validitas Variabel Jumlah Tanggungan (X3)

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Jumlah Tanggungan (X3)	X3.1	0,704	0,308	Valid
	X3.2	0,821	0,308	Valid
	X3.3	0,732	0,308	Valid
	X3.4	0,695	0,308	Valid

Sumber : Data Penelitian (diolah) SPSS, 2024

Berdasarkan pada tabel 11, dapat dilihat bahwa hasil uji validitas variabel Jumlah Tanggungan (X3) tertinggi yaitu 0,821 dan dapat dilihat bahwa setiap butir instrumen pernyataan kuesioner yang disebar kepada responden juga menunjukkan r hitung $>$ r tabel, sehingga hasil uji validitas tersebut dinyatakan valid, dimana artinya butir setiap instrumen pernyataan sesuai dengan keadaan di lapangan dan sesuai dengan pemikiran responden atau karyawan panen Kebun Limau Mungkur.

Tabel 12. Uji Validitas Variabel Premi (X4)

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Premi (X4)	X4.1	0,768	0,308	Valid
	X4.2	0,763	0,308	Valid
	X4.3	0,707	0,308	Valid
	X4.4	0,617	0,308	Valid

Sumber : Data Penelitian (diolah) SPSS, 2024

Berdasarkan pada tabel 12, dapat dilihat bahwa hasil uji validitas variabel Premi (X4) tertinggi yaitu 0,768 dan dapat dilihat bahwa setiap butir instrumen pernyataan kuesioner yang disebar kepada responden juga menunjukkan r hitung $>$ r tabel, sehingga hasil uji validitas tersebut dinyatakan valid, dimana artinya butir setiap instrumen pernyataan sesuai dengan keadaan di lapangan dan sesuai dengan pemikiran responden atau karyawan panen Kebun Limau Mungkur.

Tabel 13. Uji Validitas Variabel Tingkat Pendidikan (X5)

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Tingkat Pendidikan (X5)	X5.1	0,738	0,308	Valid
	X5.2	0,787	0,308	Valid
	X5.3	0,732	0,308	Valid
	X5.4	0,847	0,308	Valid

Sumber : Data Penelitian (diolah) SPSS, 2024

Berdasarkan pada tabel 13, dapat dilihat bahwa hasil uji validitas variabel Tingkat Pendidikan (X5) tertinggi yaitu 0,847 dan dapat dilihat bahwa setiap butir instrumen pernyataan kuesioner yang disebar kepada responden juga menunjukkan r hitung $>$ r tabel, sehingga hasil uji validitas tersebut dinyatakan valid, dimana artinya butir setiap instrumen pernyataan sesuai dengan keadaan di lapangan dan sesuai dengan pemikiran responden atau karyawan panen Kebun Limau Mungkur.

Tabel 14. Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Produktivitas Kerja(Y)	Y1	0,791	0,308	Valid
	Y2	0,845	0,308	Valid
	Y.3	0,648	0,308	Valid
	Y4	0,749	0,308	Valid
	Y5	0,693	0,308	Valid
	Y6	0,712	0,308	Valid
	Y7	0,677	0,308	Valid
	Y8	0,502	0,308	Valid
	Y9	0,603	0,308	Valid

Sumber : Data Penelitian (diolah) SPSS, 2024

Berdasarkan pada tabel 14, dapat dilihat bahwa hasil uji validitas variabel Produktivitas Kerja (Y) tertinggi yaitu 0,845 dan dapat dilihat bahwa setiap butir instrumen pernyataan kuesioner yang disebar kepada responden juga menunjukkan r hitung $>$ r tabel, sehingga hasil uji validitas tersebut dinyatakan valid, dimana artinya butir setiap instrumen pernyataan sesuai dengan keadaan di lapangan dan sesuai dengan pemikiran responden atau karyawan panen Kebun Limau Mungkur.

Uji Reliabilitas

Uji ini berfungsi untuk dapat mengetahui bahwa jawaban responden itu konsisten dan stabil. Pengujian untuk menilai realibilitas dapat diukur dengan menggunakan *Cronbach's Alpha*, Variabel dapat dinyatakan reliabel apabila *Cronbach's Alpha* diatas $> 0,60$.

Tabel 15. Uji Reliabilitas Variabel Usia (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.762	5

Sumber : Data Penelitian (diolah) SPSS, 2024

Berdasarkan pada tabel 15, dapat dilihat bahwa *Cronbach's Alpha* pada Variabel Usia (X1) adalah $0,762 > 0,60$, yang dimana dapat disimpulkan bahwa item-item pada pernyataan tersebut dinyatakan reliabel.

Tabel 16. Uji Reliabilitas Variabel Pengalaman Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.705	4

Sumber : Data Penelitian (diolah) SPSS, 2024

Berdasarkan pada tabel 16 dapat dilihat bahwa *Cronbach's Alpha* pada Variabel Usia (X1) adalah $0,705 > 0,60$, yang dimana dapat disimpulkan bahwa item-item pada pernyataan tersebut dinyatakan reliabel.

Tabel 17. Uji Reliabilitas Variabel Jumlah Tanggungan (X3)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.720	4

Sumber : Data Penelitian (diolah) SPSS, 2024

Berdasarkan pada tabel 17, dapat dilihat bahwa *Cronbach's Alpha* pada Variabel Usia (X1) adalah $0,720 > 0,60$, yang dimana dapat disimpulkan bahwa item-item pada pernyataan tersebut dinyatakan reliabel.

Tabel 18. Uji Reliabilitas Variabel Premi (X4)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.677	4

Sumber : Data Penelitian (diolah) SPSS, 2024

Berdasarkan pada tabel 18 dapat dilihat bahwa *Cronbach's Alpha* pada Variabel Usia (X1) adalah $0,677 > 0,60$, yang dimana dapat disimpulkan bahwa item-item pada pernyataan tersebut dinyatakan reliabel.

Tabel 19. Uji Reliabilitas Variabel Tingkat Pendidikan (X5)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.781	4

Sumber : Data Penelitian (diolah) SPSS, 2024

Berdasarkan pada tabel 19, dapat dilihat bahwa *Cronbach's Alpha* pada Variabel Usia (X1) adalah $0,781 > 0,60$, yang dimana dapat disimpulkan bahwa item-item pada pernyataan tersebut dinyatakan reliabel.

Tabel 20. Uji Reliabilitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.865	9

Sumber : Data Penelitian (diolah) SPSS, 2024

Berdasarkan pada tabel 20, dapat dilihat bahwa *Cronbach's Alpha* pada Variabel Usia (X1) adalah $0,865 > 0,60$, yang dimana dapat disimpulkan bahwa item-item pada pernyataan tersebut dinyatakan reliabel.

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 21. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.728 ^a	.530	.463	3.098

Sumber : Data Penelitian (diolah) SPSS, 2024

Dari hasil regresi linear berganda nilai Adjusted R Square sebesar 0,463 yang dapat diartikan bahwa pengaruh Variabel X1 (Usia), X2 (Pengalaman), X3 (Jumlah Tanggungan), X4 (Premi), dan X5 (Tingkat Pendidikan) terhadap Variabel Y (Produktivitas Kerja) adalah sebesar 46,3% sedangkan sisanya 53,7% dipengaruhi oleh variabel lain.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 22. Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.906	7.366		.123	.903
Usia_X1	4.327	1.345	1.742	3.216	.003
Pengalaman_X2	-4.300	1.748	-1.357	-2.459	.019
JumlahTanggungan_X3	.350	.344	.133	1.017	.316
Premi_X4	.920	.441	.319	2.086	.044
TingkatPendidikan_X5	-.226	.378	-.105	-.598	.554

Sumber : Data Penelitian (diolah) SPSS, 2024

Berdasarkan dari tabel 22, dapat dilihat nilai konstanta (nilai α) sebesar 0,906 dan untuk Variabel Usia (nilai β) sebesar 4,327, Variabel Pengalaman (nilai β) sebesar -4,300, Variabel Jumlah Tanggungan (nilai β) sebesar 0,350, dan Variabel Premi (nilai β) sebesar 0,920, serta Variabel Tingkat Pendidikan (nilai β) sebesar -0,226. Sehingga dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,906 + 4,327X_1 - 4,300X_2 + 0,350X_3 + 0,920X_4 - 0,226X_5$$

Yang berarti :

1. Nilai konstanta sebesar 0,906 yang menyatakan jika Variabel Usia, Pengalaman, Jumlah Tanggungan, Premi, dan Tingkat Pendidikan sama dengan nol, maka Produktivitas Kerja adalah sebesar 0,906.
2. Nilai koefisien Usia (X_1) sebesar 4,327 menyatakan bahwa setiap terjadi peningkatan pada Variabel X_1 (Usia) sebesar 100% maka Produktivitas Kerja (Y) akan meningkat sebesar 4,327%.
3. Nilai koefisien Pengalaman (X_2) sebesar -4,300 menyatakan bahwa setiap terjadi peningkatan pada Variabel X_2 (Pengalaman) sebesar 100% maka Produktivitas Kerja (Y) akan mengalami penurunan sebesar -4300%.
4. Nilai koefisien Jumlah Tanggungan (X_3) sebesar 0,350 menyatakan bahwa setiap terjadi peningkatan pada Variabel X_3 (Jumlah Tanggungan) sebesar 100% maka Produktivitas Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,350 (35%).
5. Nilai koefisien Premi (X_4) sebesar 0,920 menyatakan bahwa setiap terjadi peningkatan pada Variabel X_4 (Premi) sebesar 100% maka Produktivitas Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,920 (92%).
6. Nilai koefisien Tingkat Pendidikan (X_5) sebesar -0,226 menyatakan bahwa setiap terjadi peningkatan pada Variabel X_5 (Tingkat Pendidikan) sebesar 1% maka Produktivitas Kerja (Y) akan mengalami penurunan sebesar -0,226 (22,6%).

Uji F (Uji Simultan)

Tabel 23. Uji F (Uji Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	379.521	5	75.904	7.907	.000 ^b
	Residual	335.991	35	9.600		
	Total	715.512	40			

Sumber : Data Penelitian (diolah) SPSS, 2024

Dari tabel 23, dapat diketahui bahwa F_{hitung} sebesar 7,907. Sedangkan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,000 pada tingkat $\alpha = 0,05$. Yang dimana ($0,000 < 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X_1 (Usia), X_2

(Pengalaman), X3 (Jumlah Tanggungan), X4 (Premi), dan X5 (Tingkat Pendidikan) secara simultan berpengaruh nyata terhadap Y (Produktivitas Kerja).

Uji T (Uji Parsial)

Tabel 24. Uji T (Uji Parsial)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.906	7.366		.123	.903
Usia_X1	4.327	1.345	1.742	3.216	.003
Pengalaman_X2	-4.300	1.748	-1.357	-2.459	.019
JumlahTanggungan_X3	.350	.344	.133	1.017	.316
Premi_X4	.920	.441	.319	2.086	.044
TingkatPendidikan_X5	-.226	.378	-.105	-.598	.554

Sumber : Data Penelitian (diolah) SPSS, 2024

Dari hasil olahan data output SPSS di atas menunjukkan bahwa adanya keterkaitan antara variabel bebas secara parsial dengan variabel terikat. Nilai t_{tabel} dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) sebesar 1,682. Penjelasan keterkaitan untuk masing-masing variabel secara parsial terhadap variabel bebas adalah sebagai berikut :

Pembahasan

Produktivitas Kerja Karyawan Panen Kelapa Sawit PTPN IV Regional II Kebun Limau Mungkur

(Kustini & Sari, 2020) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan barang atau jasa dari berbagai sumber daya dan kemampuan yang dimiliki oleh setiap pekerja atau karyawan. Maka semakin tinggi produk yang dihasilkan dalam waktu yang singkat dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai nilai yang tinggi, sehingga dapat diartikan sebagai ratio antara hasil karya nyata (output) dalam bentuk barang dan jasa dengan masukan (input) yang sebenarnya.

Kegiatan pemanenan yang dilakukan karyawan panen di Kebun Limau Mungkur pada tanaman kelapa sawit meliputi pekerjaan memotong Tandan Buah Segar (TBS) yang matang, mengumpulkan brondolan, dan mengangkut buah dari bawah pohon ke Tempat Pengumpulan Hasil (TPH). Karyawan panen kelapa sawit di Kebun Limau Mungkur mulai apel kerja pada pukul 06.00 s.d. 06.30 WIB, dan mulai bekerja pada pukul 07.00 s.d. 15.00 WIB. Didalam pemanenan kelapa sawit ada kriteria matang panen yang harus dipatuhi oleh seluruh pemanen di Kebun Limau Mungkur. Kriteria matang panen adalah persyaratan kondisi tandan yang telah ditetapkan untuk dapat dipanen. Proses pemanenan dimulai dari pemotongan pelepah, potong semua pelepah rapat dengan batang untuk panen berusia lebih 36 bulan atau 1 tahun, sisakan 1 buah pelepah dibawah buah paling rendah. Kemudian pelepah disusun di gawangan mati yaitu tempat atau bagian diantara titik tanam yang digunakan sebagai areal rumpukan karena tidak dapat digunakan sebagai jalan. Selanjutnya pemotongan buah kelapa sawit yang matang, buah matang panen ditunjukkan oleh minimal 5 buah brondolan jatuh alami di piringan, tangkai buah dipotong rapat dan jangan sampai terkena tandan. Kemudian TBS (Tandan Buah Segar) dan brondolan yang sudah jatuh diangkut menggunakan angkong/motor lalu dibawa dan diletakkan di TPH (Tempat Pengumpulan Hasil).

Kebun Limau Mungkur memiliki target produktivitas bagi karyawan panen sebesar 800 kg/hari yang telah ditentukan oleh perusahaan, dan untuk memotivasi/mendorong karyawan panen untuk lebih produktif, Kebun Limau Mungkur memberikan premi kepada karyawan panen. Premi ini diberikan kepada karyawan panen setelah mereka mencapai target produktivitas yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Tabel 25. Produktivitas rata-rata karyawan panen kelapa sawit per bulan Juni 2024.

Uraian	Rata-rata
Produksi per Bulan (Kg/Bulan)	26.163
Curahan Tenaga Kerja per Bulan (HK/Bulan)	22
Produktivitas Kerja per Bulan (Kg/HK/Bulan)	1.363

Sumber : Data penelitian (diolah), 2024

Dari tabel 25, dapat dilihat bahwa rata-rata produksi yang diperoleh karyawan adalah 26.163 Kg/Bulan dengan penggunaan curahan tenaga kerja 22 HK/Bulan. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja yang dihasilkan setiap karyawan panen kelapa sawit tergolong tinggi. Tingginya produktivitas kerja karyawan panen hingga mencapai rata-rata 1.363 Kg/Bulan di PTPN IV Regional II Kebun Limau Mungkur, dikarenakan karyawan panen kelapa sawit telah mencapai nilai lebih dari target yang telah ditentukan oleh perusahaan, sehingga diberikan premi oleh perusahaan yang bertujuan untuk memotivasi ataupun mendorong karyawan panen kelapa sawit untuk lebih produktif.

Pengaruh Usia (X_1) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y).

Dalam penelitian ini usia mempengaruhi produktivitas kerja dikarenakan kemampuan kerja keseluruhan karyawan berbeda-beda dalam hal proses pemanenan dimana karyawan di Kebun Limau Mungkur memiliki rata-rata usia dengan rentang usia 41-45 tahun dengan jumlah karyawan panen sebanyak 10 orang (24,39%). Hal ini disebabkan pada rentang usia 41-45 tahun merupakan usia yang sudah matang dalam melakukan sebuah pekerjaan yang tergolong cukup sulit.

Berdasarkan dari tabel 26. nilai signifikansi untuk pengaruh Usia (X_1) terhadap Produktivitas Kerja (Y) adalah sebesar 0,003. Dengan demikian dapat dikatakan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,216 > 1,685$) artinya Variabel Usia (X_1) memiliki pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y). Dengan nilai signifikansi sebesar 0,003 pada tingkat $\alpha = 0,05$. Nilai tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi $<$ nilai α ($0,003 < 0,05$) sehingga dapat disimpulkan H_1 diterima, yang berarti variabel Usia (X_1) secara parsial berpengaruh nyata terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) di PTPN IV Regional II Kebun Limau Mungkur.

Pengaruh Pengalaman (X_2) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y).

Dalam penelitian ini pengalaman kerja mempengaruhi produktivitas kerja karena pengalaman akan membuat setiap tenaga kerja memiliki keterampilan dan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan yang sedang dilakukan. Yang mana karyawan dengan pengalaman kerja yang banyak tidak memerlukan bimbingan dibandingkan dengan tenaga kerja yang sedikit, karena semakin lamanya seseorang bekerja maka semakin berpengalaman seseorang tersebut dalam menyelesaikan tugasnya, sehingga kecakapan dalam bekerja akan semakin baik lagi. Dimana pada

Kebun Limau Mungkur sampel lama bekerja paling lama berada pada 5-22 tahun sebanyak 28 orang.

Berdasarkan tabel 26. dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} untuk Variabel Pengalaman (X2) adalah -2,459 dengan nilai signifikansi sebesar 0.019 pada tingkat α ($0,019 < 0,05$). Dengan demikian dapat dikatakan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($-2,459 < 1,685$) sehingga dapat disimpulkan H_1 diterima, artinya Variabel Pengalaman (X2) secara parsial berpengaruh nyata secara negatif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) di PTPN IV Regional II Kebun Limau Mungkur.

Pengaruh Jumlah Tanggungan (X₃) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y).

Jumlah Tanggungan merupakan banyaknya anggota keluarga yang harus ditanggung seorang karyawan panen untuk memenuhi hidup keluarganya. Dimana semakin banyak jumlah tanggungan, maka semakin tinggi tingkat produktivitas.

Berdasarkan tabel 26. dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} untuk Variabel Jumlah Tanggungan (X3) adalah 1,017 dengan nilai signifikansi sebesar 0.316 pada tingkat α ($0,316 > 0,05$). Dengan demikian dapat dikatakan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,017 < 1,685$) sehingga dapat disimpulkan H_1 ditolak, artinya Variabel Jumlah Tanggungan (X3) secara parsial tidak berpengaruh nyata dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) di PTPN IV Regional II Kebun Limau Mungkur. Hal ini terjadi karena dari hasil pengamatan di lapangan memberikan indikasi bahwa jumlah tanggungan tidak berpengaruh, sebab sedikit atau banyaknya jumlah anggota keluarga mereka akan tetap melaksanakan pekerjaannya sebagai karyawan panen kelapa sawit.

Pengaruh Premi (X₄) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y).

Premi merupakan bayaran lebih terhadap karyawan panen jika hasil kerjanya melebihi target yang ditetapkan perusahaan, premi merupakan suatu hal yang sangat penting dan menjadi tolak ukur terhadap produktivitas kerja karyawan panen. Bahwa jika semakin besarnya premi yang diberikan perusahaan tiap bulannya maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan tersebut dikarenakan para karyawan panen sangat bergantung pada premi yang menjadi suatu hal yang dapat terus memotivasi semangat bekerja mereka. Sehingga para karyawan panen tidak bermalas-malasan dan terus dapat termotivasi untuk bekerja.

Dalam penelitian ini premi mempengaruhi produktivitas kerja karyawan panen, karena pemberian premi adalah bentuk apresiasi perusahaan kepada karyawan panen yang telah sadar akan pentingnya produktivitas kerja serta akan mendorong para karyawan panen untuk lebih lagi meningkatkan produktivitasnya.

Berdasarkan tabel 26. dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} untuk Variabel Premi (X4) adalah 2,086 dengan nilai signifikansi sebesar 0.044 pada tingkat α ($0.044 < 0,05$). Dengan demikian dapat dikatakan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,086 > 1,685$) sehingga dapat disimpulkan H_1 diterima, artinya Variabel Premi (X4) secara parsial berpengaruh nyata dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) di PTPN IV Regional II Kebun Limau Mungkur.

Pengaruh Tingkat Pendidikan (X5) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y).

Berdasarkan tabel 26. dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} untuk Variabel Tingkat Pendidikan (X5) adalah -0,598 dengan nilai signifikansi sebesar 0,554 pada tingkat α ($0,554 > 0,05$). Dengan demikian dapat dikatakan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($-0,598 < 1,685$) sehingga dapat disimpulkan H_1 ditolak, artinya Variabel Tingkat Pendidikan (X5) secara parsial tidak berpengaruh nyata dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) di PTPN IV Regional II Kebun Limau Mungkur. Hal ini terjadi karena dalam proses kegiatan pemanenan hal yang paling utama dimiliki oleh karyawan panen adalah fisik yang kuat dan pengalaman kerja .

Menurut penelitian sebelumnya yang dikutip dari penelitian (Billa & Iswarini, 2022) yang berjudul “Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Buruh Panen Kelapa Sawit di Pt. Patri Agung Perdana Estate Rambutan Desa Suka Pindah Kabupaten Banyuasin”. Dengan memiliki 5 variabel diantaranya, Umur, Lama Pendidikan, Jumlah Tanggungan, Upah, dan Premi. Temuan ini menunjukkan dimana variabel Upah dan Premi berpengaruh nyata terhadap produktivitas kerja, sedangkan variabel Umur, Lama Pendidikan, dan Jumlah Tanggungan tidak terdapat pengaruh terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan dengan penelitian saya, yang menggunakan 5 variabel diantaranya yaitu, Usia, Pengalaman, Jumlah Tanggungan, Premi, dan Tingkat Pendidikan di PTPN IV Regional II Kebun Limau Mungkur dimana hasil peneliti yang di dapatkan berdasarkan dari jawaban responden bahwa Usia, Pengalaman, dan Premi memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja, sedangkan Jumlah

Tanggung, dan tingkat pendidikan tidak memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Rata-rata produktivitas yang dihasilkan tenaga kerja pemanen kelapa sawit di PTPN IV Regional II Kebun Limau Mungkur pada periode Juni 2024 masuk kedalam kategori produktivitas yang tinggi. Dikatakan tinggi apabila karyawan dapat mencapai lebih dari target yang telah ditentukan oleh perusahaan.
2. Uji F diperoleh bahwa variabel usia, pengalaman, jumlah tanggungan, premi, dan tingkat pendidikan secara serempak/bersama-sama berpengaruh nyata terhadap produktivitas kerja karyawan dikarenakan nilai signifikansi uji F dibawah nilai probabilitas yaitu 0,05. Sedangkan berdasarkan uji T, variabel usia, premi berpengaruh nyata terhadap produktivitas kerja karyawan dikarenakan nilai t-hitung > nilai t-tabel. Dan variabel pengalaman berpengaruh nyata secara negatif dikarenakan nilai t-hitung < nilai t-tabel dan nilai signifikansi ($0,019 < 0,05$). Sedangkan variabel jumlah tanggungan, dan tingkat pendidikan tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dikarenakan nilai t-hitung < nilai t-tabel.

Saran

Berdasarkan pembahasan diatas, adapun saran yang diberikan adalah :

1. Kepada Perusahaan, Perusahaan diharapkan dapat memperhatikan premi dalam perusahaan agar karyawan panen tidak menurun produktivitasnya. Pemberian premi kepada para pekerja harus seiring dan sesuai dengan meningkatnya biaya hidup sehingga kesejahteraan para karyawan panen juga meningkat.
2. Kepada Karyawan Panen, seluruh karyawan panen diharapkan mampu mengoptimalkan keterampilan dan kemampuan yang dimiliki dalam melaksanakan tugas pemanenan kelapa sawit sehingga dapat terus meningkatkan produktivitas kerja agar mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan.

3. Kepada Peneliti Selanjutnya, disarankan dapat meneliti mengenai produktivitas karyawan panen kelapa sawit dengan menggunakan variabel yang tidak termasuk di dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Annisa, F., & Riadi, S. S. (2023). Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *JEBM: Jurnal Manajemen*, 15(1), 34–43.
- Asmaida, A., & Manik, R. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pemanen Kelapa Sawit Pada Pt. Kaswari Unggul Di Desa Rantau Karya Kecamatan Geragai Kabupaten Tanjung Jabung Timur. *Jurnal MeA (Media Agribisnis)*, 6(1), 13. <https://doi.org/10.33087/mea.v6i1.93>
- Baiti, 1Khairunisa Nur, Djumali, & Kustiyah, E. (2020). Khairunisa Nur Baiti, Djumali, Eny Kustiyah. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 04(01), 69–87.
- Billa, M. T., & Iswarini, H. (2022). Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Buruh Panen Kelapa Sawit Di Pt. Patri Agung Perdana Estate Rambutan Desa Suka Pindah Kabupaten Banyuasin. *Societa: Jurnal Ilmu-Ilmu Agribisnis*, 10(2), 78. <https://doi.org/10.32502/jsct.v10i2.4294>
- Chandra Dewi, G., Kurniati, D., & Maswadi, M. (2022). Kompetensi dan Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Pemanenan Kelapa Sawit Di Perkebunan Plasma Talino Pa'Upat. *Jurnal E-Bis*, 6(2), 712–725. <https://doi.org/10.37339/e-bis.v6i2.1034>
- Douw, N. I., Maarif, M. S., & Baga, L. M. (2021). Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Development Di Tambang Bawah Tanah Dmlz (Deep Mill Level Zone) Pt Freeport Indonesia. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 7(2), 316–329. <https://doi.org/10.17358/jabm.7.2.316>
- Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & Tukini, T. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 2(2), 209–223. <https://doi.org/10.36778/jesya.v2i2.74>
- Irmawati, & Mauliyana, A. (2021). Pengaruh Jumlah Tanggungan, Pendapatan dan Pendidikan Kepala Keluarga Terhadap Tingkat Pendidikan Anak di Desa Bonto Lojong, Kecamatan Ulu Ere *ICOR: Journal of Regional* , 2(3), 41-51. <https://journal3.uinalauddin.ac.id/index.php/icor/article/view/27022%0Ahttps://journal3.uinalauddin.ac.id/index.php/icor/article/download/27022>

/14562

- Janna, N. M., & Herianto. (2021). Artikel Statistik yang Benar. *Jurnal Darul Dakwah Wal-Irsyad (DDI)*, 18210047, 1–12.
- Kumbadewi, L. S., Suwendra, I. W., & Susila, G. P. A. J. (2021). Pengaruh umur, pengalaman kerja, upah, teknologi dan lingkungan kerja terhadap perilaku caring perawat. *E-Journal Universitas Pendidikan Ganesha*, 9, 1–9. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JMI/article/view/6729>
- Kustini, E., & Sari, N. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bumen Redja Abadi – BSD. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3), 303. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i3.4868>
- Lestari, N. W. F. A., Dewi, I. R., & Kanivia, A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, Dan Motivasi Pada Produktivitas Kerja Pegawai Pt. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Palikanci. *Jurnal Manajemen & Bisnis Jayakarta*, 3(1), 1–11. <https://doi.org/10.53825/jmbjayakarta.v3i1.79>
- Manik, J. R., Kabeakan, N. T. M. B., & Susanti, R. (2021). Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Panen Kelapa Sawit Pt.Lonsum (Studi Kasus: Pt. Lonsum Kebun Lima Puluh Kecamatan Lima Puluh Kabupaten Batu Bara). *Jurnal Agroteknosains*, 5(2), 1. <https://doi.org/10.36764/ja.v5i2.590>
- Nadhiroh, U. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderating Pada Koperta Langgeng Mulyo Ngancar Kediri. *Develop*, 3(1), 61–77. <https://doi.org/10.25139/dev.v3i1.1531>
- Nasution, M. P. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Pemanen Kelapa Sawit Kebun Marjandi Ptpn IV. *Agriprimatech*, 6(1), 2621–6566.
- Pratama, G. D., Fajarningsih, R. U., & Marwanti, S. (2022). *Fakultas *1 . . 1*, 25–34.
- Rahman, O. (2020). *Analisis Produktivitas Tenaga Kerja*. 2(3), 1–82.
- Sesilia Abdiyani, Ngapiyatun, S., & Faradilla. (2019). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Karyawan Pemanen Kelapa

Sawit Di Pt. Alam Jaya Persada Factors Affecting Work Produktivity of Oil Palm Harvesting Employee in Pt. Alam Jaya Persada. *Jurnal Agriment*, 4(02), 94–102. <https://doi.org/10.51967/jurnalagriment.v4i02.278>

Setiawati, D. A., Fikriman, F., & Isyaturriyadhah, I. (2019). Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Panen Kelapa Sawit Di Pt. Perkebunan Nusantara Vi Unit Usaha Rimbo Satu (Rimsa). *Jurnal Pertanian Cemara*, 16(1), 29–35. <https://doi.org/10.24929/fp.v16i1.777>

Steven, & Pratiwi, R. (2020). Pengaruh Green Marketing, Green Brand Image, Packaging, Nilai Pelanggan Terhadap Kepuasan Serta Dampaknya Pada Loyalitas (Survey Pada Pelanggan Starbucks di Kota Pontianak). *Jurnal Produktivitas: Jurnal ...*, 7(2), hlm.189-195.

www.openjurnal.unmuhpnk.ac.id/index.php/jp%0Ahttp://openjurnal.unmuhpnk.ac.id/index.php/jp/article/viewFile/2196/1532

LAMPIRAN

Lampiran 1. Pertanyaan Wawancara

1. Apakah fasilitas kerja yang tersedia saat ini sudah cukup memadai untuk mendukung aktivitas kerja?
2. Dengan adanya petugas keamanan di lokasi pekerjaan, apakah membuat saudara bekerja dengan lebih baik?
3. Apa saja kendala atau permasalahan yang sering saudara hadapi dalam melakukan pekerjaan yang anda jalani saat ini?
4. Apakah gaji yang saudara terima setiap bulan dapat mencukupi kebutuhan sehari-hari?
5. Bagaimana tanggapan saudara terkait dengan dukungan atau support sesama rekan kerja?
6. Apakah kebijakan yang diterapkan perusahaan sudah cukup baik?
7. Apakah perusahaan memberikan bonus (reward) kepada karyawan jika target produksi bisa tercapai?
8. Apakah pimpinan selalu memberikan rasa nyaman ketika sedang berdiskusi dalam setiap permasalahan pekerjaan?
9. Apakah kerja lembur diperlukan untuk meningkatkan produktivitas kerja?
10. Apakah saudara mampu mencapai target produksi sesuai dengan target perusahaan?

Lampiran 2. Kuesioner Penelitian

1. Petunjuk Pengisian

- a. Kepada Yth. Bapak/Ibu/Saudara/I untuk menjawab seluruh pernyataan yang ada dengan jujur dan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.
- b. Berilah tanda (√) pada kolom yang tersedia dan pilih sesuai hati Nurani anda.
- c. Ada lima alternatif jawaban, yaitu:
 - SS : Sangat Setuju
 - S : Setuju
 - N : Netral
 - TS : Tidak Setuju
 - STS : Sangat Tidak Setuju

2. Karakteristik Responden

- a. Nama :
- b. Jenis Kelamin :
- c. Usia :
- d. Pendidikan :
- e. Lama Bekerja :
- f. Jabatan :

No.	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
Produktivitas Kerja (Y)						
1.	Saya menguasai bidang pekerjaan yang saya Kerjakan saat ini					
2.	Saya memiliki keterampilan yang baik dalam melaksanakan tugas kerja saya					
3.	Tugas dan tanggung jawab diberikan sesuai dengan kemampuan saya					
4.	Saya tidak merasa jenuh dengan terhadap pekerjaan yang saya tangani					
5.	Hubungan harmonis bawahan dan atasan dalam lingkungan kerja dapat meningkatkan kuliatas kerja					
6.	Hubungan yang baik sesame pemanen akan mempermudah penyelesaian pekerjaan saya					
7.	Saya tidal mengeluh dan merasa berat terhadap beban pekerjaan saya yang menjadi tanggung jawab saya					
8.	Atasan memberikan bonus kepada karyawan jika target produksi bisa tercapai					
9.	Produksi yang dihasilkan karyawan setiap tahun meningkat					

No.	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
Usia (X₁)						
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					

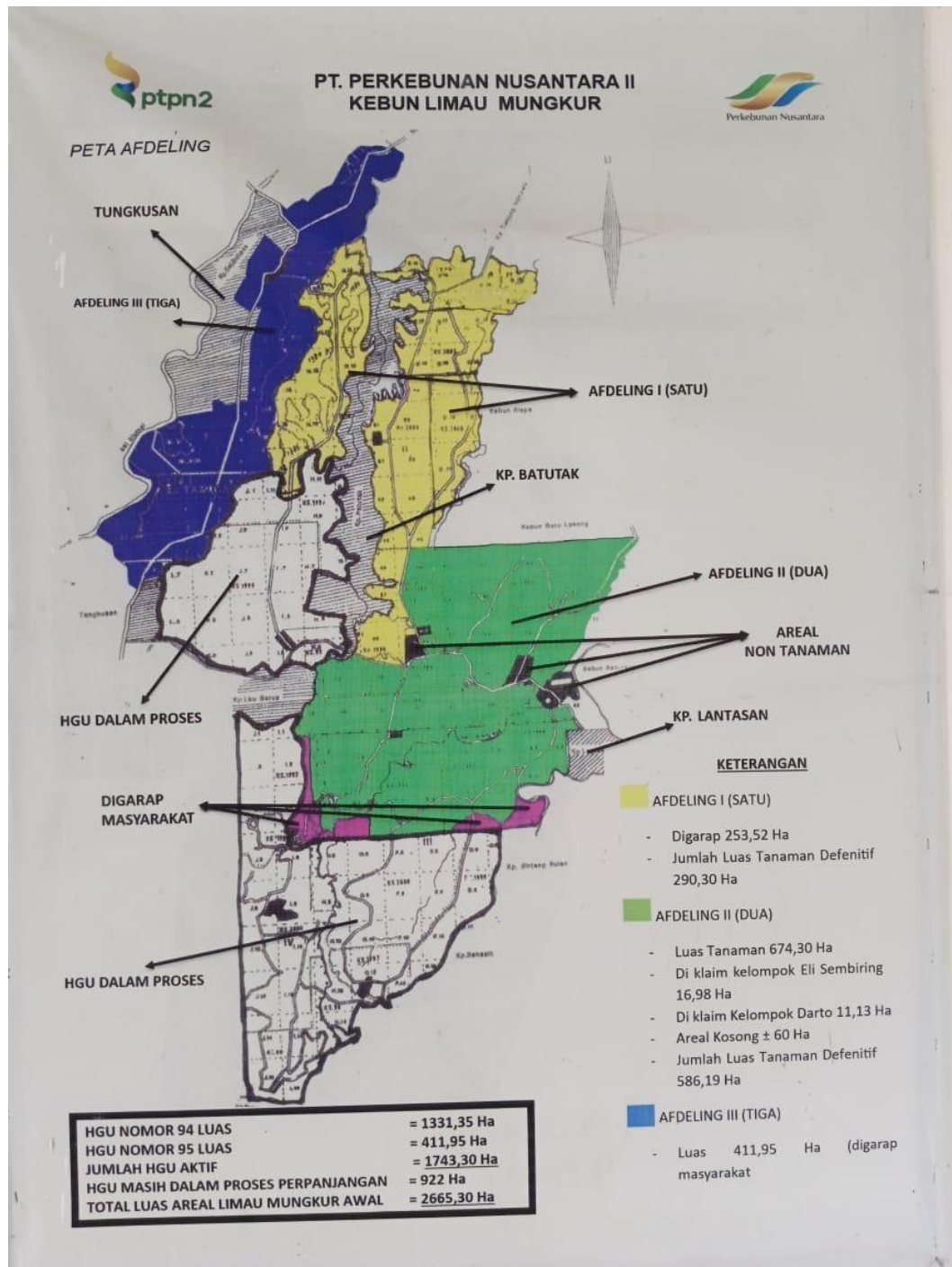
No.	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
Pengalaman/Masa Kerja (X₂)						
1.	Pengalaman kerja yang saya miliki membantu saya menyelesaikan tugas secara efisien					
2.	Saya dapat menyelesaikan tugas saya dengan cepat karena pengalaman saya					
3.	Saya selalu mengedepankan sikap professional dalam bekerja					
4.	Pengalaman kerja membantu saya mengurangi kesalahan yang dilakukan pada saat bekerja					

	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
Jumlah Tanggungan (X₃)						
1.	Jumlah tanggungan keluarga mempengaruhi kesejahteraan hidup.					
2.	Semakin banyak anak, tingkat tanggungan semakin besar.					
3.	Semakin banyak anggota keluarga maka jumlah tanggungan juga akan meningkat.					
4.	Mempunyai tagihan keuangan (hutang, koperasi, arisan, dll) dapat menambah jumlah tanggungan semakin besar.					

No.	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
Upah Premi (X₄)						
1.	Upah premi langsung saya terima sesuai dengan lamanya bekerja.					
2.	upah premi yang saya terima sesuai dengan kemampuan kerja yang saya miliki.					
3.	Pekerjaan saya yang berisiko tinggi tidak dipenuhi dengan kompensasi premi yang memadai.					
4.	Premi yang saya terima sesuai dengan peraturan perusahaan yang berlaku.					

No.	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
Tingkat Pendidikan (X₅)						
1.	Tingkat pendidikan berpengaruh terhadap pekerjaan yang saya hadapi					
2.	pembagian job ditempat kerja saya sangat ditentukan oleh pendidikan					
3.	ditempat saya berkerja diprioritaskan yang berpendidikan					
4.	Tingkat Pendidikan berpengaruh terhadap kuantitas dan kualitas kerja					

Lampiran 3. Peta Lokasi Penelitian



**Lampiran 4. Karakteristik Karyawan Panen Kelapa Sawit PTPN IV
Regional II Kebun Limau Mungkur**

No	Nama	Usia	Lama Bekerja	Jumlah Tanggungan	Premi	Tingkat Pendidikan
1	Tedy Saputra	23	3	1	Rp. 1.829.851	12
2	Sofian	49	7	3	Rp. 1.431.429	12
3	Sulaiman	42	5	2	Rp. 1.766.319	12
4	Sumardi	35	4	2	Rp. 1.832.569	12
5	Hendrawan	37	3	0	Rp. 1.692.608	12
6	Khairulsyam	42	6	3	Rp. 734.815	12
7	Wawan Ridwan	36	5	1	Rp. 1.216.355	12
8	Andi Pranata	25	3	0	Rp. 1.127.860	12
9	Teguh Pratama	23	3	0	Rp. 1.099.315	12
10	Jumadi	22	2	0	Rp. 925.465	12
11	Rahyudi	30	4	1	Rp. 1.191.765	12
12	Sabrizal	32	6	1	Rp. 1.041.380	12
13	Miswanto	44	6	3	Rp. 880.120	12
14	Sakiman	46	7	3	Rp. 1.028.370	9
15	Dedi Anggrianto	25	6	0	Rp. 969.530	12
16	Sandro Lukas	37	10	3	Rp. 1.056.130	12
17	Suheri Hartono	30	5	1	Rp. 1.103.750	12
18	Andry Rahayu	35	4	1	Rp. 1.928.445	12
19	Jeki Ginting	42	5	2	Rp. 1.175.195	12
20	Ngena Ate	40	4	2	Rp. 1.183.290	9
21	Belman Sinaga	45	9	3	Rp. 923.260	12
22	Satimin	46	8	3	Rp. 1.174.830	6
23	Sangkap Nababan	41	6	2	Rp. 1.151.965	12
24	Abdul Rahman	36	7	1	Rp. 908.685	12
25	Martua Simbolon	28	5	0	Rp. 1.173.425	12
26	Suarno	42	6	2	Rp. 1.159.260	12
27	Dede Sumantri	30	5	1	Rp. 1.068.570	12
28	Wahyu Utomo	27	4	0	Rp. 1.216.395	12
29	Ferry Irawan	25	5	0	Rp. 1.045.605	12
30	Junaidi	47	6	2	Rp. 1.869.766	9
31	Sunardi	35	5	1	Rp. 1.132.182	12
32	Dicky Ismawan	26	5	1	Rp. 793.035	12
33	M. Yunus	36	6	1	Rp. 749.486	12
34	Alimuddin Pane	43	8	2	Rp. 856.585	6
35	Afri Wijaya	29	3	0	Rp. 950.083	12
36	Sanimin	51	18	2	Rp. 813.255	9
37	Andi Saputra	44	15	2	Rp. 686.375	12
38	Chandra Irawan	24	3	0	Rp. 674.330	12
39	Ilham Ramadan	29	5	0	Rp. 791.465	12
40	Irwansyah	49	22	2	Rp. 798.165	12
41	Yusril Ilmaz	46	4	2	Rp. 805.110	9

Lampiran 5. Premi Karyawan Panen Kelapa Sawit PTPN IV Regional II Kebun Limau Mungkur

Nama	Jumlah Premi	Nama	Jumlah Premi
Tedy Saputra	Rp. 1.829.851	M. Yunus	Rp. 1.174.830
Sulaiman	Rp. 1.431.429	Wahyu Utomo	Rp. 1.151.965
Sumardi	Rp. 1.766.319	Ferry Irawan	Rp. 908.685
Hendrawan	Rp. 1.832.569	Junaidi	Rp. 1.173.425
Khairulsyam	Rp. 1.692.608	Sunardi	Rp. 1.159.260
Sandro Lukas	Rp. 734.815	Dicky Ismawan	Rp. 1.068.570
Suheri Hartono	Rp. 1.216.355	Wawan Ridwan	Rp. 1.216.395
Sabrizal	Rp. 1.127.860	Sanimin	Rp. 1.045.605
Miswanto	Rp. 1.099.315	Afri Wijaya	Rp. 1.869.766
Sakiman	Rp. 925.465	Yusril Ilmaz	Rp. 1.132.182
Jeki Ginting	Rp. 1.191.765	Jumadi	Rp. 793.035
Sangkap Nababan	Rp. 1.041.380	Rahyudi	Rp. 749.486
Abdul Rahman	Rp. 880.120	Sofian	Rp. 856.585
Dedi Anggrianto	Rp. 1.028.370	Andi Pranata	Rp. 950.083
Andry Rahayu	Rp. 969.530	Teguh Pratama	Rp. 813.255
Ngena Ate	Rp. 1.056.130	Alimuddin Pane	Rp. 686.375
Belman Sinaga	Rp. 1.103.750	Ilham Ramadhan	Rp. 674.330
Satimin	Rp. 1.928.445	Chandra Irawan	Rp. 791.465
Martua Simbolon	Rp. 1.175.195	Andy Syaputra	Rp. 798.165
Suarno	Rp. 1.183.290	Irwansyah	Rp. 805.110
Dede Sumantri	Rp. 923.260		

Lampiran 6. Produktivitas Kerja Karyawan Panen Kelapa Sawit PTPN IV Regional II Kebun Limau Mungkur

Nama Responden	Produksi Kg/Bulan	HK	Produktivitas (Kg/HK/Bulan)
Tedy Saputra	35.340	22	1.860
Sulaiman	28.220	22	1.568
Sumardi	39.200	22	1.782
Hendrawan	37.050	22	1.764
Khairulsyam	37.260	22	1.774
Sandro Lukas	27.330	22	1.952
Suheri Hartono	27.400	22	1.713
Sabrizal	24.890	22	1.464
Miswanto	27.710	22	1.732
Sakiman	25.030	22	1.669
Jeki Ginting	25.150	22	1.677
Sangkap Nababan	25.200	22	1.575
Abdul Rahman Manik	22.920	22	1.637
Dedi Anggrianto	25.400	22	1.588
Andry Rahayu	23.020	22	1.046
Ngena Ate	29.340	22	1.334
Belman Sinaga	26.360	22	1.255
Satimin	36.170	22	1.644
Martua Simbolon	24.480	22	1.288
Suarno	27.170	22	1.235
Dede Sumantri	22.540	22	1.073
M. Yunus	29.180	22	1.390
Wahyu Utomo	26.040	22	1.371
Ferry Irawan	21.330	22	1.185
Junaidi	28.630	22	1.301
Sunardi	28.210	22	1.282
M. Dicky Ismawan	24.110	22	1.148
Wawan Ridwan	28.530	22	1.297
Sanimin	28.870	22	1.375
Afri Wijaya	39.640	22	1.802
M. Ilham Ramadhan	22.880	22	1.040
Chandra Irawan	19.970	22	951
Andy Syaputra	19.710	22	939
Irwansyah	17.960	22	1.497
Yusril Ilmaz	19.010	22	1.001
Jumadi	19.780	22	899

Rahyudi	18.760	22	893
Sofian	20.800	22	945
Andi Pranata	24.830	22	1.129
Teguh Pratama	19.700	22	938
Alimuddin Pane	17.580	22	879
Total	1.072.700	902	55.891
Rata-rata	26.163	22	1.363

Lampiran 7. Data Skor Kuesioner Responden

Responden	Usia (X1)					Pengalaman (X2)				Jumlah Tanggungan (X3)				Premi (X4)				Tingkat Pendidikan (X5)				Total
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X5.1	X5.2	X5.3	X5.4	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	3	83
2	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	88
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	5	3	85
4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	85
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84
6	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	5	86
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	3	4	4	87
8	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	88
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	3	4	85
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	4	4	3	3	3	83
11	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	95
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	85
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84
14	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	3	86
15	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	83
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84
17	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	89
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	83
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	86
20	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	90
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	83
22	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	88
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	88
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	82
25	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	90
26	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	3	4	3	92
27	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	89
28	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	97
29	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	96
30	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	99
31	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	96
32	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	101
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	102
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	102
35	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	103
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	102
37	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	99
38	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	95
39	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	97
40	5	4	4	5	5	5	4	4	5	3	2	3	3	4	5	5	4	4	4	4	4	86
41	5	3	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	4	3	4	92
Rata-rata	4,34146	4,19512	4,26829	4,56098	4,36585	4,31707	4,21951	4,2439	4,56098	4,19512	4,26829	4,17073	4,14634	4,26829	4,43902	4,46341	4,41463	4,41463	4	4,17073	4,17073	
R Hitung	0,60399	0,64377	0,78369	0,7353	0,81338	0,61884	0,75678	0,80091	0,75126	0,70393	0,82128	0,73225	0,69537	0,76767	0,7625	0,70664	0,61714	0,73773	0,7868	0,7321	0,84695	

Responden	Produktifitas Kerja (Y)								
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9
1	5	4	4	4	5	4	5	5	5
2	3	3	3	4	4	3	4	4	3
3	5	5	4	5	5	5	4	4	4
4	3	3	4	3	3	3	3	5	5
5	4	4	4	4	4	4	5	4	4
6	5	4	4	4	5	5	5	4	5
7	4	4	4	4	5	4	3	4	3
8	4	4	5	4	4	4	4	4	4
9	3	3	4	4	3	3	3	4	3
10	5	5	5	5	4	4	5	4	4
11	4	4	4	4	5	4	4	4	4
12	4	4	4	4	4	5	4	5	5
13	3	4	3	4	4	5	4	5	4
14	3	4	4	4	4	4	5	4	5
15	3	4	4	5	5	5	5	5	4
16	3	3	3	4	5	4	4	3	4
17	4	4	5	3	4	4	4	4	4
18	4	4	4	3	4	3	4	3	4
19	3	3	5	4	4	4	4	5	4
20	4	4	4	4	4	4	4	5	5
21	3	3	4	4	4	4	5	5	5
22	4	4	4	4	4	5	4	5	5
23	3	3	4	4	4	4	4	4	4
24	4	4	3	4	4	5	5	5	4
25	3	4	5	5	5	4	4	4	5
26	3	4	3	4	4	5	4	5	5
27	3	3	4	3	4	5	5	5	4
28	4	4	5	5	5	4	4	5	5
29	5	5	5	5	4	5	5	4	4
30	4	5	5	5	5	4	4	5	4
31	4	4	5	5	5	5	5	5	5
32	5	5	5	5	5	4	5	5	5
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5
38	5	4	4	4	5	4	5	5	5
39	3	3	3	4	4	3	4	4	3
40	5	5	4	5	5	5	4	4	4
41	5	5	5	5	5	5	5	5	4
rata-rata	4	4,07317	4,2439	4,29268	4,43902	4,31707	4,39024	4,5122	4,36585
r hitung	0,79128	0,8455	0,64797	0,74935	0,69285	0,71205	0,67673	0,50204	0,6029

Lampiran 8. Uji Validitas Variabel Usia (X1)

		Correlations					
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	TOTAL_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.030	.377*	.326*	.414**	.604**
	Sig. (2-tailed)		.850	.015	.037	.007	.000
	N	41	41	41	41	41	41
X1.2	Pearson Correlation	.030	1	.468**	.380*	.455**	.644**
	Sig. (2-tailed)	.850		.002	.014	.003	.000
	N	41	41	41	41	41	41
X1.3	Pearson Correlation	.377*	.468**	1	.425**	.569**	.784**
	Sig. (2-tailed)	.015	.002		.006	.000	.000
	N	41	41	41	41	41	41
X1.4	Pearson Correlation	.326*	.380*	.425**	1	.468**	.735**
	Sig. (2-tailed)	.037	.014	.006		.002	.000
	N	41	41	41	41	41	41
X1.5	Pearson Correlation	.414**	.455**	.569**	.468**	1	.813**
	Sig. (2-tailed)	.007	.003	.000	.002		.000
	N	41	41	41	41	41	41
TOTAL_X1	Pearson Correlation	.604**	.644**	.784**	.735**	.813**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	41	41	41	41	41	41

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 9. Uji Validitas Pengalaman (X2)

		Correlations				
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	TOTAL_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.145	.345*	.286	.619**
	Sig. (2-tailed)		.365	.027	.070	.000
	N	41	41	41	41	41
X2.2	Pearson Correlation	.145	1	.659**	.469**	.757**
	Sig. (2-tailed)	.365		.000	.002	.000
	N	41	41	41	41	41
X2.3	Pearson Correlation	.345*	.659**	1	.388*	.801**
	Sig. (2-tailed)	.027	.000		.012	.000
	N	41	41	41	41	41
X2.4	Pearson Correlation	.286	.469**	.388*	1	.751**
	Sig. (2-tailed)	.070	.002	.012		.000
	N	41	41	41	41	41
TOTAL_X2	Pearson Correlation	.619**	.757**	.801**	.751**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	41	41	41	41	41

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 10. Uji Validitas Variabel Jumlah Tanggungan (X3)

		Correlations				
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	TOTAL_X3
X3.1	Pearson Correlation	1	.555**	.264	.322*	.704**
	Sig. (2-tailed)		.000	.095	.040	.000
	N	41	41	41	41	41
X3.2	Pearson Correlation	.555**	1	.419**	.342*	.821**
	Sig. (2-tailed)	.000		.006	.029	.000
	N	41	41	41	41	41
X3.3	Pearson Correlation	.264	.419**	1	.479**	.732**
	Sig. (2-tailed)	.095	.006		.002	.000
	N	41	41	41	41	41
X3.4	Pearson Correlation	.322*	.342*	.479**	1	.695**
	Sig. (2-tailed)	.040	.029	.002		.000
	N	41	41	41	41	41
TOTAL_X3	Pearson Correlation	.704**	.821**	.732**	.695**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	41	41	41	41	41

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 11. Uji Validitas Variabel Premi (X4)

		Correlations				
		X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	TOTAL_X4
X4.1	Pearson Correlation	1	.513**	.443**	.244	.768**
	Sig. (2-tailed)		.001	.004	.124	.000
	N	41	41	41	41	41
X4.2	Pearson Correlation	.513**	1	.330*	.353*	.763**
	Sig. (2-tailed)	.001		.035	.024	.000
	N	41	41	41	41	41
X4.3	Pearson Correlation	.443**	.330*	1	.193	.707**
	Sig. (2-tailed)	.004	.035		.228	.000
	N	41	41	41	41	41
X4.4	Pearson Correlation	.244	.353*	.193	1	.617**
	Sig. (2-tailed)	.124	.024	.228		.000
	N	41	41	41	41	41
TOTAL_X4	Pearson Correlation	.768**	.763**	.707**	.617**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	41	41	41	41	41

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 12. Uji Validitas Variabel Tingkat Pendidikan (X5)

		Correlations				
		X5.1	X5.2	X5.3	X5.4	TOTAL_X5
X5.1	Pearson Correlation	1	.335*	.439**	.547**	.738**
	Sig. (2-tailed)		.032	.004	.000	.000
	N	41	41	41	41	41
X5.2	Pearson Correlation	.335*	1	.471**	.618**	.787**
	Sig. (2-tailed)	.032		.002	.000	.000
	N	41	41	41	41	41
X5.3	Pearson Correlation	.439**	.471**	1	.412**	.732**
	Sig. (2-tailed)	.004	.002		.008	.000
	N	41	41	41	41	41
X5.4	Pearson Correlation	.547**	.618**	.412**	1	.847**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.008		.000
	N	41	41	41	41	41
TOTAL_X5	Pearson Correlation	.738**	.787**	.732**	.847**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	41	41	41	41	41

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 13. Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Correlations

	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	TOTAL_Y
Y1 Pearson Correlation	1	.829**	.513**	.512**	.554**	.435**	.476**	.150	.316*	.791**
Sig. (2-tailed)		.000	.001	.001	.000	.004	.002	.349	.044	.000
N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
Y2 Pearson Correlation	.829**	1	.559**	.709**	.566**	.558**	.433**	.201	.309*	.845**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.005	.207	.049	.000
N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
Y3 Pearson Correlation	.513**	.559**	1	.505**	.338*	.199	.290	.232	.343*	.648**
Sig. (2-tailed)	.001	.000		.001	.031	.212	.066	.144	.028	.000
N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
Y4 Pearson Correlation	.512**	.709**	.505**	1	.638**	.465**	.392*	.251	.212	.749**
Sig. (2-tailed)	.001	.000	.001		.000	.002	.011	.113	.182	.000
N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
Y5 Pearson Correlation	.554**	.566**	.338*	.638**	1	.447**	.401**	.126	.281	.693**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.031	.000		.003	.009	.434	.075	.000
N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
Y6 Pearson Correlation	.435**	.558**	.199	.465**	.447**	1	.518**	.448**	.398**	.712**
Sig. (2-tailed)	.004	.000	.212	.002	.003		.001	.003	.010	.000
N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
Y7 Pearson Correlation	.476**	.433**	.290	.392*	.401**	.518**	1	.321*	.430**	.677**
Sig. (2-tailed)	.002	.005	.066	.011	.009	.001		.041	.005	.000
N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
Y8 Pearson Correlation	.150	.201	.232	.251	.126	.448**	.321*	1	.527**	.502**
Sig. (2-tailed)	.349	.207	.144	.113	.434	.003	.041		.000	.001
N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
Y9 Pearson Correlation	.316*	.309*	.343*	.212	.281	.398**	.430**	.527**	1	.603**
Sig. (2-tailed)	.044	.049	.028	.182	.075	.010	.005	.000		.000
N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
TO Pearson Correlation	.791**	.845**	.648**	.749**	.693**	.712**	.677**	.502**	.603**	1
TA Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	
L_Y N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 14. Titik Persentase Distribusi t (df = 1-39)

d.f	$t_{0.10}$	$t_{0.05}$	$t_{0.025}$	$t_{0.01}$	$t_{0.005}$	d.f
1	3,078	6,314	12,706	31,821	63, 657	1
2	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925	2
3	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841	3
4	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604	4
5	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032	5
6	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707	6
7	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499	7
8	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355	8
9	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250	9
10	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169	10
11	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106	11
12	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055	12
13	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012	13
14	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977	14
15	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947	15
16	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921	16
17	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898	17
18	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878	18
19	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861	19
20	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845	20
21	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831	21
22	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819	22
23	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807	23
24	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797	24
25	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787	25
26	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779	26
27	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771	27
28	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763	28
29	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756	29
30	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750	30
31	1,309	1,696	2,040	2,453	2,744	31
32	1,309	1,694	2,037	2,449	2,738	32
33	1,308	1,692	2,035	2,445	2,733	33
34	1,307	1,691	2,032	2,441	2,728	34
35	1,306	1,690	2,030	2,438	2,724	35
36	1,306	1,688	2,028	2,434	2,719	36
37	1,305	1,687	2,026	2,431	2,715	37
38	1,304	1,686	2,024	2,429	2,712	38
39	1,303	1,685	2,023	2,426	2,708	39

Lampiran 15. Tabel Nilai-nilai r Product Moment

N	Taraf Signifikansi		N	Taraf Signifikansi	
	5 %	1 %		5 %	1 %
3	0,997	0,999	38	0,320	0,413
4	0,950	0,990	39	0,316	0,408
5	0,878	0,959	40	0,312	0,403
6	0,811	0,917	41	0,308	0,398
7	0,754	0,874	42	0,304	0,393
8	0,707	0,834	43	0,301	0,389
9	0,666	0,798	44	0,297	0,384
10	0,632	0,765	45	0,294	0,380
11	0,602	0,735	46	0,291	0,376
12	0,576	0,708	47	0,288	0,372
13	0,553	0,684	48	0,284	0,368
14	0,532	0,661	49	0,281	0,364
15	0,514	0,641	50	0,279	0,361
16	0,497	0,623	55	0,266	0,345
17	0,482	0,606	60	0,254	0,330
18	0,468	0,590	65	0,244	0,317
19	0,456	0,575	70	0,235	0,306
20	0,444	0,561	75	0,227	0,296
21	0,433	0,549	80	0,220	0,286
22	0,423	0,537	85	0,213	0,278
23	0,413	0,526	90	0,207	0,270
24	0,404	0,515	95	0,202	0,263
25	0,396	0,505	100	0,195	0,256
26	0,388	0,496	125	0,176	0,230
27	0,381	0,487	150	0,159	0,210
28	0,374	0,478	175	0,148	0,194
29	0,367	0,470	200	0,138	0,181
30	0,361	0,463	300	0,113	0,148
31	0,355	0,456	400	0,098	0,128
32	0,349	0,449	500	0,088	0,115
33	0,344	0,442	600	0,080	0,105
34	0,339	0,436	700	0,074	0,097
35	0,334	0,430	800	0,070	0,091
36	0,329	0,424	900	0,065	0,086
37	0,325	0,418	1000	0,062	0,081

Lampiran 16. Dokumentasi



