

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PANEN PT.SURYA
MATA EI (STUDI KASUS : PT.SURYA MATA EI Kebun Upah,
Kecamatan Bendahara, Kabupaten Aceh Tamiang)**

SKRIPSI

Oleh :

**SISCO DIANTORO R
NPM: 1304300157
PROGRAM STUDI: AGRIBISNIS**



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**FAKULTAS PERTANIAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
M E D A N
2018**

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PANEN PT.SURYA
MATA EI (STUDI KASUS : PT.SURYA MATA EI Kebun Upah,
Kecamatan Bendahara, Kabupaten Aceh Tamiang,)**

SKRIPSI

Oleh :

SISCO DIANTORO R
13043000157
AGRIBISNIS

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

Komisi Pembimbing

Ir. Gustina Siregar, S.P., M.Si
Ketua

Muhammad Thamrin, S.P., M.Si
Anggota

Disahkan Oleh :

Dekan



Ir. Asritanegara Siregar, M.P.

Tanggal Lulus: 20-10- 2018

PERNYATAAN

Dengan ini saya :

Nama : Sisco Diantoro R
NPM : 1304300157
Judul Skripsi : "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Panen PT.Surya Mata Ei (Studi Kasus : PT.Surya Mata Ei Kebun Upah, Kabupaten Aceh Tamiang, Kecamatan Bendahara)"

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran dan pemaparan asli dari saya sendiri, baik untuk naskah laporan maupun kegiatan programming yang tercantum sebagai bagian dari skripsi ini. Jika terdapat karya orang lain, saya akan mencatumkan sumber yang jelas.

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

Medan, 20 Oktober 2018

Yang menyatakan



Sisco Diantoro R

RINGKASAN

Sisco Diantoro R (1304300157), dengan judul skripsi “**Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan panen PT Surya Mata Ei**(Studi Kasus: Desa Upah, Kecamatan Bendahara, Kabupaten Aceh Tamiang) dibawah bimbingan bapak Ir. Gustina Siregar, S.P., M.Si selaku ketua komisi pembimbing dan bapak Muhammad Thamrin, S.P., M.Si selaku anggota komisi pembimbing.

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Mei 2018 sampai dengan bulan Juni 2018 di PT. Surya Mata Ei Kebun Upah Kecamatan Bendahara, Kabupaten Aceh Tamiang. Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah , Berapa tingkat produktivitas tenaga kerja karyawan panen pada PT.Surya Mata Ei? , bagaimana pengaruh faktor-faktor pendidikan, usia dan premi terhadap produktivitas kerja karyawan panen di PT.Surya Mata ei Kebun Upah?

Penelitian dilakukan dengan menggunakan studi kasus (*case study*), dengan mengambil 30 karyawan panen sebagai sampel. Penentuan sampel menggunakan metode *proportionate stratified random sampling*. Untuk menguji hipotesis penelitian dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda yaitu uji F (simultan), uji t (parsial) Variabel-variabel yang diteliti adalah pendidikan, usia dan premi karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian didapat bahwa. Dimana nilai ini mengidentifikasi bahwa secara serempak produktivitas kerja karyawan panen dipengaruhi oleh pendidikan, usia dan premi, dan selebihnya dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel yaitu sebesar 6,3%. Hasil nilai uji t yang berpengaruh nyata terhadap produktivitas kerja karyawan panen yaitu premi. Sedangkan pendidikan dan usia tidak berpengaruh nyata.

RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama **Sisco Diantoro R**, dilahirkan di Kuala Simpang pada tanggal 28 September 1994, anak pertama dari 2 bersaudara yang merupakan dari pasangan orang tua **Rusdianto** dan **Siti Darma Wati**.

Jenjang pendidikan yang pernah ditempuh hingga saat ini adalah sebagai berikut:

1. Pada tahun 2000-2006, menjalani pendidikan Sekolah Dasar Negeri durian di Aceh Tamiang.
2. Pada tahun 2006-2009, menjalani pendidikan Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Kejuruan Muda di Aceh Tamiang.
3. Pada tahun 2009-2012, menjalani pendidikan Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Kejuruan Muda di Aceh Tamiang.
4. Pada tahun 2013, menjalani masa penyambutan mahasiswa/i baru dan masta Perguruan Tinggi Swasta (PTS) di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU) Fakultas Pertanian Jurusan Agribisnis.
5. Pada tahun 2013-2018, menjalani pendidikan Perguruan Tinggi Swasta (PTS) di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU) Fakultas Pertanian Jurusan Agribisnis.
6. Bulan januari sampai bulan febuari 2016 melaksanakan Praktek Kerja Lapangan (PKL) di PT. Perkebunan Nusantara III Kebun Huta Padang Asahan. Bulan mei 2018 sampai dengan bulan juni 2018, melakukan penelitian skripsi di PT. Surya Mata Ei Kebun Upah Kecamatan Bendahara, Kabupaten Aceh Tamiang.

UCAPAN TERIMA KASIH

Pada kesempatan ini penulis sangat berkeinginan mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Kedua orang tua saya Rusdianto dan Siti Darma Wati yang selama ini telah memberikan dukungan moril dan materil serta selalu mendo'akan dan memberikan kasih sayang yang tiada batasnya kepada penulis.
2. Ibu Ir. Gustina Siregar, S.P., M.Si sebagai ketua pembimbing Skripsi.
3. Bapak Muhammad Thamrin, S.P., M.Si sebagai anggota pembimbing Skripsi.
4. Ibu Ir. Asritanarni Munar, M.P selaku Dekan Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Ibu Dr. Dafni Mawar Tarigan, S.P.,M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Muhammad Thamrin, S.P., M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Teman-teman seperjuangan yang sangat saya sayangi, Budi Sasro Wijoyo, Ibnu Doni, Rico Abidyo, Athma Anjas Tama, Mahesa panji, yudha pranata yang selalu memberikan bantuan dan masukan yang bermanfaat kepada penulis.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah penulis ucapkan kehadiran Allah SWT berkat rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan baik. Serta tidak lupa Shalawat dan salam kepada Nabi besar Muhammad SAW. Adapun judul dari Skripsi ini adalah **“FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PANEN PT. SURYA MATA EI”** (Kasus : Desa Upah, Kecamatan Bendahara, Kabupaten Aceh Tamiang). Skripsi ini di buat bertujuan untuk mengetahui apakah karyawan pada perusahaan kelapa sawit tersebut sudah sejahtera. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, baik dalam penyajian materi maupun ide-ide pokok yang penulis sampaikan. Untuk itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun untuk perbaikan selanjutnya pada masa yang akan datang. Akhirnya penulis berharap agar Skripsi ini dapat memberikan informasi yang bermanfaat bagi para pembacanya, Amin

Medan, 20 Oktober 2018

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
RINGKASAN	i
RIWAYAT HIDUP	ii
UCAPAN TERIMA KASIH	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
PENDAHULUAN	1
Latar Belakang	1
Perumusan Masalah	6
Tujuan Penelitian	6
Manfaat Penelitian	6
TINJAUAN PUSTAKA	7
Pengertian Produktivitas	7
Unsur-Unsur Produktivitas	7
Faktor-faktor yang Menentukan Produktivitas	8
Pendidikan	12
Usia	15
Premi	16
Penelitian Terdahulu	19
Kerangka Pemikiran	21
Hipotesis Penelitian.....	23
METODE PENELITIAN	24
Metode Penelitian	24
Penentuan Daerah Penelitian	24
Metode Penentuan Sampel	24
Metode Pengumpulan Data	26
Metode Analisis Data	26
Analisis Regresi Linier Berganda	26

Definisi dan Batasan Operasional	29
DESKRIPSI UMUM DAERAH PENELITIAN	30
Letak dan Luas Daerah Penelitian	30
Keadaan Penduduk	31
Prasarana Umum	32
Karakteristik Sampel	32
HASIL DAN PEMBAHASAN	34
Analisis Regresi Linier Berganda	35
KESIMPULAN DAN SARAN	40
Kesimpulan	40
Saran	40
DAFTAR PUSTAKA	41

DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
1.	Produktivitas PT.SURYA MATA EI Kebun Upah Tahun 2012-2016.....	3
2.	Jumlah Karyawan Panaen PT.SURYA MATA EI Kebun Upah	25
3.	Jumlah Pekerja PT,SURYA MATA EI Kebun Upah	32
4.	Prasarana Umum PT.SURYA MATA EI Kebun Upah	32
5.	Karakteristik Karyawan Panen PT.SURYA MATA EI Kebun Upah	33
6.	Data Tingkat Produktivitas Karyawan Panen PT. SURYA MATA EI.....	34
7.	Hasil Olah Data Regresi Linier Berganda	36

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
1.....	Skema	
	Kerangka Pemikiran	22

DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Judul	Halaman
1.....	Analisis	
	Regresi Linier Berganda	
	antara variabel X dan Y	43
2.....	Karakteristi	
	k Sampel	44
3.....	Sistem	
	Premi Karyawan Panen PT. SURYA MATA	
	EI Kebun Upah	45
4.....	Output	
	Olahan Data	46

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Provinsi Sumatera Utara (Sumut) tercatat sebagai Provinsi dengan luas wilayah perkebunan kelapa sawit terbesar kedua di Indonesia, setelah Provinsi Riau. Sumut tercatat memiliki 1,1 juta hektar (ha) kebun kelapa sawit. Jumlah itu mencapai 24 persen dari total wilayah daratan Sumatera Utara, yang mencapai 72 ribu km persegi. Perkebunan di Sumatera Utara masih di bawah Riau yang memiliki perkebunan kelapa sawitnya mencapai 2 juta hektar (Mangkei, 2014).

Komoditi sawit menjadi tanaman primadona di Sumatera Utara. Upaya peningkatan produksi dan produktivitas perkebunan sawit merupakan rencana pemerintah Sumatera Utara di sektor perkebunan. Pemerintah juga akan terus mendorong terus munculnya inovasi dan teknologi mesin-mesin pengelola kelapa sawit, sehingga hasil produksi bisa dinaikkan, dengan biaya yang lebih efisien. Penambahan luas kebun ditambah dengan inovasi alat pengolahnya, akan membuat Sumatera Utara lebih sejahtera.

Di Indonesia sendiri salah satu penguat perekonomian yang masih sangat di andalkan adalah dari sisi komoditi perkebunan kelapa sawitnya. Banyak perusahaan-perusahaan kelapa sawit yang bersaing untuk meningkatkan perekonomian Indonesia dengan berlomba-lomba memberikan produktivitas

yang besar. Salah satu perusahaan yang bersaing di Indonesia yaitu PT. SURYA MATA EL.

Banyak perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan di Sumatera Utara karena daerah Sumatera Utara sendiri di kenal dengan keadaan tanahnya yang baik dan cocok untuk di Tanami tanaman kelapa sawit. Tidak hanya perusahaan perkebunan dalam negeri seperti PT. Perkebunan Nusantara dan perusahaan BUMN lainnya, Sumatera Utara juga di tempati banyak perusahaan-perusahaan dari luar negeri atau milik swasta asing, dan tidak jarang pula perusahaan swasta asing yang mendominasi produktivitas perkebunannya. Dapat kita lihat berjuta-juta hektar lahan perkebunan kelapa sawit tersebar di berbagai daerah di Sumatera Utara dan hanya sebagian kecil yang dimiliki oleh perkebunan rakyat selebihnya adalah milik perusahaan-perusahaan perkebunan.

Perusahaan yang mendominasi bisnis kelapa sawit di Sumatera Utara selain PT. Perkebunan Nusantara, Inalum dan lainnya saat ini juga didominasi oleh perusahaan swasta asing seperti PT. Mapoli Raya Indonesia Perusahaan perkebunan swasta asing yang bergerak pada bidang kelapa sawit ini mewarnai persaingan-persaingan bisnis di sektor tanaman perkebunan di Sumatera Utara khususnya pada komoditi kelapa sawit. Dengan kualitas buah yang unggul dan manajemen yang baik PT. Mapoli Raya menjadi perusahaan yang sangat produktif di Indonesia maupun dunia. Manajemen SDA (Sumber Daya Manusia) dan SDM (Sumber Daya Manusia) yang baik membuat PT. Mapoli Raya dikenal di berbagai daerah di Indonesia dengan produktivitas yang unggul dan dapat di andalkan.

Pemanfaatan sumber daya manusia menjadi hal yang sangat vital bagi perusahaan sebesar PT. Mapoli Raya, berbagai upaya-upaya yang mencakup peningkatan produktivitas karyawan seperti pemberian pelatihan kerja, pemberian kompensasi dan bonus upah kerja menjadi hal yang wajib dilaksanakan guna memenuhi kebutuhan pemeliharaan kesejahteraan karyawan yang berimbas positif pada peningkatan produktivitas kerja karyawannya

Produktivitas PT. Surya Mata Ei Kebun Upah saat ini produksi Tbs nya menurun dari tahun 2010-2014. Berbagai faktor sangat mempengaruhi hal tersebut dimana salah satunya adalah faktor produktivitas karyawannya. Produktivitas karyawan menjadi hal yang sangat penting dimana jika karyawan terus bersemangat dalam pekerjaannya otomatis perusahaan mendapatkan keuntungan dalam produktivitasnya. .

Dari hasil pengamatan sementara yang didapat secara deskriptif di dapati produksi panen buah yang menurun selama 5 tahun terakhir yang secara langsung dipengaruhi oleh faktor produksi

Tabel 1. Produktivitas PT Surya Mata Ei ini

Tahun	Produksi Kelapa Sawit (Kg)
2012	6183362
2013	5745218
2014	5284799
2015	4966138

2016 4745304

Jumlah 26924821

Rataan 5384964

Sumber :*PT.Surya Mata Ei, 2016*

Dari keterangan diatas dapat kita lihat bahwa produktivitas di PT. Surya Mata Ei kebun Upah selalu mengalami perubahan dari sampel 2012 – 2016 mengalami penurunan. Perubahan ini bisa disebabkan berbagai faktor. Hal ini merupakan persoalan yang harus diteliti.

Produktivitas adalah perbandingan antara keluaran (output) dengan masukan (input) atau merupakan perbandingan antara keluaran dan masukan serta mengutarakan cara pemanfaatan baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi suatu barang atau jasa (Ratih, 2011).

Peningkatan ataupun penurunan produksi dan produktivitas suatu perusahaan dipengaruhi oleh peningkatan dan penurunan produksi dan produktivitas tenaga kerja yang tercakup di dalamnya. Tenaga kerja pada perusahaan-perusahaan seperti perkebunan umumnya adalah karyawan. Karyawan yang berhubungan secara langsung dengan produk yang dihasilkan perkebunan adalah karyawan panen sebagai pemanen dari kelapa sawit yang dihasilkan.

Dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi, karyawan bukan hanya sebagai objek tetapi juga sebagai subjek (pelaku). Karyawan dapat menjadi perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam pencapaian tujuan perusahaan, serta mempunyai pikiran, perasaan, dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikapnya terhadap pekerjaan. Karyawan memberikan

kontribusi kepada perusahaan berupa kemampuan, keahlian, dan ketrampilan yang dimiliki, sedangkan perusahaan diharapkan memberikan imbalan dan penghargaan kepada karyawan secara adil sehingga dapat memberikan kepuasan. Dan pada akhirnya karyawan tersebut mampu meningkatkan kinerja (prestasi kerja) nya dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Produktivitas tenaga kerja merupakan salah satu faktor dalam proses produksi. Produktivitas tenaga kerja banyak dipengaruhi oleh berbagai faktor. Sering kali faktor tingkat pendidikan, usia karyawan dan premi menjadi masalah terhadap produktivitas kerja karyawan.

Dengan adanya permasalahan tersebut dan dengan melihat faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Panen Buah di PT. SURYA MATA EI(Studi Kasus : Kebun Upah, Kecamatan Bendahara Kabupaten Aceh Taminag)”dengan variabel pendidikan, usia karyawan dan sistem pemberian premi.

Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Berapa tingkat produktivitas tenaga kerja karyawan panen pada PT.Surya Mata Ei?
2. Bagaimana pengaruh faktor-faktor pendidikan, usia dan premi terhadap produktivitas kerja karyawan panen di PT. Surya Mata Ei Kebun Upah?

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui produktivitas tenaga kerja karyawan panen
2. Mengetahui pengaruh faktor-faktor pendidikan, usia dan premi terhadap produktivitas kerja karyawan panen di PT. Surya Mata Ei Kebun Upah?

Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Sebagai masukan dan bahan pertimbangan bagi perusahaan dan pengusaha serta pihak-pihak lain yang membutuhkan.
2. Sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya yang arah dan cakupan penelitian yang lebih luas.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Produktivitas

Istilah produktivitas (productivity) mengacu kepada kuantitas barang dan jasa yang bias dihasilkan seorang pekerja per jam-kerja. Produktivitas merupakan perbandingan antara output dan input atau dengan kata lain produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan. Produktivitas adalah perbandingan antara keluaran (output) dengan masukan (input) atau merupakan perbandingan antara keluaran dan masukan serta mengutarakan cara pemanfaatan baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi suatu barang atau jasa (Ratih, 2011).

Produktivitas bukanlah suatu perhitungan kuantitas tetapi suatu rasio, suatu perbandingan dan merupakan suatu pengukuran matematis dari suatu tingkat efisiensi. Produksi berkaitan dengan kuantitas, sedangkan produktivitas adalah hasil persatuan dari suatu input (masukan). Jadi merupakan perbandingan antara output dan input (Ratih, 2011).

Unsur-Unsur Produktivitas

Unsur-unsur produktivitas adalah:

- a. Mesin dengan peralatannya.
- b. Tenaga kerja.
- c. Bahan mentah atau bahan setengah jadi untuk berproduksi.
- d. Uang sebagai modal kerja.

Faktor-faktor Yang Menentukan Produktivitas

- a. Modal fisik

Para pekerja akan lebih produktif jika mereka memiliki peralatan untuk bekerja. Peralatan dan infrastruktur yang digunakan untuk memproduksi barang dan jasa dinamakan modal fisik (physical capital), atau barang modal. Dengan semakin banyak peralatan, pekerjaan bisa diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih akurat. Hal ini berarti seorang pekerja yang hanya memiliki peralatan sederhana menghasilkan lebih sedikit perabotan per minggu dibandingkan seorang pekerja yang menggunakan peralatan canggih.

Input yang digunakan untuk membuat barang dan jasa tenaga kerja, modal, dan lain-lain dinamakan dengan faktor produksi (factor of production). Salah satu karakteristik penting dari barang modal adalah bahwa barang modal adalah faktor produksi yang diciptakan oleh faktor-faktor produksi lain. Barang modal adalah input proses produksi yang sebelumnya merupakan output dari proses produksi lain. Jadi, barang modal adalah faktor produksi yang digunakan untuk memproduksi semua jenis barang dan jasa, termasuk barang-barang modal lain.

b. Modal manusia

Faktor penentu produktivitas yang kedua adalah modal manusia. Modal manusia (human capital) merupakan istilah ekonom untuk pengetahuan dan keahlian yang diperoleh pekerja melalui pendidikan, pelatihan, dan pengalaman. Modal manusia meliputi keahlian-keahlian yang diperoleh selama TK, SD, SMP, SMU, perkuliahan, dan pelatihan-pelatihan kerja.

Walaupun pendidikan, pelatihan, dan pengalaman merupakan modal tidak berwujud, tidak seperti mesin bubut, bulldizer, dan bangunan, modal manusia serupa dengan modal fisik dalam beberapa hal. Modal manusia menaikkan kemampuan sebuah Negara untuk membuat barang dan jasa. Juga seperti modal fisik, modal manusia merupakan faktor produksi yang dihasilkan oleh faktor produksi lain. Penciptaan modal manusia meminta input-input dalam bentuk dosen, perpustakaan dan waktu perkuliahan. Sebetulnya mahasiswa dapat dipandang sebagai "pekerja" yang memiliki tugas penting menciptakan modal manusia yang akan digunakan dalam proses produksi di masa depan.

c. Sumber Daya Alam

Penentu produktivitas yang ketiga adalah sumber daya alam (natural resources). Sumber daya alam merupakan input-input produksi yang disediakan oleh alam, seperti tanah, sungai dan deposit-deposit mineral. Sumber daya alam mempunyai dua bentuk yang dapat diperbarui dan yang tidak dapat diperbarui.

Menghasilkan barang dan jasa diperlukan sumber-sumber daya. Sumber-sumber daya tersebut tanah dan modal, termasuk mesin - mesin, peralatan, bahan mentah, tenaga listrik, kemajuan teknologi dan lain-lain. Namun di antara semua

faktor produksi tersebut sumber daya manusia memegang peranan utama dalam peningkatan produktivitas, karena alat produksi dan teknologi pada hakikatnya adalah hasil karya manusia. Oleh karena itu, produktivitas lebih ditonjolkan dan menjadi pusat perhatian, produktivitas tenaga kerja menunjukkan adanya keterkaitan antara hasil kerja dengan satuan waktu.

Seorang tenaga kerja yang produktif adalah seorang tenaga kerja yang cekatan dan mampu menghasilkan barang dan jasa sesuai mutu yang ditetapkan dalam waktu yang singkat. Hal itu memungkinkan bila tenaga kerja tersebut mendapatkan pendidikan dan latihan, sehat berenergi peralatan dan kesempatan berprestasi. Namun yang lebih penting ialah masing-masing tenaga kerja perlu mempunyai sikap serta etika kerja dan motivasi terhadap mutu kehidupan hari esok yang lebih baik (Ratih, 2011).

Mengukur produktivitas unsur-unsur yang perlu diperhatikan adalah sebagai berikut :

a. Input atau masukan

Input atau masukan dalam hal ini dapat berupa jumlah tenaga kerja, upah/gaji yang dibayarkan selama periode tertentu.

b. Output atau keluaran

Output adalah sesuatu yang dihasilkan. Dalam perhitungannya, output atau keluaran dapat menggunakan jumlah satuan fisik atau produk, jasa atau jumlah pekerjaan.

Jumlah hari kerja/ total produksi X100%

Dijelaskan pula bahwa produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh faktor umur, upah, dan pendidikan. Dimana apabila tingkat upah naik maka produktivitas tenaga kerja meningkat, tingkat umur naik maka produktivitas tenaga kerja meningkat dan apabila tingkat pendidikan tenaga kerja tinggi juga akan berpengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja.

Produktivitas tenaga kerja juga dipengaruhi oleh berbagai faktor yang digolongkan menjadi enam faktor yaitu :

a. Pendidikan Latihan

Pendidikan membentuk dan menambah pengetahuan seseorang untuk mengerjakan sesuatu dengan lebih cepat dan tepat, sedangkan latihan membentuk dan meningkatkan keterampilan kerja. Dengan demikian semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, semakin tinggi tingkat produktivitas.

b. Gizi dan Kesehatan

Keadaan gizi dan kesehatan yang baik memberikan kemampuan serta kesegaran fisik dan mental seseorang dalam melakukan pekerjaan, semakin baik keadaan gizi dan kesehatan seseorang, semakin tinggi produktivitas.

c. Penghasilan (upah) dan Jaminan Sosial

Penghasilan dan jaminan sosial dalam arti imbalan atau penghargaan dapat menjadi pendorong untuk bekerja lebih produktif. Penghasilan dan jaminan sosial seseorang berkaitan langsung dengan kemampuannya untuk memenuhi kebutuhan pokok yang lebih lanjut mempengaruhi produktivitas kerjanya.

d. Kesempatan Kerja

Tingkat produktivitas seseorang juga sangat tergantung pada kesempatan, dalam hal ini sekaligus berarti kesempatan untuk bekerja, pekerjaan yang sesuai dengan pendidikan dan keterampilan tiap-tiap orang dan kesempatan untuk mengembangkan diri.

e. Manajemen

Faktor manajemen sangat berperan dalam peningkatan produktivitas kerja baik secara langsung melalui perbaikan pengorganisasian tata prosedur yang terkecil pemborosan, maupun secara tidak langsung melalui penciptaan jaminan kesempatan bagi seseorang untuk berkembang, penyediaan fasilitas latihan dan perbaikan penghasilan jaminan sosial.

f. Kebijakan Pemerintah

Usaha peningkatan produktivitas sangat sensitif terhadap kebijakan pemerintah dibidang produksi, investasi, perijinan usaha teknologi, moneter, fiskal, harga, distribusi dan lain-lain. Tiap-tiap kebijakan dibidang tersebut mempengaruhi produktivitas baik secara langsung maupun tidak langsung melalui pendidikan dan latihan, gizi dan kesehatan, penghasilan dan jaminan sosial, kesempatan kerja dan manajemen. Usaha peningkatan produktivitas disatu pihak menuntut perluasan kesempatan kepada yang didasarkan pada perencanaan tenaga kerja sehingga setiap orang yang ingin dan mampu bekerja memperoleh pekerja, dimana ia memperoleh kesempatan meningkatkan produktivitas, dilain pihak peningkatan produktivitas melalui teknologi dikhawatirkan dapat mengurangi tenaga kerja.

Pendidikan

Pendidikan diyakini sangat berpengaruh terhadap kecakapan, tingkah laku dan sikap seseorang, dan hal ini semestinya terkait dengan tingkat produktivitas kerja seseorang. Artinya secara rata-rata makin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka makin memungkinkan orang tersebut memberikan kontribusi kerja yang lebih tinggi. Di banyak negara pendidikan sampai jenjang tertentu dinyatakan gratis apabila bersekolah pada fasilitas pendidikan yang disediakan pemerintah.

Di Indonesia pendidikan hingga SD (6 tahun) dinyatakan gratis dan ada gagasan membuat ini gratis hingga tingkat SLTP (9 tahun). Di banyak negara yang sudah maju pendidikan hingga tingkat SMU (12 tahun) dinyatakan gratis. Dari kenyataan tersebut di atas tidak dapat dipungkiri bahwa pendidikan memang sangat diperlukan dan berguna bagi anggota masyarakat.

Pendidikan sebenarnya bukan hanya terkait dengan kemampuan untuk memberikan kontribusi kerja yang lebih baik tapi juga berpengaruh terhadap sikap dan perilaku sehingga terkait dengan kehidupan sehari-hari (Robinson, 2009)

Ki Hajar Dewantara dalam Kongres Taman Siswa yang pertama pada tahun 1930 menyebutkan pada umumnya pendidikan berarti daya upaya untuk memajukan bertumbuhnya budi pekerti (kekuatan, batin, karakter), pikiran (intelekt), dan tubuh anak.

Pendidikan di Indonesia menganut konsep pendidikan seumur hidup, yang bertolak dari suatu pandangan bahwa pendidikan adalah unsure esensial sepanjang seseorang. Dengan demikian maka pendidikan pada hakekatnya adalah suatu proses kehidupan masa kini dan sekaligus proses untuk persiapan bagi kehidupan

yang akan datang. Dari sini akan menjadikan pendidikan terbagi dalam ruang lingkup yang meliputi pendidikan formal, informal dan pendidikan non formal.

a. Pendidikan formal

Dalam perkataan formal terdapat kata form atau bentuk. Pendidikan formal adalah pendidikan yang mempunyai bentuk atau organisasi tertentu, seperti terdapat di sekolah atau universitas.

b. Pendidikan informal

Pendidikan informal adalah pendidikan yang diperoleh seseorang di rumah dalam lingkungan keluarga. Pendidikan ini berlangsung tanpa organisasi, yakni tanpa orang tertentu yang diangkat atau ditunjuk, tanpa suatu program yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, tanpa evaluasi yang formal berbentuk ujian.

Namun demikian pendidikan informal ini sangat penting bagi pembentukan kepribadian seseorang. Pengaruh orang tua, orang-orang lain ditemui anak dalam pergaulan sehari-hari dapat menentukan sikap dan nilai-nilai yang dijadikan sebagai pedoman dalam hidupnya. Pendidikan semacam ini tidak mengenal batas waktu dan berlangsung sejak anak lahir hingga akhir hidupnya.

c. Pendidikan non formal

Pendidikan non formal meliputi berbagai usaha khusus yang diselenggarakan secara terorganisir agar terutama generasi muda dan juga orang dewasa yang tidak dapat sepenuhnya atau sama sekali tidak berkesempatan

mengikuti pendidikan sekolah dapat memiliki pengetahuan praktis dan ketrampilan dasar yang mereka perlukan sebagai warga masyarakat yang produktif.

Dengan demikian maka pendidikan non formal tidak kalah pentingnya bila dibandingkan dengan pendidikan formal. Pendidikan formal maupun pendidikan non formal merupakan bagian-bagian yang integral dari sistem pendidikan nasional. Pendidikan formal maupun pendidikan non formal merupakan usaha integral dalam rangka pelaksanaan seumur hidup. Pendidikan non formal antara lain meliputi bidang pendidikan masyarakat, keolahragaan, kepemudaan dan kebudayaan (Ratih, 2011)

Dalam penelitian ini tingkat pendidikan yang dimaksud adalah diukur dengan tingkat pendidikan yang ditempuh tenaga kerja yang bekerja pada PT. Surya Mata Ei Kebun Upah dengan indikator pendidikan formal. Indikator tingkat pendidikan memiliki peran dalam produktivitas tenaga kerja. Jika tingkat pendidikan yang dimiliki oleh tenaga kerja tinggi maka semakin tinggi pula produktivitasnya. Karena tenaga kerja tersebut dapat berpikir secara lebih kreatif dan lebih berwawasan luas dari pada tenaga kerja yang tingkat pendidikannya masih rendah.

Berdasarkan uraian di atas yang dimaksud tingkat pendidikan pada penelitian ini adalah segala tingkat pendidikan yang telah ditamatkan oleh tenaga kerja yang bekerja di PT. Surya Mata Ei Kebun Upah, baik pendidikan formal misalnya SD, SMP, SMA, dan Perguruan Tinggi.

Usia

Usia adalah lamanya hidup seseorang dalam tahun yang dihitung sejak dilahirkan. Pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

Usia tenaga kerja cukup menentukan keberhasilan dalam melakukan suatu pekerjaan, baik sifatnya fisik maupun non fisik. Pada umumnya, tenaga kerja yang berumur tua mempunyai tenaga fisik yang lemah dan terbatas, sebaliknya tenaga kerja yang berumur muda mempunyai kemampuan fisik yang kuat (Mahendra, 2014).

Dalam Uji t (Parsial) dapat dilihat dari variabel usia (X1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel produktivitas kerja (Y). Pada dasarnya usia merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja. Bertambahnya usia, pengetahuan tenaga kerja pemetikan teh pun akan makin baik. Hal ini disebabkan karena peningkatan produktivitas kerja hanya sampai umur tertentu saja dimana selanjutnya jika umur bertambah, maka produktivitas menurun. Penurunan ini dapat disebabkan oleh kondisi fisik dan kesehatan yang semakin melemah (Ary 2015 dan Dwi 2015).

Usia yang dimaksud dalam kasus ini adalah usia karyawan panen di PT. Surya Mata Ei Kebun Upah.

Premi

Premi merupakan bayaran lebih yang diberikan perusahaan karena pegawai harus bekerja lebih keras untuk berbagai keadaan atau kondisi kerja yang kurang nyaman. Pegawai mendapat premi karena pegawai tersebut bekerja

melebihi waktu kerja normal atau lembur, kerja saat hari libur, atau karena prestasi kerja dan produktivitas pegawai dalam bekerja (Ratih, 2011).

Selain itu premi adalah pendapatan yang diperoleh pekerja apabila telah melampaui batas ketentuan yang ditetapkan pengusaha/perusahaan. Perusahaan perkebunan mengadakan sistem premi pada karyawan panen bertujuan untuk mendorong karyawan panen bekerja lebih giat, sehingga hasil peningkatan kualitas dan kuantitas akan mengakibatkan keuntungan bagi perusahaan (Ratih, 2011).

Sistem pengupahan di suatu negara didasarkan kepada falsafah atau sistem perekonomian negara tersebut. Teori yang mendasari sistem pengupahan pada dasarnya dibedakan menurut dua ekstrim, yaitu: 1) sistem pengupahan yang dilakukan di negara-negara penganut paham komunis 2) sistem pengupahan yang digunakan di negara-negara yang digolongkan kapitalis.

Sistem pengupahan perlu diteliti karena sistem pengupahan pada umumnya mempengaruhi kinerja karyawan serta mempengaruhi tingkat kepuasan karyawannya. Sistem pengupahan diberbagai negara termasuk Indonesia, pada umumnya berada diantara dua ekstrim tersebut. Landasan sistem pengupahan di Indonesia adalah UUD, Pasal 27 ayat 2 dan penjabarannya dalam hubungan Industrial Pancasila. Sistem pengupahan pada prinsipnya haruslah: (1) mampu menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya; (2) mencerminkan pemberian imbalan terhadap hasil kerja seseorang; dan (3) memuat pemberian insentif yang mendorong peningkatan produktivitas kerja dan pendapatan nasional.

Sistem penentuan upah (pengupahan) yang berlaku di Indonesia adalah sistem yang berbasis indeks biaya hidup dan Pendapatan Domestik Bruto (PDB) per kapita sebagai proksi dari tingkat kemakmuran, dengan kata lain berbasiskan angka Kehidupan Hidup Layak (KHL) dan tingkat inflasi.

Besar kecilnya upah yang diberikan perusahaan kepada para pekerjanya akan mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat produktivitas kerja karyawan. Saat seorang pekerja merasa cukup dengan upah yang diterima maka produktivitasnya dalam bekerja diharapkan akan meningkat. Upah cukup dalam hal ini dapat diartikan upah yang cukup untuk kebutuhan hidup layak, yakni dapat memungkinkan pekerja untuk memenuhi kebutuhannya secara manusiawi. Sehingga ketika tingkat penghasilan cukup, akan menimbulkan konsentrasi kerjadan mengarahkan kemampuan yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas (Mahendra, 2014).

Meningkatkan kinerja sumber daya manusia atau karyawan tersebut, gaji, upah dan imbalan dapat digunakan alat untuk mendorong motivasi karyawan agar meningkatkan kinerja dan prestasinya. Memberi tambahan pendapatan di luar gaji pokok, seperti tunjangan, lembur, dan insentif merupakan salah satu alat yang digunakan perusahaan untuk mendorong motivasi karyawan dalam memberikan prestasi kerja yang tinggi kepada perusahaan. Di kebun sistem yang diberlakukan untuk meningkatkan kinerja bagi karyawan panen kelapa sawit adalah premi Panen .

Namun pada kenyataannya, ada sebuah masalah yang timbul berkaitan dengan pemberian premi kepada karyawan kebun atau pemanen. Pemberian premi

yang dilakukan perusahaan dianggap karyawan belum memuaskan dan memotivasi. Karyawan beranggapan bahwa sistem pemberian premi di tujukkan untuk karyawan yang mempunyai kualitas hasil panen yang tinggi. Premi yang diperoleh karyawan bisa saja berbeda walaupun karyawan tersebut memiliki tingkat kehadiran yang sama. Misalnya seorang karyawan yang sangat rajin setiap harinya datang bekerja tetapi hasil panen yang dia dapatkan sedikit maka dia tetap mendapat premi tetapi jumlahnya sedikit.

Sedangkan karyawan lain yang kehadirannya biasa- biasa saja tetapi memperoleh hasil panen yang berkualitas tinggi bisa memperoleh premi yang tinggi. Perbedaan ini akan menimbulkan kecemburuan diantara para karyawan dan karyawan akan merasa perusahaan tidak adil kepadanya. Sehingga dalam hal ini karyawan akan merasa bahwa seringnya mereka hadir bekerja tidak menjamin mereka memperoleh pendapatan yang banyak dan pada akhirnya mereka akan malas dalam bekerja ketika masa panen belum tiba.

PT. Surya Mata Ei Kebun Upah sangat memperhatikan sumber daya manusia atau karyawannya di dalam bekerja. Berbagai cara dan pendekatan dilakukan untuk terus memotivasi karyawan agar karyawan menghasilkan kinerja yang baik dan menguntungkan bagi perusahaan. Melakukan pengawasan dan evaluasi perbaikan juga di lakukan untuk terus berkembang kearah lebih baik.

Dari hasil Secara Praktis, penelitian dapat dijadikan masukan bagi para pemimpin atau manajer kebun kelapa sawit dalam penetapan premi kelapa sawit seorang karyawan.

Penelitian Terdahulu

Berdasarkan penelitian terdahulu Novia Natalia Sembiring (070309026) agribisnis Universitas Sumatra Utara tentang Analisis Tingkat Kepuasan Buruh Di Perkebunan Terhadap Sistem Pengupahan diketahui Sistem Pengupahan di PT. Surya Mata Ei Kebun Upah belum sesuai dengan peraturan secara umum, karena baru 75% yang sesuai dengan peraturan sementara 25% menyangkut komponen upah/gaji pokok masih belum sesuai dengan peraturan. Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan buruh perkebunan terhadap sistem pengupahan yaitu gaji pokok, beras, lembur/premi, bonus dan THR serta yang menyangkut jaminan yakni jaminan kesehatan dan kecelakaan kerja yang diberikan perusahaan cukup memuaskan. Jaminan tempat tinggal atau perumahan yang diberikan perusahaan bagi para buruh yang cukup memadai dan layak huni. Jaminan pakaian kerja yang diberikan perusahaan yang sesuai dengan standar keamanan dalam bekerja dan cukup memuaskan. Jaminan kesegaran jasmani dan rohani yang diberikan PT. Surya Mata Ei Kebun Upah kepada buruh cukup memuaskan. Jaminan cuti, mudah pengurusan dan harus dilaksanakan dan gaji tetap diberikan.

Berdasarkan penelitian terdahulu Ary Rahmadi dan Dwi Retno Jurusan Sosial Ekonomi, Fakultas Pertanian, Universitas Brawijaya tentang Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan di PTPN XII (PERSERO) Kebun Wonosari menyimpulkan hasil penelitiannya, dalam Uji t (Parsial) dapat dilihat dari variabel usia (X1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel produktivitas kerja (Y). Pada dasarnya usia merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja. Bertambahnya usia, pengetahuan tenaga kerja pemetikan teh pun akan makin baik. Hal ini disebabkan karena

peningkatan produktivitas kerja hanya sampai umur tertentu saja dimana selanjutnya jika umur bertambah, maka produktivitas menurun. Penurunan ini dapat disebabkan oleh kondisi fisik dan kesehatan yang semakin melemah. Didapat juga tingkat upah (X3) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variable produktivitas kerja (Y). Terdapat hubungan yang erat antara upah dengan kesejahteraan tenaga kerja yang dilihat dari sistem pengupahan, menyebabkan tenaga kerja bagian pemetikan masih berorientasi pada upah yang diperoleh. Oleh karena itu, dengan meningkatnya upah tenaga kerja maka akan memacu prestasi sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

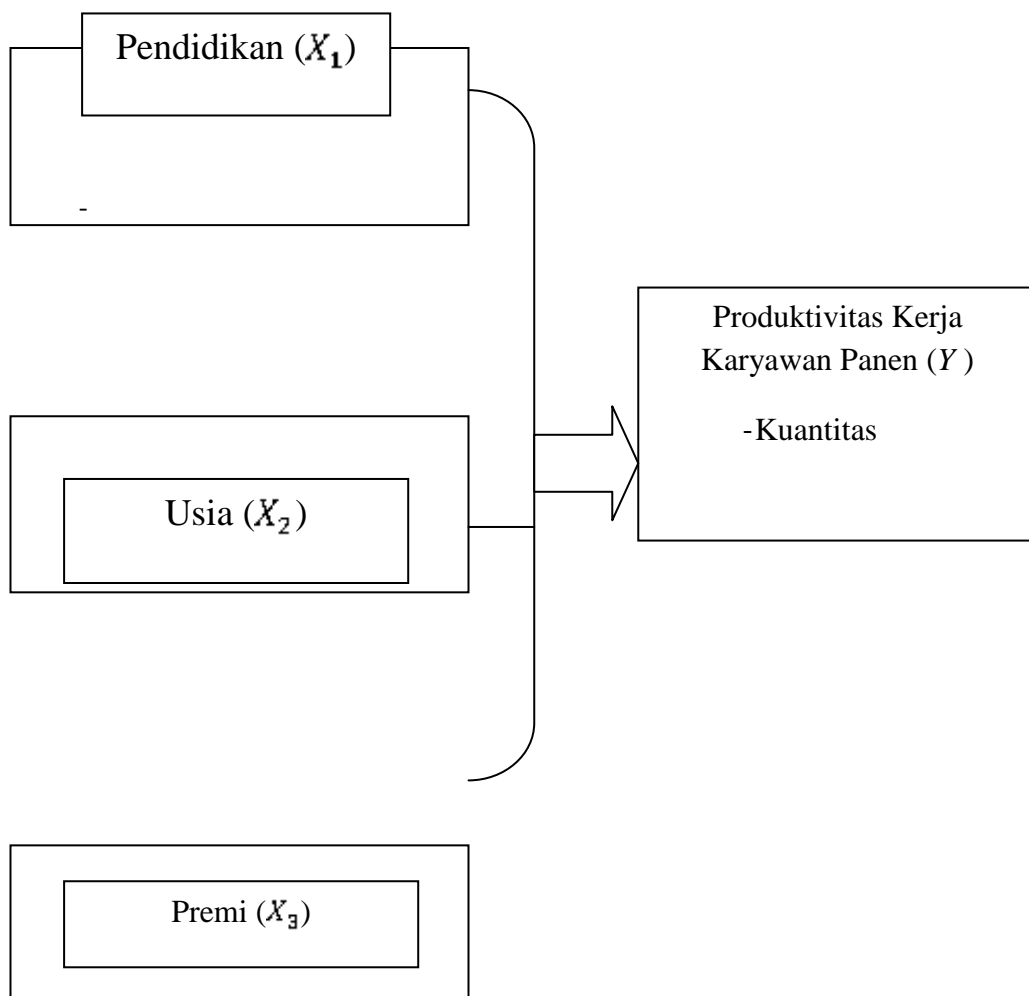
Kerangka Pemikiran

Tinggi rendahnya kualitas dari seorang tenaga kerja akan mempengaruhi kinerja perusahaan untuk meningkatkan hasil outputnya. Produktivitas suatu perusahaan secara teoretis dipengaruhi oleh produktivitas kerja para karyawannya, banyak faktor. Sejalan dengan teori yang ada dan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya.

Sebagai produsen kelapa sawit yang besar, beberapa tahun terakhir PT. Surya Mata Ei Kebun Upah produksi TBSnya menurun, penurunan produksi ini dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor baik faktor internal maupun eksternal. Produktivitas kerja karyawan adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas suatu perusahaan, dalam penelitian ini produktivitas kerja karyawan panen yang akan diteliti. Produktivitas karyawan diantaranya dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti pendidikan, usia dan sistem pemberian premi terhadap karyawan.

Maka faktor-faktor pendidikan, usia dan premi adalah faktor yang di teliti dalam penelitian ini, untuk melihat bagaimana proses penelitian faktor tersebut mempengaruhi produktivitas kerja, variabel-variabel pendidikan, usia dan premi memiliki hubungan dalam kinerja karyawan, di dalam penelitian ini variabel-variabel pendidikan, usia dan premi yang di maksudkan adalah pada karyawan panen buah yang hendak di teliti produktifitasnya. Maka dalam skema kerangka penelitian di lihat bagaimana pendidikan, usia dan premi yang di analisis dengan analisis regresi linie\|r berganda mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Untuk memperjelas faktor-faktor yang dimaksud dapat dilihat pada kerangka berfikir berikut:

Skema Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Skema Kerangka Pemikiran

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dalam skema kerangka penelitian diatas, maka hipotesis yang dikemukakan oleh penulis adalah sebagai berikut :

1. Ada pengaruh pendidikan, usia dan premi terhadap produktivitas kerja pada karyawan Panen di PT. Surya Mata Ei Kebun Upah.

METODE PENELITIAN

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah metode *study case*. studi kasus yaitu merupakan penelitian terhadap sampel yang di teliti dengan cara survey langsung ke tempat penelitian.

Penentuan Daerah Penelitian

Penentuan daerah penelitian dilakukan secara *purposive* (sengaja) yaitu penentuan berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tertentu, adapun pertimbangan dalam penentuan daerah/Lokasi penelitian. maka lokasi penelitian terpilih di PT. Surya Mata Ei Kebun Upah, Kabupaten Aceh Tamiang, Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam. Dengan pertimbangan-pertimbangan karena didaerah penelitian ini memiliki sistem pengupahan terdiri dari upah pokok dan premi.

Metode Penentuan Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang mempunyai ciri-ciri atau keadaan tertentu yang akan diteliti. Karena tidak semua data dan informasi akan

diproses, dan tidak semua orag atau benda akan diteliti melainkan cukup dengan menggunakan sampel yang akan mewakilinya. Dalam hal ini sampel harus representative. (wisnu, 2016)

Menurut Arikunto (1993) apabila subjeknya lebih kecil dari 100 orang lebih baik diambil semua. Selanjutnya, jika subjeknya lebih besar dari 100 orang dapat diambil 10% - 15% atau 20% - 25%. Berdasarkan pendapat diatas, maka penulis mengambil sebanyak 30 sampel (Novidayanti, 2016)

Jumlah populasi karyawan panen di PT. SURYA MATA EI Kebun Upah adalah sebagai berikut :

Tabel 2. Jumlah Karyawan Panen PT. Surya Mata Ei Kebun Upah

No	Divisi	Jumlah Pekerja	Proportionate Stratified Random Sampling	Pembulatan
		Karyawan Tetap	$\frac{N}{total\ karyawan} \times 30$	
1.	Afdeiling I	75	16,6	17
2.	Afdeiling II	60	13,3	13
	Jumlah	135		30

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Dari semua populasi karyawan yang ada berdasarkan table diatas diambil 30 pekerja yaitu karyawan panen dengan status karyawan tetap sebagai sampel, metode ini adalah metode *proportionate stratified random sampling* yaitu metode pengambilan sampel berstrata proporsional yang digunakan apabila kondisi populasi heterogen dan berstrata. Dalam metode sampling ini, sebelum peneliti melakukan penelitian sampel, maka populasi digolongkan terlebih dahulu ke

dalam golongan-golongan atau strata-strata menurut suatu criteria tertentu. Kriteria tersebut misalnya umur, pendapatan, luas lahan, pendidikan dan yang lain-lain (Supriana, 2016)

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, ataupun bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya. Jika populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari seluruh yang ada di populasi, hal seperti ini dikarenakan adanya keterbatasan dana atau biaya, tenaga dan waktu, maka oleh sebab itu peneliti dapat memakai sampel yang diambil dari populasi. Sampel yang akan diambil dari populasi tersebut harus betul-betul representatif atau dapat mewakili (Sora, 2015)

Metode Pengumpulan Data

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari wawancara langsung kepada karyawan dengan bantuan kuisisioner yang telah disiapkan sebelumnya, sedangkan data sekunder diperoleh dari data-data di Kantor PT. Surya Mata Ei, buku serta literatur yang mendukung penelitian ini.

Metode Analisis Data

Berdasarkan permasalahan produktivitas tenaga kerja yang dikemukakan sebelumnya, maka penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda menjadi metode yang digunakan untuk mengkaji pengaruh variabel bebas (X) dengan Variabel terikat (Y) dengan rumus persamaan sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Dimana :

Y = Produktifitas Kerja

X₁ = Pendidikan

X₂ = Usia

X₃ = Premi

β₀ = Konstanta

β₁ = Koefisien X₁

β₂ = Koefisien X₂

β₃ = Koefisien X₃

ε = Nilai residu

1. Uji Statistik

a. Uji F

Untuk menguji secara bersama-sama koefisien regresi variabel tingkat pendidikan, usia dan premi mempunyai pengaruh signifikan atau tidak terhadap produktivitas kerja karyawan. Menurut Gujarati (1997: 120) formula uji F sebagai berikut :

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

Keterangan :

R^2 = Koefisien determinasi

k = Banyaknya variabel bebas

n = Banyaknya sampel

Perumusan hipotesis

1. H_0 : $b_1 = b_2 = b_3 = 0$, secara bersama-sama variabel bebas yaitu pendidikan, usia dan premi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu produktivitas kerja.
2. H_1 : $b_1 = b_2 = b_3 \neq 0$, secara bersama-sama variabel bebas yaitu pendidikan, usia dan premi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu produktivitas kerja.

Kriteria Pengujian :

1. Jika probabilitas $F_{hitung} \leq$ level signifikan ($\alpha = 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya ada pengaruh yang signifikan antara tingkat pendidikan, usia dan premi terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Jika probabilitas $F_{hitung} \geq$ level signifikan ($\alpha = 0,05$) maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara tingkat pendidikan, usia dan premi terhadap produktivitas kerja karyawan.

b. Uji t

Untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas dengan variabel terikat secara parsial digunakan uji (t – test) sebagai berikut: (Gujarati, 1997:114)

$$t_{hitung} = \frac{bi}{Sbi}$$

Dimana :

bi = Koefisien regresi

Sbi = Standart error deviasi

Perumusan hipotesis :

1. H_0 : $b_1 = 0$, secara bersama-sama variabel bebas yaitu tingkat pendidikan, usia dan premi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu produktivitas kerja.
 2. H_1 : $b_1 \neq 0$, secara bersama-sama variabel bebas yaitu pendidikan, usia dan premi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu produktivitas kerja.
1. Jika probabilitas $t_{hitung} \leq$ level signifikan ($\alpha = 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya ada pengaruh yang signifikan antara pendidikan, usia dan premi terhadap produktivitas kerja karyawan.
 2. Jika probabilitas $t_{hitung} \geq$ level signifikan ($\alpha = 0,05$) maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara pendidikan, usia dan premi terhadap produktivitas kerja karyawan.

Definisi dan Batasan Operasional

1. Pendidikan formal adalah pendidikan yang mempunyai bentuk atau organisasi tertentu, seperti terdapat di sekolah atau universitas.
2. Pendidikan informal adalah pendidikan yang diperoleh seseorang di rumah dalam lingkungan keluarga

3. Usia adalah lamanya hidup seseorang dalam tahun yang dihitung sejak dilahirkan.
4. Premi adalah bayaran lebih yang diterima karyawan panen apabila basis borong melebihi basis borong yang ditetapkan perusahaan.
5. Produktivitas kerja pada penelitian ini di hitung berdasarkan jumlah basis (anjang) yang didapatkan para karyawan selama satu bulan.
6. Karyawan merupakan setiap penduduk yang masuk ke dalam usia kerja (berusia di rentang 15 hingga 64 tahun), yang bekerja memproduksi barang dan jasa
7. Karyawan Sampel adalah Karyawan Panen yang ada di PT. Surya Mata Ei Kebun Upah
8. Lokasi penelitian adalah di PT. Surya Mata Ei Kebun Upah, Aceh Tamiang
9. Waktu Penelitian pada tahun 2016
10. Populasi adalah karyawan yang bekerja di PT. Surya Mata Ei Kebun Upah

DESKRIPSI UMUM DAERAH PENELITIAN

PT.SURYA MATA EI merupakan perusahaan swasta yang bergerak dalam perkebunan kelapa sawit dengan produksi berupa tandan buah segar. Perusahaan berdiri sejak tahun 1980 berdasarkan akte nomor 292 tanggal 17 desember 1980 atas usaha dari 3 pendiri yaitu

1.H.A Basyah Ibrahim (Alm)

2.H.M Sati(Alm)

3.H.Mustafa Sulaiman (Alm)

Anggaran dasar perseroan ini telah mengalami beberapa kali perubahan, dan yang terakhir dengan akte pernyataan keputusan rapat umum pemegang saham dan keputusan pemegang saham PT.SURYA MATA EI no 03 yang dibuat dihadapan eka ermansya priza handayani firdaus, notaris dan telah

diberitahukan kepada kementerian hukum dan hak asasi manusia nomor AHU-18221,40,22,2014 tanggal 7 juli 2014

Perihal: penerimaan pemberitahuan perubahan data perseroan PT.SURYA MATA EI. Nama **Mapoli** berasal dari suatu daerah dataran di desa suka makmur kecamatan kejuruan muda,kabupaten aceh tamiangyang terletak pada 198,020 bujur timur dan 9,200 lintang utara dengan luas area tanaman \pm 200 Ha yang selanjutnya beerkembang sehingga berada di 2(dua)propinsi pada 6 (enam) kabupaten, yaitu di propinsi Sumatera Utara-kabupaten langkat-dan di propinsi aceh-kabupaten aceh tamiang-kabupaten aceh timur-kabupaten aceh barat-kabupaten nagan raya dan kabupaten aceh barat daya(abdya).

PT.SURYA MATA EI di Wilayah Timur Terdiri Dari Salah Satunya:

1. PT.Surya Mata Ie di Kabupaten Aceh Tamiang

Pada saat ini luas lahan HGU untuk jenis komoditas tanaman kelapa sawit yang di kelolah **PT SURYA MATA IE** wilayah timur sejumlah 814.25Ha yang terdiri dari : 788.28 ha areal tanaman, 6.65 Ha areal emplasmen, 7.27 Ha Areal cadangan (belum ditanamin),dan 12.05Ha areal tidak dapat ditanami.

Dari 788.28 Ha Areal tanaman kelapa sawit tersebut 774.24 tanaman menghasilkan, 0.0 Ha tanaman baru dan 14,04 Ha tanaman belum menghasilkan.

Dimana PT Surya Mata Ie sendiri memiliki proses produksi yang dimulai dengan perawatan yang tepat seperti pemeliharaan tanaman dan pemupukannya, ini dilakukan secara berkala setiap tahun untuk mencapai produksi yang maksimal.

Tujuan proses produksi ini sendiri adalah suatu sarana untuk kelangsungan suatu perusahaan dan meningkatkan kemakmuran karyawannya.

Keadaan Penduduk

Jumlah Pekerja

Pekerja di PT. SURYA MATA IE adalah pekerja yang tinggal di kompleks perumahan pekerja PT. SURYA MATA IE. Para pekerja ini terbagi-bagi yaitu berdasarkan divisi atau afdeling, juga terbagi atas pria dan wanita, akan tetapi pada posisi karyawan panen semuanya adalah laki-laki. Jumlah karyawan panen seluruhnya adalah 135 orang yang terbagi atas dua divisi seperti yang tertera pada tabel 2. PT. SURYA MATA IE Kebun Upah memiliki jumlah pekerja 384 orang seperti pada Tabel jumlah pekerja dibawah ini :

Tabel 3. Jumlah Pekerja PT. SURYA MATA IE Kebun Upah

NO	Jumlah Pekerja						
	Pegawai Tetap		Mandor		Pegawai Lain-Lain		
	Pria	Wanita	Pria	Wanita	Pria	Wanita	
1.	KANTOR	12	1	0	0	13	3
2.	PABRIK	92	5	3	0	46	1
3.	DIVISI I	75	3	15	1	3	1
4.	DIVISI II	60	35	9	0	4	0
Jumlah		239	44	27	1	66	7

Sumber : Data Sekunder di Olah, 2016

Prasarana Umum

Prasarana juga banyak ada di Kebun sebagai upaya pelayanan sosial dari perusahaan kepada lingkungan pekerjanya. Adapun beberapa sarana dan prasarana

yang tersedia di PT. Surya Mata Ei Kebun Upah yaitu sarana pendidikan, olahraga pelayanan desa dan sarana ibadah seperti pada tabel dibawah:

Tabel 4. Prasarana Umum PT. SURYA MATA EI Kebun Upah

No.	Prasarana	Jumlah
1.	Masjid	1
2.	Klinik	1
3.	Pos Siskamling	1
4.	Lapangan Volli	1
5.	Lapangan Badminton	1
6.	Lapangan Sepak Bola	1
7.	Kantor Datuk Penghulu	1
8.	Kantor Balai Desa	1
Total		10

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Karakteristik Sampel

Karakteristik sampel pada lokasi penelitian merupakan karyawan panen dengan status karyawan tetap, sampel di ambil dari setiap divisi, yaitu divisi 1 dan divisi 2.

Tabel 5. Karakteristik Karyawan Panen PT. SURYA MATA EI Kebun Upah

No	Keterangan	Rataan
1.	Pendidikan (Tahun)	10,8
2.	Usia (Tahun)	35,4
3.	Gaji Tetap (Rp)	2.500.000
4.	Jumlah Tanggungan (Orang)	1,33

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Dari Tabel 5. diatas bahwa rata-rata pendidikan formal yang pernah diikuti oleh petani adalah 10,8 tahun, atau dapat dikatakan hanya tamatan Sekolah Menengah Pertama (SMP). Pendidikan yang diperoleh para karyawan sampel mempengaruhi tingkat wawasan dan berpengaruh terhadap kegiatan atau tindakan yang akan diambil oleh karyawan untuk bekerja sehari-hari.

Rata-rata usia para karyawan sampel yaitu 35,13 tahun, Usia yang terbilang masih kuat dan produktif. Usia juga mempengaruhi bagaimana kekuatan dalam bekerja memanen kelapa sawit.

PT. Surya Mata Ei Kebun Upah menetapkan gaji tetap para karyawan panen yaitu sebesar Rp.2.500.000,- gaji ini pula yang kemudian ditambahkan oleh premi.

Jumlah tanggungan para karyawan sampel rata-rata yaitu 1,33 orang, sedangkan perusahaan sendiri menetapkan 4 orang yang dapat berada dibawah tanggungan perusahaan dari segi pangan pokok (beras) dan jaminan kesehatannya. Jadi tanggungan para karyawan sampel masih didalam tanggungan perusahaan jaminan sosialnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Produktivitas karyawan panen

produktivitas kerja karyawan panen bisa bervariasi pada setiap karyawan karna berbagai faktor. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dibuat selama 25 hari kerja dari 30 sampel karyawan yang diteliti rata-rata produktivitas karyawan panen di PT.Surya Mata Ei dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 6. Data Tingkat Produktivitas Karyawan Panen PT.Surya Mata

NO	KETERANGAN	TOTAL	TOTAL RATA – RATA
1	Produktivitas (Jg/bln)	37.227 Jg	1.240,9 Jg
2	Premi (Rp/bln)	Rp 8.457.000	Rp 281.900
Total Sampel		30 Karyawan Panen	

Sumber : *Data Primer Diolah, 2018*

Dari tabel diatas maka dapat dilihat tingkat produktivitas kerja karyawan panen di PT.Surya Mata Ei yaitu 37.227 janjang dari total 30 sampel karyawan panen, dengan nilai rata-rata tingkat produktivitas karyawan yaitu 1.240,9 janjang, yang berarti tiap seorang karyawan panen dapat memproduksi/memanen 1240,9 janjang kelapa sawit perbulannya.

Demikian pula dengan upah premi yang di peroleh yaitu total Rp. 8.457.000,- dari total 30 sampel karyawan panen yang diteliti dan jika di rata-ratakan didapat Rp. 281.900,- yang berarti seorang karyawan panen dapat memperoleh premi sebesar Rp. 281.900,- per bulanny. Maka dapat dikatakan semakin besar produksi panen janjang kelapa sawit yang dapat diperoleh seorang karyawan panen, maka semakin besar pula upah premi yang diperoleh.

Analisis Regresi Linier Berganda

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan panen di PT. SURYA MATA EI dilakukan dengan analisis regresi linier berganda. Untuk melihat pengaruh antara variabel pendidikan, usia dan premi terhadap produktivitas kerja karyawan panen.

Analisis pengaruh variabel ini juga menggunakan uji F (parsial) dan uji t (simultan). Untuk lebih memperjelas pembahasan analisis pengaruh variabel pendidikan, usia dan premi terhadap produktivitas karyawan panen, dapat dilihat pada Tabel 7 dibawah ini :

Tabel 7. Hasil olah data Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	Standart Error	t – hitung	Sig
Pendidikan (X1)	13,916	18,814	0,740	0,466

Usia (X ₂)	-1,389	8,249	-0,168	0,868
Premi (X ₃)	0,003	0,000	18,953	0,000
Konstanta	354,807			
Multiple – R	0,968			
R – Square	0,937			
F – hitung	128,250			
t – Tabel	2,045			
F – Tabel	2,975			

Sumber : Data Primer Diolah, 2018

Dari Tabel 8. di atas dapat diketahui bahwa analisis regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 354,807 + 13,916 X_1 - 1,389 X_2 + 0,003 X_3 + e$$

1. Uji F (Uji Simultan)

Dari model regresi di atas dapat dilihat bahwa terdapat satu variabel mempunyai hubungan yang negatif terhadap pendapatan usahatani produktivitas kerja karyawan, yaitu variabel usia. Persamaan regresi dengan memasukkan ketiga variabel tersebut menghasilkan R – Square yang tinggi yaitu 0,937 atau 93,7%.

Sehingga dapat diartikan bahwa sebesar 93,7% keragaman dari nilai produktivitas dapat dijelaskan oleh masuknya ketiga variabel dalam model regresi linear berganda tersebut, dimana nilai ini mengidentifikasi bahwa secara serempak produktivitas kerja karyawan panen dipengaruhi oleh variabel pendidikan, usia dan premi, sedangkan sebesar 6,3% dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel yang diteliti. Dari hasil pengujian statistik diperoleh nilai multiple-R sebesar 0,968 mengartikan bahwa secara menyeluruh ada hubungan yang

sangat erat antara pendidikan, usia, premi terhadap produktivitas kerja karyawan panen yaitu 96,8%.

Hal ini didukung oleh nilai $F - \text{hitung} > F - \text{tabel}$ yaitu $128,250 > 2,045$ pada taraf kepercayaan 95% ($\alpha 0,05\%$), dengan demikian H_1 diterima dan H_0 ditolak, berarti menunjukkan variabel bebas secara serempak memiliki pengaruh secara nyata terhadap produktivitas karyawan panen.

2. Uji t (Parsial)

Pengaruh Pendidikan terhadap Produktivitas Karyawan Panen

Para karyawan sampel yang diteliti pendidikan yang dijalani rata-rata yaitu 10,8 tahun yang berarti pendidikan yang dijalani hanya sampai tingkat SMP. Pada PT. SURYA MATA EI pendidikan tidak menjadi tolak ukur untuk menjadi karyawan panen sehingga baik tamatan SD, SMP dan SMA dapat bekerja sebagai karyawan panen.

Pada uji t variabel dikatakan berpengaruh jika nilai $t - \text{hitung} < t - \text{tabel}$. Berdasarkan nilai pada olah data variabel pendidikan diperoleh nilai $t - \text{hitung}$ $0,740 < t - \text{tabel}$ $2,045$ atau nilai sig $0,466 > 0,05$ pada tingkat kepercayaan 95%. Dengan demikian H_1 ditolak dan H_0 diterima, berarti tingkat pendidikan tidak berpengaruh nyata terhadap produktivitas karyawan panen.

Pada kenyataan dilapangan tingkat pendidikan karyawan panen tidak mengutamakan pendidikan sebagai tolak ukur produktivitas kerja, pada tingkatan pendidikan yang rendah maupun tinggi tidak menentukan seorang karyawan lebih produktif atau tidak. Karna karyawan panen sudah di berikan teknologi dengan lebih mudah untuk di mengerti. Karyawan panen juga bisa dilihat dari pengalaman lama nya bekerja yang berpengaruh nyata dengan durasi 10 tahun lama nya bekerja sebagai karyawan panen maka mereka sudah mengerti dalam

melakukan pekerjaan panen dengan baik tidak berpengaruh dengan tingkatan pendidikan seseorang yang lebih produktif atau tidak menjadi seorang pemanen.

Pengaruh Usia terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Panen

Penelitian yang dilakukan di PT. SURYA MATA EI ini, usia karyawan panen memiliki rata-rata usia yaitu 35,4 tahun, dan dapat dikatakan bahwa para karyawan sudah tidak muda lagi, tetapi masih produktif dalam bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa usia tidak menjadi tolak ukur terhadap produktivitas kerja karyawan panen.

Berdasarkan uji t analisis regresi pada variabel usia diperoleh nilai t-hitung $-0,168 < t\text{-tabel } 2,045$ atau nilai sig $0,868 > 0,05$ pada tingkat kepercayaan 95%. Dengan demikian dapat dinyatakan H_1 ditolak dan H_0 diterima dan berarti Usia tidak berpengaruh nyata terhadap produktivitas kerja karyawan panen.

Usia karyawan tidak memiliki pengaruh yang signifikan, jika dikaitkan pada kenyataan dilapangan memang tidak memiliki pengaruh terhadap produktivitas seorang karyawan panen, dikarenakan karyawan pada usia produktif lebih mampu bekerja secara optimal dan memiliki pengalaman bekerja sehingga kemampuan bekerja dengan teknik yang lebih baik, sehingga tidak lagi terlalu bertumpu pada tenaga saat bekerja dan pola pikirnya berbeda dan pada kenyataannya beberapa faktor tertentu juga dapat dikaitkan seperti tradisi bekerja keras, jumlah tanggungan, minat bekerja dan lain-lain.

Pengaruh Premi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Panen

Premi merupakan bayaran lebih terhadap karyawan panen jika borong basis janjangnya melebihi target yang ditetapkan perusahaan, premi merupakan suatu hal yang sangat penting dan menjadi tolak ukur terhadap produktivitas

karyawan, bahwa jika semakin besarnya premi yang di berikan 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 tidak bermalas-malasan dan terus termotivasi untuk bekerja.

Pada PT. SURYA MATA EI analisis regresi terhadap variabel premi memiliki pengaruh yang nyata, hal ini dapat dilihat berdasarkan uji t untuk variabel premi diperoleh nilai $t - \text{hitung } 18,953 > t - \text{tabel } 2,045$ atau dapat dilihat nilai $\text{sig } 0,000 < 0,05$ pada tingkat kepercayaan 95%. Dengan demikian dinyatakan H_1 diterima dan H_0 ditolak yang berarti premi memiliki pengaruh nyata terhadap produktivitas kerja karyawan panen.

Pada kenyataan dilapangan premi merupakan hal yang sangat berpengaruh nyata yang juga terbukti dengan analisis regresi diatas. Para karyawan bekerja berusaha mencari borongan lebih janjang agar upah premi yang didapat lebih besar, karena premi merupakan harapan besar sebagai tambahan gaji pokok mereka, maka ketika upah premi di suatu perusahaan rendah tidak dapat dihindari para karyawan akan bermalas-malasan dalam bekerja dan yang lebih parah bisa mengakibatkan mogok kerja dikarenakan kurangnya kesejahteraan karyawan, sehingga hal tersebut harus benar-benar diperhatikan tiap-tiap menejemen perusahaan khususnya pada kasus ini yaitu PT. SURYA MATA EI. Sistem premi yg diterapkan perusahaan yaitu target 40 borong, apabila lebih dari 40 borong yang didapatkan maka akan menghasilkan bonus lebih dari yang sudah di terapkan oleh perusahaan dengan baik , dan membuat kesejahteraan karyawan panen akan membaik, supaya para karyawan panen akan bersemangat bekerja

keras dalam meningkatkan produktivitas yang baik, sistem pemberian premi karyawan panen PT.SURYA MATA EI Kebun Upah bisa dapat dilihat pada halaman lampiran 3.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Tingkat produktivitas karyawan panen PT. SURYA MATA IE yang telah diteliti yaitu seorang karyawan panen dapat memproduksi/memanen 1240,9 janjang kelapa sawit dalam sebulan dan memperoleh premi sebesar Rp. 281.900,-/bln. Maka dapat dikatakan semakin besar produksi panen janjang kelapa sawit yang dapat diperoleh seorang karyawan panen, maka semakin besar pula upah premi yang diperoleh.
2. Analisis regresi linier berganda terhadap variabel pendidikan, usia dan premi, yang berpengaruh nyata terhadap produktivitas adalah premi sedangkan pendidikan dan usia tidak berpengaruh nyata terhadap produktivitas.

Saran

1. Sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan pemberian premi kepada karyawan panen agar dapat memotivasi para karyawan terhadap produktivitas

kerjanya, sehingga tidak didapati lagi pekerja yang bermasalahan untuk kerja dikarenakan nilai premi dan para karyawan lebih memaksimalkan dan mengoptimalkan kemampuan dan keahlian kerjanya agar mendapatkan produktivitas kerja yg maksimal

2. Disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai variabel lain yang berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan panen dan memberikan informasi yang bermanfaat kepada karyawan panen mengenai cara yang dapat meningkatkan produktivitas kerja sehingga para karyawan dapat terbantu.

DAFTAR PUSTAKA

Anwar, Hidayat. 2013 <http://www.google.co.id/amp/s/www.statistika..com/2013/01/uji-normalitas.html/amp>. Diakses pada 15 April 2016

<https://www.statistikian.com/2016/11/uji-multikolinearitas.html>. Diakses pada 15 April 2016

Ary, Dwi, 2015, Jurnal Skripsi, " Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Pemetik Teh di PTPN XII (PERSERO) Kebun Wonosari. Diakses pada 13 Mei 2016

Gujarati, D. 1997. *Ekonometrika Dasar 1*. Eirlangga. Jakarta. Diakses pada 10 Agustus 2016

Kantor PT. Surya Mata Ei Kebun Upah kecamatan Bendahara Aceh Tamiang. Diakses pada 13 Mei 2016

Konsultan, 2009. www.konsultanstatistik.com/2009/03/uji-normalitas-dengan-kolmogorov.html?m=1. Diakses pada 15 April 2016

Lestari, Ratih Widi, 2011, Skripsi, "Pengaruh upah, tingkat pendidikan dan teknologi terhadap produktivitas tenaga kerja pada industri kecap di kecamatan pati kabupaten pati".pdf. Diakses pada 13 Mei 2016

Mahendra, Adya Dwi 2014, Skripsi, " Analisis Pengaruh Pendidikan, Upah, Jenis kelamin, Usia dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja".pdf. Diakses pada 13 Mei 2016

Mangkei, 2014 <http://www.seimangkei.com/2014/12/sumut-perkebunan-kelapa-sawit-terluas-kedua-di-Indonesia.html>. Diakses pada 15 April 2016

Novidayanti, 2016. "Pengaruh Beberapa Faktor Sosial Ekonomi Terhadap Pendapatan Petani Kacang Kedelai" (Studi Kasus: Desa Melati II, Kecamatan Perbaungan, Kabupaten Serdang Bedagai)". Diakses pada 15 April 2016

PT. Mapoli raya, 2015. <http://www.MapoliRaya.co.id/?MapoliRaya=faq>. Diakses pada 13 Mei 2016

Robinson Tarigan, 2009 [http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/16004/1/was-feb2006-%20\(3\).pdf](http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/16004/1/was-feb2006-%20(3).pdf). Diakses pada 13 Mei 2016

Sora, 2015, <http://www.pengertianku.net/2015/03/pengertian-populasi-dan-serta-teknik-sampling.html>. Diakses pada 13 Mei 2016

Subri, 2002, "http://pengertiandefinisi.com/pengertian-karyawan-dan-jenis-jenis-karyawan-di-perusahaan/". Diakses pada 1 Mei 2016

Supriana, 2016, "Metode Penelitian Sosial Ekonomi". USU Press 2016. Diakses pada 13 Mei 2016

Wibawanti, Vina Rani. 2009. "Pengaruh Gaji Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Home Industri Kripik Buah "Aisyah" Batu) (<http://lib.uin-malang.ac.id/files/thesis/fullchapter/05130023.pdf>). Diakses pada 13 Mei 2016

Wisnu, Nugraha 2016. http://repository.unisba.ac.id/bitstream/handle/123456789/4630/04bab1_Wisnu%20Nugraha_10080008264_skr_2016.pdf?sequence=4&isAllowed=y. Diakses pada 15 April 2016

LAMPIRAN

Lampiran 1. Analisis Regresi Linier Berganda antara variabel X dan Y

No Sampel	Pendidikan (Tahun) (X_1)	Usia (Tahun) (X_2)	Premi (Rp) (X_3)	Produktivitas (Y)
1	9	45	928.000	3036
2	6	40	84.000	528
3	9	33	96.000	739
4	12	35	588.000	2494
5	9	37	428.000	1591
6	12	37	808.000	2499
7	12	35	89.000	533
8	12	25	208.000	1056
9	12	31	298.000	1337
10	12	40	39.000	891
11	9	37	83.000	476
12	12	40	188.000	946
13	12	38	288.000	1278

14	12	38	30.000	795
15	12	44	168.000	792
16	12	36	44.000	290
17	6	38	21.000	657
18	12	38	248.000	1260
19	9	33	178.000	920
20	12	28	328.000	1360
21	12	38	455.000	1901
22	12	40	908.000	2800
23	12	30	62.000	473
24	12	34	47.000	445
25	12	34	394.000	1373
26	12	30	508.000	2350
27	12	30	318.000	2351
28	6	36	183.000	928
29	12	33	22.000	682
30	9	29	418.000	1446
<hr/>				
Jumlah	324	1062	8.457.000	37337
Rataan	10,8	35,4	281.900	1240,9
<hr/>				

Sumber : Data Primer Diolah, 2018

Lampiran 2. Karakteristik Sampel

No Sampel	Nama Sampel	Jenis Kelamin	Pendidikan (Tahun)	Usia (Tahun)	Jumlah Tanggungan (Orang)	Alamat
1	Ngatiman	Laki-laki	9	45	3	Emplasmen PT. SURYA MATA EI
2	Sudarmayan	Laki-laki	6	40	2	Emplasmen PT. SURYA MATA EI
3	Ismail	Laki-laki	9	33	2	Emplasmen PT. SURYA MATA EI
4	Supianto	Laki-laki	12	35	1	Emplasmen PT. SURYA MATA EI
5	Ucil	Laki-laki	9	37	1	Emplasmen PT. SURYA MATA EI
6	M .Paisal	Laki-laki	12	37	1	Emplasmen PT. SURYA MATA EI
7	Bambang Irawan	Laki-laki	12	35	2	Emplasmen PT. SURYA MATA EI
8	M.Rafli	Laki-laki	12	25	0	Emplasmen PT. SURYA MATA EI
9	Bustamam	Laki-laki	12	31	1	Emplasmen PT. SURYA MATA EI
10	Yusri	Laki-laki	12	40	1	Emplasmen PT. SURYA MATA EI
11	Sigit Arianto	Laki-laki	9	37	1	Emplasmen PT. SURYA MATA EI
12	Erivis	Laki-laki	12	40	2	Emplasmen PT. SURYA MATA EI
13	Nuransyah	Laki-laki	12	37	1	Emplasmen PT. SURYA MATA EI
14	Juliandi	Laki-laki	12	38	3	Emplasmen PT. SURYA MATA EI
15	Sutiono	Laki-laki	12	44	2	Emplasmen PT. SURYA MATA EI
16	Legimin	Laki-laki	12	36	1	Emplasmen PT. SURYA MATA EI
17	Irwansyah	Laki-laki	6	38	1	Emplasmen PT. SURYA MATA EI

18	Subasri	Laki-laki	12	38	1	Emplasmen PT. SURYA MATA EI
19	Edi sutoto	Laki-laki	9	33	2	Emplasmen PT. SURYA MATA EI
20	Heri Dermawan	Laki-laki	12	28	1	Emplasmen PT. SURYA MATA EI
21	Jurik	Laki-laki	12	38	0	Emplasmen PT. SURYA MATA EI
22	Sopan Sopian	Laki-laki	12	33	0	Emplasmen PT. SURYA MATA EI
23	Yudi	Laki-laki	12	30	1	Emplasmen PT. SURYA MATA EI
24	Suhermanto	Laki-laki	12	34	1	Emplasmen PT. SURYA MATA EI
25	Irwan Saputra	Laki-laki	12	34	2	Emplasmen PT. SURYA MATA EI
26	Ermanto	Laki-laki	12	30	1	Emplasmen PT. SURYA MATA EI
27	Suparno	Laki-laki	12	30	2	Emplasmen PT. SURYA MATA EI
28	Muklis Ardafit	Laki-laki	6	36	2	Emplasmen PT. SURYA MATA EI
29	Edi	Laki-laki	12	33	2	Emplasmen PT. SURYA MATA EI
30	Rahman	Laki-laki	9	29	0	Emplasmen PT. SURYA MATA EI
Jumlah			324	1054	40	
Rataan			10.8	35.13333333	1.33333333	

Sumber : Data Primer Diolah, 2018

Keterangan :

Pendidikan : SD = 6

SMP = 9

SMA = 12

Lampiran 3. Sistem Pemberian Premi Karyawan Panen PT. SURYA MATA EI
Kebun upah

Tahun tanam	Umur tanam (Tahun)	Basis (Janjang)	Over Basis (Rp)	Over 2 Basis (Rp)
1990	26	40	590	910
1991	25	40	580	900
1992	24	40	570	890
1993	23	40	560	870
1994	22	40	550	850
1995	21	40	540	820
1996	20	45	520	800
1997	19	45	510	720
1998	18	45	500	770
1999	17	50	490	760
2000	16	55	485	750
2001	15	60	475	740
2002	14	65	455	710

2003	13	75	380	590
2004	12	90	385	435
2005	11	90	270	410
2006	10	90	330	510
2007	9	95	300	465
2008	8	100	255	395
2009	7	140	255	350
2010	6	160	205	320
2011	5	170	175	270
2012	4	170	165	255
2013	3	200	170	300

Sumber : Data Primer Diolah,2016

Lampiran 4. Ouput Olahan Data

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.289 ^a	.084	-.022	2.046	1.895

a. Predictors: (Constant), produktivitas, usia, premi

b. Dependent Variable: pendidikan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9.926	3	3.309	.790	.510 ^a

Residual	108.874	26	4.187		
Total	118.800	29			

a. Predictors: (Constant), produktivitas, usia, premi

b. Dependent Variable: pendidikan

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	12.985	3.121		4.161	.000		
Usia	-.091	.083	-.209	-1.096	.283	.967	1.035
Premi	-2.811E-6	.000	-.359	-.484	.632	.064	15.585
produktivitas	.001	.002	.546	.740	.466	.065	15.472

a. Dependent Variable: pendidikan

