



**PENGARUH UPAH DAN TENAGA KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PADA PABRIK KELAPA SAWIT
PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV SOSA**

SKRIPSI

*Diajukan untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-Syarat
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Dalam Bidang Ekonomi Syariah*

OLEH:

**SOFIAH HAFNI MARJA NASUTION
NIM. 14 402 00174**

JURUSAN EKONOMI SYARIAH

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
PADANGSIDIMPUAN**

2018



**PENGARUH UPAH DAN TENAGA KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PADA PABRIK KELAPA SAWIT
PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV SOSA**

SKRIPSI

*Diajukan untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-Syarat
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Dalam Bidang Ekonomi Syariah*

OLEH:

**SOFIAH HAFNI MARIJA NASUTION
NIM. 14 402 00174**

JURUSAN EKONOMI SYARIAH

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)**

PADANGSIDIMPUAN

2018



**PENGARUH UPAH DAN TENAGA KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PADA PABRIK KELAPA SAWIT
PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV SOSA**

SKRIPSI

*Diajukan untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-Syarat
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (SE) Dalam
Bidang Ekonomi Syariah*

OLEH:

**SOFIAH HAFNI MARIJA NASUTION
NIM. 14 402 00174**

JURUSAN EKONOMI SYARIAH

PEMBIMBING I

**Nofinawati, M. A
NIP. 19821116 201101 2 003**

PEMBIMBING II

**Azwar Hamid, M. A
NIP. 19860311 201503 1 005**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
PADANGSIDIMPUAN**

2018



**KEMENTERIAN AGAMA RERUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang, Padangsidimpuan 22733
Telp.(0634) 22080 Fax.(0634) 24022

Hal : Skripsi
a.n **SOFIAH HAFNI MARIJA NASUTION**
Lampiran : 6 (Enam) Eksemplar

Padangsidimpuan, 20 September 2018

Kepada Yth:

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
IAIN Padangsidimpuan

Assalamualaikum Wr. Wb

Setelah membaca, meneliti dan memberikan saran-saran untuk perbaikan seperlunya terhadap skripsi a.n **SOFIAH HAFNI MARIJA NASUTION** yang berjudul: **"Pengaruh Upah Dan Tenaga Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pabrik Kelapa Sawit PT. Perkebunan Nusantara IV Sosa"**.

Maka kami berpendapat bahwa skripsi ini sudah dapat diterima untuk melengkapi tugas-tugas dan memenuhi syarat-syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam Ekonomi Syariah Konsentrasi Manajemen dan Bisnis Syariah pada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Padangsidimpuan

Seiring dengan hal di atas, maka saudari tersebut sudah dapat menjalani sidang munaqosyah untuk mempertanggungjawabkan skripsinya ini.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerja sama dari Bapak/Ibu, kami ucapkan terimakasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb

Pembimbing I

Nofinawati, M. A
NIP. 19821116 201101 2 003

Pembimbing II

Azwar Hamid, M. A
NIP. 19860311 201503 1 005

SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI

Dengan menyebut nama Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : **SOFIAH HAFNI MARIJA NASUTION**
NIM : 14 402 00174
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan : Ekonomi Syariah (Manajemen Bisnis-3)
Judul Skripsi : **"Pengaruh Upah Dan Tenaga Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pabrik Kelapa Sawit PT. Perkebunan Nusantara IV Sosa"**

Dengan ini menyatakan bahwa saya telah menyusun skripsi ini sendiri tanpa meminta bantuan yang tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing, dan tidak melakukan plagiasi sesuai dengan kode etik mahasiswa pasal 14 ayat 11 tahun 2014.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi sebagaimana tercantum dalam pasal 19 ayat 4 tahun 2014 tentang Kode Etik Mahasiswa yaitu pencabutan gelar akademik dengan tidak hormat dan sanksi sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padangsidempuan, 26 Oktober 2018
Saya yang Menyatakan,



SOFIAH HAFNI MARIJA NASUTION
NIM. 14 402 00174

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK**

Sebagai civitas akademik Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : SOFIAH HAFNI MARIJA NASUTION
NIM : 14 402 00174
Jurusan : Ekonomi Syariah (Manajemen Bisnis-3)
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan Hak Bebas Royalti Non eksklusif (*Non Exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul **"Pengaruh Upah Dan Tenaga Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pabrik Kelapa Sawit PT. Perkebunan Nusantara IV Sosa"**. Dengan Hak Bebas Royalti Non eksklusif ini Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan berhak menyimpan, mengalih media/memformatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis dan sebagai hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di Padangsidempuan
Pada tanggal, 26 Oktober 2018

Yang Menyatakan,



SOFIAH HAFNI MARIJA NASUTION
NIM. 14 402 00174



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA

**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. H. T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang Padangsidempuan 22733
Telp. (0634) 22080 Fax. (0634) 24022

**DEWAN PENGUJI
SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI**

Nama : SOFIAH HAFNI MARIJA NASUTION
NIM : 14 402 00174
Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/Ekonomi Syariah MB-3
Judul Skripsi : PENGARUH UPAH DAN TENAGA KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PABRIK
KELAPA SAWIT PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV
SOSA

Ketua

Dr. Darwis Harahap, M. Si
NIP. 197780818200901 1 015

Sekretaris

Nofinawati, MA
NIP.19821116 201101 2 003

Anggota

Dr. Darwis Harahap, M. Si
NIP. 197780818200901 1 015

Nofinawati, MA
NIP.19821116 201101 2 003

Dr. Budi Gautama Siregar, S. Pd., MM
NIP. 19790720 201101 1 005

H. Aswadi Lubis, S.E., M. Si
NIP.19630107 199903 1 002

Pelaksanaan Sidang Munaqasyah

Di : Padangsidempuan
Hari/Tanggal : Jum'at/09 November 2018
Pukul : 14.00 WIB s/d 16.00 WIB
Hasil/Nilai : LULUS/72 (B)
EPK : 3, 48
Predikat : Amat Baik



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. H. Tengku Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang, Padangsidempuan 22733
Telp. (0634) 22080 Fax. (0634) 24022

PENGESAHAN

**JUDUL SKRIPSI : PENGARUH UPAH DAN TENAGA KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PABRIK
KELAPA SAWIT PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV SOSA**

**NAMA : SOFIAH HAFNI MARIJA NASUTION
NIM : 14 402 00174**

Telah dapat diterima untuk memenuhi salah satu tugas
dan syarat-syarat dalam memperoleh gelar
Sarjana Ekonomi (S.E)
dalam Bidang Ekonomi Syariah

Padangsidempuan, 2 November 2018
Dekan,



**Dr. Darwis Harahap, S.HI., M.Si
NIP. 19780818 200901 1 015**

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah, segala puji syukur ke hadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat serta hidayah-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Untaian shalawat serta salam senantiasa tercurahkan kepada insan mulia Nabi Besar Muhammad SAW, sebagai *uswatun hasanah*, figur seorang pemimpin yang patut dicontoh dan diteladani, beserta keluarga dan para sahabatnya.

Skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Upah Dan Tenaga Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pabrik Kelapa Sawit PT. Perkebunan Nusantara IV Sosa”**. ditulis untuk melengkapi tugas dan memenuhi syarat-syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam Ilmu Ekonomi Syariah konsentrasi Manajemen Bisnis Syariah di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Padangsidimpuan.

Skripsi ini disusun dengan bekal ilmu pengetahuan yang sangat terbatas dan amat jauh dari kesempurnaan, sehingga tanpa bantuan, bimbingan dan petunjuk dari berbagai pihak, maka sulit bagi peneliti untuk menyelesaikannya. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati dan penuh rasa syukur, peneliti berterimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Ibrahim Siregar, MCL Rektor IAIN Padangsidimpuan, serta Bapak Dr. H. Muhammad Darwis Dasopang, M.Ag Wakil Rektor Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga, Bapak Dr. Anhar, M.A Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan dan Bapak Dr. H. Sumper Mulia Harahap, M.Ag selaku Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama IAIN Padangsidimpuan.
2. Bapak Dr. Darwis Harahap, S.HI, M.Si Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan, Bapak Dr. Abdul Nasser Hasibuan, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan

Bidang Akademik, Bapak Drs. Kamaluddin Siregar, M.Ag Wakil Dekan Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan, dan Bapak Dr. Ikhwanuddin Harahap, M.Ag Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan.

3. Ibu Delimasari Lubis, SE. I., M.A, sebagai Plt Ketua Jurusan Ekonomi Syariah dan seluruh civitas akademika IAIN Padangsidempuan.
4. Ibu Nofinawati, M.A selaku Pembimbing I dan Bapak Azwar Hamid, M.A selaku Pembimbing II yang telah menyediakan waktunya untuk memberikan arahan dan bimbingan kepada peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Serta seluruh Civitas Akademika IAIN Padangsidempuan yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan dan bimbingan dalam proses perkuliahan di IAIN Padangsidempuan. Khususnya kepada Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah membantu peneleti dalam menyelesaikan kelengkapan skripsi ini.
6. Bapak Yusri Fahmi, M.A Kepala perpustakaan serta pegawai perpustakaan yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas bagi peneliti untuk memperoleh buku-buku selama proses perkuliahan dan penyelesaian penulisan skripsi ini.
7. Teristimewa buat Ayahanda tercinta (Alm. Ilyasin Nasution) dan Ibunda tercinta (Derhani Hasibuan) yang telah banyak melimpahkan kasih sayang dan pengorbanan baik material maupun beribu do'a yang senantiasa mengiringi langkah peneleti. Terima kasih juga peneleti ucapkan kepada saudara-saudara peneliti, abanganda Aprahan Nasution yang paling berjasa dalam hidup peneliti setelah orang tua peneliti, kakanda Farihatun Nasution, Khodijah Nasution, S. Pd, Atikah Nasution, S. Pd, dan abanganda Abdul Aziz Nasution, S. Ud yang selalu membantu peneliti dengan kasih sayang, memberikan semangat, motivasi, do'a dan usaha selama proses perkuliahan dan penulisan skripsi ini. Semoga Allah SWT

senantiasa memberikan balasan pahala yang berlimpah atas segenap dukungan dan pengorbanan yang telah mereka curahkan.

8. Kepada Riski Masmurni, S. Pd dan Hoirul Bahri Siregar, S. Pd yang selalu siap membantu dan memberikan arahan sekaligus menjadi motivator peneliti dalam penyelesaian skripsi ini
9. Teman-teman Ekonomi Syariah 4 angkatan 2014 yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu yang selalu memberikan semangat dan motivasi kepada Peneliti selama proses perkuliahan dan penyusunan penulisan skripsi ini.
10. Sahabat-sahabat peneliti Siti Aisyah Hasibuan, Siti Aisyah Nasution, Alvionita, Rina Rizki, Ainun Fadilah, Nani Akhtarian dan Maulida Hafsah Nasution yang selalu memberikan bantuan, motivasi dan sebagai teman dalam diskusi di kampus IAIN Padangsidimpuan maupun luar kampus.
11. Ucapan terimakasih untuk teman-teman KKL (Siti Fatimah Lubis, Fitri Indahyani Siregar, Desi Ratna Sari, Nurul Sakinah, Devi Anggraini, Siska, Ummul Fadilah, Adelina, Jokkas, Noval, Faisal dan teman Magang tahun 2017 (Sri Wahyuni Siregar dan Ahmad Alfarisi) yang telah memberi semangat kepada peneliti.
12. Kepada tempat penelitian, yang telah memberikan izin dan kesempatan untuk Peneliti melakukan penelitian yaitu di PT. Perkebunan Nusantara IV Sosa.

Akhirnya peneliti mengucapkan rasa syukur yang tak terhingga kepada Allah SWT, karena atas rahmat dan karunia-Nya peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Peneliti menyadari sepenuhnya akan keterbatasan kemampuan dan pengalaman yang ada pada peneliti sehingga tidak menutup kemungkinan bila skripsi ini masih banyak kekurangan. Akhir kata, dengan segala kerendahan hati peneliti mempersembahkan karya ini, semoga bermanfaat bagi pembaca dan peneliti.

Padangsidempuan, Oktober 2018

Peneliti,

SOFIAH HAFNI MARIJA NASUTION
NIM. 14 402 00174

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

1. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf, sebagian dilambangkan dengan tanda dan sebagian lain dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus. Berikut ini daftar huruf Arab dan transliterasinya dengan huruf latin.



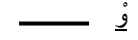
Huruf Arab	Nama Huruf Latin	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	ša	š	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	ħa	ħ	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	Ka dan Ha
د	Dal	D	De
ذ	žal	ž	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es
ص	šad	š	Es dan Ye
ض	ḍad	ḍ	De (dengan titik di bawah)
ط	ṭa	ṭ	Te (dengan titik di bawah)

ظ	ẓa	ẓ	Zet (dengan titik dibawah)
ع	'ain	ء	Koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	nun	N	En
و	wau	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	hamzah	ء	<i>Apostrof</i>
ي	Ya	Y	Ye

2. Vokal

Vokal bahasa Arab seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau *monoftong* dan vokal rangkap atau *diftong*.

- a. Vokal tunggal adalah vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
	fatḥah	A	a
	Kasrah	I	i
	ḍommah	U	u

b. Vokal rangkap adalah vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf sebagai berikut:

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan	Nama
.....يْ	fathah dan ya	Ai	a dan i
وُ.....	fathah dan wau	Au	a dan u

c. *Maddah* adalah vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda sebagai berikut:

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
.....ا.....ى	fathah dan alifatauya	ā	a dangaris atas
.....ى	Kasrah danya	ī	i dangaris di bawah
.....وُ	ḍommah dan wau	ū	u dangaris di atas

3. Ta Marbutah

Transliterasi untuk Ta *Marbutah* ada dua.

- Ta *Marbutah* hidup yaitu Ta *Marbutah* yang hidup atau mendapat harakat fathah, kasrah dan ḍommah, transliterasinya adalah /t/.
- Ta *Marbutah* mati yaitu Ta *Marbutah* yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah /h/.

Kalau pada suatu kata yang akhir katanya Ta *Marbutah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al, serta bacaan kedua kata itu terpisah maka Ta *Marbutah* itu ditransliterasikan dengan ha (h).

4. *Syaddah (Tasydid)*

Syaddah atau *tasydid* yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda *syaddah* atau tanda *tasydid*. Dalam transliterasi ini tanda *syaddah* tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda *syaddah* itu.

5. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu:

ا . Namun dalam tulisan transliterasinya kata sandang itu dibedakan antara kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiah* dengan kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariah*.

- a. Kata sandang yang diikuti huruf *syamsiah* adalah kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiah* ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf // diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung diikuti kata sandang itu.
- b. Kata sandang yang diikuti huruf *qamariah* adalah kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariah* ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan di depan dan sesuai dengan bunyinya.

6. *Hamzah*

Dinyatakan di depan daftar transliterasi Arab-Latin bahwa *hamzah* ditransliterasikan dengan *apostrof*. Namun, itu hanya terletak di tengah dan di akhir kata. Bila *hamzah* itu diletakkan di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa *alif*.

7. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik *fi'il*, *isim*, maupun huruf ditulis terpisah. Bagi kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab yang sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harakat yang dihilangkan maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut bisa dilakukan dengan dua cara: bisa dipisah perkata dan bisa pula dirangkaikan.

8. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem kata sandang yang diikuti huruf tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, diantaranya huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal, nama diri dan permulaan kalimat. Bila nama diri itu dilalui oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, huruf kapital tidak dipergunakan.

9. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan ke fasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian tak terpisahkan dengan ilmu tajwid. Karena itu keresmian pedoman transliterasi ini perlu di sertai dengan pedoman tajwid.

Sumber: Tim Puslitbang Lektur Keagamaan. *Pedoman Transliterasi Arab-Latin*. Cetakan Kelima. 2003. Jakarta: Proyek Pengkajian dan Pengembangan Lektur Pendidikan Agama.

ABSTRAK

NAMA : **SOFIAH HAFNI MARIJA NASUTION**
NIM : **14 402 00174**
JUDUL SKRIPSI : **Pengaruh Upah Dan Tenaga Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pabrik Kelapa Sawit PT. Perkebunan Nusantara IV Sosa**

PT. Perkebunan Nusantara IV Sosa adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dibidang usaha agrobisnis. PT. Perkebunan Nusantara IV Sosa terdiri dari Perkebunan Kelapa Sawit dan Pabrik Kelapa Sawit (PKS). Permasalahan dalam penelitian ini adalah mengenai produktivitas kerja karyawan yang tidak tercapai. Dimana pemberian upah kepada tenaga kerjanya sudah baik sehingga tenaga kerjanya sudah bekerja secara maksimal, namun produktivitas kerja karyawan tidak tercapai. Disamping itu, tenaga kerjanya sudah bekerja dengan maksimal dan sudah ditempatkan dalam bidang dan keahliannya masing-masing tetapi tetap saja produktivitas kerja karyawan tidak tercapai. Rumusan masalah dalam penelitian ini Apakah terdapat secara simultan pengaruh upah dan tenaga kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Pabrik Kelapa Sawit PT. Perkebunan Nusantara IV Sosa. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara simultan pengaruh upah dan tenaga kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Pabrik Kelapa Sawit PT. Perkebunan Nusantara IV Sosa. Kegunaan penelitian ini yaitu kegunaan teoritis dan kegunaan praktis.

Pembahasan penelitian ini berkaitan dengan Manajemen. Sehubungan dengan itu, pendekatan yang dilakukan adalah teori-teori yang berkaitan dengan upah, tenaga kerja dan produktivitas kerja karyawan.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, jumlah anggota populasi sebanyak 63 orang karyawan. Dalam penelitian ini yang menjadi sampelnya sebanyak 63 orang karyawan. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Teknik penggunaan datanya menggunakan angket serta metode analisis yang digunakan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS versi 23.

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi (*R Squer*) diperoleh nilai R sebesar 0,422 artinya korelasi antara upah dan tenaga kerja terhadap produktivitas kerja karyawan sedang. Sedangkan *R Square* sebesar 0,178 atau 17,8%, artinya 17,8% menunjukkan variabel upah dan tenaga kerja memengaruhi produktivitas kerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 82,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil penelitian ini terdapat pengaruh upah terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,088 > 1,671$). Variabel tenaga kerja terdapat pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai ($1,895 > 1,671$). Secara simultan terdapat pengaruh upah dan tenaga kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($6,518 > 2,39$).

Kata Kunci: *Upah, Tenaga Kerja, Produktivitas Kerja Karyawan.*

DAFTAR ISI

Halaman Judul	
Halaman Pengesahan Pembimbing	
Surat Pernyataan Pembimbing	
Surat Pernyataan Menyusun Skripsi Sendiri	
Halaman Pernyataan Persetujuan Publikasi	
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
TRANSLITERASI	vi
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	7
C. Batasan Masalah.....	7
D. Definisi Operasional Variabel.....	7
E. Rumusan Masalah.....	8
F. Tujuan Penelitian.....	9
G. Kegunaan Penelitian.....	9
H. Sistematika Pembahasan.....	10
BAB II LANDASAN TEORI	12
A. Kerangka Teori.....	12
1. Teori Tentang Upah.....	12
a. Pengertian Upah.....	12
b. Langkah-Langkah Penetapan Upah.....	14
c. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Tingkat Upah.....	17
d. Indikator Upah.....	17
2. Teori Tentang Tenaga Kerja.....	19
a. Pengertian Tenaga Kerja.....	19
b. Klasifikasi Tenaga Kerja.....	20
1) Berdasarkan Penduduknya.....	20
2) Berdasarkan Batas Kerja.....	20
3) Berdasarkan Kualitasnya.....	21
c. Pengadaan Tenaga Kerja.....	22
d. Rekrutmen Tenaga Kerja.....	22
e. Seleksi Tenaga Kerja.....	23
f. Pelatihan Dan Evaluasi Keberhasilan Pelatihan.....	24
1) Pelatihan.....	24
2) Evaluasi Keberhasilan Pelatihan.....	26
g. Penempatan Tenaga Kerja.....	27

h. PemeliharaanTenagaKerja.....	28
i. Indikator-IndikatorTena gaKerja.....	29
3. TeoriTentangProduktivitasKerja.....	30
a. PengertianProdukti vitasKerja.....	30
b. Faktor-Faktor yang MemengaruhiProduktivitas.....	32
c. PengukuranProduktivitasKerja.....	33
d. Indikator-IndikatorProduktivitas.....	34
B. PenelitianTerdahulu.....	35
C. KerangkaPikir.....	39
D. Hipotesis.....	40
BAB III MetodologiPenelitian.....	41
A. LokasidanWaktuPenelitian.....	41
B. JenisPene litan.....	41
C. PopulasidanSampel.....	42
1. Populasi.....	42
2. Sampel.....	43
D. Instrument Pengumpulan Data.....	43
E. UjiValiditasdanReliabilitasInstrumen.....	46
1. UjiValiditas.....	46
2. UjiReliabilitasInstrumen.....	46
F. Analisis Data.....	47
1. UjiNormalitas.....	47
2. UjiLinearitas.....	48
3. UjiPenyimpanganAsumsiK lasik.....	48
a. UjiMultikolinearitas.....	48
b. UjiHeterokedastisitas.....	49
4. AnalisisRegresi LinearBerganda.....	49
5. UjiKoefisienDeterminasi(<i>R Square</i>).....	50
6. UjiHipotesis.....	51
a. UjiSignifikanParsial (Uji t).....	51
b. UjiSignifikanSimultan (Uji f).....	52
BAB IV HASIL PENELITIAN.....	54
A. GambaranUmum Perusahaan.....	54
1. Sejarah Perusahaan.....	54
2. LetakGeografis.....	56
3. VisiMisi Perusahaan.....	56
4. StrukturOrganisasi.....	57
B. AnalisisHasilPenelitian.....	59
1. UjiValiditas.....	59
2. UjiReliabilitas.....	61
3. UjiNormalitas.....	63
4. UjiLinearitas.....	64
5. UjiAsumsiK lasik.....	65
a. UjiMultikolinearitas.....	65

b. Uji Heterokedastisitas	66
6. Uji Analisis Regresi Linear Berganda	67
7. Uji Hipotesis	69
a. Uji Koefisien Determinasi (R^2)	69
b. Uji Signifikan Parsial (Uji T)	70
c. Uji Simultan (Uji F)	71
C. Pembahasan Hasil Penelitian	72
D. Keterbatasan Penelitian	77
BAB V PENUTUP	79
A. Kesimpulan	79
B. Saran	80

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	:Definisi Operasional Variabel.....	8
Tabel 2.1	: PenelitianTerdahulu.....	36
Tabel 3.1	: PemberianSkor Alternatif Atas Jawaban Kuesioner ..	44
Tabel 3.2	: Kisi Kisi Angket untuk Variabel X_1 (Upah).....	44
Tabel 3.3	: Kisi Kisi Angket untuk Variabel X_2 (Tenaga Kerja) ..	45
Tabel 3.4	: Kisi- Kisi Angket untuk Variabel Y.....	45
Tabel 4.1	: Iktisar Tanaman PT. Perkebunan Nusantara IV Sosa ..	55
Tabel 4.2	: Plasma PT. Perkebunan Nusantara IV Sosa ..	55
Tabel 4.3	: Hasil Uji Validitas Upah.....	59
Tabel 4.4	: Hasil Uji Validitas Tenaga Kerja.....	60
Tabel 4.5	: Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja Karyawan.....	61
Tabel 4.6	: Hasil Uji Reliabilitas Upah.....	62
Tabel 4.7	: Hasil Uji Reliabilitas Tenaga Kerja.....	62
Tabel 4.8	: Hasil Uji Reliabilitas Produktivitas Kerja Karyawan.....	62
Tabel 4.9	: Hasil Uji Normalitas.....	63
Tabel 4.10	: Hasil Uji Linearitas Produktivitas Kerja Karyawan Terhadap Upah.....	64
Tabel 4.11	: Hasil Uji Linearitas Produktivitas Kerja Karyawan Terhadap Tenaga Kerja.....	65
Tabel 4.12	: Hasil Uji Multikolinearitas.....	66
Tabel 4.13	: Hasil Uji Heterokedastisitas.....	67
Tabel 4.14	: Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda.....	68
Tabel 4.15	: Koefisien Determinasi.....	69
Tabel 4.16	: Hasil Uji Signifikan Parsial (Uji t).....	70
Tabel 4.17	: Hasil Uji Simultan (Uji F).....	71

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 : Kerangka pikir

Gambar IV.1 : Struktur Organisasi PT. Perkebunan Nusantara IV Sosa

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	: SuratValidasiAngket
Lampiran 2	:LembarValidasiAngketUpah
Lampiran 3	:LembarValidasiAngketTenagaKerja
Lampiran 4	:LembarValidasiAngketProduktivitasKerjaKaryawan
Lampiran 5	: LembarKuesioner
Lampiran 6	: Kata PengantarUntukAngket (Kuesioner)
Lampiran 7	:TabulasiAngketUpah
Lampiran 8	: TabulasiAngketTenagaKerja
Lampiran 9	: TabulasiAngketProduktivitasKerjaKaryawan
Lampiran 10	: HasilUjiValiditas
Lampiran 11	: HasilUjiReliabilitas
Lampiran 12	: HasilUjiNormalitas
Lampiran 13	: HasilUjiLinearitas
Lampiran 14	: HasilUjiAsumsiKlasik
Lampiran 15	: HasilUjiRegresi Linear Berganda
Lampiran 16	: HasilUjiDeterminasi R (<i>Square</i>)
Lampiran 17	: HasilUji t
Lampiran 18	: HasilUji f
Tabel R Produk Moment	
TabelTitikPersentaseDistribusi t	
TabelTitikPersentaseDistribusi F	
PermohonanKesediaanMenjadiPembimbingSkripsi	
MohonIzinRiset	
SuratBalasanRiset	

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam sistem operasi perusahaan, potensi sumber daya manusia pada hakikatnya merupakan salah satu modal, memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin. Sebab, kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja, tetapi faktor manusia atau tenaga kerja merupakan faktor yang terpenting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Bertitik tolak dari karyawan sebagai sumber daya manusia, maka perusahaan perlu mengetahui bahwa tenaga kerja memerlukan penghargaan serta diakui keberadaannya, juga prestasi kerja yang mereka ciptakan dan harga diri yang mereka miliki karena sumber daya manusia bukan mesin yang siap pakai.

Faktor tenaga kerja atau manusia merupakan hal yang terpenting karena bermuara pada kenyataan bahwa manusia adalah elemen yang senantiasa ada dalam organisasi karena manusialah yang bekerja, membuat tujuan, dan membuat inovasi.¹ Agar tenaga kerja memiliki semangat kerja yang tinggi dan dapat meningkatkan produktivitas perusahaan, maka perusahaan tersebut harus memerhatikan upah tenaga kerjanya. Pemberian upah harus didasarkan pada standar minimum yang berlaku. Karena apabila perusahaan tidak memerhatikan masalah upah tenaga kerjanya akan timbul masalah seperti

¹Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2010), hlm. 5.

mogok kerja, demonstrasi karyawan, banyak karyawan yang keluar dan memilih pindah ke perusahaan lain. Masalah tersebut akan merugikan perusahaan dan dapat menurunkan produktivitas kerja karyawan.

Menurut Sadili Samsudin, upah sebagai suatu penerimaan imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan/jasa yang telah dilakukan serta berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi. Upah dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang dan peraturan, serta dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja.² Pembayaran upah yang relatif tinggi akan memaksa perusahaan memanfaatkan tenaga kerja yang disewanya secara ekonomis atau seefisien mungkin. Karena dengan cara yang demikian perusahaan akan memperoleh keuntungan dari pengguna tenaga kerjanya.³

Pemberian upah yang baik akan memotivasi tenaga kerja. Tenaga kerja adalah orang yang berada pada usia kerja dan mampu bekerja, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja. Secara umum, ada dua kelompok penduduk dalam suatu negara, yaitu penduduk yang tergolong ke dalam tenaga kerja dan bukan tenaga kerja. Penduduk yang termasuk kedalam golongan bukan tenaga kerja adalah sejumlah penduduk yang dipandang tidak mampu dan tidak punya keinginan untuk bekerja meskipun terdapat permintaan bekerja. Contoh dari golongan bukan tenaga kerja adalah pensiunan (tidak ada UU yang mengatur batasan usianya). Tenaga kerja

²*Ibid.*, hlm. 189.

³Marwan Asri & John Suprihanto, *Manajemen Perusahaan Pendekatan Operasional* (Yogyakarta: BPF, 2000), hlm. 262.

pastinya memengaruhi produktivitas sebuah perusahaan, karena tenaga kerja inilah yang akan menggerakkan dan membuat tujuan perusahaan.

Produktivitas merupakan sebuah bidang krusial, dimana kepentingan-kepentingan nasional, tujuan-tujuan bisnis dan kebutuhan serta ekspektasi individual menyatu. Menurut J. Winardi, produktivitas berarti menciptakan kekayaan melalui penciptaan penerapan pengetahuan hingga dapat disediakan produk-produk serta jasa-jasa yang memenuhi kebutuhan para pemakai, dan yang bersifat konsisten dengan tujuan-tujuan sosial, lingkungan dan ekonomi masyarakat yang bersangkutan. Perlu diingat, bahwa otak manusia merupakan sumber produktivitas, untuk menciptakan suatu tata pengukuran yang secara berkelanjutan mencapai perbaikan-perbaikan yang bereaksi secara efektif terhadap perubahan yang bersifat fundamental. Adapun faktor-faktor yang menimbulkan dampak atas produktivitas adalah pabrik dan produk.⁴

Pabrik atau perusahaan merupakan faktor pertama yang menghasilkan dampak atas produktivitas. Dalam penelitian ini, pabrik atau perusahaan yang dimaksud oleh peneliti adalah PT. Perkebunan Nusantara IV Sosa. PT. Perkebunan Nusantara IV Sosa adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dibidang usaha agrobisnis dengan mengemban tugas Tri Dharma Perkebunan guna meningkatkan daya saing produk secara terus menerus menghasilkan laba berkesinambungan dengan mengelola usaha

⁴J. Winardi, *Entrepreneur & Entrepreneurship* (Jakarta timur: Purnama Media, 2003), hlm. 82-84.

secara profesional serta memberikan perhatian dan peran kepada masyarakat lingkungan.

PT. Perkebunan Nusantara IV Sosa terdiri dari Perkebunan Kelapa Sawit dan Pabrik Kelapa Sawit (PKS) yang terwujud berkat dukungan serta komitmen yang konsisten dari manajemen perusahaan juga dukungan dan kerjasama instansi pemerintah terutama pemerintah daerah maupun swasta serta seluruh masyarakat. Seiring berjalannya waktu PT. Perkebunan Nusantara IV Sosa secara tidak langsung membawa nilai-nilai kemajuan dengan visi yang searah dan berjuang bersama-sama untuk membangun diri dan PT. Perkebunan Nusantara IV Sosa agar menjadi semakin terdepan.⁵

PT. Perkebunan Nusantara IV Sosa di Kecamatan Hutaraja Tinggi secara tidak langsung masyarakat Sosa yang tadinya belum mengetahui tata cara bercocok tanam dan kegunaan Kelapa Sawit, saat ini masyarakat Sosa yang bukan petani PIR (Perkebunan Inti Rakyat) Trans sudah menanam lahannya dengan tanaman kelapa sawit, bahkan tanaman semula karet telah dikonversi dengan tanaman kelapa sawit. Dengan dibukanya proyek ini membuat Pihak Perusahaan Swasta besar maupun perorangan berlomba membuka areal tanaman kelapa sawit di Hutaraja Tinggi Kecamatan Sosa.⁶

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Hendra Jusanda, SH, sistem pengupahan pada Pabrik Kelapa Sawit PT. Perkebunan Nusantara IV Sosa merupakan masalah yang sangat krusial dalam bidang ketenagakerjaan

⁵PT. Perkebunan Nusantara IV Sosa (Sosa: Selayang Pandang, 2018), hlm. 1.

⁶*Ibid.*, hlm. 1.

bahkan apabila tidak profesional dalam menangani masalah upah ini, tidak jarang akan menjadi potensi perselisihan serta mendorong timbulnya mogok kerja dan unjuk rasa. Manajer dilarang membayar upah tenaga kerja lebih rendah dari upah minimum. Upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap. Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antar manajer dan tenaga kerja tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, agar tenaga kerja pun bekerja sesuai dengan keinginan perusahaan. Oleh karena itu, manajer PT. Perkebunan Nusantara IV Sosa memberikan upah kepada tenaga kerjanya dengan baik sehingga tenaga kerjanya sudah bekerja secara maksimal, namun produktivitas kerja karyawan tidak tercapai.⁷

Penempatan tenaga kerja juga sangat memengaruhi produktivitas sebuah perusahaan. Tenaga kerja pada pabrik kelapa sawit PT. Perkebunan Nusantara IV Sosa sudah ditempatkan sesuai dengan keahliannya masing-masing. Karena sebelum penempatan posisi karyawan dilakukan *training* (pelatihan) terlebih dahulu untuk memaksimalkan kinerja karyawan. Hal ini dilakukan agar produktivitas kerja karyawan tercapai. Namun hal tersebut tidak sesuai dengan fakta yang ada di lapangan, yang mana tenaga kerja pada pabrik kelapa sawit PT. Perkebunan Nusantara IV Sosa sudah bekerja dengan maksimal tetapi tetap saja produktivitas kerja karyawan tidak tercapai.⁸

⁷Wawancara dengan Bapak Hendra Jusanda, selaku Asisten SDM & Umum Pada Pabrik Kelapa Sawit PT. Perkebunan Nusantara IV Sosa, *Senin 01 Januari 2018, 10.00-10.30 WIB*, di PT. Perkebunan Nusantara IV Sosa.

⁸*Ibid.*,

Hal ini dapat dilihat dengan target yang ditentukan oleh perusahaan. Adapun target pabrik kelapa sawit PT. Perkebunan Nusantara IV Sosa adalah mengolah bahan mentah/Tandan Buah Segar (TBS) menjadi bahan setengah jadi (minyak), dengan kapasitas olah 50 ton TBS/jam dengan waktu produksi 20 jam/hari selama satu bulan, namun pabrik ini tidak mampu mencapai kapasitasnya dan hanya bisa mencapai 45 ton/jam dalam waktu satu bulan. Sementara rendemen (perolehan dari minyak sawit mentah/ persentase bahan yang dapat diperoleh) adalah 21%. Dan standar rendemen yang ditentukan oleh perusahaan adalah 23%-23,5% dengan sistem perebusan 3 puncak (*Triple Peak*) yang dibagi dalam 3 tahap:

- 1) Puncak pertama (*first peak*) dengan tekanan sampai $1,5 \text{ kg/cm}^2$
- 2) Puncak kedua (*second peak*) dengan tekanan sampai $2,0 \text{ kg/cm}^2$
- 3) Puncak ketiga (*third peak*) dengan tekanan $2,8-3,0 \text{ kg/cm}^2$.⁹

Jadi, jelas terlihat bahwa pabrik ini tidak memenuhi target rendemen yang ditentukan oleh perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, menjelaskan bahwa Upah dan tenaga kerja berhubungan dengan produktivitas kerja karyawan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **PENGARUH UPAH DAN TENAGA KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PABRIK KELAPA SAWIT PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV SOSA.**

⁹Wawancara dengan Bapak Hendra Jusanda, selaku Asisten SDM & Umum Pada Pabrik Kelapa Sawit PT. Perkebunan Nusantara IV Sosa, *Selasa 02 Januari 2018, 09.00-10.30 WIB*, di PT. Perkebunan Nusantara IV Sosa.

B. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang masalah di atas, maka peneliti mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Produktivitas kerja karyawan Pabrik Kelapa Sawit PT. Pekebunan Nusantara IV Sosa belum mencapai target yang diharapkan
2. Produktivitas kerja karyawan tidak tercapai padahal upah sudah terpenuhi dengan baik
3. Tenaga kerja sudah bekerja secara maksimal tetapi produktivitas kerja karyawan tidak tercapai

C. Batasan Masalah

Dalam suatu penelitian seorang peneliti hanya membatasi masalah dalam penelitian yang terkait dengan faktor atau variabel yang berkaitan dengan judul penelitiannya. Tujuan penelitian ini dibatasi agar pembahasannya tidak meluas dan tepat fokus pada permasalahan yaitu Pengaruh Upah dan Tenaga Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pabrik Kelapa Sawit PT. Perkebunan Nusantara IV Sosa.

D. Definisi Operasional Variabel

Untuk menghindari terjadinya kesalahpahaman terhadap istilah yang dipakai dalam skripsi ini, maka definisi operasional variabelnya didefinisikan sebagai berikut:

Tabel 1.1
Definisi Operasional Variabel

NO	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala pengukuran
1.	Upah (X1)	Balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya	1. Sistem pengupahan 2. Sistem upah menurut produksi 3. Sistem upah menurut senioritas 4. Sistem upah menurut kebutuhan ¹⁰	Ordinal
2.	Tenaga kerja (X2)	orang yang berada pada usia kerja dan mampu bekerja, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja	1. Menjalani tugas dengan baik 2. Produktif 3. Berorientasi pada target 4. Bermotivasi tinggi ¹¹	Ordinal
3.	Produktivitas kerja (Y)	Ukuran efisiensi produktif, suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan	1. Kemampuan meningkatkan hasil yang dicapai 2. semangat kerja 3. Pengembangan diri ¹²	Ordinal

E. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh upah terhadap produktivitas kerja karyawan pada Pabrik Kelapa Sawit PT. Perkebunan Nusantara IV Sosa?
2. Apakah terdapat pengaruh tenaga kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Pabrik Kelapa Sawit PT. Perkebunan Nusantara IV Sosa?

¹⁰Moh. As'ad, *Psikologi Industri* (Yogyakarta: Liberty, 2003), hlm. 94.

¹¹Poster, *Manajemen* (Bandung: Prenada Media Group, 2001), hlm. 43.

¹²Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2012), hlm. 104-105.

3. Apakah terdapat secara simultan pengaruh upah dan tenaga kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Pabrik Kelapa Sawit PT. Perkebunan Nusantara IV Sosa?

F. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh upah terhadap produktivitas kerja karyawan pada Pabrik Kelapa Sawit PT. Perkebunan Nusantara IV Sosa
2. Untuk mengetahui pengaruh tenaga kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Pabrik Kelapa Sawit PT. Perkebunan Nusantara IV Sosa
3. Untuk mengetahui secara simultan pengaruh upah dan tenaga kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Pabrik Kelapa Sawit PT. Perkebunan Nusantara IV Sosa.

G. Kegunaan Penelitian

1. Secara teoritis

Penelitian ini diharapkan berguna untuk ilmu pengetahuan dan sebagai sarana untuk mengaplikasikan berbagai teori yang diperoleh di bangku kuliah serta menambah pengalaman dan sarana latihan dalam memecahkan masalah yang ada dalam perusahaan sebelum terjun ke dunia kerja

2. Secara praktis

Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi beberapa pihak, yaitu:

- a. Bagi peneliti sendiri sebagai wahana pengembangan wawasan keilmuan dan tugas akhir mencapai gelar Sarjana Ekonomi

- b. Bagi pihak perusahaan, penelitian ini diharapkan bisa memberikan informasi atau masukan yang dapat membantu perusahaan
- c. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini dapat menjadi bahan referensi dan juga untuk menambah wawasan dan pengetahuan mengenai produktivitas kerja karyawan

H. Sistematika Pembahasan

Untuk mempermudah peneliti dalam menyusun skripsi ini, maka penelitian ini dilakukan dengan mengikuti sistematika pembahasan sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan, peneliti menjelaskan tentang hal-hal yang berkaitan dengan latar belakang peneliti mengangkat judul penelitian, peneliti memaparkan beberapa variabel atau faktor lain yang berhubungan dengan penelitian yang disebut identifikasi masalah. Setelah itu, karena peneliti masih banyak memiliki keterbatasan, baik di bidang ilmu dan biaya, maka peneliti membatasi variabel/faktor yang akan diteliti selanjutnya lebih mendetail. Kemudian peneliti menjelaskan rumusan masalah yang masih berkaitan dengan tujuan penelitian. Menjelaskan definisi operasional variabel dari beberapa referensi, dan pada akhirnya menjelaskan beberapa tujuan dan kegunaan penelitian.

BAB II Landasan Teori, Peneliti memaparkan tentang teori, penelitian terdahulu sebagai bukti keaslian skripsi, serta menjelaskan pendapat-pendapat peneliti sendiri yang disebut kerangka pikir dan hipotesis.

BAB III Metodologi Penelitian, Peneliti membuat lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel, dan beberapa penjelasan yang berkaitan dengan instrumen pengumpulan data termasuk uji validitas dan reliabilitas instrumen serta analisis data.

BAB IV Hasil penelitian dan pembahasan, peneliti menguraikan gambaran umum tentang objek penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti. Hasil uji analisis data yang diolah dengan bantuan program SPSS versi 23, setelah itu peneliti membahas hasil dari penelitian yang telah diolah menggunakan SPSS versi 23.

BAB V Penutup, peneliti menjelaskan kesimpulan dari penelitian ini serta saran-saran yang diberikan peneliti terhadap pembaca dan orang-orang yang telah membantu menyelesaikan proposal peneliti menjadi sebuah skripsi yang bermanfaat bagi pencapaian gelar sarjana S1 di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Padangsidempuan tahun 2018.

BAB II LANDASAN TEORI

A. Kerangka Teori

1. Teori Tentang Upah

a. Pengertian Upah

Upah merupakan faktor yang dominan yang memungkinkan seseorang bersedia bekerja untuk kepentingan orang lain atau untuk perusahaan ataupun organisasi. Tanpa upah tidak akan ada pengertian hubungan kerja antara tenaga kerja dengan organisasi ataupun perusahaan. Sehingga dalam sebuah organisasi ataupun perusahaan, upah merupakan suatu hal yang sangat penting. Sistem upah pada umumnya dipandang sebagai suatu alat untuk mendistribusikan upah kepada karyawan.

Fungsi sistem upah sebagai alat distribusi, adalah sama pada semua jenis dan bentuk sistem upah, tetapi dasar-dasar pendistribusian tidak musti harus sama. Misalnya saja sistem upah menurut produksi, maka pendistribusian upah juga menurut jumlah prestasi yang dicapai melalui satuan-satuan produksi tertentu. Apabila sistem upah menurut lamanya kerja, maka upah diperhitungkan dari jumlah waktu yang dipergunakan untuk menyelesaikan suatu tugas, diantaranya ada yang disebut upah harian, upah mingguan, upah bulanan dan lain-lain. Sistem upah menurut lamanya dinas dan sistem upah menurut kebutuhan, mendistribusikan upah sesuai dengan biaya kebutuhan pokok.¹

Upah adalah penghargaan dari energi karyawan yang dimanifestasikan sebagai hasil produksi, atau suatu jasa yang dianggap sama dengan itu, yang berujud uang tanpa suatu jaminan

¹Moh. As'ad, *Psikologi Industri* (Yogyakarta: Liberty, 2003), hlm. 92.

yang pasti dalam tiap-tiap minggu atau bulan. Maka hakekat upah adalah suatu penghargaan dari energi karyawan yang dimanifestasikan dalam bentuk uang.² Sebagaimana dalam firman Allah SWT dalam surah At-Taubah ayat: 105, yaitu:

سَتُرَدُّونَ وَالْمُؤْمِنُونَ وَرَسُولُهُ عَمَلِكُمْ اللَّهُ فَسِيرَىٰ أَعْمَلُوا وَقُلِ
تَعْمَلُونَ كُنْتُمْ بِمَا فِينَابِكُمْ وَالشَّهَادَةَ الْغَيْبِ عَلِيمًا إِلَىٰ و

Dan Katakanlah: Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.³

Surah At-Taubah di atas menjelaskan bahwa Allah SWT memerintahkan kita untuk bekerja, dan Allah akan membalas apa yang telah kita kerjakan. Jadi, seseorang yang mau bekerja akan mendapatkan dan memperoleh balasan atau jasa yang dikerjakannya yaitu upah dari hasil pekerjaannya.

Upah sangat besar pengaruhnya terhadap tenaga kerja dalam menjalankan tugasnya dan jaminan terhadap kelangsungan hidup dirinya sendiri dan keluarganya. Memberikan upah yang rendah akan menimbulkan kesulitan dalam perekrutan dan mempekerjakan tenaga kerja yang profesional. Namun jika upah yang diberikan kepada tenaga kerja sesuai dengan pekerjaan yang

²*Ibid.*, hlm. 93.

³Departemen Agama Republik Indonesia, Mushaf Al-Hilali *Al-Qur'an dan terjemahannya* (Jakarta: CV. Alfatih Berkah Cipta, 2012), hlm. 203.

dilakukannya, maka para tenaga kerja akan bekerja secara maksimal kepada perusahaan. Upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya.⁴

Pembayaran kepada tenaga kerja dapat dibedakan kepada dua pengertian gaji dan upah. Dalam pengertian sehari-hari gaji diartikan sebagai pembayaran kepada pekerja-pekerja tetap dan tenaga kerja profesional seperti pegawai pemerintah, dosen, guru, manajer dan akuntan. Sedangkan upah merupakan Pembayaran kepada pekerja-pekerja kasar yang pekerjaannya selalu berpindah-pindah, seperti misalnya pekerja pertanian, tukang kayu, tukang batu dan buruh kasar.⁵

b. Langkah-Langkah Penetapan Upah

Ada dua cara yang dipakai untuk menetapkan upah karyawan, yaitu waktu dan jumlah produksi. Upah berdasarkan waktu berarti jumlah waktu seorang pekerja berada di kantor. Cara inilah yang umum dipakai pada saat ini. Sebagai contoh, pekerja kasar biasanya dibayar berdasarkan upah per jam, atau lebih dikenal kerja harian. Beberapa manajer profesional, sekretaris, dan pegawai digaji berdasarkan lamanya bekerja (seperti seminggu, sebulan atau setahun). Sementara upah berdasarkan jumlah produksi artinya,

⁴Malayu S. P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2008), hlm. 118.

⁵Sadono Sukirno, *Mikro Ekonomi Teori Pengantar* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2011), hlm. 350.

seorang pegawai digaji berdasarkan jumlah produksi yang dihasilkan atau dikenal sebagai kerja borongan (*piecework*).

Untuk menetapkan besarnya upah yang adil terdapat lima langkah berikut:

a) Lakukanlah survei upah terhadap beberapa karyawan perusahaan lain mengenai besarnya upah waktu pekerjaan yang sebanding

Survei upah bertujuan untuk menetapkan tarif upah yang berlaku dimasyarakat. Survei upah yang baik memberikan tarif upah yang spesifik untuk jabatan spesifik. Survei secara formal tertulis merupakan yang terbaik, namun dapat juga dilakukan melalui telepon dan surat kabar

b) Tentukan nilai dari masing-masing pekerjaan melalui evaluasi jabatan

Evaluasi jabatan merupakan suatu perbandingan sistematis yang dibuat untuk menetapkan nilai dari satu pekerjaan dengan pekerjaan lain. Evaluasi jabatan bertujuan untuk menetapkan nilai relatif dari suatu jabatan. Pada evaluasi ini, jabatan-jabatan dibandingkan satu terhadap yang lain berdasarkan kesulitan pekerjaan, tanggung jawab dan keterampilan yang dibutuhkan.⁶

c) Kelompokkan pekerjaan-pekerjaan serupa kedalam tingkatan upah

⁶ Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2010), hlm. 190.

Tingkatan upah adalah suatu tingkat pembayaran yang terdiri dari jabatan-jabatan dengan tingkat kesulitan yang hampir sama

- d) Tetapkan harga masing-masing tingkat pembayaran dengan menggunakan kurva upah

Kurva upah/lini memperlihatkan hubungan antara nilai jabatan dengan upah rata-rata untuk jabatan tertentu. Tarif upah biasanya ditunjukkan oleh sumbu vertikal, sedangkan untuk jabatan ditunjukkan oleh sumbu horizontal

- e) Tentukan tarif upah

Akhir-akhir ini terjadi kecenderungan mengelompokkan jabatan menjadi tiga sampai lima kelompok atau lebih dikenal dengan nama *broadbanding*. Hal ini dilakukan untuk mempermudah *owner* dalam menentukan tarif upah. Keuntungan menggunakan sistem ini adalah bila terjadi kenaikan pangkat yang tidak terlalu menonjol atau berbeda jauh dengan kedudukan sebelumnya, perusahaan tidak perlu mengubah tarif upahnya terlalu besar.⁷

c. Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Tingkat Upah

⁷*Ibid.*, hlm. 190.

Besar kecilnya tingkat upah bagi karyawan, dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain:

a) Pasar tenaga kerja

Besar kecilnya tingkat upah bagi karyawan dipengaruhi oleh mekanisme penawaran dan permintaan tenaga kerja, sedangkan jumlah yang tersedia sedikit, misalnya tenaga terampil, maka tingkat upah akan tinggi. Apabila terjadi sebaliknya, maka tingkat upah rendah

b) Tingkat upah yang berlaku di daerah yang bersangkutan

c) Tingkat keahlian yang diperlukan

d) Situasi laba perusahaan

e) Peraturan pemerintah.⁸

d. Indikator-Indikator Upah

Adapun indikator-indikator upah adalah sebagai berikut:

a) Sistem upah menurut produksi

Upah menurut produksi yang diberikan bisa mendorong kepada karyawan untuk bekerja lebih keras dan meng-upgrade diri untuk berproduksi lebih banyak. Upah ini membedakan karyawan berdasarkan atas kemampuan masing-masing. Sistem ini sangat menguntungkan bagi mereka yang cerdas dan energis, tetapi kurang menguntungkan karyawan yang kemampuannya sudah mulai mundur, inferior dan orang lanjut usia

⁸Basu Swastha, *Pengantar Bisnis Modern* (Yogyakarta: Liberty, 2002), hlm. 268.

b) Sistem upah menurut lamanya kerja

Sistem ini menimbulkan ketentraman karena upah sudah dapat dihitung, terlepas dari kelambatan bahan untuk kerja, kerusakan alat, sakit dan sebagainya

c) Sistem upah menurut senioritas

Sistem ini sangat menguntungkan bagi orang-orang yang lanjut usia dan juga bagi orang-orang muda yang didorong untuk tetap masih bekerja pada suatu perusahaan, hal ini disebabkan adanya harapan bila sudah tua akan lebih mendapat perhatian. Jadi upah itu akan memberikan perasaan aman (*Security Feeling*) kepada karyawan yang cukup usia

d) Sistem upah menurut kebutuhan

Sistem ini memberikan upah yang lebih besar kepada mereka yang sudah kawin atau berkeluarga. Salah satu kelemahan dari sistem ini adalah tidak mendorong inisiatif kerja, sehingga sama halnya dengan sistem upah menurut lamanya kerja dan senioritas. Segi positifnya adalah akan memberikan perasaan aman disebabkan karena nasib seseorang menjadi tanggung jawab perusahaan atau masyarakat.⁹

2. Teori Tentang Tenaga Kerja

a. Pengertian Tenaga Kerja

⁹Moh. As'ad, *Op. Cit.*, hlm. 94-96.

Tenaga kerja adalah penduduk dalam usia kerja yang siap melakukan pekerjaan, antara lain mereka yang sudah bekerja, mereka yang sedang mencari pekerjaan, mereka yang bersekolah dan mereka yang mengurus rumah tangga. Tidak semua orang dapat dikategorikan sebagai tenaga kerja. Hanya orang-orang yang memenuhi kriteria tenaga kerja yang dapat dikategorikan sebagai tenaga kerja. Berbicara mengenai tenaga kerja, sangat erat kaitannya dengan angkatan kerja dan juga kesempatan kerja. Angkatan kerja adalah penduduk berumur 10 tahun ke atas yang bekerja, sementara tidak bekerja dan sedang mencari pekerjaan.¹⁰

Menurut Malayu S. P Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun diluar hubungan kerja, guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Tenaga kerja harus memenuhi persyaratan peraturan pemetintah seperti batas usia tertentu. Jadi, pengertian tenaga kerja lebih luas dari pada pengertian karyawan, karena tenaga kerja orang yang bekerja di dalam maupun di luar hubungan kerja. Ciri khas hubungan kerja adalah tenaga kerja itu bekerja di bawah perintah orang lain dengan menerima balas jasa.¹¹

b. Klasifikasi Tenaga Kerja

1) Berdasarkan Penduduknya

¹⁰Basir Barthos, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 1995), hlm. 17.

¹¹Malayu S. P Hasibuan, *Op. Cit.*, hlm. 41.

Klasifikasi tenaga kerja berdasarkan penduduknya adalah sebagai berikut:

- a) Tenaga Kerja, yaitu seluruh jumlah penduduk yang dianggap dapat bekerja dan sanggup bekerja jika tidak ada permintaan kerja. Menurut Undang-Undang Tenaga Kerja, mereka yang dikelompokkan sebagai tenaga kerja yaitu mereka yang berusia antara 15 tahun sampai dengan 64 tahun
- b) Bukan Tenaga Kerja, yaitu mereka yang dianggap tidak mampu dan tidak mau bekerja meskipun ada permintaan bekerja. Menurut Undang-Undang Tenaga Kerja No. 13 Tahun 2003, mereka adalah penduduk di luar usia, yaitu mereka yang berusia dibawah 15 tahun dan berusia di atas 64 tahun. Contoh kelompok ini adalah para pensiunan, para lansia (lanjut usia) dan anak-anak.

2) Berdasarkan Batas Kerja

Klasifikasi tenaga kerja berdasarkan batas kerjanya adalah sebagai berikut:

- a) Angkatan Kerja, yaitu penduduk usia produktif yang berusia 15 sampai 64 tahun yang sudah mempunyai pekerjaan tetapi sementara tidak bekerja maupun yang sedang aktif mencari pekerjaan
- b) Bukan Angkatan Kerja, yaitu mereka yang berumur 10 tahun ke atas yang kegiataannya hanya bersekolah dan mengurus

rumah tangga. Contoh kelompok ini adalah anak sekolah dan mahasiswa, para ibu rumah tangga, orang cacat, dan para pengangguran suka rela.

3) Berdasarkan Kualitasnya

Klasifikasi tenaga kerja berdasarkan kualitasnya adalah sebagai berikut:

- a) Tenaga Kerja Terdidik, yaitu tenaga kerja yang memiliki suatu keahlian atau kemahiran dalam bidang tertentu dengan cara sekolah atau pendidikan formal dan non formal. Contohnya pengacara, dokter, guru, dan lain-lain
- b) Tenaga Kerja Terlatih, yaitu tenaga kerja yang memiliki keahlian dalam bidang tertentu dengan melalui pengalaman kerja. Tenaga kerja terampil ini dibutuhkan latihan secara berulang-ulang sehingga mampu menguasai pekerjaan tersebut, contohnya apoteker, ahli bedah, mekanik, dan lain-lain
- c) Tenaga Kerja Terdidik Dan Terlatih, yaitu tenaga kerja kasar yang hanya mengandalkan tenaga saja. Contohnya kuli, buruh, pembantu rumah tangga, dan lain-lain.

c. Pengadaan Tenaga Kerja

Pengadaan tenaga kerja dimaksudkan untuk memperoleh jumlah dan jenis tenaga kerja yang tepat untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja guna mencapai tujuan organisasi. Fungsi ini menyangkut penentuan kebutuhan tenaga kerja, rekrutmen, seleksi dan penempatannya. Penentuan kebutuhan tenaga kerja menyangkut jumlah maupun mutu tenaga kerja, sedangkan seleksi dan penempatan menyangkut masalah memilih dan menarik tenaga kerja, seperti menyeleksi formulir, lamaran, test psikologi dan wawancara. Pada organisasi yang besar fungsi pengadaan tenaga kerja ini biasanya didelegasikan kepada bagian personalia, sedangkan pada organisasi yang kecil cukup ditangani oleh pimpinan unit.

Sebelum pelaksanaan fungsi pengadaan tenaga kerja, perlu terlebih dahulu ditentukan:

- 1) Kualitas atau mutu tenaga kerja yang diinginkan sesuai dengan jenis pekerjaan atau jabatan serta persyaratan jabatan yang ada
- 2) Jumlah dan jenis tenaga kerja yang dibutuhkan berdasarkan tingkat pendidikan atau keahliannya.¹²

d. Rekrutmen Tenaga Kerja

Proses mendapatkan sejumlah calon tenaga kerja yang kualifaid untuk jabatan/pekerjaan tertentu dalam suatu organisasi atau perusahaan. Tujuan dari rekrutmen adalah mendapatkan calon karyawan yang memungkinkan pihak manajemen untuk memilih

¹²Sadili Samsudin, *Op. Cit.*, hlm. 62.

atau menyeleksi calon sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan oleh organisasi atau perusahaan. Semakin banyak calon yang berhasil dikumpulkan maka akan semakin baik karena kemungkinan untuk mendapatkan calon terbaik akan semakin besar.

Dalam upaya rekrutmen tenaga kerja untuk kepentingan organisasi maka organisasi perlu menentukan sifat dan keadaan jabatan yang akan dipangku oleh orang-orang yang diperlukan oleh organisasi. Pada dasarnya, rekrutmen tenaga kerja menggambarkan keinginan atau tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi atau perusahaan untuk memperoleh tenaga kerja guna mengisi lowongan yang ada. Hal itu meliputi:

- 1) Jenis tenaga kerja yang diperlukan
- 2) Kualitas dan kuantitas tenaga kerja yang dibutuhkan
- 3) Sumber tenaga kerja yang dibutuhkan prosedur yang perlu ditempuh untuk memperoleh tenaga kerja.¹³

e. Seleksi Tenaga Kerja

Istilah seleksi maksudnya pemilihan tenaga kerja yang sudah tersedia. Seleksi pada dasarnya bertujuan untuk mendapatkan tenaga kerja yang memenuhi syarat dan memiliki kualifikasi yang sesuai dengan deskripsi pekerjaan yang ada atau sesuai dengan kebutuhan organisasi atau perusahaan. Dengan demikian *the right man an the right place* akan mendekati kenyataan. Untuk itu, perlu sekali ditetapkan adanya dasar kebijakan dalam seleksi tersebut sehingga ada landasan yang kuat untuk mencapai hasil penarikan tenaga kerja yang sebaik-baiknya. Setelah seleksi berhasil menetapkan jumlah tenaga kerja disertai dengan kualitas yang sesuai, maka diperlukan langkah orientasi

¹³*Ibid.*, hlm. 83.

atau induksi ketika tenaga kerja baru diterima sebagai karyawan atau pegawai baru dari organisasi yang bersangkutan.

Sebagaimana diuraikan di atas, tujuan seleksi adalah mendapatkan tenaga kerja yang tepat untuk memangku suatu jabatan tertentu. Mengarah pada tujuan seleksi yang demikian itu, setiap organisasi yang bersangkutan senantiasa akan berusaha dengan biaya serendah mungkin dengan menggunakan cara yang paling efisien tetapi efektif.¹⁴

f. Pelatihan Dan Evaluasi Keberhasilan Pelatihan

1) Pelatihan

Umumnya pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan kerja dalam waktu yang relatif singkat (pendek). Suatu pelatihan berupaya menyiapkan para tenaga kerja untuk melakukan pekerjaan yang dihadapi. Sasaran pelatihan dan pengembangan harus mencerminkan perilaku dan kondisi yang diinginkan dan berfungsi sebagai standar-standar prestasi kerja individual dan efektivitas program organisasi.

1. Pendekatan dalam pemberian pelatihan

Ada tiga macam pendekatan pokok dalam pemberian pelatihan, yaitu:

¹⁴*Ibid.*, hlm. 92-93.

- (1) Pendekatan internal, yaitu pendekatan yang digunakan untuk memberikan pelatihan dengan fasilitas dari perusahaan
- (2) Pendekatan eksternal, yaitu pendekatan yang dilaksanakan dengan cara mendaftarkan karyawan pada program atau kegiatan yang diberikan oleh lembaga pemerintah, organisasi profesional dan perusahaan pelatihan swasta
- (3) Pendekatan kemitraan, dewasa ini telah banyak terjalin kemitraan antara perusahaan bisnis dengan perguruan tinggi untuk memberikan *customized training*. Kemitraan dengan perguruan tinggi memberikan keuntungan kepada perusahaan yang ingin menyelenggarakan pelatihan bagi para karyawannya.¹⁵

Dalam strategi pembinaan pelatihan dikenal adanya trilogi latihan kerja sebagai berikut:

- (1) Latihan kerja harus sesuai dengan kebutuhan pasar kerja dan kesempatan kerja
- (2) Latihan kerja harus senantiasa mutakhir sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi

¹⁵*Ibid.*, hlm. 112-113.

(3) Latihan kerja merupakan kegiatan yang bersifat terpadu dalam arti proses kaitan dengan pendidikan, latihan dan pengembangan satu dengan yang lainnya.¹⁶

2) Evaluasi Keberhasilan Pelatihan

Beberapa alasan program pelatihan harus dievaluasi adalah sebagai berikut:

- a) Memastikan bahwa pelatihan benar-benar merupakan sarana atau tindakan yang tepat dalam usaha untuk memperbaiki kinerja dan produktivitas perusahaan sehingga dapat disejajarkan dengan sarana atau tindakan-tindakan lain yang umumnya digunakan dalam perusahaan
- b) Memastikan bahwa dana yang digunakan benar-benar dapat dipertanggung jawabkan karena sudah melalui berbagai evaluasi dan telaah secara mendalam
- c) Membantu memperbaiki desain program pelatihan di masa yang akan datang
- d) Membantu dalam menentukan metode pelatihan yang paling cepat.¹⁷

¹⁶Basir Barthos, *Op. Cit.*, hlm. 98-99.

¹⁷Sadili Samsudin, *Op. Cit.*, hlm.123.

g. Penempatan Tenaga Kerja

Penempatan tenaga kerja adalah tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon tenaga kerja yang diterima pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan *authority* kepada orang tersebut. Dengan demikian calon tenaga kerja itu akan dapat mengerjakan tugas-tugasnya pada jabatan yang bersangkutan. Penempatan ini harus didasarkan *job description* dan *job specification* yang telah ditentukan serta berpedoman kepada prinsip “penempatan orang-orang yang tepat pada tempat yang tepat dan penempatan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat.”

Prinsip penempatan yang tepat harus dilaksanakan secara konsekuen supaya tenaga kerja dapat bekerja sesuai dengan keahliannya masing-masing. Dengan penempatan yang tepat, gairah kerja, mental kerja dan prestasi kerja akan mencapai hasil yang optimal, bahkan kreativitas serta prakarsa tenaga kerja dapat berkembang. Jadi, penempatan tenaga kerja yang tepat merupakan salah satu kunci untuk memperoleh prestasi kerja optimal dari setiap karyawan selain moral kerja, kreativitas dan prakarsanya juga akan berkembang.¹⁸

¹⁸Malayu S.P Hasibuan, *Op. Cit.*, hlm. 63-64.

h. Pemeliharaan Tenaga Kerja

Jika tenaga kerja telah dipilih dari sumber yang terbaik, kemudian diberikan program yang terbaik, maka perusahaan dapat berharap bahwa tenaga kerja yang telah dipilihnya akan memberikan kinerja terbaik bagi perusahaan. Jika tenaga kerja telah mampu memberikan kinerja yang terbaik bagi perusahaan, bagaimana langkah selanjutnya yang harus dilakukan oleh perusahaan? Proses selanjutnya adalah pemeliharaan tenaga kerja. Pemeliharaan tenaga kerja sangat penting untuk dilakukan guna menjamin agar tenaga kerja yang dimiliki perusahaan terpeliharanya produktivitas, efektivitas dan efisiensinya.

Secara garis besar, bentuk pemeliharaan tenaga kerja yang dapat dilakukan oleh perusahaan adalah berupa program pemberian kompensasi dan *benefit*. Pemberian kompensasi adalah penghargaan yang diberikan perusahaan sebagai balasan atas prestasi kerja yang diberikan oleh tenaga kerja. Adapun *benefit* adalah penghargaan selain kompensasi yang diprogramkan bagi tenaga kerja dengan tujuan agar kebutuhan tenaga kerja tetap dapat terpelihara sehingga tenaga kerja dapat tetap memberikan kinerja yang terbaik bagi perusahaan.¹⁹

¹⁹Erni Tisnawati Sule & Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen* (Jakarta: Kencana Pranada Media Group, 2012), hlm. 206-207.

i. Indikator-Indikator Tenaga Kerja

Adapun indikator-indikator tenaga kerja adalah sebagai berikut:

1) Menjalani Tugas Dengan Baik

Salah satu ciri utama tenaga kerja berkualitas adalah mereka yang memahami peran dan tanggung jawabnya disebuah perusahaan. Mereka juga menciptakan daya saing yang baik dihadapan pimpinan melalui hasil kerjanya

2) Produktif

Memprioritaskan pekerjaan dan mengelola waktu dengan baik. Tenaga kerja yang baik akan mengetahui kapan mengerjakan sebuah tugas dan tidak menunda pekerjaan khususnya saat melibatkan orang lain

3) Berorientasi Pada Target

Setiap orang harus berkontribusi pada target perusahaan. Bekerjalah bahwa untuk mendapatkan hasil terbaik adalah melalui pekerjaan yang optimal

4) Bermotivasi Tinggi

Pekerja hebat selalu memiliki stamina untuk melakukan pekerjaan yang luar biasa. Dirinya biasa menentukan laju pekerjaan yang dapat ditiru orang lain.²⁰

²⁰Poster, *Manajemen* (Bandung: Prenada Media Group, 2001), hlm. 43.

3. Teori Tentang Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

a. Pengertian Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas dapat diartikan sebagai korelasi terbalik. Artinya, suatu sistem dapat dikatakan produktif apabila masukan yang dapat diproses semakin sedikit untuk menghasilkan luaran yang semakin besar.²¹ Produktivitas adalah ukuran sampai sejauh mana sebuah kegiatan mampu mencapai target kuantitas dan kualitas yang telah ditetapkan.²² Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif, suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk, dan nilai.

Dalam setiap kegiatan produksi, seluruh sumber daya mempunyai peran yang menentukan tingkat produktivitas, maka sumber daya tersebut perlu dikelola dan diatur dengan baik. Menurut Edy Sutrisno, Sumber daya manusia merupakan elemen yang paling strategis dalam organisasi, harus diakui dan diterima manajemen. Peningkatan tenaga kerja hanya mungkin dilakukan oleh manusia. Sebaliknya, sumber daya manusia pula yang dapat menjadi penyebab terjadinya pemborosan dan inefisiensi dalam berbagai bentuknya. Karena itu memberikan perhatian kepada unsur manusia

²¹Sondang, *Manajemen Stratejik* (Jakarta: Bumi Aksara, 1998), hlm. 130.

²²Ernie Tisnawati Sule & Kurniawan Saefullah, *Op. Cit.*, hlm. 369.

merupakan salah satu tuntutan dalam keseluruhan upaya peningkatan produktivitas kerja.²³ Pentingnya arti produktivitas dalam meningkatkan kesejahteraan Nasional telah disadari secara universal. Tidak ada jenis kegiatan manusia yang tidak mendapatkan keuntungan dari produktivitas yang ditingkatkan sebagai kekuatan untuk menghasilkan lebih banyak barang-barang maupun jasa-jasa. Sebagaimana dalam firman Allah SWT dalam Surah Yasin ayat: 54, yaitu:

تَعْمَلُونَ كُنْتُمْ مَا إِلَّا تَجْرُونَ وَلَا شَيْءَ نَفْسٍ تُظَلَمُ لَا فَاَلْيَوْمَ



Maka pada hari itu seseorang tidak akan dirugikan sedikitpun dan kamu tidak dibalasi, kecuali dengan apa yang telah kamu kerjakan.²⁴

Ayat di atas menjelaskan bahwa Allah SWT tidak akan merugikan orang yang akan bekerja dan akan memberikan balasan sesuai dengan hasil produktivitas yang diperoleh. Jadi, setiap orang yang bekerja akan menghasilkan produktivitas yang berbeda sehingga Allah SWT akan membalas apa yang telah dikerjakan sesuai dengan hasil produktivitasnya.

²³Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2012), hlm. 99-100.

²⁴Departemen Agama Republik Indonesia, *Op. Cit.*, hlm. 443.

Produktivitas juga diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang-barang atau jasa-jasa: “Produktivitas mengutarakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi barang-barang.”

Produktivitas juga diartikan sebagai:

- 1) Perbandingan ukuran harga bagi masukan dan hasil
- 2) Perbedaan antara kumpulan jumlah pengeluaran dan masukan yang dinyatakan dalam satu-satuan (unit) umum.²⁵

b. Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Produktivitas

Menurut Edy Sutrisno, setiap perusahaan selalu berkeinginan agar tenaga kerja yang dimiliki mampu meningkatkan produktivitas yang tinggi. Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lain seperti tingkat pendidikan, keterampilan, disiplin, motivasi dan tingkat penghasilan (upah).

- 1) Tingkat pendidikan merupakan tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan prestasi seseorang, tujuan yang akan dicapai dan kemauan yang dikembangkan
- 2) Keterampilan merupakan kemampuan untuk menggunakan akal, pikiran, ide dan kreatifitas dalam mengerjakan, mengubah ataupun membuat sesuatu menjadi lebih bermakna sehingga menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaan tersebut

²⁵Muchdarsyah Sinungan, *Produktivitas Apa Dan Bagaimana* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2008), hlm. 9-12.

- 3) Disiplin merupakan sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan
- 4) Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan
- 5) Upah merupakan faktor yang dominan yang memungkinkan seseorang bersedia bekerja untuk kepentingan orang lain atau untuk perusahaan ataupun organisasi.²⁶

Adapun faktor lain yang memengaruhi adalah sebagai berikut:

1) Faktor Teknis

Faktor teknis adalah faktor yang meliputi penentuan lokasi, tata letak dan ukuran pabrik atau mesin produksi yang tepat, penggunaan mesin dan peralatan yang benar, teknis penelitian dan pengembangan serta penerapan komputerisasi dan otomatisasi pada produksi yang bersangkutan. Jika perusahaan menggunakan teknologi terbaru dengan tepat, maka produktivitas akan semakin tinggi

2) Faktor Produksi

Faktor produksi adalah faktor yang meliputi perencanaan, pengkoordinasian dan pengendalian produksi, penggunaan bahan

²⁶Edy Sutrisno, *Op. Cit.*, hlm. 101-103.

baku yang berkualitas baik serta penyederhanaan dan standarisasi proses produksi. Jika semua faktor produksi dapat berjalan dengan baik, maka akan meningkatkan produktivitas

3) Faktor Personil

Faktor personil merupakan faktor yang secara langsung memengaruhi produktivitas sebuah perusahaan, individu atau tenaga kerja yang tepat harus di tempatkan diposisi yang tepat pula

c. Pengukuran Produktivitas Kerja Karyawan

Pengukuran produktivitas merupakan suatu alat manajemen yang penting disemua tingkatan ekonomi. Dibeberapa Negara maupun perusahaan pada akhir-akhir ini telah terjadi kenaikan minat pada pengukuran produktivitas. Karena itu, sudah saatnya kita membicarakan mengapa kita harus mengukur produktivitas

1) Mengapa Mengukur Produktivitas

Pada tingkat sektoral dan Nasional, produktivitas menunjukkan kegunaannya dalam membantu mengevaluasi penampilan, perencanaan, kebijakan pendapatan, upah, dan harga melalui identifikasi faktor-faktor yang memengaruhi distribusi pendapatan

2) Metode-Metode Pokok Pengukuran Produktivitas

Secara umum, pengukuran produktivitas berarti perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yang sangat berbeda, yaitu:

- a) Perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis
- b) Perbandingan pelaksanaan antara satu unit dengan unit lainnya
- c) Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya.²⁷

d. Indikator-Indikator Produktivitas

Adapun indikator-indikator produktivitas adalah sebagai berikut:

1) Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka

2) Meningkatkan Hasil Yang Dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan

3) Semangat Kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya

²⁷*Ibid.*, hlm. 23.

4) Pengembangan Diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab, semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.²⁸

B. Penelitian Terdahulu

Untuk memperkuat penelitian ini, maka peneliti mengambil lima penelitian terdahulu yang berhubungan dengan judul penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

²⁸*Ibid.*, hlm. 105.

Tabel II.1
Penelitian Terdahulu

NO	Nama Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
1	Endah Herwati	Pengaruh Sistem Upah terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT. Royal Korindah Purbalingga (Skripsi, FE IAIN Purwokerto, 2016)	Secara keseluruhan tidak terjadi peningkatan produktivitas kerja karyawan melalui sistem pengupahan yang berlaku di PT. Royal Korindah Purbalingga. Karena jumlah upah yang diterima karyawan dihitung berdasarkan <i>output</i> yang dihasilkan oleh masing-masing karyawan.
2	Ketut Alit Wiantara	Hubungan tingkat upah dengan produktivitas kerja pada perusahaan kecap sumber rasa di Desa Temukus Tahun 2014 (Skripsi, FE Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja, Indonesia, 2014)	Hubungan tingkat upah dengan Produktivitas kerja Pada Perusahaan Kecap Sumber Rasa di Desa Temukus Tahun 2014 menunjukkan bahwa rata-rata produktivitas kerja bagian produksi berbeda-beda antara produktivitas kerja yang satu dengan yang lainnya. Dengan rentangan paling rendah 3.500 botol per tahun yang berarti tiap bulannya menghasilkan 291,67 botol. Dan yang paling tinggi 6.500 botol per tahun, yang berarti tiap bulannya menghasilkan 541,67 botol. Tingkat upah memiliki hubungan yang positif dengan produktivitas sebesar $r = 0,873$.
3	Yusniar Lubis	Pengaruh Jam Kerja, Upah Dan Usia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Putra Fajar Jaya Medan	Secara serempak jam kerja, upah dan umur berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Secara parsial jam kerja dan upah berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, sedangkan usia berpengaruh tidak signifikan terhadap

		(Skripsi, FP Universitas Medan Area, 2014)	produktivitas kerja karyawan. Jam kerja memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap produktivitas kerja dibandingkan dengan upah kerja.
4	Nora Anisa Br Sinulingga	Pengaruh Pendidikan dan Latihan Tenaga Kerja terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Pegawai PT. Shamrock Corpora Skripsi, AP Politeknik Trijaya Krama	Hasil analisa pelaksanaan pendidikan dan latihan tenaga kerja pada PT. Shamrock Manufacturing Corpora berpengaruh kuat terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai dibuktikan dengan angka koefisien determinan sebesar 82%. Hal ini berarti 18% peningkatan produktivitas kerja pegawai dipengaruhi faktor lain.
5	Maratin Nafiah Al-Amin	Pengaruh Upah, Disiplin Kerja dan Insentif terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Minimarket Rizki Di Kabupaten Sragen (Skripsi, FE Universitas Negeri Yogyakarta, 2015)	Variabel upah tidak berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja Minimarket Rizky di Kabupaten Sragen. Variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja Minimarket Rizky di Kabupaten Sragen. Hasil tersebut menunjukkan bahwa setiap penambahan 1 point disiplin kerja menaikkan probabilitas tenaga kerja tersebut menjadi sangat produktif sebesar 7,73%. Secara simultan, upah, disiplin kerja dan insentif berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja Minimarket Rizky di Kabupaten Sragen. Hal ini ditunjukkan dengan pseudo R Square sebesar 0,2800 atau 28% dengan taraf signifikansi sebesar 0,0002.

Adapun persamaan dan perbedaannya adalah sebagai berikut:

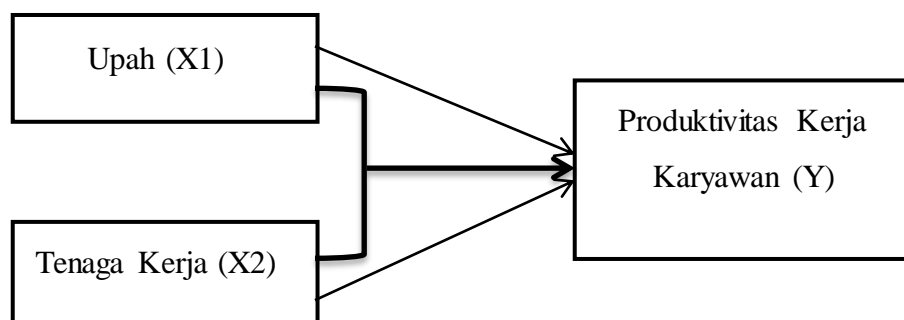
- 1) Endah Herwati dengan judul skripsi Pengaruh Sistem Upah terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT. Royal Korindah Purbalingga. Persamaanya Meneliti tentang upah dan produktivitas kerja karyawan, sedangkan perbedaannya terletak pada variabel X yang hanya membahas masalah upah saja, sedangkan dalam proposal peneliti membahas masalah upah dan tenaga kerja
- 2) Ketut Alit Wiantara dengan judul skripsi Hubungan tingkat upah dengan produktivitas kerja pada perusahaan kecap sumber rasa di Desa Temukus Tahun 2014. Persamaanya meneliti tentang upah dan produktivitas kerja karyawan, sedangkan perbedaannya terletak pada variabel X₂ yaitu tenaga kerja yang tidak disebutkan dalam penelitian terdahulu.
- 3) Yusniar Lubis dengan judul skripsi Pengaruh Jam Kerja, Upah Dan Usia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Putra Fajar Jaya Medan Persamaanya meneliti tentang upah dan produktivitas kerja karyawan, sedangkan pebedaannya terletak pada variabel X₁ dan X₂ yang membahas tentang jam kerja dan usia
- 4) Nora Anisa BR Sinungan dengan judul skripsi Pengaruh Pendidikan dan Tenaga Kerja terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Pegawai PT. Shamrock Corpora. Pesamaannya meneliti tentang tenaga kerja dan produktivitas kerja, sedangkan perbedaannya terletak pada variabel X yaitu pendidikan

5) Maritin Nafiah Al-Amin dengan judul skripsi Pengaruh Upah, Disiplin Kerja dan Tenaga Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Minimarket Rizki Di Kabupaten Sragen. Persamaanya meneliti tentang upah, Tenaga Kerja dan produktivitas kerja karyawan, sedangkan perbedaannya terletak pada variabel X yang membahas masalah Disiplin Kerja.

C. Kerangka Pikir

Berdasarkan masalah dan kajian teori yang telah peneliti uraikan sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk meneliti pengeruh upah dan tenaga kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Agar lebih memudahkan penelitian dan pembahasan ini, maka peneliti akan mengemukakan skema yang akan menjadi pedoman dalam penelitian yang akan peneliti teliti. Secara sistematis kerangka pikir dalam penelitian yang akan peneliti teliti digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Pikir



Kerangka pikir di atas menggambarkan mengenai produktivitas kerja karyawan yang dapat dipengaruhi oleh upah dan tenaga kerja. Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh upah sebagai variabel independen/bebas (X_1) dan tenaga kerja sebagai variabel X_2 , secara parsial

maupun simultan terhadap produktivitas kerja karyawan sebagai variabel dependen/terikat (Y).

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan pernyataan (jawaban) sementara yang masih perlu diuji kebenarannya.²⁹Berdasarkan kerangka teori, penelitian terdahulu dan kerangka fikir, maka yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Ha₁: Ada Pengaruh Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pabrik Kelapa Sawit PT. Perkebunan Nusantar IV Sosa.
- 2) Ha₂: Ada Pengaruh Tenaga Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pabrik Kelapa Sawit PT. Perkebunan Nusantara IV Sosa.
- 3) Ha₃: Ada Pengaruh Upah dan Tenaga Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pabrik Kelapa Sawit PT. Perkebunan Nusantar IV Sosa.

²⁹Maman Abdurrahman dan Sambas Ali Muhidin, *Panduan Praktis Memahami penelitian* (Bandung: Yogyakarta, 2011), hlm. 65.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Lokasi Dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini bertempat di PT. Perkebunan Nusantara IV Sosa kecamatan Huta Raja Tinggi, Jl. Lintas Pekanbaru Kabupaten Padang Lawas Provinsi Sumatera Utara, Yang merupakan kebun PT. Perkebunan Nusantara IV yang paling jauh lokasinya dengan Kantor Pusat Medan ± 540 Km.

Perusahaan ini bergerak dibidang kelapa sawit dengan mengolah bahan mentah/Tandan Buah Segar (TBS) menjadi bahan setengah jadi (minyak). Penelitian ini dilakukan mulai bulan Juli sampai dengan Agustus 2018.

B. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda dibantu dengan program SPSS versi 23. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang bekerja dengan angka yang datanya berwujud bilangan, yang dianalisis dengan menggunakan statistik untuk menjawab pertanyaan atau hipotesis penelitian yang bersifat spesifik dan untuk melakukan prediksi bahwa suatu variabel tertentu memengaruhi variabel lain.¹

Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena data yang akan peneliti ambil dalam bentuk angka dan akan diproses

¹Asmadi Alsa, *Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2003), hlm. 13.

secara statistik dan dideskripsikan secara deduksi yang berangkat dari teori-teori umum, lalu dengan observasi untuk menguji validitas keberlakuan teori tersebut dan ditarik kesimpulannya. Kemudian dijabarkan secara deskriptif, karena hasilnya akan peneliti arahkan untuk mendeskripsikan data yang diperoleh dan untuk menjawab rumusan masalah. Pendekatan tersebut digunakan untuk mengetahui pengaruh Upah dan Tenaga Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

C. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan objek atau subjek yang akan diteliti sesuai dengan karakteristik penelitian. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi, populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek atau subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek/objek yang diteliti itu.² Dalam penelitian ini yang menjadi populasi penelitian adalah seluruh karyawan bagian sumber daya manusia di Pabrik Kelapa Sawit PT. Perkebunan Nusantara IV Sosa yaitu 63 orang karyawan.³

²Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian* (Bandung: CV. Alfabeta, 2007), hlm. 61.

³Wawancara dengan Bapak Hendra Jusanda, *Rabu 03 Januari 2018, 10.00-10.30 WIB*, di PT. Perkebunan Nusantara IV Sosa.

2. Sampel

Menurut Sugiyono, sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.⁴ Sampel adalah bagian dari populasi sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian menggunakan metode *sampling jenuh*. *Sampling jenuh* yaitu teknik pengambilan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.⁵ Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh anggota populasi yaitu sebanyak 63 orang karyawan.

D. Instrumen Pengumpulan Data

Setiap penelitian kuantitatif memerlukan teknik penelitian. Teknik pengumpulan data penelitian ini digunakan untuk memperoleh data yang digunakan untuk menguji hipotesis. Teknik penelitian merupakan alat bantu bagi peneliti dalam menggunakan metode pengumpulan data. Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

- a. angket, sebagian besar penelitian umumnya menggunakan kuesioner atau angket sebagai metode untuk mengumpulkan data, kuesioner atau angket memang mempunyai banyak kebaikan sebagai instrument pengumpul data. Untuk memperoleh kuesioner dengan hasil yang mantap dapat dilakukan proses uji coba.⁶ Kuesioner merupakan kerangkaian atau daftar pertanyaan yang disusun secara sistematis kemudian dikirim untuk

⁴Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis* (Bandung: CV Alfabeta, 2010), hlm. 80.

⁵Muhammad Teguh, *Metode Penelitian Ekonomi* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005), hlm. 120.

⁶Beni Ahmad Saebani, *Metode Penelitian* (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2008), hlm. 196.

responden.⁷ Adapun bentuk skor pertanyaan pada angket sebagai berikut:

Tabel III.1
Pemberian skor alternatif atas jawaban kuesioner

Alternatif Jawaban	Skor Pernyataan Positif	Skor Pernyataan Negatif	Kategori Jawaban
A	5	1	Sangat Setuju
B	4	2	Setuju
C	3	3	Kurang Setuju
D	2	4	Tidak Setuju
E	1	5	Sangat Tidak Setuju

Adapun skor pada indikator yang berupa mengenai pertanyaan tentang pengaruh upah dan tenaga kerja terhadap produktivitas kerja karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel III.2
Kisi kisi angket untuk variabel X₁ (Upah)

Variabel	Indikator	Jumlah	No. item
Upah	1) sistem pengupahan 2) sistem upah menurut produksi 3) sistem upah menurut senioritas 4) sistem upah menurut kebutuhan	12	1,3,5 2,4,6 7,8,9 10,11,12

⁷Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Jakarta: Kencana, 2005), hlm. 133.

Tabel III.3
Kisi kisi angket untuk variabel X₂ (Tenaga Kerja)

Variabel	Indikator	Jumlah	No. item
Tenaga Kerja	1) menjalani tugas dengan baik	12	1,3,4
	2) produktif		2,5,7
	3) berorientasi pada target		6,8,10
	4) bermotivasi tinggi		9,11,12

Tabel III.4
Kisi-kisi angket untuk variabel Y (Produktivitas Kerja Karyawan)

Variabel	Indikator	Jumlah	No. item
Produktivitas Kerja Karyawan	1) Kemampuan	12	1,3,9
	2) Meningkatkan hasil yang dicapai		2,4,10
	3) semangat kerja		5,6,11
	4) Pengembangan diri		7,8,12

- b. Observasi, menurut Sugiyono, observasi adalah dasar semua ilmu pengetahuan. Para ilmuwan hanya dapat bekerja berdasarkan data, yaitu fakta mengenai dunia kenyataan yang diperoleh melalui observasi. Data itu dikumpulkan dan sering dengan bantuan berbagai alat yang sangat canggih, sehingga benda-benda yang sangat kecil (ruang angkasa) dapat diobservasi dengan jelas

- c. Dokumentasi, merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar atau karya-karya monumental dari seseorang.⁸

E. Uji Validitas Dan Reliabilitas Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah metode pengujian yang digunakan untuk mengetahui apakah ada pertanyaan-pertanyaan kuesioner yang harus diganti karena dianggap tidak relevan, pengujiannya dilakukan secara statistik yang dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 23.

Teknik untuk mengukur validitas kuesioner adalah dengan menghitung korelasi antara data pada masing-masing pernyataan dengan skor total. Item instrumen dianggap valid jika signifikan 0,1, bisa juga membandingkan dengan r tabel. Jika r hitung > r tabel maka valid.

2. Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran.⁹ Nilai koefisien reliabilitas yang baik adalah 0,6 pengukuran validitas dan realibilitas mutlak dilakukan karena instrumen yang digunakan sudah tidak valid dan realibel maka dipastikan hasil penelitiannya pun valid

⁸Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D* (Bandung: Alfabeta, 2017), hlm. 226-240.

⁹Husein Umar, *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis* (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), hlm. 58.

dan reliabel. Reliabilitas menunjuk pada pengertian bahwa sesuatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik.

F. Analisis Data

Teknik analisis data merupakan proses yang pencarian dan menyusun secara sistematis transkrip interview, catatan lapangan dan materi lainnya yang dikumpulkan untuk meningkatkan pemahaman peneliti terhadap apa yang ditelitinya. Adapun metode analisis data yang digunakan adalah metode statistika dengan bantuan SPSS versi 23. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Model regresi yang baik hendaknya berdistribusi normal atau mendekati normal.¹⁰ Jadi uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya.

Dalam pembahasan ini akan digunakan uji normalitas berdasarkan grafik menggunakan SPSS versi 23. Uji normalitas yang peneliti gunakan adalah uji normalitas Kolmogorov Smirnov dengan nilai $\alpha=10\%$ atau 0,1. Uji Kolmogorov Smirnov merupakan suatu pengujian mengenai keselarasan (*goodness of fit*). Dengan demikian

¹⁰*Ibid.*, hlm.181.

uji ini meliputi penetapan distribusi frekuensi kumulatif yang terjadi berdasarkan distribusi teoritis dan membandingkannya dengan distribusi frekuensi pengamatan kumulatif. Data dapat dilakukan berdistribusi normal, jika nilai signifikan lebih besar dari 0,1, dan jika data tidak berdistribusi normal maka nilai signifikan lebih kecil dari 0,1.

2. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui linearitas data, yaitu apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak.¹¹ Pengujian data digunakan dengan SPSS versi 23 menggunakan *test for linearty* pada taraf signifikan 0,1. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikan $<0,1$.

3. Uji Penyimpangan Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Jika nilai *tolerance* lebih kecil dari 0,10 artinya terjadi multikolinearitas terhadap data yang diuji. Multikolinearitas dapat dilihat dari VIF (*Variance Inflation Factor*). Jika nilai VIF lebih besar dari 10,00 maka artinya terjadi multikolinearitas terhadap data yang diuji.¹²

¹¹*Ibid.*, hlm. 189.

¹²*Ibid.*, hlm. 190.

b. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Ada beberapa metode yang bisa digunakan diantaranya yaitu uji park, uji glesjer, melihat pada pola grafik regresi dan metode korelasi sperman's rho. Pada penelitian ini peneliti menggunakan sperman's rho, pengujian menggunakan tingkat signifikan 0,1 dengan uji 2 sisi. Jika korelasi antara variabel independen dengan residual terdapat signifikansi lebih dari 0,1, maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi problem heterokedastisitas.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel independen upah (X_1) dan tenaga kerja (X_2) terhadap variabel dependen yaitu produktivitas kerja karyawan. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ (uji 2 sisi dengan signifikan 0,10) maka instrumen atau item-item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).¹³ Rumusnya adalah sebagai berikut:¹⁴

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Dimana:

Y : Produktivitas kerja karyawan

X_1 : Upah

¹³Dwi Priyatno, *Mandiri Belajar SPSS* (Yogyakarta: Mediakom, 2008), hlm.23.

¹⁴V. Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian Bisnis Ekonomi* (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2015), hlm. 160.

X_2 : Tenaga kerja

b_1 : Koefisien upah

b_2 : Koefisien tenaga kerja

a : Konstanta

Sehingga rumus dari penelitian ini adalah:

$$PR = a + b_1 UP + b_2 TK$$

5. Uji Koefisien Determinasi (*R Square*)

R^2 disebut koefisien Determinasi, yaitu nilai yang mengukur besarnya kontribusi X (Upah dan Tenaga Kerja) Terhadap variasi (naik turunya) Y (Produktivitas kerja karyawan). Variasi Y lainnya (sisanya) disebabkan oleh faktor lainnya yang juga memengaruhi Y dan Sudah termasuk dalam kesalahan pengganggu (*disturbance*).¹⁵

Untuk dapat memberi interpretasi kuatnya hubungan itu, maka dapat digunakan pedoman seperti yang tertera dibawah ini:¹⁶

0,00-0,199= sangat rendah

0,20-0,399= rendah

0,40-0,599= sedang

0,60-0,799= kuat

0,80-1000= sangat kuat

¹⁵J. Supranto, *Edisi Ketujuh Statistik Teori dan Aplikasi* (Jakarta: Erlangga, 2009), hlm. 208.

¹⁶Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis, Op. Cit.*, hlm. 250.

6. Uji Hipotesis

Pembuktian hipotesis yang diajukan dibagi menjadi dua pembuktian. Pertama pembuktian hipotesis secara parsial (uji t) dan simultan (uji f).

a. Uji Signifikan Parsial (Uji T)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individu dalam menerangkan variabel terikat.¹⁷ Maka digunakan tingkat signifikan sebesar 0,1. Untuk mempermudah penelitian ini data analisis menggunakan SPSS versi 23. Penelitian ini dilakukan dengan melihat langsung pada hasil pertimbangan koefisien regresi melalui SPSS pada bagian *unstandardized coefficient B* dengan *standard error estimate* sehingga akan didapatkan hasil yang dinamakan t hitung. Adapun kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

- 1) Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka hipotesis diterima (H_0) dan hipotesis ditolak (H_a). Hal ini berarti variabel independen secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel dependen
- 2) Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka hipotesis ditolak (H_0) dan hipotesis diterima (H_a). Hal ini berarti variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen.¹⁸

¹⁷Mudjarat Kuncoro, *Metode Riset Dan Ekonomi* (Jakarta: Erlangga, 2009), hlm. 238.

¹⁸V. Wiratna Sujarweni, *Op. Cit.*, hlm. 162.

b. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh *dependent variable* terhadap *independent variable*. Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat.¹⁹ Menentukan F_{tabel} dan F_{hitung} dengan taraf signifikan sebesar 10%. Untuk mempermudah penelitian ini, data analisis menggunakan SPSS versi 23. Dalam penelitian ini menunjukkan apakah variabel independen yaitu upah dan tenaga kerja untuk menjelaskan variabel dependen yaitu produktivitas kerja karyawan. Adapun kriteria pengujian uji F ini sebagai berikut:

- 1) Dengan membandingkan apabila $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ maka hipotesis ditolak (H_0) dan hipotesis diterima (H_a). Artinya masing-masing variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen
- 2) Dengan membandingkan apabila $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ maka hipotesis diterima (H_0) dan hipotesis ditolak (H_a) ditolak. Artinya masing-masing variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap variabel dependen²⁰

¹⁹Mudrajad Kuncoro, *Op. Cit.*, hlm. 238.

²⁰V. Wiratna Sujarweni, *Op. Cit.*, hlm. 162-164.

BAB IV HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum

1. Sejarah Perusahaan

PT. Perkebunan Nusantara IV Sosa Dibentuk berdasarkan Peraturan pemerintah Nomor 09 tahun 1996 tentang penggabungan kebun-kebun yang berada di wilayah Sumatera Utara dan Akte Notaris Harun Kamil, SH No. 37 tanggal 11 Maret 1996. Mendapat pengesahan dari Menteri Kehakiman dengan surat keputusan No. C2 – 8332 HT,01,01 tanggal 8 Agustus 1996, dan diumumkan dalam Berita Negara Republik Indonesia No. 81 tanggal 8 Oktober 1996 dan perubahan Anggaran Dasar berdasarkan Akte No. 18 dari Notaris Sri Rahayu H.Prasetio, SH tanggal 26 September 2002 yang disetujui oleh Menteri Kehakiman dan Hak Azasi Manusia RI dengan surat keputusan No. C – 20652 HT 01.04 tanggal 23 Oktober 2002. Yang diubah terakhir kali berdasarkan Akte Notaris Sri Ismiyati, SH Nomor 11, tanggal 4 Agustus 2008, diumumkan dalam Berita Negara R.I. No. 90, tanggal 7 November 2008. Tambahan Berita Negara No. 22826.¹

Ikhtisar tanaman PT Perkebunan Nusantara IV Sosa dengan pengelolaan konsesi 7.305,90 Ha terdiri dari:

¹PT. Perkebunan Nusantara IV Sosa (Sosa: Selayang Pandang, 2018), hlm. 2.

Tabel IV.1
Iktisar Tanaman PT. Perkebunan Nusantara IV Sosa

- Tahun Tanam	1994	=	317 Ha
- Tahun Tanam	1995	=	206 Ha
- Tahun Tanam	1996	=	126 Ha
- Tahun Tanam	1997	=	8 Ha
- Tahun Tanam	1998	=	40 Ha
- Tahun Tanam	2010	=	1.580 Ha
- Tahun Tanam	2012	=	2.190 Ha
- Tahun Tanam	2013	=	822 Ha
- Tahun Tanam	2015	=	1.262 Ha
Jumlah		=	6.551 Ha
Areal Bermasalah		=	125 Ha
Lain-lain		=	629,9 Ha
Jumlah Konsesi		=	7.305,90 Ha

Sumber: PT. Perkebunan Nusantara IV Sosa

Disamping pengelolaan perkebunan inti PT Perkebunan Nusantara IV Sosa juga mengembangkan perkebunan Pola PIR TRASN, sebagaimana Instruksi Menteri Pertanian RI tanggal 4 Mei 1994 dengan Surat Nomor KB.510/180/MENPAN/92 untuk pencadangan pertama seluas 5000 Ha di Sosa Sumatera Utara dan telah direalisasikan dengan pengembangan PLASMA masing-masing:

Tabel IV.2
Plasma PT. Perkebunan Nusantara IV Sosa

Plasma Mondang =	100 KK	=	200 Ha
Plasma Unit IA =	250 KK	=	500 Ha
Plasma Unit IB =	250 KK	=	500 Ha
Plasma Unit IIA =	250 KK	=	478,44 Ha
Plasma Unit IIB =	250 KK	=	478,44 Ha
Plasma Unit IIIA =	250 KK	=	478,44 Ha
Plasma Unit IIIB =	250 KK	=	478,44 Ha
Plasma Unit IV =	300 KK	=	600 Ha
Plasma Unit V =	350 KK	=	700 Ha
Plasma Unit VI =	250 KK	=	500 Ha
Jumlah	2.500 KK	=	4.913,76 Ha

Sumber: PT. Perkebunan Nusantara IV Sosa

2. Letak Geografis

Batas-batas PT. Perkebunan Nusantara IV Sosa:

- a. Sebelah Utara berbatasan dengan Kecamatan Barumun Tengah
- b. Sebelah Timur berbatasan dengan Kecamatan Dalu-Dalu Riau
- c. Sebelah Selatan berbatasan dengan Pasir Pangaraian- Riau
- d. Sebelah Barat berbatasan dengan Kecamatan Batang Lubuk Sutam
- e. Topographi rata dan bergelombang dengan vegetasi semak belukar dan Padang Ilalang
- f. Ketinggian diatas permukaan laut Sosa-I = 150 Meter dpl, Sosa-II = 161 Meter dpl.²

3. Visi dan Misi Perusahaan

a. Visi

PT. Perkebunan Nusantara IV “Menjadi perusahaan unggul dalam usaha agroindustri yang terintegrasi”

b. Misi

- 1) Menjalankan usaha dengan prinsip-prinsip usaha terbaik, inovatif dan berdaya saing tinggi
- 2) Menyelenggarakan usaha agroindustri berbasis kelapa sawit, teh dan karet
- 3) Mengintegrasikan usaha agroindustri hulu, hilir dan produk baru, pendukung agroindustri dan pendayagunaan aset dengan preferensi

²*Ibid.*, hlm. 4.

pada teknologi terkini yang teruji (*proven*) dan berwawasan lingkungan.³

4. Struktur Organisasi

Adapun struktur organisasi PT. Perkebunan Nusantara IV Sosa adalah sebagai berikut:

³*Ibid.*, hlm. 4.

B. Analisa Hasil Penelitian

Untuk menguji data penelitian, dilakukan pengujian secara kuantitatif dengan menghitung data yang diperoleh dari responden yang dijadikan sebagai sampel. Pengujian tersebut dilakukan dengan menggunakan perhitungan statistik dengan bantuan SPSS (*Statistical Package Social Science*) versi 23. Adapun hasil penelitian dari peneliti sebagai berikut:

1. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui kesahihan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur yang diukur. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} . Uji validitas yang digunakan untuk menguji 12 butir pernyataan untuk upah, 12 butir pernyataan untuk tenaga kerja, dan 12 butir pernyataan untuk produktivitas kerja karyawan.

Hasil uji validitas untuk upah sebagai berikut:

Tabel 4.3
Hasil Uji Validitas Upah

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,552	Instrumen valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $n = 63$. Pada taraf signifikansi 10%. $Df = (63 - 2) = 61$ sehingga diperoleh $r_{tabel} = 0,2091$	Valid
2	0,403		Valid
3	0,588		Valid
4	0,525		Valid
5	0,378		Valid
6	0,641		Valid
7	0,384		Valid
8	0,372		Valid
9	0,269		Valid
10	0,625		Valid
11	0,444		Valid
12	0,251		Valid

Sumber: Data diolah dari hasil SPSS Versi 23.

Berdasarkan tabel 4.3 di atas dapat dilihat bahwa variabel upah, r_{tabel} dengan jumlah sampel 63 dengan $df = n - 2$ ($63 - 2 = 61$) adalah sebesar 0,2091. Sedangkan r_{hitung} nya dapat dilihat pada kolom Total *Pearson Correlation*(r_{hitung}) maka dapat dilihat dari pernyataan 1 sampai dengan pernyataan 12 dinyatakan valid.

Hasil uji validitas untuk tenaga kerja sebagai berikut:

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas Tenaga Kerja

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,610	Instrumen valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $n = 63$. Pada taraf signifikansi 10%. $Df = (63 - 2) = 61$ sehingga diperoleh $r_{tabel} = 0,2091$	Valid
2	0,385		Valid
3	0,612		Valid
4	0,610		Valid
5	0,719		Valid
6	0,431		Valid
7	0,397		Valid
8	0,388		Valid
9	0,366		Valid
10	0,597		Valid
11	0,719		Valid
12	0,370		Valid

Sumber: Data diolah dari hasil SPSS Versi 23.

Berdasarkan tabel 4.4 di atas dapat dilihat bahwa variabel tenaga kerja, r_{tabel} dengan jumlah sampel 63 dengan $df = n - 2$ ($63 - 2 = 61$) adalah sebesar 0,2091. Sedangkan r_{hitung} nya dapat dilihat pada kolom Total *Pearson Correlation*(r_{hitung}) maka dapat dilihat dari pernyataan 1 sampai dengan pernyataan 12 dinyatakan valid.

Hasil uji validitas untuk produktivitas kerja karyawan sebagai berikut:

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja Karyawan

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,477	Instrumenvalid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $n = 63$. Padataraf signifikansi 10%. $Df = (63 - 2) = 61$ sehingga diperoleh $r_{tabel} = 0,2091$	Valid
2	0,351		Valid
3	0,542		Valid
4	0,338		Valid
5	0,476		Valid
6	0,414		Valid
7	0,418		Valid
8	0,483		Valid
9	0,466		Valid
10	0,455		Valid
11	0,368		Valid
12	0,403		Valid

Sumber: Data diolah dari hasil SPSS Versi 23.

Berdasarkan tabel 4.5 di atas dapat dilihat bahwa variabel produktivitas kerja karyawan, r_{tabel} dengan jumlah sampel 63 dengan $df = n - 2$ ($63 - 2 = 61$) adalah sebesar 0,2091. Sedangkan r_{hitung} nya dapat dilihat pada kolom Total *Pearson Correlation* (r_{hitung}) maka dapat dilihat dari pernyataan 1 sampai dengan pernyataan 12 dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh sebuah alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan valid. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan metode *Cronbach's Alpha*. Dimana kuesioner dianggap reliabel apabila *Cronbach's Alpha* $> 0,6$. Adapun hasil uji reliabilitas pada penelitian ini yaitu:

a. Uji Reliabilitas Upah

Tabel 4.6
Hasil Uji Reliabilitas Upah
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.630	12

Sumber: Data diolah dari hasil SPSS Versi 23.

Berdasarkan tabel 4.6 di atas dapat dilihat pada uji reliabilitas diperoleh *Cronbach's Alpha* 0,630. Nilai *Cronbach's Alpha* $0,630 > 0,6$. Maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan-pernyataan pada variabel upah tersebut reliabel.

b. Uji Reliabilitas Tenaga Kerja

Tabel 4.7
Hasil Uji Reliabilitas Tenaga Kerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.755	12

Sumber: Data diolah dari hasil SPSS Versi 23.

Dari tabel 4.7 di atas dapat dilihat pada uji reliabilitas diperoleh *Cronbach's Alpha* 0,755. Nilai *Cronbach's Alpha* $0,755 > 0,6$. Maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan-pernyataan pada variabel tenaga kerja tersebut reliabel.

c. Uji Reliabilitas Produktivitas Kerja Karyawan

Tabel 4.8
Hasil Uji Reliabilitas Produktivitas Kerja Karyawan
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.783	12

Sumber: Data diolah dari hasil SPSS Versi 23.

Dari tabel 4.8 di atas dapat dilihat pada uji reliabilitas diperoleh *Cronbach's Alpha* 0,783. Nilai *Cronbach's Alpha* 0,783 > 0,6. Maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan-pernyataan pada variabel produktivitas kerja karyawan tersebut reliabel.

Berdasarkan uji reliabilitas di atas, dapat diketahui bahwa variabel upah dan tenaga kerja memiliki hubungan yang reliabel terhadap variabel produktivitas kerja karyawan, maka data telah memenuhi syarat dalam analisis regresi linear.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Pada penelitian ini uji normalitas dilakukan berdasarkan pada metode uji *one sample kolmogorov smirnov*.

Tabel 4.9
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		63
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,12777464
	Most Extreme Differences	
	Absolute	,057
	Positive	,057
	Negative	-,048
Test Statistic		,057
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data diolah dari hasil SPSS Versi 23

Berdasarkan tabel 4.9 di atas dapat dilihat hasil uji normalitas bahwa nilai signifikansi (*Asymp.Sig 2-tailed*) sebesar 0,200. Nilai signifikansi lebih

dari 0,10 ($0,200 > 0,10$).Maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual tersebut berdistribusi normal.Sehingga data tersebut memenuhi syarat untuk uji parametrik.

4. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui linearitas data, yaitu apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak. Pengujian data digunakan dengan SPSS versi 23 menggunakan *test for linearity* pada taraf signifikansi 0,1. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear apabila nilai signifikansi $<0,1$.

Hasil uji linearitas antara produktivitas kerja karyawan dengan upah.

Tabel 4.10
Hasil Uji Linearitas Produktivitas Kerja Karyawan Terhadap Upah ANOVA Table

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	
produktivitas * upah	Between Groups (Combined)	172,627	15	11,508	,956	,513
	Linearity	110,946	1	110,946	9,218	,004
	Deviation from Linearity	61,681	14	4,406	,366	,978
	Within Groups	565,690	47	12,036		
Total	738,317	62				

sumber: Data diolah dari hasil SPSS Versi 23

Berdasarkan tabel 4.10 di atas menunjukkan bahwa nilai signifikan pada linearity sebesar 0,004 ($0,004 < 0,10$). Maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel produktivitas kerja karyawan dengan upah terdapat hubungan yang linear.

Tabel 4.11
Hasil Uji Linearitas Produktivitas Kerja Karyawan
Terhadap Tenaga Kerja
ANOVA Table

		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Produktifitas Tenagakerja	*Between Groups	363,051	20	18,153	2,032	.026
	Linearity	87,707	1	87,707	9,816	.003
	Deviation from Linearity	275,343	19	14,492	1,622	.095
	Within Groups	375,267	42	8,935		
Total		738,317	62			

Sumber: Data diolah dari hasil SPSS Versi 23

Hasil uji linearitas antara produktivitas kerja karyawan dengan tenaga kerja pada tabel 4.11 di atas bahwa data tersebut memenuhi asumsi linearitas dengan melihat nilai linear signifikan $0,003 < 0,10$. Maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel produktivitas kerja karyawan dengan tenaga kerja terdapat hubungan yang linear.

Berdasarkan uji linearitas di atas, dapat diketahui bahwa variabel upah dan tenaga kerja memiliki hubungan yang linearitas terhadap variabel produktivitas kerja karyawan, maka data telah memenuhi syarat dalam analisis regresi linear.

5. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model ditemukan adanya korelasi antara variabel independen. Apabila nilai VIF (*variance inflation factor*) kurang dari 10,00 dan nilai *tolerance* lebih dari 0,10, maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 4.12
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	29,558	5,185		5,701	,000		
Upah	,255	,122	,286	2,088	,041	,731	1.368
Tenagakerja	,147	,102	,196	1,895	,056	,731	1.368

a. *Dependent Variable:* produktivitas

Sumber: Data diolah dari hasil SPSS Versi 23

Berdasarkan tabel 4.12 di atas diketahui bahwa nilai VIF dari variabel upah adalah $1,368 < 10,00$, dan variabel tenaga kerja $1,368 < 10,00$. Maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas antara variabel independen.

Sementara nilai *tolerance* dari upah adalah $0,731 > 0,10$, variabel tenaga kerja adalah $0,731 > 0,10$. Jadi dapat disimpulkan bahwa nilai *tolerance* dari kedua variabel independen lebih besar dari $0,10$. Dari penilaian tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antara variabel independen.

b. Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas bertujuan untuk mengetahui ada ataupun tidak ada penyimpangan heterokedastisitas. Jika nilai signifikansi $< 0,1$, maka dapat dikatakan bahwa terjadi masalah pada heterokedastisitas, sebaliknya jika nilai signifikan $> 0,1$, maka dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi masalah heterokedastisitas. Metode yang digunakan untuk menguji heterokedastisitas dengan menggunakan uji *spearman's rho*.

Tabel 4.13
Hasil Uji Heterokedastisitas
Correlations

		upah	Tenagakerja	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Correlation Coefficient	1,000	,484**	-,053
	Sig. (2-tailed)	.	,000	,677
	N	63	63	63
Tenagakerja	Correlation Coefficient	,484**	1,000	-,049
	Sig. (2-tailed)	,000	.	,702
	N	63	63	63
Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	-,053	-,049	1,000
	Sig. (2-tailed)	,677	,702	.
	N	63	63	63

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

Berdasarkan tabel 4.13 di atas, hasil uji heterokedastisitas dapat diketahui bahwa nilai signifikan dari variabel upah sebesar $0,677 > 0,1$, variabel tenaga kerja sebesar $0,702 > 0,1$, maka dapat disimpulkan bahwa kedua variabel independen tersebut tidak terjadi masalah heterokedastisitas pada model regresi.

6. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh upah dan tenaga kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Uji regresi dibantu dengan program SPSS versi 23 untuk mencari pengaruh antara variabel upah dan tenaga kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dan diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.14
Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	29,558	5,185		5,701	,000
upah	,255	,122	,286	2,088	,041
tenagakerja	,147	,102	,196	1,895	,056

a. Dependent Variable: produktivitas

Sumber: Data diolah dari hasil SPSS Versi 23

Hasil uji regresi linear berganda pada tabel 4.14 di atas, maka Persamaan regresi didapatkan dari hasil perhitungan sebagai berikut⁴:

$$PR = a + b_1 UP + b_2 TK$$

$$PR = 29,558 + 0,255UP + 0,147 TK$$

Penjelasan dari persamaan di atas adalah sebagai berikut:

- a. Nilai Konstanta adalah sebesar 29,558satuan mempunyai arti jika variabel upah dan tenaga kerja dianggap konstan atau nilainya 0, maka produktivitas kerja karyawan adalah sebesar 29,558satuan.
- b. Nilai Koefisien regresi upah adalah sebesar 0,255satuan. Artinya jika upah diasumsikan naik 1 satuan, maka akan meningkat produktivitas kerja karyawan sebesar 0,255 satuan dengan syarat variabel lainnya tidak mengalami perubahan/tetap. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara upah dengan produktivitas kerja karyawan.

⁴V. Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian Bisnis Ekonomi* (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2015), hlm. 160.

- c. Nilai Koefisien regresi tenaga kerja adalah sebesar 0,147 satuan. Artinya jika tenaga kerja diasumsikan naik 1 satuan, maka akan meningkat produktivitas kerja karyawan sebesar 0,147 satuan dengan syarat variabel lainnya tidak mengalami perubahan/tetap. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara tenaga kerja dengan produktivitas kerja karyawan.

7. Uji Hipotesis

a. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) yaitu nilai untuk mengukur besarnya suatu variabel X terhadap Y. Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui sampai sejauh mana ketepatan atau kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel terikat. Besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara keseluruhan dapat dilihat pada tabel *modelsummary* berikut ini:

Tabel 4.15
Uji R Square
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.422 ^a	.178	.151	3,179

a. Predictors: (Constant), upah, tenagakerja

Sumber: Data diolah dari hasil SPSS Versi 23.

Dari tabel 4.15 di atas tampilan SPSS versi 23 model *summary* besarnya nilai R adalah 0,422 artinya korelasi antara variabel upah dan tenaga kerja terhadap produktivitas kerja karyawan terjadi hubungan yang sedang sebesar 0,422. R square (koefisien determinasi) adalah sebesar 0,178 atau 17,8%. Hal ini menjelaskan bahwa variabel Bebas

(upah dan tenaga kerja) memberikan pengaruh sebesar 17,8% terhadap variabel terikat (produktivitas kerja karyawan) sedangkan sisanya 82,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini seperti tingkat pendidikan, keterampilan, disiplin dan motivasi.

b. Uji Signifikan Parsial (Uji T)

Uji t digunakan untuk melihat seberapa jauh pengaruh satu variabel independen yaitu upah dan tenaga kerja secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen yaitu produktivitas kerja karyawan. Adapun hasil dari uji signifikan parsial (uji t) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.16
Hasil Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Model		T	Sig.
1	(Constant)	5,701	,000
	Upah	2,088	,041
	Tenagakerja	1,895	,056

Hasil uji parsial pada tabel 4.16 di atas, dapat dilihat bahwa Untuk t_{tabel} diperoleh dari rumus $df = n-k-1$ atau $63-3-1 = 59$, dengan menggunakan uji dua sisi $10\% : 2 = 5\%$ (0,05). Hasil yang diperoleh untuk t_{tabel} sebesar 1,671.

1) Berdasarkan tabel 4.16 dapat dilihat bahwa untuk variabel upah adalah $t_{hitung} 2,088 > t_{tabel} 1,671$ maka H_a diterima. Jadi dapat

disimpulkan bahwa terdapat pengaruh upah terhadap produktivitas kerja karyawan

2) Kemudian pada variabel tenaga kerja adalah $t_{hitung} 1,895 > t_{tabel} 1,671$ maka H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh tenaga kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

c. Uji Simultan (Uji F)

Uji F bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama (simultan) yaitu upah dan tenaga kerja berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu produktivitas kerja karyawan. Hasi uji simultan pada variabel ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.17
Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	131,773	2	65,887	6,518	,003 ^b
Residual	606,544	60	10,109		
Total	738,317	62			

a. Dependent Variable: produktivitas

b. Predictors: (Constant), tenagakerja, upah
B

Berdasarkan tabel 4.17 untuk menguji signifikan pengaruh antara variabel digunakan rumus uji F dengan hasil $F_{hitung} = 6,518$. UjiF tersebut di uji pada taraf signifikan 10% atau 0,1 dengan $df_1 = \text{jumlah variabel}-1 (3-1=2)$ dan $df_2 = n-k-1 (63-3-1=59)$ sehingga diperoleh $F_{tabel} = 2,39$ dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} . Ketentuannya apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka ada pengaruh yang signifikan antar variabel

atau hipotesis di terima, akan tetapi jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka tidak ada pengaruh yang signifikan antar variabel atau hipotesis ditolak.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $6,518 > 2,39$ Maka ada pengaruh yang signifikan antar variabel sehingga hipotesis diterima dengan taraf signifikan $< 0,1$ ($0,003 < 0,1$). Dengan demikian hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh upah dan tenaga kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Pabrik Kelapa Sawit PT. Perkebunan Nusantara IV Sosa.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya Pengaruh Upah Dan Tenaga Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pabrik Kelapa Sawit PT. Perkebunan Nusantara IV Sosa. Berdasarkan hasil analisis regresi yang dilakukan pada penelitian ini diperoleh persamaan yaitu⁵:

$$PR = a + b_1 UP + b_2 TK + e$$

$$PR = 29,558 + 0,255 UP + 0,147 TK + e$$

Nilai Konstanta adalah sebesar 29,558 dengan menunjukkan bahwa apabila upah dan tenaga kerja dianggap konstan atau ditiadakan, maka produktivitas kerja karyawan adalah sebesar 29,558 satuan. Nilai koefisien regresi variabel upah sebesar 0,255 artinya jika variabel upah dinaikkan sebesar 1 satuan maka akan meningkat produktivitas kerja karyawan sebesar

⁵*Ibid.*, hlm. 160.

0,255 satuan dan sebaliknya dengan anggapan variabel lain tetap. Nilai koefisien regresi variabel tenaga kerja sebesar 0,147 artinya jika variabel tenaga kerja dinaikkan sebesar 1 satuan maka akan meningkat produktivitas kerja karyawan sebesar 0,147 satuan dan sebaliknya dengan anggapan variabel lain tetap.

Koefisien determinasi (R^2) yaitu nilai untuk mengukur besarnya suatu variabel X terhadap Y. *R square* (koefisien determinasi) memberikan kontribusi sebesar 0,178 atau 17,8%. Hal ini menjelaskan bahwa variabel Upah dan Tenaga Kerja (X_1 dan X_2) memberikan pengaruh sebesar 17,8% terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y) sedangkan sisanya 82,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini seperti tingkat pendidikan, keterampilan, disiplin dan motivasi.

Adapun berdasarkan hasil analisis yang dilakukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pabrik Kelapa Sawit PT. Perkebunan Nusantara IV Sosa

Upah adalah penghargaan dari energi karyawan yang dimanifestasikan sebagai hasil produksi, atau suatu jasa yang dianggap sama dengan itu, yang berujud uang tanpa suatu jaminan yang pasti dalam tiap-tiap minggu atau bulan. Maka hakekat upah adalah suatu penghargaan dari energi karyawan yang dimanifestasikan dalam bentuk uang. Upah sangat besar pengaruhnya terhadap produktivitas kerja

karyawan, karena dengan memberikan upah yang lebih tinggi sesuai dengan kinerja karyawan, maka perusahaan akan memperoleh produktivitas yang meningkat sesuai dengan upah yang diberikan.

Berdasarkan hasil dari analisis uji t menunjukkan bahwa variabel upah adalah $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,088 > 1,671$) dengan signifikansi $< 0,1$ ($0,041 < 0,1$) maka hipotesis diterima (H_a), namun jika signifikansi $> 0,1$ maka hipotesis ditolak (H_0). Karena signifikansi $< 0,1$ artinya ada pengaruh upah terhadap produktivitas kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Moh. As'ad dalam buku "Psikologi Industri", dimana upah sebaiknya bisa mempunyai potensi untuk mendorong semangat kerja karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Ketut Ali Wiantara Fakultas Ekonomi Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja, Indonesia 2014, yang menemukan bahwa Tingkat upah memiliki hubungan yang positif dengan produktivitas.

Jadi dapat disimpulkan bahwa upah berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada pabrik kelapa sawit PT. Perkebunan Nusantara IV Sosa. Untuk menjaga dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan, maka perusahaan perlu memperhatikan masalah upah tenaga kerjanya.

2. Pengaruh Tenaga Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pada Pabrik Kelapa Sawit PT. Perkebunan Nusantara IV Sosa

Tenaga kerja adalah penduduk dalam usia kerja yang siap melakukan pekerjaan, antara lain mereka yang sudah bekerja, mereka yang sedang mencari pekerjaan, mereka yang bersekolah dan mereka yang mengurus rumah tangga. Tenaga kerja pastinya memengaruhi produktivitas kerja karyawan, karena tenaga kerja inilah yang akan menggerakkan dan membuat tujuan perusahaan.

Berdasarkan hasil analisis penelitian bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1,895 > 1,671$), dengan signifikansi $< 0,1$ ($0,056 < 0,1$) maka hipotesis diterima (H_a), namun jika signifikansi $> 0,1$ maka hipotesis ditolak (H_0). Karena signifikansi $< 0,1$ artinya ada pengaruh tenaga kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Muchdarsyah Sinungan dalam buku "Produktivitas Apa dan Bagaimana" dimana peningkatan produktivitas yang paling baik adalah yang dilakukan bersama-sama oleh pekerja (tenaga kerja) dan pengusaha (manajer) yang didasari oleh rasa saling percaya akan mendorong produktivitas kerja yang tinggi.

3. Pengaruh Upah Dan Tenaga Kerja Secara Simultan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pabrik Kelapa Sawit PT. Perkebunan Nusantara IV Sosa

Upah sangat besar pengaruhnya terhadap tenaga kerja dalam menjalankan tugasnya dan jaminan terhadap kelangsungan hidup dirinya sendiri dan keluarganya. Salah satu cara untuk memotivasi tenaga kerja adalah dengan memberikan upah yang layak sesuai dengan hasil kerjanya. Jadi, upah dan tenaga kerja dapat memengaruhi produktivitas kerja karyawan..

Berdasarkan hasil analisis data uji F menunjukkan bahwa variabel upah dan tenaga kerja $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($6,518 > 2,39$) maka ada pengaruh yang signifikan antar variabel sehingga hipotesis diterima dengan taraf signifikan $< 0,1$ ($0,003 < 0,1$). Dengan demikian hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh secara simultan antara upah dan tenaga kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada pabrik kelapa sawit PT. Perkebunan Nusantara IV Sosa.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Muchdarsyah Sinungan dalam buku “Produktivitas Apa Dan Bagaimana” yang menyatakan bahwa tujuan utama produktivitas adalah mengikut sertakan semua tenaga kerja pada gerakan peningkatan produktivitas dan pemberian upah yang baik akan mendorong semangat kerja karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja.

D. Keterbatasan Penelitian

Keseluruhan rangkaian kegiatan dalam penelitian telah dilaksanakan sesuai dengan langkah-langkah yang sudah ditetapkan dalam metodologi penelitian. Namun, peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan dan masih memiliki kekurangan dan keterbatasan yang dapat memungkinkan memengaruhi hasil penelitian. Adapun keterbatasan-keterbatasan yang dihadapi peneliti selama penelitian dan penyusunan skripsi ini adalah.

- a. Keterbatasan kemampuan peneliti dalam menganalisis data yang sudah diperoleh
- b. Dalam menyebarkan angket (kuesioner) peneliti tidak mengetahui apakah responden mengisi kuesioner dengan jujur dalam menjawab setiap pernyataan yang diberikan yang dapat memengaruhi validitas data yang diperoleh
- c. Peneliti tidak mampu mengontrol semua karyawan dalam mengisi angket yang diberikan, apakah karyawan memang menjawab sendiri atau hanya asal menjawab, karena dalam penyebaran angket peneliti dibantu oleh pihak SDM untuk penyebaran angket kepada karyawan.

Meskipun demikian, peneliti tetap berusaha agar keterbatasan yang dihadapi tidak mengurangi hasil penelitian ini. Akhirnya dengan segala upaya, kerja keras, dan bantuan semua pihak skripsi ini dapat diselesaikan.

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil analisis data dan pembahasan mengenai Pengaruh Upah Dan Tenaga Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pabrik Kelapa Sawit PT. Perkebunan Nusantara IV Sosa dengan metode analisis yang digunakan yaitu regresi linear berganda, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil uji t upah yaitu menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,088 > 1,671$ maka hipotesis diterima (H_a). Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh upah terhadap produktivitas kerja karyawan
2. Kemudian pada variabel tenaga kerja adalah $t_{hitung} 1,895 > t_{tabel} 1,671$ maka hipotesis diterima (H_a). Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh tenaga kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.
3. Hasil analisis data menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $6,518 > 2,39$ Maka ada pengaruh yang signifikan antar variabel sehingga hipotesis diterima (H_a) dengan taraf signifikan $< 0,1$ ($0,003 < 0,1$). Dengan demikian hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh upah dan tenaga kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Pabrik Kelapa Sawit PT. Perkebunan Nusantara IV Sosa.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian Pengaruh Upah Dan Tenaga Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pabrik Kelapa Sawit PT. Perkebunan Nusantara IV Sosa ada beberapa dari peneliti yaitu:

1. PT. Perkebunan Nusantara IV Sosa diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan
2. Untuk peneliti selanjutnya agar lebih menggali dan lebih fokus lagi terhadap Pengaruh upah dan tenaga kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Karena tanpa upah yang layak dan tenaga kerja yang profesional produktivitas kerja karyawan tidak akan tercapai.

DAFTAR PUSTAKA

- Asmadi Alsa, Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2003.
- Basir Barthos, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Bumi Akasara, 1995.
- Basu Swastha, Pengantar Bisnis Modern, Yogyakarta: Liberty, 1998.
- Beni Ahmad Saebani, Metode Penelitian, Bandung: CV. Pustaka Setia, 2008.
- Burhan Bungin, Metodologi Penelitian Kuantitatif, Jakarta: Kencana, 2005.
- Dwi Priyatno, Mandiri Belajar SPSS, Yogyakarta: Mediakom, 2008.
- Edy Sutrisno, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2012.
- Erni Tisnawati & Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2005.
- Hasibuan, Malayu SP, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2008.
- Husein Umar, Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis, Jakarta: Rajawali Pers, 2013.
- J. Winardi, Entrepreneur & Entrepreneurship, Jakarta timur: Pustaka Media, 2003.
- J. Supranto, Edisi Ketujuh Statistik Teori dan Aplikasi, Jakarta: Erlangga, 2009.
- Maman Abdurrahman dan Sambas Ali Muhidin, *Panduan Praktis Memahami penelitian*, Bandung: 14 Februari, 2011.
- Marwan Asri & John Suprihanto, *Manajemen Perusahaan Pendekatan Operasional*, Yogyakarta: BPF, 1986.
- Moh. As'ad, Psikologi Industri, Yogyakarta: Liberty, 2003.
- Muchdarsyah Sinungan, Produktivitas Apa Dan Bagaimana, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2008.

- Mudjarad Kuncoro, *Metode Riset Dan Ekonomi*, Jakarta: Erlangga, 2009.
- Muhammad Teguh, *Metode Penelitian Ekonomi*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005.
- Poster, *Manajemen*, Bandung: Prenada Media Group, 2001.
- PT. Perkebunan Nusantara IV Sosa, *Sosa: Selayang Pandang*, 2018.
- Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: CV. Pustaka Setia, 2010.
- Sadono Sukirno, *Mikro Ekonomi Teori Pengantar*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2011.
- Sondang, *Manajemen Stratejik*, Jakarta: Bumi Aksara, 1998.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, Bandung: Alfabeta, 2017.
- _____, *Statistika Untuk Penelitian*, Bandung: CV. Alfabeta, 2007.
- _____, *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: CV Alfabeta, 2010.
- V. Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian Bisnis Ekonomi*, Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2015.
- Wawancara dengan Hedra Jusanda, *Senin 01 Januari 2018, 10.45 WIB*, di PT. Perkebunan Nusantara IV Sosa.

CURUCULUM VITAE (Daftar Riwayat Hidup)

DATA PRIBADI

Nama : SOFIAH HAFNI MARIJA NASUTION
NIM : 14 402 00174
Tempat/Tanggal Lahir : Simanuldang Jae, 09 Agustus 1996
Jenis Kelamin : Perempuan
Anak Ke : 6 dari 6 bersaudara
Alamat : Simanuldang Jae
Agama : Islam

DATA ORANG TUA/WALI

Nama Ayah : Alm. Ilyasin Nasution
Pekerjaan : -
Nama Ibu : Derhani Hasibuan
Pekerjaan : Petani
Alamat : Simanuldang Jae

LATAR BELAKANG PENDIDIKAN

Tahun 2003-2008 : SD Negeri 101370 Simanuldang
Tahun 2009-2011 : MTs Negeri Sibuhuan
Tahun 2012-2014 : SMK Negeri 1 Lubuk Barumun
Tahun 2014-2018 : Program Sarjana (Strata-1) Ekonomi Syariah IAIN Padangsidempuan
Motto Hidup : Keberhasilan diperoleh dari kerja keras, do'a dan dukungan keluarga



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jalan. T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang, Padangsidempuan 22733
Telepon (0634) 22080 Faximile(0634) 24022

Nomor : 1461 /In.14/G.1/PP.00.9/10/2018
Lampiran : -
Hal : Penunjukan Pembimbing Skripsi

3 Oktober 2018

Yth. Bapak/Ibu;
1. Nofinawati : Pembimbing I
2. Azwar Hamid : Pembimbing II

Dengan hormat, bersama ini disampaikan kepada Bapak/Ibu bahwa, berdasarkan hasil sidang tim pengkajian kelayakan judul skripsi, telah ditetapkan judul skripsi mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : Sofiah Hafni Marija Nasution
NIM : 1440200174
Program Studi : Ekonomi Syariah
Konsentrasi : Manajemen Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Upah dan Tenaga Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Fada Pabrik Kelapa Sawit PT. Perkebunan Nusantara IV Sosa.

Untuk itu, diharapkan kepada Bapak/Ibu sebagai pembimbing mahasiswa tersebut dalam penyelesaian skripsi dan sekaligus penyempurnaan judul bila diperlukan.

Demikian disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.



an Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik

Abdul Nasser Hasibuan

Tembusan :
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan.



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jalan. T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang. Padangsidimpuan 22733
Telepon (0634) 22080 Faximile(0634) 24022

Nomor : B-534 /In.14/G.1/TL.00/06/2018
Tgl : Mohon Izin Riset

7 Juni 2018

kepada;
Pimpinan PT. Perkebunan Nusantara IV (PTPN IV)
Medan

Medan

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Dengan hormat, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan menerangkan bahwa:

Nama : Sofiah Hafni Marija Nasution
NIM : 1440200174
Semester : VIII (Delapan)
Jurusan : Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

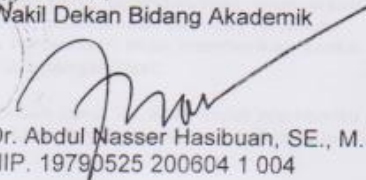
adalah benar Mahasiswa Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan yang sedang menyelesaikan Skripsi dengan Judul "**Pengaruh Upah dan Manajemen Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pabrik Kelapa Sawit PT. Perkebunan Nusantara IV Sosa**".

Sehubungan dengan itu, atas bantuan Bapak/Ibu untuk memberikan izin riset dan data sesuai dengan maksud judul di atas.

Demikian surat ini kami sampaikan, atas kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

a.n. Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik


Dr. Abdul Nasser Hasibuan, SE., M.Si
NIP. 19790525 200604 1 004



UNIT USAHA SOSA
PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV
MEDAN-SUMATERA UTARA-INDONESIA

PUSAT : JL. LETJEND. SUPRAPTO NO. 2 MEDAN
PERWAKILAN JAKARTA

TELP. : (061) 4154666 - FAX. : (061) 4573117
TELP. : (021) 7231662 - FAX. : (021) 7231663

Nomor : 04.11 / X / 01645 / VII / 2018
Lamp : -
Hal : IZIN RISET SI

Medan, 09 Juli 2018

Kepada Yth :
DEKAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANG SIDEMPUAN
T. RIZAL NURDIN KM. 4,3 SIHITANG
di - PADANG SIDEMPUAN

Membalas surat Saudara/i nomor B-534/In.14/G.1/TL.00/06/2018 tanggal 07 Juni 2018, Mahasiswa/Siswa/i EKONOMI DAN BISNIS ISLAM/INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANG SIDEMPUAN atas nama :

No	NAMA	NPM	Program Studi / Judul
1	SOFIAH HAFNI MARIJA NASUTION	1440200174	PENGARUH UPAH DAN TENAGA KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PABRIK KELAPA SAWIT PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV SOSA

Diizinkan untuk melakukan RISET di PT Perkebunan Nusantara IV sbb :

Tempat : KEBUN SOSA
Bagian / Bidang : SDUM&KEAMANAN
Terhitung mulai tgl. : 17 Juli 2018 s/d 15 Agustus 2018

Sesuai ketentuan yang berlaku di perusahaan disampaikan sebagai berikut :

1. Semua biaya ditanggung oleh siswa/mahasiswa/i yang bersangkutan.
2. Yang bersangkutan harus berperilaku sopan serta mematuhi peraturan/ketentuan yang berlaku di tempat pelaksanaan terutama mengenai kerahasiaan data.
3. Selambat-lambatnya 1 (satu) bulan setelah pelaksanaan diwajibkan mengirimkan 1 bundel laporan kepada Direksi PTPN IV cq Bagian SDM.
4. Laporan tersebut semata-mata dipergunakan untuk kepentingan ilmiah pada Sekolah/Universita: yang bersangkutan.
5. Apabila selama waktu pelaksanaan terjadi kecelakaan baik di dalam/di luar PTPN IV maka sepenuhnya menjadi tanggung jawab yang bersangkutan.
6. Yang bersangkutan agar melapor ke GM/Manajer/Kepala Bagian yang dituju pada waktu pelaksanaan.
7. Terkait dengan pakaian yang digunakan selama pelaksanaan, khusus prakerin :
 - a. SMK/SMA/Sederajat agar memakai pakaian seragam sekolah dan sepatu.
 - b. Mahasiswa/i/ sederajat agar memakai kemeja putih, bawahan hitam serta memakai jaket ilmamater dan sepatu. Kecuali pada hari tertentu menggunakan pakaian sesuai ketentuan yang berlaku di perusahaan.
8. Surat keterangan selesai pelaksanaan praktek kerja lapangan/riset dikeluarkan oleh Bagian/Distrik/Kebun/Pabrik dimana tempat pelaksanaan aktivitas tersebut.
9. Bagi yang melanggar aturan tersebut, maka Perusahaan akan memberikan sanksi berupa dikeluarkan dari program praktek kerja lapangan/riset.

GM/Manajer/Kepala Bagian yang menerima tembusan surat ini agar dapat membantu segala sesuatunya yang berkaitan dengan keperluan tersebut diatas, serta menjaga kerahasiaan data perusahaan.

Demikian disampaikan.

PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV
Bagian Sumber Daya Manusia



Dr. Setio Baskoro



UNIT USAHA SOSA
PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV
PADANG LAWAS - SUMATERA UTARA - INDONESIA

MANAJER UNIT USAHA : S O S A
MANAJER PUSAT : JL.LETJEND SUPRAPTO NO.2 MEDAN

TELP : (0636) 421360 - FAX: (0636) 421360
TELP : (061) 4154666 - FAX: (061) 4573117

SURAT KETERANGAN

Nomor : OSA / SK / 66 / VIII / 2018

Yang bertanda tangan dibawah ini Manajer Unit Usaha Sosa menerangkan dengan sebenarnya bahwa :

No	Nama	NIM	Fakultas
1	Sofiah Hafni Marija Nasution	14 402 00174	Ekonomi dan Bisnis Islam

Nama tersebut diatas telah selesai melaksanakan riset di PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Usaha Sosa Kecamatan Hutaraja Tinggi Kabupaten Padang Lawas dengan judul " Pengaruh Upah Dan Tenaga Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pabrik Kelapa Sawit PT. Perkebunan Nusantara IV Sosa" dengan hasil yang baik.

Demikian Surat Keterangan ini diperbuat dengan sebenar-benarnya untuk dipergunakan sesuai keperluannya.

Dikeluarkan di : Unit Usaha Sosa

Pada Tanggal : 15 Agustus 2018

Manajer PT.Perkebunan Nusantara IV
Unit Usaha Sosa.



MISRAN, SP

Tembusan : Arsip

Jujur, Tulus, Ikhlas

Lampiran 1

Surat Validasi Angket

Menerangkan bahwa yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama: Utari Evy Cahyani, Sp., MM

Telah memberikan pengamatan dan masukan terhadap angket untuk kelengkapan penelitian yang berjudul:

Pengaruh Upah Dan Tenaga Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pabrik Kelapa Sawit PT. Perkebunan Nusantara IV Sosa.

Yang disusun oleh:

Nama : Sofiah Hafni Marija Nasution

NIM : 14 402 00174

Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis Islam

Jurusan : Ekonomi Syariah (MB-3)

Adapun masukan saya adalah sebagai berikut:

1.
2.
3.

Dengan harapan masukan dan penilaian yang saya berikan dapat dipergunakan untuk menyempurnakan dan memperoleh kualitas angket yang baik.

Padangsidempuan, Mei 2018

Validator

Utari Evy Cahyani, Sp., MM
NIP. 19870521 201503 2 004

Lampiran 2

LEMBAR VALIDASI ANGKET UPAH

Petunjuk:

1. Kami mohon, kiranya Bapak/Ibu memberikan penilaian ditinjau dari aspek soal-soal yang kami susun.
2. Berilah tanda *checklist* (√) pada kolom V (Valid), VR (Valid dengan Revisi), dan TV (Tidak Valid) pada tiap butir soal.
3. Untuk revisi, Bapak/Ibu dapat langsung menuliskannya pada naskah yang perlu direvisi atau menuliskannya pada kolom saran yang kami berikan.
4. Lembar soal terlampir.

Indikator	No. Soal	V	VR	TV
a. Sistem pengupahan	1			
	3			
	5			
b. Sistem upah menurut produksi	2			
	4			
	6			
c. Sistem upah menurut senioritas	7			
	8			
	9			
d. Sistem upah menurut kebutuhan	10			
	11			
	12			

Catatan:

.....
.....
.....

Padangsidimpun,
Validator

2018

Utari Evy Cahyani, Sp., MM
NIP. 19870521 201503 2 004

LEMBAR VALIDASI ANGKET TENAGA KERJA

Petunjuk:

1. Kami mohon, kiranya Bapak/Ibu memberikan penilaian ditinjau dari aspek soal-soal yang kami susun.
2. Berilah tanda *checklist* (√) pada kolom V (Valid), VR (Valid dengan Revisi), dan TV (Tidak Valid) pada tiap butir soal.
3. Untuk revisi, Bapak/Ibu dapat langsung menuliskannya pada naskah yang perlu direvisi atau menuliskannya pada kolom saran yang kami berikan.
4. Lembar soal terlampir.

Indikator	No. Soal	V	VR	TV
a. Menjalani tugas dengan baik	1			
	3			
	4			
b. Produktif	2			
	5			
	7			
c. Berorientasi pada target	6			
	8			
	10			
d. Bermotivasi tinggi	9			
	11			
	12			

Catatan:

.....

.....

.....

.....

Padangsidempuan,
Validator

2018

Utari Evy Cahyani, Sp.,MM
NIP. 19870521 201503 2 004

LEMBAR VALIDASI ANGKET PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN

Petunjuk:

1. Kami mohon, kiranya Bapak/Ibu memberikan penilaian ditinjau dari aspeksoal-soal yang kami susun.
2. Berilah tanda *checklist* (√) pada kolom V (Valid), VR (Valid dengan Revisi), dan TV (Tidak Valid) pada tiap butir soal.
3. Untuk revisi, Bapak/Ibu dapat langsung menuliskannya pada naskah yang perlu direvisi atau menuliskannya pada kolom saran yang kami berikan.
4. Lembar soal terlampir.

Indikator	No. Soal	V	VR	TV
a. Kemampuan	1			
	3			
	13			
b. meningkatkan hasil yang dicapai	2			
	4			
	14			
c. semangat kerja	5			
	6			
	15			
d. Pengembangan diri	7			
	8			
	16			
e. Mutu	10			
	11			
	17			
f. Efisiensi	9			
	12			
	18			

Padangsidempuan,
Validator

2018

Utari Evy Cahyani, Sp.,MM
NIP. 19870521 201503 2 004