

**FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN PRODUKTIVITAS  
TENAGA KERJA PEMANEN KELAPA SAWIT  
DI PT. SOELOENG LAOET PERKEBUNAN  
SINAH KASIH KABUPATEN  
SERDANG BEDAGAI  
TAHUN 2019**

**SKRIPSI**

Oleh :

**WINDA RAHAYU**  
**NIM : 1702022102**



**PROGRAM STUDI S1 KESEHATAN MASYARAKAT  
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT  
INSTITUT KESEHATAN HELVETIA  
MEDAN  
2019**

**FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN PRODUKTIVITAS  
TENAGA KERJA PEMANEN KELAPA SAWIT  
DI PT. SOELOENG LAOET PERKEBUNAN  
SINAH KASIH KABUPATEN  
SERDANG BEDAGAI  
TAHUN 2019**

**SKRIPSI**

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat  
untuk Memeroleh Gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat (S.K.M.)  
pada Program Studi S1 Kesehatan Masyarakat  
Minat Studi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)  
Fakultas Kesehatan Masyarakat Institut Kesehatan Helvetia**

**Oleh :**

**WINDA RAHAYU  
NIM : 1702022102**



**PROGRAM STUDI S1 KESEHATAN MASYARAKAT  
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT  
INSTITUT KESEHATAN HELVETIA  
MEDAN  
2019**

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Faktor yang Berhubungan dengan  
Produktivitas Tenaga Kerja Pemanen  
Kelapa Sawit di PT. Soeloeng Laoet  
Perkebunan Sinah Kasih Kabupaten  
Serdang Bedagai Tahun 2019

Nama Mahasiswa : Winda Rahayu

Nomor Induk Mahasiswa : 1702022102

Minat Studi : Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)


Menyetujui  
Komisi Pembimbing :  
Medan, 21 Agustus 2019

Pembimbing I



(Nuraini, S.Pd., M.Kes)

Pembimbing II



(Wahyuni, S.Psi., M.Kes)



(Dr. Asriwati, S.Kep., Ns., S.Pd., M.Kes)

**Telah Diuji Pada Tanggal : 21 Agustus 2019**

---

**PANITIA PENGUJI SKRIPSI**

**Ketua : Nuraini, S.Pd., M.Kes**

**Anggota : 1. Wahyuni, S.Psi., M.Kes**

**2. Khairatunnisa, S.K.M., M.Kes.**

## LEMBAR PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana, magister, dan/atau doktor), baik di Institut Kesehatan Helvetia maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing dan masukan tim penelaah/tim penguji.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Medan, 22 Agustus 2019  
Yang membuat pernyataan,



Winda Rahayu  
NIM : 1702022102

## ABSTRAK

### FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA PEMANEN KELAPA SAWIT DI PT. SOELOENG LAOET PERKEBUNAN SINAH KASIH KABUPATEN SERDANG BEDAGAI TAHUN 2019

WINDA RAHAYU  
NIM : 1702022102

Produktivitas merupakan salah satu komponen yang harus dimiliki oleh suatu perusahaan apabila ingin mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Produktivitas tenaga kerja pemanen kelapa sawit di PT. Soeloeng Laoet Perkebunan Sinah Kasih Kabupaten Serdang Bedagai tahun 2016-2018 terus mengalami penurunan dari 1,4 ton per hari menjadi 0,8 ton per hari. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan pengawasan kerja, disiplin kerja dan pengalaman kerja dengan produktivitas tenaga kerja pemanen kelapa sawit di PT. Soeloeng Laoet Perkebunan Sinah Kasih Kabupaten Serdang Bedagai tahun 2019.

Jenis penelitian adalah *survey analitik* dengan pendekatan *cross sectional*. Populasi penelitian ini adalah seluruh pekerja pemanen di PT. Soeloeng Laoet Perkebunan Sinah Kasih Kabupaten Serdang Bedagai Bedagai sebanyak 150 orang dengan sampel *total population*. Analisis data menggunakan analisis univariat dan bivariat dengan uji *chi-square*.

Hasil penelitian menunjukkan menggunakan uji chi-square diperoleh bahwa nilai *p-value* untuk pengawasan kerja = 0,000, *p-value* untuk disiplin kerja = 0,000 dan *p-value* untuk pengalaman kerja = 1,000.

Kesimpulannya adalah ada hubungan pengawasan kerja dan disiplin kerja dengan produktivitas tenaga kerja pemanen kelapa sawit. Tetapi tidak ada hubungan pengalaman dengan produktivitas tenaga kerja pemanen kelapa sawit. Disarankan kepada perusahaan untuk terus meningkatkan pengawasan dan upah kerja untuk memperoleh produktivitas yang tinggi. Disarankan kepada perusahaan untuk melakukan roling untuk mencegah kebosanan tenaga kerja guna meningkatkan produktivitas.

**Kata Kunci** : Faktor yang Berhubungan, Produktivitas Tenaga Kerja  
**Daftar Pustaka** : 13 Buku dan 8 Jurnal (Internet) (2007– 2016)

## ABSTRACT

### **FACTORS RELATED TO LABOR PRODUCTIVITY OF OIL PALM HARVESTERS IN PT. SOELOENG LAOET SINAH KASIH PLANTATION IN SERDANG BEDAGAI REGENCY IN 2019**

**WINDA RAHAYU  
NIM : 1702022102**

*Productivity is one component that must be owned by a company if it wants to achieve the goals set by the company. Productivity of oil palm harvesters at PT. Soeloeng Laoet Sinah Kasih Plantation in Serdang Bedagai Regency in 2016-2018 continued to decrease from 1.4 tons per day to 0.8 tons per day. The purpose of this study was to determine the relationship between work supervision, work discipline and work experience with the productivity of oil palm harvesting labor in PT. Soeloeng Laoet Sinah Kasih Plantation in Serdang Bedagai Regency in 2019.*

*The population of this research is all harvest workers in PT. Soeloeng Laoet Sinah Kasih Plantation Serdang Bedagai Bedagai District as many as 150 people with a total population sample. Data analysis using univariate and bivariate analysis with chi-square test.*

*The results showed using the chi-square test obtained that the p-value for work supervision = 0,000, p-value for work discipline = 0,000, p-value for work experience = 1,000.*

*The conclusion is that there is a relationship between work supervision, work discipline and labor costs with the productivity of oil palm harvesting labor. But there is no relationship of experience with the productivity of oil palm harvest workers. It is recommended to companies to continue to improve supervision and work wages to obtain high productivity. It is recommended to companies to do rolling to prevent labor boredom to increase productivity.*

**Keywords : Related Factors, Labor Productivity**

**Bibliography : 13 Books and 8 Journals (Internet) (2007-2016)**



## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, yang melimpahkan Rahmat dan Karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini. Adapun judul Skripsi ini adalah : **“FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA PEMANEN KELAPA SAWIT DI PT. SOELOENG LAOET PERKEBUNAN SINAH KASIH KABUPATEN SERDANG BEDAGAI TAHUN 2019”**.

Skripsi ini disusun dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat (S.K.M) pada Program Studi S1 Kesehatan Masyarakat Institut Kesehatan Helvetia. Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan dan bimbingan serta fasilitas sehingga Skripsi ini dapat disusun, antara lain penulis sampaikan kepada :

1. Dr. dr. Hj. Razia Begum Suroyo, M.Sc, M.Kes selaku Pembina Yayasan Helvetia.
2. Iman Muhammad, S.E., S.Kom., M.M., M.Kes., selaku Ketua Yayasan Helvetia.
3. Dr. H. Ismail Efendy, M.Si selaku Rektor Institut Kesehatan Helvetia.
4. Dr. dr. Hj. Arifah Devi Fitriani, M.Kes selaku Wakil Rektor I Institut Kesehatan Helvetia.
5. Dr. Asriwati, S.Kep., Ns., S.Pd., M.Kes., selaku Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat Institut Kesehatan Helvetia
6. Nuraini, S.Pd., M.Kes selaku Wakil Dekan I Fakultas Kesehatan Masyarakat Institut Kesehatan Helvetia sekaligus Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu dan memberikan pemikiran dalam membimbing penulis selama penyusunan Skripsi ini.
7. Dian Maya Sari Siregar, S.K.M, M.Kes selaku Ketua Program Studi S1 Kesehatan Masyarakat Institut Kesehatan Helvetia
8. Wahyuni, S.Psi., M.Kes selaku Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan mencurahkan waktu, perhatian, ide dan motivasi selama penyusunan Skripsi ini.
9. Khairatunnisa, S.K.M., M.Kes., selaku Dosen Penguji yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan kritik dan saran yang membangun dalam penyempurnaan Skripsi ini.
10. Seluruh staf dosen Program Studi S.1 Kesehatan Masyarakat di Institut Kesehatan Helvetia.
11. Rekan-rekan mahasiswa Program Studi S1 Kesehatan Masyarakat yang telah meluangkan waktunya dalam membantu menyelesaikan Skripsi ini.

Akhirnya terima kasih penulis ucapkan kepada semua pihak yang telah banyak membantu dalam menyelesaikan Skripsi ini kiranya Tuhan Yang Maha Esa, dapat melimpahkan Rahmat dan Karunia-Nya kepada kita semua.

Medan, Agustus 2019  
Penulis,

Winda Rahayu  
NIM : 1702022102

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>i</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>x</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	7
1.3. Tujuan Penelitian .....	8
1.4. Manfaat Penelitian .....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Tinjauan Peneliti Terdahulu .....	10
2.2 Produktivitas Kerja.....	12
2.2.1 Definisi .....	12
2.2.2 Indikator Produktivitas .....	14
2.2.3 Upaya Peningkatan Produktivitas .....	16
2.2.4 Faktor-faktor yang Memengaruhi Produktivitas Kerja	18
2.3 Kerangka Teori.....	22
2.4 Faktor yang Berhubungan dengan Produktivitas Kerja .....	22
2.4.1 Pengawasan Kerja .....	22
2.4.2 Disiplin Kerja .....	26
2.4.3 Pengalaman Kerja .....	30
2.5 Hipotesis Penelitian.....	31
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
3.1. Desain Penelitian .....	33
3.2. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	33
3.2.1. Lokasi Penelitian.....	33
3.2.2. Waktu Penelitian .....	33
3.3. Populasi dan Sampel.....	34
3.3.1. Populasi .....	34
3.3.2. Sampel.....	34
3.4. Kerangka Konsep.....	34
3.5. Definisi Operasional dan Aspek Pengukuran .....	35
3.5.1. Definisi Operasional .....	35
3.5.2. Aspek Pengukuran .....	36
3.6. Metode Pengumpulan Data.....	37
3.6.1. Jenis Data .....	37
3.6.2. Teknik Pengumpulan Data.....	38

3.6.3. Uji Validitas dan Reliabilitas .....	38
3.7. Metode Pengolahan Data .....	41
3.8. Analisis Data.....	42
3.8.1. Analisis Univariat .....	42
3.8.2. Analisis Bivariat.....	42
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1. Deskripsi Lokasi Penelitian .....	43
4.2. Hasil Penelitian .....	44
4.3. Pembahasan .....	58
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1 Kesimpulan .....	63
5.2 Saran .....	64
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel 1.1. Produktivitas Tenaga Kerja Pemanen Kelapa Sawit di PT. Soeloeng Laoet Perkebunan Sinah Kasih Kabupaten Serdang Bedagai Tahun 2016-2018.....	6
Tabel 3.1. Aspek Pengukuran .....	36
Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Karakteristik Pemanen Kelapa Sawit di PT. Soeloeng Laoet Perkebunan Sinah Kasih Kabupaten Serdang Bedagai Tahun 2019.....	44
Tabel 4.2. Distribusi Jawaban Responden tentang Pengawasan Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pemanen Kelapa Sawit di PT. Soeloeng Laoet Perkebunan Sinah Kasih Kabupaten Serdang Bedagai tahun 2019 .....	46
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Pengawasan Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pemanen Kelapa Sawit di PT. Soeloeng Laoet Perkebunan Sinah Kasih Kabupaten Serdang Bedagai tahun 2019 .....	49
Tabel 4.4 Distribusi Jawaban Responden tentang Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pemanen Kelapa Sawit di PT. Soeloeng Laoet Perkebunan Sinah Kasih Kabupaten Serdang Bedagai tahun 2019 .....	50
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pemanen Kelapa Sawit di PT. Soeloeng Laoet Perkebunan Sinah Kasih Kabupaten Serdang Bedagai tahun 2019 .....	53
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pemanen Kelapa Sawit di PT. Soeloeng Laoet Perkebunan Sinah Kasih Kabupaten Serdang Bedagai tahun 2019 .....	54
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Produktivitas Tenaga Kerja Pemanen Kelapa Sawit di PT. Soeloeng Laoet Perkebunan Sinah Kasih Kabupaten Serdang Bedagai tahun 2019.....	54
Tabel 4.8 Tabulasi Silang Hubungan Pengawasan Kerja dengan Produktivitas Tenaga Kerja Pemanen Kelapa Sawit di PT. Soeloeng Laoet Perkebunan Sinah Kasih Kabupaten Serdang Bedagai tahun 2019 .....	55

Tabel 4.9	Tabulasi Silang Hubungan Disiplin Kerja dengan Produktivitas Tenaga Kerja Pemanen Kelapa Sawit di PT. Soeloeng Laoet Perkebunan Sinah Kasih Kabupaten Serdang Bedagai tahun 2019 .....	56
Tabel 4.10	Tabulasi Silang Hubungan Pengalaman Kerja dengan Produktivitas Tenaga Kerja Pemanen Kelapa Sawit di PT. Soeloeng Laoet Perkebunan Sinah Kasih Kabupaten Serdang Bedagai tahun 2019 .....	57

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar 2.1 Kerangka Teori .....	22
Gambar 3.1 Kerangka Konsep.....	34

## **DAFTAR LAMPIRAN**

- Lampiran 1 Lembar Persetujuan Menjadi Responden
- Lampiran 2 Lembar Kuesioner
- Lampiran 3 Master Data Penelitian
- Lampiran 4 Output Uji Validitas dari Peneliti Terdahulu
- Lampiran 5 Output Hasil Penelitian
- Lampiran 6 Lembar Persetujuan Perbaikan Skripsi (Revisi)
- Lampiran 7 Surat Izin Survey Pendahuluan
- Lampiran 8 Surat Izin Penelitian
- Lampiran 9 Surat Balasan Survey Pendahuluan
- Lampiran 10 Surat Balasan Izin Penelitian
- Lampiran 11 Lembar Bimbingan Skripsi Pembimbing I
- Lampiran 12 Lembar Bimbingan Skripsi Pembimbing II
- Lampiran 13 Dokumentasi

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Produktivitas merupakan salah satu komponen yang harus dimiliki oleh suatu perusahaan apabila ingin mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Dalam kegiatannya perusahaan harus mampu meningkatkan produktivitas dari waktu ke waktu karena ini menyangkut pada produksi perusahaan itu sendiri. Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam menentukan kelangsungan hidup suatu perusahaan, karena karyawan merupakan salah satu faktor produksi yang memegang peranan penting dibanding faktor produksi lainnya.

Peningkatan produktivitas 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 merupakan salah satu tuntutan dalam keseluruhan upaya peningkatan produktivitas kerja (1).

Secara filosofi, produktivitas merupakan sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa suatu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas tersebut antara lain: pendidikan, pelatihan dan motivasi.(2) Peningkatan produktivitas kerja dapat dilihat sebagai masalah perilaku, tetapi juga dapat mengandung aspek-aspek teknis. Mengatasi hal itu perlu pemahaman yang tepat tentang faktor-faktor penentu keberhasilan

meningkatkan produktivitas kerja, sebagian diantaranya berupa etos kerja yang harus dipegang teguh oleh semua karyawan dalam organisasi (1).

Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja disiplin kerja dan pengawasan. Disiplin merupakan sikap mental yang tecermin dalam perbuatan tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan, ketentuan, etika, norma dan kaidah yang berlaku. Sedangkan pengawasan, mengingat eratnya hubungan pengendalian dengan produktivitas kerja maka pengendalian mempunyai peran sentral dalam membentuk pola kerja dan etos kerja produktif (3).

Dalam upaya meningkatkan produktivias kerja karyawan, pimpinan dapat melakukan pengawasan langsung maupun tidak langsung; seperti melakukan pengamatan di tempat kerja, memberikan laporan baik tertulis maupun lisan, dan sebagainya. Pengawasan juga menyebabkan karyawan bekerja secara lebih hati-hati, karena pimpinan selalu melakukan evaluasi, terutama untuk pengawasan langsung (4).

Pengalaman kerja juga sering digunakan sebagai pertimbangan oleh manajemen di dalam proses penerimaan karyawan atau dalam menarik tenaga kerja. Selain pengalaman kerja, kedisiplinan juga akan memengaruhi produktivitas. Kenyataan menunjukkan bahwa salah satu indikasi turunnya semangat dan kegairahan dalam produktivitas kerja karyawan adalah masalah kedisiplinan. Oleh karena itu penting bagi suatu perusahaan untuk menegakkan kedisiplinan sebab dengan kedisiplinan diharapkan sebagian besar dari peraturan-

peraturan ditaati oleh para karyawan.(5) Pengawasan kerja yang dilakukan oleh perusahaan yang secara langsung memengaruhi produktivitas kerja karyawan (6).

Berdasarkan data *Organization for Economic Co-operation and Development* (OECD), Jerman menjadi salah satu negara dengan jam kerja paling rendah di dunia, yakni 1.363 jam per tahun. Ini berarti rata-rata jam kerja karyawan di Jerman tak lebih dari 40 jam per minggu. Meski begitu, rendahnya jam kerja tak berarti produktivitas pekerja Jerman ikut menurun. Ternyata, jam kerja yang rendah justru menjadi kunci dari produktivitas perusahaan maupun negara. Maka dari itu, tidak mengherankan apabila banyak negara maju yang akhirnya memangkas jam kerja mereka justru untuk menambah produktivitas (7).

Produktivitas tenaga kerja Indonesia memiliki peluang untuk naik peringkat menjadi urutan kedua terbaik di ASEAN (*Association of South East Asian Nation*) dari posisi saat ini yaitu keempat, asalkan ada langkah konkret untuk meningkatkan kompetensi pekerja. Produktivitas pekerja Indonesia saat ini terbilang rendah bila dibandingkan dengan Thailand, Malaysia dan Singapura. Berdasarkan data *Asian Productivity Organization* (APO), produktivitas pekerja Indonesia pada tahun 2015 mencapai US\$24.340, kalah dari Thailand (US\$26.480), Malaysia (US\$55.700) dan Singapura (US\$127.810). Untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja Indonesia perlu dilakukan peningkatan kompetensi dan pelatihan. Selain itu, minimnya upah rerata pekerja di Indonesia juga menjadi penyebab rendahnya produktivitas tenaga kerja (8).

Produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh pengalaman bekerja dalam perusahaan. Setiap perusahaan pasti menginginkan peningkatan hasil produksi

yang pencapaiannya dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain, bahan, alat, modal dan yang menjalankan proses produksi yaitu karyawan. Oleh karena itu, karyawan harus dikelola menjadi pekerja terampil. Tentunya keterampilan seorang karyawan dipengaruhi oleh lamanya karyawan bekerja dalam perusahaan yang disebut sebagai pengalaman kerja. Pengalaman kerja karyawan kadang-kadang lebih dihargai dari pada tingkat pendidikan seseorang karena pengalaman kerja merupakan modal utama seseorang untuk terjun langsung dalam suatu bidang garapan (5).

Pengalaman kerja juga sering digunakan sebagai pertimbangan oleh manajemen di dalam proses penerimaan karyawan atau dalam menarik tenaga kerja. Selain pengalaman kerja, kedisiplinan juga akan memengaruhi produktivitas. Kenyataan menunjukkan bahwa salah satu indikasi turunnya semangat dan kegairahan dalam produktivitas kerja karyawan adalah masalah kedisiplinan. Oleh karena itu penting bagi suatu perusahaan untuk menegakkan kedisiplinan sebab dengan kedisiplinan diharapkan sebagian besar dari peraturan-peraturan ditaati oleh para karyawan (5).

Menurut penelitian Nasron, tentang Faktor-Faktor yang Memengaruhi Produktivitas Kerja (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Mazuvo Indo). Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan uji hipotesis secara serentak (uji F) ada pengaruh yang signifikan antara sikap kerja, tingkat ketrampilan, hubungan, manajemen produktifitas, efisiensi tenaga kerja dan kewiraswastaan terhadap produktivitas kerja karyawan. Sikap kerja, tingkat keterampilan, hubungan, manajemen produktivitas, efisiensi tenaga kerja dan kewiraswastaan

dapat menjelaskan produktivitas kerja karyawan sebesar 98,5%, sedangkan sisanya sebesar 1,5% dapat dijelaskan oleh variabel lain, selain variabel yang di teliti (9).

Penelitian juga pernah dilakukan oleh Nugroho, yang menunjukkan bahwa variabel pengawasan kerja, disiplin kerja, pengalaman kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Pengaruh pengawasan kerja, disiplin kerja, pengalaman kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 64,6% sedangkan sisanya 35,4% dipengaruhi oleh faktor lain (10).

PT. Soeloeng Laoet Perkebunan Sinah Kasih Kabupaten Serdang Bedagai adalah salah satu perusahaan yang ada di Provinsi Sumatera Utara yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit. Perusahaan tersebut memiliki lahan seluas 2.849 hektar dan mempekerjakan karyawan di kebun sebanyak 510 orang. Dalam 3 tahun terakhir, terjadi penurunan produktivitas pekerja di PT. Soeloeng Laoet. Para pekerja khususnya pemanen buah kelapa sawit, selalu tidak mencapai target yang telah diharapkan PT. Soeloeng Laoet.

Hasil survei awal yang telah dilakukan, diketahui bahwa produktivitas tenaga kerja pemanen kelapa sawit mengalami penurunan secara signifikan selama 3 tahun terakhir seperti terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.1. Produktivitas Tenaga Kerja Pemanen Kelapa Sawit di PT. Soeloeng Laoet Perkebunan Sinah Kasih Kabupaten Serdang Bedagai Tahun 2016-2018.

<b>Keterangan</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>
Luas lahan perkebunan (ha)	2.849	2.849	2.849
Jumlah tenaga kerja pemanen (orang)	150	150	150
Produksi (ton TBS/tahun)	60.480	51.840	34.560
Target produksi kelapa sawit (ton TBS/tahun)	69.120	68.256	67.392
Target produktivitas tenaga kerja pemanen (ton/hari)	1,60	1,58	1,56
Produktivitas tenaga kerja pemanen (ton/hari)	1,4	1,2	0,8

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa terjadi penurunan produktivitas kerja pemanen kelapa sawit selama tiga tahun terakhir. Proses pemanenan kelapa sawit dilakukan setiap harinya yang dibagi dalam 5 ancak yaitu ancak A, B, C, D, E. Apabila pada ancak A, ternyata TBS tidak terlalu banyak, maka pemanen dapat memanen kelapa sawit di ancak yang lain. Kelebihan berat janjang buah akan dijadikan premi bagi pemanen. Begitu seterusnya setiap hari. Jika dalam waktu 5 hari pemanen telah memenuhi target perusahaan, maka pada hari keenam, pemanen dapat melakukan perawatan terhadap pohon kelapa sawit. Seperti memangkas dan membuang dahan-dahan kering di sekitar pohon kelapa sawit.

Target panen yang ditetapkan oleh perusahaan merupakan hasil sensus buah kelapa sawit yang dilakukan perusahaan untuk memperkirakan jumlah hasil panen kelapa sawit. Produksi kelapa sawit yang tidak mencapai target yang ditetapkan perusahaan disebabkan karena produktivitas tenaga kerja pemanen yang rendah. Jika produktivitas tenaga kerja pemanen rendah, maka hasil panen juga rendah, sehingga penting untuk mengetahui faktor-faktor yang berhubungan

dengan produktivitas tenaga kerja pemanen kelapa sawit di PT. Soeloeng Laoet tersebut.

Berdasarkan observasi peneliti di lokasi penelitian, terlihat bahwa proses pengawasan oleh mandor yang belum maksimal kepada para tenaga kerja pemanen ini. Selain itu, para pemanen ini juga banyak yang masuk kerja terlambat (tidak sesuai pada jam masuk kerja). Ini menunjukkan kedisiplinan kerja mereka kurang baik. Para pekerja juga banyak yang masih muda, sehingga pengalaman kerja mereka juga masih minim.

Berdasarkan data tersebut penulis tertarik untuk meneliti “Faktor yang Berhubungan dengan Produktivitas Tenaga Kerja Pemanen Kelapa Sawit di PT. Soeloeng Laoet Perkebunan Sinah Kasih Kabupaten Serdang Bedagai Tahun 2019”.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apa sajakah faktor yang berhubungan dengan produktivitas tenaga kerja pemanen kelapa sawit di PT. Soeloeng Laoet Perkebunan Sinah Kasih Kabupaten Serdang Bedagai tahun 2019.

## **1.3. Tujuan Penelitian**

- a. Untuk mengetahui hubungan pengawasan kerja dengan produktivitas tenaga kerja pemanen kelapa sawit di PT. Soeloeng Laoet Perkebunan Sinah Kasih Kabupaten Serdang Bedagai tahun 2019.

- b. Untuk mengetahui hubungan disiplin kerja dengan produktivitas tenaga kerja pemanen kelapa sawit di PT. Soeloeng Laoet Perkebunan Sinah Kasih Kabupaten Serdang Bedagai tahun 2019.
- c. Untuk mengetahui hubungan pengalaman kerja dengan produktivitas tenaga kerja pemanen kelapa sawit di PT. Soeloeng Laoet Perkebunan Sinah Kasih Kabupaten Serdang Bedagai tahun 2019.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

##### **1.4.1. Manfaat Teoritis**

Memberikan sumbangan pemikiran terhadap perkembangan ilmu kesehatan di Indonesia pada umumnya serta memberikan kontribusi berupa kajian akademik bagi peneliti lain yang melakukan penelitian tentang produktivitas kerja.

##### **1.4.2. Manfaat Praktis**

###### **a. Bagi Tempat Penelitian**

Penulis berharap hasil dari penelitian ini dapat berguna sebagai input dalam menentukan kebijakan-kebijakan yang tepat guna meningkatkan produktivitas pekerja di PT. Soeloeng Laoet Perkebunan Sinah Kasih Kabupaten Serdang Bedagai.

###### **b. Bagi Institusi Pendidikan**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah koleksi kepustakaan Institut Kesehatan Helvetia Medan sehingga dapat digunakan sebagai wahana untuk menggali ilmu pengetahuan selama kuliah pada kondisi yang sebenarnya di dalam penelitian ini.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya khususnya tentang produktivitas kerja dan dapat melakukan penelitian dengan variabel yang berbeda sehingga penelitian menjadi lebih luas.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Tinjauan Peneliti Terdahulu**

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Bindrianes (2017), Produktivitas Tenaga Kerja Panen Kelapa Sawit dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya pada Unit Usaha Batanghari di PTPN VI Jambi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa analisis regresi linier berganda dengan menggunakan data tenaga kerja di daerah penelitian diperoleh nilai adjusted R<sup>2</sup> sebesar 0.150 atau (15%). Hasil perhitungan F-hitung sebesar 1.882 dan F-tabel 2.508 dengan demikian F-hitung  $\leq$  F-tabel terima H<sub>0</sub> berarti tidak ada pengaruh secara simultan antara variabel bebas (independen variabel = X) terhadap variabel terikat (dependen variabel = Y) yang artinya faktor tersebut hanya mempengaruhi sebesar 15% dan sisanya sebesar 85% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam perhitungan (11).

Peneliti terdahulu yang dilakukan oleh Pratama (2015) tentang Analisis Faktor-Faktor yang Memengaruhi Produktivitas Kerja Pemetik Teh di PTPN XII (Persero) Kebun Wonosari. Hasil penelitian menunjukkan bahwa presentase pengaruh variabel independen seperti usia, pengalaman kerja, upah, jaminan sosial, hubungan sesama pemetik, hubungan atasan dan bawahan, jenis kelamin terhadap variabel dependen produktivitas tenaga kerja sebesar 93,8% atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan sebesar 93,8% variasi variabel dependen sedangkan sisanya sebesar 6,2% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain di luar model. Hasil uji regresi berganda

koefisien regresi usia (X1) dapat dilihat sebesar -0,79 dengan nilai signifikannya sebesar 0,000 lebih kecil dari tingkat kepercayaan 0,05 yang artinya variabel usia (X1) mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Variabel pengalaman kerja (X2) mempunyai nilai koefisien sebesar 0,26 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 atau lebih kecil dari tingkat kepercayaan 0,05 yang artinya variabel pengalaman kerja (X2) mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Variabel upah (X3) sebesar 0,54 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 atau nilai tersebut lebih kecil dari alpha tingkat kepercayaan 0,05 yang artinya variabel tingkat upah (X3) memiliki pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja. Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja tenaga kerja adalah usia, pengalaman kerja, dan tingkat upah. Ketiga variabel tersebut berpengaruh pada taraf signifikansi alpha 5% dengan koefisien regresi masing-masing sebesar -0,79, 0,26 dan 0,54 (12).

Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fammela (2016) tentang Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Indatex Palur di Karanganyar. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Upah memiliki tingkat signifikansi  $> p\text{-value}$  0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Upah memiliki pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja manajer. Variabel insentif, motivasi dan disiplin kerja memiliki tingkat signifikansi  $< p\text{-value}$  0,05. Hal ini menunjukkan bahwa insentif, motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja manajer. Dengan pemberian upah yang benar, akan memberikan motivasi kepada karyawan untuk bekerja dengan baik, akibatnya produktivitas kerjanya dapat dipertahankan atau

justru lebih ditingkatkan. Adanya disiplin kerja, karyawan memahami akan hak dan kewajiban berupa tugas yang harus dilaksanakan dengan baik, maka produktivitas kerja akan meningkat (13).

Penelitian terdahulu yang pernah dilakukan oleh Rismayadi (2014) tentang Faktor-faktor yang Memengaruhi Produktivitas Karyawan (Studi Kasus pada CV Mitra Bersama Lestari Tahun 2014). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel tingkat pendidikan tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan dengan nilai t-hitung 0.895 dan nilai signifikansinya didapat 0.375. Variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan karena diperoleh nilai t-hitung 1.851 dan nilai signifikansinya 0,043. Variabel pengalaman kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan karena diperoleh nilai t-hitung 2.062 dan nilai signifikansi ( $\alpha$ ) 0,05 ( $0,040 < 0,05$ ). Motivasi kerja sangat penting dalam peningkatan produktivitas karyawan karena dengan motivasi yang tinggi akan mampu meningkatkan produktivitas tenaga kerja itu sendiri. Pentingnya pengalaman kerja berpengaruh dalam peningkatan produktivitas setiap karyawan, karena semakin banyak pengalaman tentunya akan dapat meningkatkan kegiatan produktivitas (14).

## **2.2. Produktivitas Kerja**

### **2.2.1. Definisi**

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 (1).

Produktivitas kerja karyawan sangat diperlukan di dalam perusahaan yang menghasilkan produk berupa barang dan jasa, karena tanpa produk tidak mungkin perusahaan dapat mencapai hasil yang diinginkan. Produktivitas berarti menciptakan kekayaan melalui penciptaan, perencanaan dan pengetahuan sehingga dapat disediakan produk-produk serta jasa-jasa yang memenuhi kebutuhan para pemakai dan yang bersifat konsisten dengan tujuan-tujuan sosial dan ekonomi masyarakat yang bersangkutan (15).

Produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu. Dalam proses produksinya, perusahaan perlu memperhatikan dan mengelola faktor-faktor produksi yang ada dan berpengaruh pada produk yang dihasilkan sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang telah ditargetkan. Dalam kegiatan produksi faktor tenaga kerja mempunyai pengaruh besar karena tenaga kerjalah yang melaksanakan proses produksi tersebut (12).

Produktivitas kerja bukan semata-mata ditujukan untuk mendapatkan hasil kerja sebanyak-banyaknya, melainkan kualitas untuk kerja juga penting diperhatikan. Sebagaimana diungkapkan bahwa produktivitas individu dapat dinilai dan apa yang dilakukan oleh individu tersebut dalam kerjanya. Dengan kata lain, produktivitas individu adalah bagaimana seseorang melaksanakan pekerjaannya atau unjuk kerja. Orang yang produktif akan menggambarkan potensi, persepsi dan kreatifitas yang senantiasa menyumbangkan kemampuannya agar bermanfaat bagi dirinya dan lingkungan (4).

Produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Sikap yang demikian akan mendorong seseorang untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi harus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja dengan cara selalu mencari perbaikan-perbaikan dan peningkatan (1).

### **2.2.2. Indikator Produktivitas**

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator 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.

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.

5) Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

6) Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan (1).

### **2.2.3. Upaya Peningkatan Produktivitas**

Bahwa peningkatan produktivitas kerja dapat dilihat sebagai masalah berperilaku, tetapi juga dapat mengandung aspek-aspek teknis. Untuk mengatasi hal itu perlu pemahaman yang tepat tentang faktor-faktor penentu keberhasilan meningkatkan produktivitas kerja, sebagian diantaranya berupa etos kerja yang harus dipegang teguh oleh semua karyawan dalam organisasi.

Yang dimaksud dengan etos kerja adalah norma-norma yang bersifat mengikat dan ditetapkan secara eksplisit serta praktik-praktik yang diterima dan diakui sebagai kebiasaan yang wajar untuk dipertahankan dan diterapkan dalam kehidupan keorganisasian para anggota suatu organisasi. Adapun faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut:

#### **1) Perbaikan Terus Menerus**

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja, salah satu implikasinya ialah bahwa seluruh komponen organisasi harus melakukan perbaikan secara terus menerus. Pandangan ini bukan hanya merupakan salah satu etos kerja yang penting sebagai bagian dari filsafat manajemen mutakhir. Pentingnya etos kerja ini terlihat dengan lebih jelas apalagi diingat bahwa suatu organisasi selalu dihadapkan kepada tuntutan yang terus menerus berubah, baik secara internal maupun eksternal. Tambahan pula, ada ungkapan yang mengatakan bahwa satu-satunya hal yang konstan di dunia adalah perubahan. Secara internal, perubahan yang terjadi adalah perubahan strategi organisasi, perubahan pemanfaatan teknologi, perubahan kebijaksanaan dan perubahan dalam praktik-praktik SDM sebagai akibat diterbitkan perundang-undangan

baru oleh pemerintah dan berbagai faktor lain yang tertuang dalam berbagai keputusan manajemen. Adapun perubahan eksternal adalah perubahan yang terjadi dengan cepat karena dampak tindakan suatu organisasi yang dominan peranannya di masyarakat.

## 2) Peningkatan Mutu Hasil Pekerjaan

Berkaitan erat dengan upaya melakukan perbaikan secara terus-menerus ialah peningkatan mutu hasil pekerjaan oleh semua orang dan segala komponen organisasi. Padahal, mutu tidak hanya berkaitan dengan produk yang dihasilkan dan dipasarkan, baik berupa barang maupun jasa, akan tetapi menyangkut segala jenis kegiatan dimana organisasi terlibat. Berarti mutu menyangkut semua jenis kegiatan yang diselenggarakan oleh semua satuan kerja, baik pelaksana tugas pokok maupun pelaksana tugas penunjang, dalam organisasi. Peningkatan mutu tersebut tidak hanya penting secara internal, akan tetapi juga secara eksternal karena akan tercermin dalam interaksi organisasi dengan lingkungannya yang pada gilirannya turut membentuk citra organisasi di mata berbagai pihak di luar organisasi. Jika organisasi yang mendapat penghargaan dalam bentuk ISO 9000, misalnya penghargaan itu diberikan bukan hanya karena keberhasilan organisasi meningkatkan mutu produknya, akan tetapi karena dinilai berhasil meningkatkan mutu semua jenis pekerjaan dan proses manajerial dalam organisasi yang bersangkutan.

## 3) Pemberdayaan SDM

Bahwa SDM merupakan unsur yang paling strategis dalam organisasi. Karena itu, memberdayakan SDM merupakan etos kerja yang sangat mendasar yang

harus dipegang teguh oleh semua eselon manajemen dalam hirarki organisasi. Memberdayakan SDM mengandung berbagai kiat seperti mengakui harkat dan martabat manusia, perkayaan mutu kekayaan dan penerapan gaya manajemen yang partisipatif melalui proses demokratisasi dalam kehidupan berorganisasi (1).

#### **2.2.4. Faktor-faktor yang Memengaruhi Produktivitas Kerja**

Produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu tingkat pendidikan dan latihan, fisik dan mental, sarana-sarana penyerta, faktor kesempatan, bimbingan serta pengarahan pimpinan.(5) 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, sikap dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja, iklim kerja, teknologi, sasaran produksi, manajemen dan prestasi (1).

Ada beberapa faktor yang dapat memengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu:

##### **1) Pelatihan**

Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu, latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkap akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan. Karena dengan latihan berarti para karyawan belajar untuk mengerjakan sesuatu dengan benar-benar dan

tepat, serta dapat memperkecil atau meninggalkan kesalahan-kesalahan yang pernah dilakukan. Peningkatan produktivitas kerja bukan pada pemutakhiran peralatan, akan tetapi pada pengembangan karyawan yang paling utama. Dari hasil penelitian beliau menyebutkan 75% peningkatan produktivitas justru dihasilkan oleh perbaikan pelatihan dan pengetahuan kerja, kesehatan dan alokasi tugas.

2) Mental dan Kemampuan Fisik Karyawan

Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan.

3) Hubungan antara Atasan dan Bawahan

Hubungan atasan dan bawahan akan memengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan diikutsertakan dalam penentuan tujuan. Sikap yang saling jalin-menjalin telah mampu meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja. Dengan demikian, jika karyawan diperlakukan secara baik, maka karyawan tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula dalam proses produksi, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja.(1)

Faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja dapat disimpulkan menjadi dua golongan yaitu:

- 1) Faktor yang ada pada diri individu, yaitu umur, temperamen, keadaan fisik individu, kelelahan dan motivasi.

- 2) Faktor yang ada di luar individu, yaitu kondisi fisik seperti suara, penerangan, waktu istirahat, lama kerja, upah, bentuk organisasi, lingkungan sosial dan keluarga. Jika karyawan diperlakukan secara baik oleh atasan atau adanya hubungan antar karyawan yang baik, maka karyawan tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula dalam proses produksi, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja (1).

Banyak faktor yang memengaruhi produktivitas kerja, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijaksanaan pemerintah secara keseluruhan. Karyawan akan bekerja dengan produktif atau tidak tergantung pada motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik pekerjaan, system kompensasi, desain pekerjaan, dan aspek-aspek ekonomis, teknik serta keprilakuan lainnya.

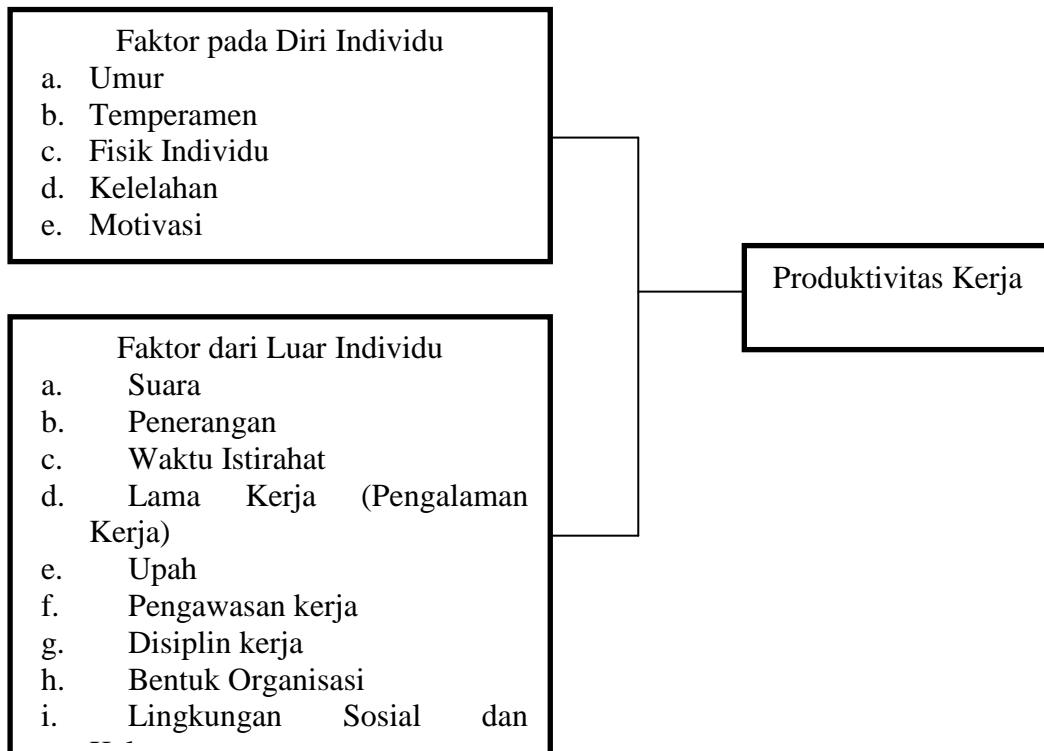
Menurut Balai Pengembangan Produktifitas Daerah, enam faktor utama yang menentukan produktivitas tenaga kerja adalah :

- 1) Sikap kerja, seperti: kesediaan untuk bekerja secara bergiliran (*shift work*), dapat menerima tambahan tugas dan bekerja dalam satu tim.
- 2) Tingkat keterampilan, yang ditentukan oleh pendidikan, latihan daldam manajemen dan supervisi serta keterampilan dalam teknik industri.
- 3) Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan organisasi yang tercermin dalam usaha baersama antara pemimpin organisasi dan tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas melalui lingkaran pengawasan mutu (*quality control circles*) dan panitia mengenai kerja unggulan.

- 4) Manajemen produktivitas yaitu manajemen yang efisien mengenai sumber dan system kerja untuk mencapai peningkatan produktivitas.
- 5) Efisiensi tenaga kerja, seperti perencanaan tenaga kerja dan tambahan tugas.
- 6) Kewiraswastaan, yang tercermin dalam pengambilan resiko, kreativitas dalam berusaha, dan berada dalam jalur yang benar dalam usaha.(4)

Turun naiknya tingkat volume produktivitas kerja karyawan juga dapat dipengaruhi beberapa faktor, antara lain (1) kepemimpinan; (2) kompensasi; (3) pengawasan kerja; (4) lingkungan kerja; (5) pendidikan dan pelatihan; (6) disiplin kerja; (7) fasilitas kerja; (8) absensi kerja; (9) beban kerja; (10) tingkat perputaran karyawan dan (11) proses seleksi (16).

### 2.3. Kerangka Teori



**Gambar 2.1 Kerangka Teori**

Sumber dari Teori Tiffin & Cormick dalam Sutrisno (1) dan Rachmawati (16)

## **2.4 Faktor yang Berhubungan dengan Produktivitas Kerja**

### **2.4.1 Pengawasan Kerja**

#### **a. Definisi**

Banyak perusahaan baik besar maupun kecil kadang kala mengalami masalah-masalah seperti tidak selesainya barang secara tepat waktu, tidak diselesaikannya suatu penugasan, atau kegiatan-kegiatan yang menyimpang dari rencana. Berangkat dari masalah tersebut, suatu perusahaan perlu melakukan suatu pengawasan dengan tujuan untuk mengontrol suatu kegiatan, agar kegiatan yang telah direncanakan dapat diselesaikan dengan baik (5).

Pengawasan adalah suatu aktivitas yang selalu mengupayakan agar kegiatan-kegiatan yang dilakukan dapat tercapai sebagaimana yang direncanakan (17). Pengawasan bertujuan untuk peningkatan produktivitas pada semua tingkatan ekonomi, baik di bidang industri maupun di bidang pemerintahan. Pengawasan merupakan suatu fungsi kontrol yang harus dilaksanakan dalam manajemen, dengan cara pengawasan dapat diketahui tentang hasil yang telah dicapai. Cara yang dilakukan dalam pengawasan yaitu membandingkan segala sesuatu yang telah dijalankan dengan standar atau rencananya, serta melakukan perbaikan-perbaikan bilamana terjadi penyimpangan. Jadi dengan pengawasan dapat mengukur seberapa jauh hasil yang telah dicapai sesuai dengan apa yang telah direncanakan (5).

Pengawasan juga dapat didefinisikan sebagai suatu proses untuk memastikan bahwa aktivitas sebenarnya sesuai dengan aktivitas yang telah direncanakan. Pengawasan berarti mendeterminasi apa yang telah dilaksanakan,

maksudnya mengevaluasi prestasi kerja apabila perlu, menerapkan tindakan-tindakan korektif sehingga hasil pekerjaan sesuai dengan rencana (5).

#### **b. Syarat-Syarat Pengawasan yang Baik**

Untuk menjalankan pengawasan dengan baik, diperlukan beberapa syarat, yakni 1) pengawasan harus melaporkan setiap penyimpangan yang terjadi dengan segera, 2) pengawasan harus objektif, teliti, dan sesuai dengan standar yang digunakan, 3) pengawasan harus luwes/fleksibel, 4) pengawasan harus diikuti dengan perbaikan/koreksi, dan 5) pengawasan harus serasi dengan pola organisasi (4).

#### **c. Tujuan Pengawasan**

Pengawasan adalah suatu kegiatan pelaksanaan dari proses dan hasil produksi agar apa yang telah direncanakan dapat terlaksana dan tujuan yang diharapkan dapat tercapai. Maksud dan tujuan dari pengawasan adalah 1) untuk mengusahakan supaya perusahaan pabrik dapat menggunakan barang modalnya seoptimal mungkin, 2) untuk mengusahakan supaya perusahaan dapat berproduksi pada tingkat efisiensi dan efektivitas yang tinggi, dan 3) untuk mengusahakan agar supaya perusahaan pabrik dapat menguasai pasar atau bagian pasar yang luas (4).

Sedangkan menurut Manulang,(18) tujuan pengawasan adalah 1) untuk mengetahui sampai seberapa jauh tingkat penyelesaian dari kegiatan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan, 2) untuk mengetahui dan menghindarkan kemungkinan kesalahan dikemudian hari dan mencari upaya-upaya pencegahannya.

#### **d. Indikator Pengawasan**

Untuk mendapatkan pengawasan yang efektif ada beberapa indikator yang harus di perhatikan antara lain adalah sebagai berikut:

- 1) Merefleksikan sifat dari berbagai kegiatan yang di selenggarakan. Bahwa tehnik pengawasan harus sesuai dengan penemuan informasi tentang siapa yang melakukan pengawasan dan kegiatan apa yang menjadi sasaran pengawasan tersebut.
- 2) Memberikan petunjuk tentang kemungkinan adanya deviasi dari rencana. Mampu mendeteksi deviasi atau penyimpangan yang mungkin terjadi sebelum penyimpangan itu menjadi kenyataan.
- 3) Objektivitas dalam melakukan pengawasan. Standar harus jelas terlihat bukan saja dalam prosedur mekanisme kerja, tetapi juga dalam rangkaian kriteria yang menggambarkan persyaratan kuantitatif dan kualitatif dan sedapat mungkin di nyatakan secara tertulis.
- 4) Keluwesan pengawasan. Setiap organisasi diharapkan mempunyai contingency plan yang di gunakan sebagai pengganti rencana utama yang telah di tetapkan apa bila situasi menghendaknya.
- 5) Efisiensi pelaksanaan pengawasan. Pengawasan di lakukan supaya keseluruhan organisasi bekerja dengan tingkat efisiensi yang lebih tinggi dari para pemilik modal, dan dari pihak-pihak yang berkepentingan berapapun biayanya harus di pikul.
- 6) Pemahaman sistem pengawasan oleh semua pihak yang bersangkutan. Dengan mengatasnamakan kecanggihan sistem pengawasan ini banyak di

gunakan dan di kembangkan berbagai tehnik untuk membantu para manajer melakukan pengawasan secara efektif.

- 7) Mencari yang tidak beres Peningkatan efisien dan efektifitas kerja dan menyoroti sistem kerja pada organisasi.
- 8) Bersifat membimbing Jika telah di temukan apa yang tidak beres dan siapa yang salah serta telah di ketahui faktor-faktor penyebabnya, seorang menejer harus berani mengambil tindakan yang tepat sehingga kesalahan yang di buat oleh bawahan tidak terulang kembali (3).

#### **e. Faktor yang Memengaruhi Pentingnya Pengawasan**

Kata pengawasan sering mempunyai konotasi yang tidak menyenangkan, karena dianggap akan mengancam kebebasan dan otonomi pribadi, padahal setiap organisasi sangat memerlukan pengawasan untuk menjamin tercapainya tujuan. Oleh sebab itu perusahaan harus dapat mengimplementasikan sistem pengawasan, tanpa sistem ini manajer tidak dapat memeriksa pelaksanaan tugas bawahan.(18)

Pengawasan merupakan fungsi terakhir yang harus dilaksanakan dalam manajemen, dengan cara pengawasan dapat diketahui tentang hasil yang telah dicapai. Cara yang dilakukan dalam pengawasan yaitu membandingkan segala sesuatu yang telah dijalankan dengan standar atau rencananya, serta melakukan perbaikan-perbaikan bilamana terjadi penyimpangan. Jadi dengan pengawasan dapat mengukur seberapa jauh hasil yang telah dicapai sesuai dengan apa yang telah direncanakan, dengan demikian perbaikan-perbaikan akan terus ditingkatkan untuk mencegah penyimpangan-penyimpangan yang terjadi. Sehingga

pengawasan mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan (18).

## **2.4.2 Disiplin Kerja**

### **a. Definisi**

Salah satu indikasi turunnya semangat dan kegairan dalam produktivitas kerja karyawan disebabkan oleh masalah kedisiplinan. Karena itu penting bagi suatu perusahaan untuk menegakkan suatu kedisiplinan. Sebab dengan kedisiplinan itu dapat diharapkan sebagian besar dari peraturan-peraturan dapat ditaati oleh para karyawan. Kedisiplinan pada hakekatnya merupakan pembatasan kebebasan dari karyawan, misalnya pembatasan sikap dan pembatasan-pembatasan tingkah laku. Dengan demikian adanya kedisiplinan tersebut dapat diharapkan pekerjaan akan dilakukan seefektif dan seefisien mungkin. Bilamana kedisiplinan tidak dapat ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai (19).

Secara umum disiplin kerja dapat diartikan pengendalian diri agar tidak melakukan sesuatu yang bertentangan dengan falsafah dan moral Pancasila. Disiplin nasional adalah suatu kondisi yang merupakan perwujudan sikap mental dan perilaku suatu bangsa ditinjau dari aspek kepatuhan dan ketaatan terhadap ketentuan, peraturan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara. Dengan melihat pengertian di atas semua organisasi atau perusahaan pasti mempunyai standar perilaku yang harus dilakukan dalam hubungannya dengan pekerjaan, baik secara tertulis maupun tidak, dan menginginkan para karyawan untuk mematuhi sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitas, tetapi dalam kenyataannya

sering terjadi ketidakdisiplinan. Oleh karena itu, peningkatan disiplin menjadi faktor penting dalam peningkatan produktivitas (5).

Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya serta tidak mengeluh untuk menerima sanksi-sanksi apabila karyawan melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik yang tertulis maupun tidak. Atau dengan kata lain kepatuhan dan ketaatan terhadap ketentuan dan peraturan dengan etika, norma, dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat (5).

#### **b. Pendekatan untuk Meningkatkan Disiplin**

Menurut Hariandja (6), ada tiga pendekatan untuk meningkatkan disiplin pertama disiplin preventif, pendekatan disiplin ini merupakan tindakan yang dilakukan untuk mendorong karyawan mentaati standar dan peraturan sehingga tidak terjadi pelanggaran, atau bersifat mencegah tanpa ada yang memaksakan yang pada akhirnya akan menciptakan disiplin diri. Kedua disiplin korektif, yaitu tindakan yang dilakukan untuk mencegah supaya tidak terulang kembali sehingga tidak terjadi pelanggaran pada hari-hari selanjutnya. Ketiga disiplin progresif, yaitu pengulangan kesalahan yang sama akan mengakibatkan hukuman yang lebih berat.

#### **c. Ukuran Disiplin Kerja**

Ukuran yang digunakan untuk mengetahui tingkat kedisiplinan kerja yang baik ada beberapa macam, yaitu 1) kepatuhan karyawan pada jam kerja, 2)

kepatuhan karyawan pada perintah atasan serta taat pada tata tertib yang berlaku,  
3) penggunaan dan pemeliharaan bahan-bahan atau alat-alat perlengkapan kantor,  
4) bekerja dengan mengikuti cara-cara yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Pekerjaan, baik secara tertulis maupun tidak, dan menginginkan para karyawan untuk mematuhi sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitas, tetapi dalam kenyataannya sering terjadi ketidak disiplin. Oleh karena itu, peningkatan disiplin menjadi faktor penting dalam peningkatan produktivitas. Tujuan diadakan disiplin kerja antara lain: 1) para tenaga kerja menepati segala peraturan kebijakan ketenaga kerjaan maupun peraturan dan kebijaksanaan perusahaan yang berlaku tertulis atau tidak tertulis serta melaksanakan perintah manajer, 2) dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya serta mampu memberikan service yang maksimal kepada pihak yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan pekerjaan yang dibebankan kepadanya, 3) dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan, 4) sebagai tindak lanjut dari hal-hal tersebut di atas para pekerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan baik jangka pendek maupun jangka panjang (6).

Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, dan taat pada peraturan yang berlaku baik tertulis maupun lisan serta mampu mengendalikan diri, dengan kata lain disiplin kerja merupakan bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan sikap dan perilaku karyawan, sehingga para karyawan mampu bekerja secara optimal untuk meningkatkan produktivitas kerja. Pada intinya disiplin mengacu pada pola tingkah laku dan hasrat yang kuat

untuk melaksanakan sepenuhnya apa yang sudah menjadi norma, etika, dan kaidah yang berlaku. Mengingat eratnya hubungan disiplin dengan produktivitas maka disiplin kerja dengan produktivitas kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan (6).

### **2.4.3 Pengalaman Kerja**

Pengalaman kerja sangat dibutuhkan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan pengalaman kerja dapat menunjang karyawan dalam melaksanakan tugasnya karena pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan akan lebih mempersiapkan mereka untuk bekerja di dalam perusahaan sesuai dengan posisi jabatan. Pengalaman kerja merupakan faktor yang cukup penting untuk dipertimbangkan dalam rangka pengadaan tenaga kerja. Perusahaan akan mendapatkan keuntungan jika tenaga kerja yang mereka terima sudah berpengalaman sesuai dengan bidangnya. Pertama, perusahaan akan mempersingkat waktu latihan sehingga waktu yang terbuang tidak banyak. Kedua, jika perusahaan telah mempersingkat waktu latihan maka perusahaan juga telah melakukan penghematan. Suatu perusahaan akan cenderung memilih pelamar yang sudah berpegalaman, karena mereka yang berpengalaman dipandang lebih mampu melaksanakan tugas yang nantinya mereka kerjakan.

Kenyataan menunjukkan, bahwa makin lama karyawan bekerja makin banyak pengalaman yang dimiliki oleh karyawan tersebut, ini juga terjadi sebaliknya. Perusahaan akan memberikan kedudukan yang lebih tinggi kepada karyawannya atau pegawainya yang sudah berpengalaman, bahkan banyak juga perusahaan yang lebih menghargai pengalaman kerja seseorang dari pada tingkat

pendidikan yang tinggi. Pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan besar pengaruhnya terhadap peningkatan produktivitas karyawan.

Pengalaman kerja adalah lamanya waktu karyawan bekerja. Pengalaman kerja seseorang membawa dampak dalam berbagai hal, pertama cakrawala pandangan makin luas sehingga mampu memahami dan mengatasi perubahan yang terjadi, kedua meningkatkan produktivitas yang dapat meningkatkan penghasilan dan menambah kepuasan batin, ketiga memungkinkan promosi baru. Melalui pengalaman kerja, pengetahuan teknis dan keterampilan dapat ditingkatkan sehingga kualitas dan kemampuan kerja seseorang dapat tumbuh dan berkembang. Dengan demikian efisiensi dan efektivitas kerja akan terjaga dan produktivitas karyawan akan meningkat pula (4).

Dalam rangka pengadaan tenaga kerja banyak perusahaan yang memprioritaskan karyawan yang memiliki pengalaman kerja, karena karyawan yang berpengalaman diduga mampu menyelesaikan pekerjaannya secara tepat waktu. dengan kata lain karyawan yang berpengalaman dapat bekerja secara efisien dan kualitas kerja akan tumbuh dan berkembang sehingga produktivitas kerja akan meningkat. Dengan pernyataan ini jelas bahwa pengalaman kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja karyawan (4).

#### **2.4. Hipotesis**

Hipotesis adalah jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul (20). Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- a. Ada hubungan pengawasan kerja dengan produktivitas tenaga kerja pemanen kelapa sawit di PT. Soeloeng Laoet Perkebunan Sinah Kasih Kabupaten Serdang Bedagai tahun 2019.
- b. Ada hubungan disiplin kerja dengan produktivitas tenaga kerja pemanen kelapa sawit di PT. Soeloeng Laoet Perkebunan Sinah Kasih Kabupaten Serdang Bedagai tahun 2019.
- c. Ada hubungan pengalaman kerja dengan produktivitas tenaga kerja pemanen kelapa sawit di PT. Soeloeng Laoet Perkebunan Sinah Kasih Kabupaten Serdang Bedagai tahun 2019.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Desain Penelitian**

Desain penelitian ini adalah survei analitik. Survei analitik ialah survei atau penelitian yang mencoba menggali bagaimana dan mengapa fenomena kesehatan itu terjadi. Kemudian melakukan analisis dinamika korelasi antar fenomena, baik antara faktor risiko dengan faktor efek. Survei analitik ini dilakukan dengan rancangan penelitian *cross sectional*, suatu penelitian untuk mempelajari dinamika korelasi antara faktor-faktor risiko dengan efek, dengan cara pendekatan, observasi atau pengumpulan data sekaligus pada suatu saat (*point time approach*) (20). Tujuannya adalah untuk mengetahui faktor yang berhubungan dengan produktivitas tenaga kerja pemanen kelapa sawit di PT. Soeloeng Laoet Perkebunan Sinah Kasih Kabupaten Serdang Bedagai tahun 2019.

#### **3.2. Lokasi dan Waktu Penelitian**

##### **3.2.1. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Soeloeng Laoet Perkebunan Sinah Kasih Kabupaten Serdang Bedagai. Adapun alasan pemilihan lokasi penelitian di daerah tersebut karena berdasarkan survei awal yang dilakukan peneliti, terjadi penurunan produktivitas pekerja di perusahaan tersebut selama 3 tahun terakhir.

##### **3.2.2. Waktu Penelitian**

Penelitian ini dimulai dari bulan Januari 2019 sampai dengan bulan Mei 2019, mulai dari survei awal sampai sidang akhir.

### 3.3. Populasi Dan Sampel

#### 3.3.1. Populasi

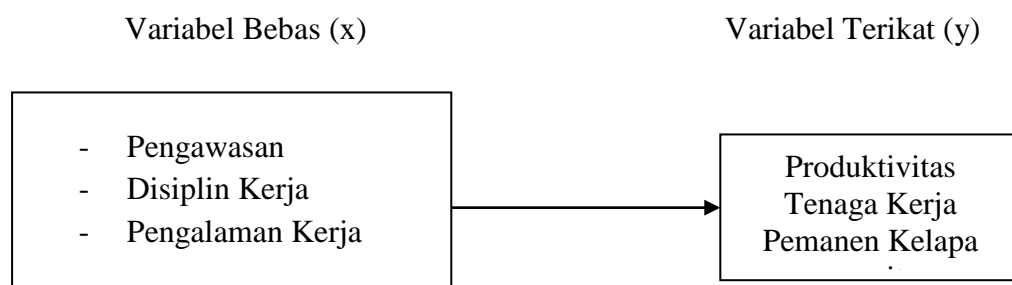
Populasi penelitian ini adalah seluruh pekerja pemanen di PT. Soeloeng Laoet Perkebunan Sinah Kasih Kabupaten Serdang Bedagai Bedagai sebanyak 150 orang.

#### 3.3.2. Sampel

Sampel adalah keseluruhan atau sebagian yang diambil dari keseluruhan objek yang telah diteliti dan dianggap mewakili seluruh populasi. Pengambilan sampel pada penelitian ini adalah dengan menggunakan *total population* yaitu semua populasi dijadikan sampel penelitian sebanyak 150 orang.

### 3.4. Kerangka Konsep

Kerangka konsep adalah alur penelitian yang memperlihatkan variabel-variabel yang mempengaruhi dan yang dipengaruhi. Atau dengan kata lain dalam kerangka konsep akan terlihat faktor-faktor yang terdapat dalam variabel penelitian. Kerangka konsep dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas (x) yaitu pengawasan, disiplin kerja, pengalaman kerja, upah dan variabel terikat (y) yaitu produktivitas tenaga kerja pemanen kelapa sawit. Adapun kerangka konsep penelitian ini adalah sebagai berikut :



**Gambar 3.1 Kerangka Konsep Penelitian**

### **3.5. Definisi Operasional dan Aspek Pengukuran**

#### **3.5.1. Definisi Operasional**

Defenisi operasional adalah batasan yang digunakan untuk mendefinisikan variabel-variabel atau faktor-faktor yang berhubungan dengan variabel. Adapun definisi operasional variabel penelitian ini adalah:

- a. Pengawasan adalah pengamatan mandor kepada para pekerja pemanen untuk membandingkan antara proses atau pelaksanaan kerja para pekerja dengan rencana yang telah disusun oleh PT. Soeloeng Laoet.
- b. Disiplin kerja adalah suatu ketaatan pekerja terhadap peraturan dan tata tertib yang ditetapkan oleh PT. Soeloeng Laoet kepada para pekerja.
- c. Pengalaman kerja adalah lamanya bekerja di PT. Soeloeng Laoet sehingga dapat mengukur pengetahuan keterampilan dan pengetahuan teknis serta keahlian para pekerja selama waktu bekerja.
- d. Produktivitas kerja adalah hubungan antara banyaknya buah (dihitung dalam satuan kilogram) yang dihasilkan oleh pemanen kelapa sawit per harinya (output) dengan banyaknya buah yang diharapkan oleh perusahaan (input). Jika yang dihasilkan pemanen lebih besar dibandingkan dengan yang diharapkan oleh perusahaan, berarti produktivitas tenaga kerja tinggi. Jika yang dihasilkan pemanen lebih sedikit dibandingkan dengan yang diharapkan perusahaan, berarti produktivitas rendah (mengalami penurunan).

### 3.5.2. Aspek Pengukuran

Aspek pengukuran adalah aturan-aturan yang meliputi cara dan alat ukur (instrumen), hasil pengukuran, kategori dan skala ukur yang digunakan untuk menilai suatu variabel. Adapun aspek pengukuran dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 3.1 Aspek Pengukuran**

No	Nama Variabel	Jumlah Pertanyaan	Cara dan Alat Ukur	Skala Pengukuran	Value	Jenis Skala Ukur
Independen						
1.	Pengawasan	16	Kuesioner Selalu=4, Sering=3, Kadang-kadang=2, Tidak pernah=1 dengan menghitung skor pengawasan (skor max = 64)	Tinggi skor 41-64  Rendah skor 16-40	2  1	Ordinal
2.	Disiplin kerja	14	Kuesioner Selalu=4, Sering=3, Kadang-kadang=2, Tidak pernah=1 dengan menghitung skor disiplin kerja (skor max = 56)	Tinggi skor 36-56  Rendah skor 14-35	2  1	Ordinal

**Tabel 3.1 Aspek Pengukuran (Lanjutan)**

No	Nama Variabel	Jumlah Pertanyaan	Cara dan Alat Ukur	Skala Pengukuran	Value	Jenis Skala Ukur
3.	Pengalaman kerja	1	Kuesioner	Baru $\leq 5$ tahun  Lama $> 5$ tahun	2   1	Ordinal
4.	Produktivitas tenaga kerja pemanen kelapa sawit	1	Kuesioner	Tinggi, jika $\geq 1,56$ ton/hari  Rendah, jika $< 1,56$ ton/hari	2  1	Ordinal

### 3.6. Metode Pengumpulan Data

#### 3.6.1. Jenis Data

- a. Data primer merupakan data karakteristik responden, data tentang pengawasan, disiplin kerja, pengalaman kerja dan upah.
- b. Data sekunder meliputi data deskriptif lokasi penelitian yaitu data tentang PT. Soeloeng Laoet Perkebunan Sinah Kasih Kabupaten Serdang Bedagai, termasuk letak geografi maupun demografi, jumlah tenaga kerja, data produktivitas pekerja dan data yang mendukung analisis terhadap data primer.
- c. Data tertier diperoleh dari berbagai referensi yang sangat valid seperti jurnal tentang faktor-faktor yang berhubungan dengan produktivitas tenaga kerja pemanen kelapa sawit.

### **3.6.2. Teknik Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dibagi atas 3 (tiga) yaitu:

- a. Data primer diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner yang telah disiapkan oleh peneliti dan dibagikan kepada responden, yaitu instrumen pengumpul data yang berisi daftar pertanyaan yang disampaikan kepada responden untuk dijawab secara tertulis. Dalam hal ini responden yang dijadikan sampel penelitian dibagikan kuesioner. Setelah dibagikan, diberi penjelasan terlebih dahulu mengenai cara pengisian kuesioner tersebut. Kemudian setelah kuesioner tersebut terisi peneliti kumpulkan kembali, sesuai dengan nomor urut untuk diolah datanya.
- b. Data Sekunder diambil dari Company Profile PT. Soeloeng Laoet Perkebunan Sinah Kasih Kabupaten Serdang Bedagai.
- c. Data tertier diambil dari internet berupa data berupa jurnal penelitian yang berhubungan dengan judul penelitian.

### **3.6.3. Uji Validitas dan Realibilitas**

#### **a. Uji Validitas**

Validitas adalah suatu indeks yang menunjukkan alat ukur itu benar-benar mengukur apa yang diukur. Untuk mengetahui apakah kuesioner yang kita susun tersebut mampu mengukur apa yang hendak kita ukur, maka perlu diuji dengan uji korelasi antara skors (nilai) tiap-tiap item (pertanyaan) dengan skors total kuesioner tersebut. Teknik korelasi yang dipakai adalah teknik korelasi “product moment” (20).

Dalam penelitian ini tidak dilakukan uji validitas, karena peneliti mengadopsi kuesioner penelitian dari peneliti terdahulu yaitu penelitian Aristo Nugroho dengan judul penelitian faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Dari hasil uji validitas yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya terdapat 16 pertanyaan pengawasan, 14 pertanyaan disiplin kerja dan 10 pertanyaan upah yang valid.

**Tabel 3.2 Hasil Uji Validitas Kuesioner Pengawasan**

<b>No.</b>	<b><math>r_{hitung}</math></b>	<b><math>r_{tabel}</math></b>	<b>Keterangan</b>
<b>Pengawasan</b>			
1.	0,3903	0,294	Valid
2.	0,3134	0,294	Valid
3.	0,3696	0,294	Valid
4.	0,4398	0,294	Valid
5.	0,3362	0,294	Valid
6.	0,3741	0,294	Valid
7.	0,3341	0,294	Valid
8.	0,4154	0,294	Valid
9.	0,3632	0,294	Valid
10.	0,4029	0,294	Valid
11.	0,3382	0,294	Valid
12.	0,3118	0,294	Valid
13.	0,3221	0,294	Valid
14.	0,4426	0,294	Valid
15.	0,3158	0,294	Valid
16.	0,3322	0,294	Valid

Berdasarkan tabel 3.2, dari 45 responden yang diuji validitas, menunjukkan bahwa 16 pertanyaan pengawasan dinyatakan valid.

**Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas Kuesioner Disiplin Kerja**

No.	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1.	0,4258	0,294	Valid
2.	0,5425	0,294	Valid
3.	0,4575	0,294	Valid
4.	0,4441	0,294	Valid
5.	0,4611	0,294	Valid
6.	0,5116	0,294	Valid
7.	0,3492	0,294	Valid
8.	0,3593	0,294	Valid
9.	0,4145	0,294	Valid
10.	0,4638	0,294	Valid
11.	0,4351	0,294	Valid
12.	0,3511	0,294	Valid
13.	0,3642	0,294	Valid
14.	0,4219	0,294	Valid

Berdasarkan tabel 3.3, dari 45 responden yang diuji validitas, menunjukkan bahwa 14 pertanyaan disiplin kerja dinyatakan valid.

#### **b. Reliabilitas**

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Tinggi rendahnya reliabilitas, secara empirik ditunjukkan oleh suatu angka yang disebut nilai koefisien reliabilitas (20).

**Tabel 3.5 Reliability Statistics**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	n	Keterangan
Pengawasan	0,7676	16	Reliabel
Disiplin Kerja	0,8022	14	Reliabel

Berdasarkan tabel 3.5, melalui *conbach's alpha*, menunjukkan bahwa 16 pertanyaan pengawasan dan 14 pertanyaan disiplin kerja reliabel.

### 3.7. Metode Pengolahan Data

Pengolahan data dilakukan dengan komputerisasi, adapun langkah-langkahnya sebagai berikut :

1. *Collecting*

Mengumpulkan data yang berasal dari kuesioner.

2. *Checking*

Dilakukan dengan memeriksa kelengkapan jawaban kuesioner dengan tujuan agar data diolah secara benar sehingga pengolahan data memberikan hasil yang valid dan realibel, dan terhindar dari bias.

3. *Coding*

Pada langkah ini penulis melakukan pemberian kode pada variabel-variabel yang diteliti. Hal ini dilakukan untuk memudahkan pengolahan data penelitian.

4. *Entering*

Data *entry*, yakni jawaban-jawaban dari masing-masing responden yang masih dalam bentuk kode dimasukkan ke dalam program computer yang digunakan peneliti yaitu SPSS.

5. *Processing*

Semua data yang telah diinput ke dalam aplikasi computer akan diolah sesuai dengan kebutuhan dari penelitian (21).

### **3.8. Teknik Analisis Data**

Analisis data dalam penelitian menggunakan sistem komputerisasi melalui program SPSS (*Statistical Package for the Social Science*) dengan menggunakan langkah-langkah sebagai berikut:

#### **3.8.1. Analisis univariat**

Digunakan untuk mendeskripsikan data yang dilakukan pada tiap variabel dari hasil penelitian. Data disajikan dalam tabel distribusi frekuensi.

#### **3.8.2. Analisis bivariat**

Setelah diketahui karakteristik masing-masing variabel pada penelitian ini, maka analisis dilanjutkan pada tingkat bivariat, untuk mengetahui hubungan (korelasi) antara variabel bebas (*independent variable*) dengan variabel terikat (*dependent variable*). Cara membuktikan adanya hubungan yang signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat digunakan analisis *Chi-Square*, pada batas kemaknaan perhitungan statistik  $\alpha$  (0,05). Dengan demikian dapat dianalisis bahwa apabila hasil perhitungan menunjukkan nilai  $p\text{ value} < \alpha$  maka dikatakan ( $H_0$ ) ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya kedua variabel secara statistik mempunyai hubungan yang signifikan. Kemudian untuk menjelaskan adanya hubungan antara variabel terikat dengan variabel bebas digunakan analisis tabulasi silang (21).

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1. Deskripsi Lokasi Penelitian**

PT. Soeloeng Laoet adalah badan usaha yang independent yang bergerak dibidang perkebunan. Perusahaan ini adalah perusahaan swasta nasional yang didirikan sejak tanggal 02 oktober 1911 dengan nama PT.SOELOENG LAOET dan semula untuk masa pertama 75 (tujuh puluh lima) tahun kemudian diperpanjang untuk masa 75 (tujuh puluh lima) tahun lagi terhitung sejak tanggal 02 oktober 1986.

PT. Soeloeng Laoet merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit yang berlokasi di desa Sinah Kasih Kecamatan Sei Rampah Kabupaten Serdang Bedagai. Perusahaan tersebut memiliki lahan seluas 2.849 hektar dan mempekerjakan karyawan di kebun sebanyak 508 orang. Dalam pengelolaannya perusahaan tersebut selama ini telah menerapkan budaya organisasi melalui top-down, dimana manajemen perusahaan mengambil inisiatif dan bertindak sesuai keinginan pemilik perusahaan. Hal ini dapat dilihat jika pemilik perusahaan dalam menentukan promosi promosi bagi karyawannya lebih melihat kepada senioritas karyawan tersebut walaupun karyawan yang bersangkutan tidak memiliki latar belakang pendidikan, keterampilan dan pengalaman kerja untuk bidang tersebut.

## 4.2. Hasil Penelitian

Setelah dilakukan pengumpulan data, maka data kemudian diolah dan dianalisis. Adapun hasil dari penelitian tentang faktor yang berhubungan dengan produktivitas tenaga kerja pemanen kelapa sawit di PT. Soeloeng Laoet Perkebunan Sinah Kasih Kabupaten Serdang Bedagai Tahun 2019 adalah sebagai berikut:

### 4.2.1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini dibatasi hanya membahas umur, pendidikan dan pengalaman kerja. Adapun karakteristik responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Karakteristik Pemanen Kelapa Sawit di PT. Soeloeng Laoet Perkebunan Sinah Kasih Kabupaten Serdang Bedagai Tahun 2019**

No.	Karakteristik	f	Persentase (%)
<b>Umur</b>			
1.	26-29 Tahun	2	1,3
2.	30-33 Tahun	22	14,7
3.	34-37 Tahun	38	25,3
4.	38-41 Tahun	48	32,0
5.	42-45 Tahun	16	10,7
6.	46-49 Tahun	17	11,3
7.	50-54 Tahun	7	4,7
<b>Total</b>		<b>150</b>	<b>100,0</b>
<b>Pendidikan</b>			
1.	SD	12	8,0
2.	SMP	22	14,7
3.	SMA	109	72,7
4.	D3/S1	7	4,6
<b>Total</b>		<b>150</b>	<b>100,0</b>
<b>Pengalaman Kerja</b>			
1.	3-6 tahun	56	37,3
2.	7-10 tahun	7	4,7
3.	11-14 tahun	8	5,3
4.	15-18 tahun	27	18,0
5.	19-22 tahun	31	20,7
6.	23-27 tahun	13	8,7
7.	28-32 tahun	8	5,2
<b>Total</b>		<b>150</b>	<b>100,0</b>

Berdasarkan Tabel 4.1, dapat dilihat bahwa responden yang berumur 26-29 tahun sebanyak 2 orang (1,3%), berumur 30-33 tahun sebanyak 22 orang (14,7%), berumur 34-37 tahun sebanyak 38 orang (25,3%), berumur 38-41 tahun sebanyak 48 orang (32,0%), berumur 42-45 tahun sebanyak 16 orang (10,7%), berumur 46-49 tahun sebanyak 17 orang (11,3%) dan berumur 50-54 tahun sebanyak 7 orang (4,7%).

Dilihat dari tingkat pendidikan, responden yang berpendidikan SD sebanyak 12 orang (8,0%), berpendidikan SMP sebanyak 22 orang (14,7%), SMA sebanyak 109 orang (72,7%), D3/S1 sebanyak 7 orang (4,6%).

Dilihat dari pengalaman kerja, responden yang memiliki pengalaman kerja 3-6 tahun sebanyak 56 orang (37,3%), memiliki pengalaman kerja 7-10 tahun sebanyak 7 orang (4,7%), memiliki pengalaman kerja 11-14 tahun sebanyak 8 orang (5,3%), memiliki pengalaman kerja 15-18 tahun sebanyak 27 orang (18,0%), memiliki pengalaman kerja 19-22 tahun sebanyak 31 orang (20,7%), memiliki pengalaman kerja 23-27 tahun sebanyak 13 orang (8,7%) dan memiliki pengalaman kerja 28-32 tahun sebanyak 8 orang (5,3%).

#### **4.2.2. Analisis Univariat**

Analisis univariat adalah analisis yang dilakukan untuk melihat distribusi frekuensi tiap variabel dari hasil penelitian.

##### **a. Pengawasan Kerja**

Setelah dilakukan pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner, maka diketahui hasil jawaban responden tentang pengawasan kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.2. Distribusi Jawaban Responden Pengawasan Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pemanen Kelapa Sawit di PT. Soeloeng Laoet Perkebunan Sinah Kasih Kabupaten Serdang Bedagai tahun 2019**

No.	Pertanyaan	Jawaban								Jumlah	
		SL		SR		KD		TP			
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1.	Apakah mandor atau pengawas di tempat anda bekerja mengawasi anda dalam bekerja?	95	63,3	9	6,0	30	20,0	16	10,7	150	100
2.	Apakah anda merasa nyaman jika di dekat anda ada pengawas?	55	36,7	14	9,3	72	48,0	9	6,0	150	100
3.	Apakah anda merasa takut dengan adanya seorang pengawas?	37	24,7	20	13,3	71	47,3	22	14,7	150	100
4.	Apakah anda melakukan pekerjaan dengan baik jika hanya diawasi oleh pimpinan anda?	44	29,3	26	17,3	63	42,0	17	11,3	150	100
5.	Jika pekerjaan anda salah, apakah anda mendapatkan arahan dari pimpinan anda?	42	28,0	26	17,3	63	42,0	19	12,7	150	100
6.	Apakah pengawas melakukan koreksi/evaluasi terhadap pekerjaan anda yang tidak sesuai dengan standar perusahaan?	44	29,3	8	5,3	80	53,3	18	12,0	150	100
7.	Apakah pengawas mengecek lagi hasil produk atau hasil kemasan dari pekerjaan anda?	46	30,7	15	10,0	55	36,7	34	22,7	150	100
8.	Apakah anda pernah menerima teguran jika hasil pekerjaan anda tidak sesuai dengan standar perusahaan?	35	23,3	28	18,7	59	39,3	28	18,7	150	100
9.	Apakah sebelum bekerja anda tidak mendapat arahan dari pimpinan anda?	26	17,3	44	29,3	70	46,7	10	6,7	150	100

**Tabel 4.2. Lanjutan**

No.	Pertanyaan	Jawaban								Jumlah	
		SL		SR		KD		TP			
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
10.	Apakah anda tidak merasa terbantu dengan adanya tindakan koreksi?	38	25,3	20	13,3	70	46,7	22	14,7	150	100
11.	Apakah anda melakukan penyimpangan-penyimpangan (seperti tidak menyelesaikan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan tidak menyelesaikan tugas dengan baik?	43	28,7	25	16,7	65	43,3	17	11,3	150	100
12.	Apakah dalam bekerja anda hanya asal-asalan?	44	29,3	25	16,7	62	41,3	19	12,7	150	100
13.	Apakah dalam bekerja anda berusaha untuk menyelesaikan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan?	44	29,3	7	4,7	81	54,0	18	12,0	150	100
14.	Apakah dalam bekerja anda dipantau oleh mandor?	44	29,3	16	10,7	56	37,3	34	22,7	150	100
15.	Apakah pengawasan dilakukan setiap hari?	33	22,0	28	18,7	60	40,0	29	19,3	150	100
16.	Apakah dalam bekerja anda diawasi setiap jamnya?	26	17,3	43	28,7	71	47,3	10	6,7	150	100

Berdasarkan Tabel 4.2, dapat dilihat bahwa untuk pertanyaan nomor 1, yang menjawab selalu sebanyak 95 orang (63,3%), menjawab sering sebanyak 9 orang (6,0%), menjawab kadang-kadang sebanyak 30 orang (20,0%) dan menjawab tidak pernah sebanyak 16 orang (10,7%). Pertanyaan nomor 2, yang menjawab selalu sebanyak 55 orang (36,7%), menjawab sering sebanyak 14 orang (9,3%), menjawab kadang-kadang sebanyak 72 orang (48,0%) dan menjawab tidak pernah sebanyak 9 orang (6,0%). Pertanyaan nomor 3, yang menjawab selalu sebanyak 37 orang (24,7%), menjawab sering sebanyak 20 orang (13,3%),

menjawab kadang-kadang sebanyak 71 orang (47,3%) dan menjawab tidak pernah sebanyak 22 orang (14,7%).

Pertanyaan nomor 4, yang menjawab selalu sebanyak 44 orang (29,3%), menjawab sering sebanyak 26 orang (17,3%), menjawab kadang-kadang sebanyak 63 orang (42,0%) dan menjawab tidak pernah sebanyak 17 orang (11,3%). Pertanyaan nomor 5, yang menjawab selalu sebanyak 42 orang (28,0%), menjawab sering sebanyak 26 orang (17,3%), menjawab kadang-kadang sebanyak 63 orang (42,0%) dan menjawab tidak pernah sebanyak 19 orang (12,7%). Pertanyaan nomor 6, yang menjawab selalu sebanyak 44 orang (29,3%), menjawab sering sebanyak 8 orang (5,3%), menjawab kadang-kadang sebanyak 80 orang (53,3%) dan menjawab tidak pernah sebanyak 18 orang (12,0%).

Pertanyaan nomor 7, yang menjawab selalu sebanyak 46 orang (30,7%), menjawab sering sebanyak 15 orang (10,0%), menjawab kadang-kadang sebanyak 55 orang (36,7%) dan menjawab tidak pernah sebanyak 34 orang (22,7%). Pertanyaan nomor 8, yang menjawab selalu sebanyak 35 orang (23,3%), menjawab sering sebanyak 28 orang (18,7%), menjawab kadang-kadang sebanyak 59 orang (39,3%) dan menjawab tidak pernah sebanyak 28 orang (18,7%). Pertanyaan nomor 9, yang menjawab selalu sebanyak 26 orang (17,3%), menjawab sering sebanyak 44 orang (29,3%), menjawab kadang-kadang sebanyak 70 orang (46,7%) dan menjawab tidak pernah sebanyak 10 orang (6,7%).

Pertanyaan nomor 10, yang menjawab selalu sebanyak 38 orang (25,3%), menjawab sering sebanyak 20 orang (13,3%), menjawab kadang-kadang sebanyak 70 orang (46,7%) dan menjawab tidak pernah sebanyak 22 orang (14,7%). Pertanyaan nomor 11, yang menjawab selalu sebanyak 43 orang (28,7%),

menjawab sering sebanyak 25 orang (16,7%), menjawab kadang-kadang sebanyak 65 orang (43,3%) dan menjawab tidak pernah sebanyak 17 orang (11,3%).

Pertanyaan nomor 12, yang menjawab selalu sebanyak 44 orang (29,3%), menjawab sering sebanyak 25 orang (16,7%), menjawab kadang-kadang sebanyak 62 orang (41,3%) dan menjawab tidak pernah sebanyak 19 orang (12,7%). Pertanyaan nomor 13, yang menjawab selalu sebanyak 44 orang (29,3%), menjawab sering sebanyak 7 orang (4,7%), menjawab kadang-kadang sebanyak 81 orang (54,0%) dan menjawab tidak pernah sebanyak 18 orang (12,0%). Pertanyaan nomor 14, yang menjawab selalu sebanyak 44 orang (29,3%), menjawab sering sebanyak 16 orang (10,7%), menjawab kadang-kadang sebanyak 56 orang (37,3%) dan menjawab tidak pernah sebanyak 34 orang (22,7%).

Pertanyaan nomor 15, yang menjawab selalu sebanyak 33 orang (22,0%), menjawab sering sebanyak 28 orang (18,7%), menjawab kadang-kadang sebanyak 60 orang (40,0%) dan menjawab tidak pernah sebanyak 29 orang (19,3%). Pertanyaan nomor 16, yang menjawab selalu sebanyak 26 orang (17,3%), menjawab sering sebanyak 43 orang (28,7%), menjawab kadang-kadang sebanyak 71 orang (47,3%) dan menjawab tidak pernah sebanyak 10 orang (6,7%). Berdasarkan distribusi jawaban responden tersebut, maka dapat dikategorikan sebagai berikut:

**Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pengawasan Kerja di PT. Soeloeng Laoet Perkebunan Sinah Kasih Kabupaten Serdang Bedagai tahun 2019**

No.	Pengawasan Kerja	f	Persentase (%)
1.	Tinggi	63	42,0
2.	Rendah	87	58,0
<b>Total</b>		<b>150</b>	<b>100</b>

Berdasarkan Tabel 4.3, terlihat bahwa dari 150 responden, mayoritas responden mendapatkan pengawasan kerja rendah sebanyak 87 orang (58,0%) dan minoritas responden mendapatkan pengawasan tinggi sebanyak 63 orang (42,0%).

### b. Disiplin Kerja

Setelah penyebaran kuesioner, maka diketahui hasil jawaban responden tentang disiplin kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.4. Distribusi Jawaban Responden Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pemanen Kelapa Sawit di PT. Soeloeng Laoet Perkebunan Sinah Kasih Kabupaten Serdang Bedagai tahun 2019**

No.	Pertanyaan	Jawaban								Jumlah	
		SL		SR		KD		TP		f	%
		f	%	f	%	f	%	f	%		
1.	Apakah waktu kerja yang ada, anda pergunakan dengan baik?	38	25,3	21	14,0	70	46,7	21	14,0	150	100
2.	Apakah anda mempergunakan waktu istirahat dengan baik?	45	30,0	24	16,0	64	42,7	17	11,3	150	100
3.	Apakah anda datang dan pulang tepat waktu pada saat masuk kerja dan pada saat pulang kerja?	41	27,3	25	16,7	65	43,3	19	12,7	150	100
4.	Apakah anda selalu mentaati atau mengindahkan tata tertib yang berlaku di perusahaan?	43	28,7	9	6,0	79	52,7	19	12,7	150	100
5.	Apakah anda mempunyai keinginan untuk tidak masuk kerja?	43	28,7	16	10,7	56	37,3	35	23,3	150	100
6.	Apakah anda pernah meninggalkan pekerjaan/pulang lebih awal dari waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan?	33	22,0	28	18,7	61	40,7	28	18,7	150	100
7.	Apakah dengan adanya disiplin kerja anda semakin bergairah untuk bekerja?	26	17,3	43	28,7	71	47,3	10	6,7	150	100
8.	Apakah anda merasa bertanggungjawab atas pekerjaan anda?	37	24,7	22	14,7	70	46,7	21	14,0	150	100

**Tabel 4.4. Lanjutan**

No.	Pertanyaan	Jawaban								Jumlah	
		SL		SR		KD		TP			
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
9.	Apakah anda membereskan pekerjaan anda jika sudah selesai?	43	28,7	25	16,7	65	43,3	17	11,3	150	100
10.	Apakah anda melaporkan hasil pekerjaan anda kepada pimpinan anda?	43	28,7	23	15,3	65	43,3	19	12,7	150	100
11.	Apakah anda bekerja dengan sungguh-sungguh walaupun tidak ada pengawas?	42	28,0	8	5,3	81	54,0	19	12,7	150	100
12.	Apakah dalam bekerja anda penuh dengan konsentrasi untuk memperoleh mutu yang baik/ bagus?	43	28,7	15	10,0	57	38,0	35	23,3	150	100
13.	Apakah anda tidak menyelesaikan tugas anda secara tepat waktu?	33	22,0	26	17,3	62	41,3	29	19,3	150	100
14.	Apakah anda merasa terbebani oleh tanggungjawab yang diberikan oleh perusahaan untuk menyelesaikan tugas secara tepat waktu?	26	17,3	42	28,0	72	48,0	10	6,7	150	100

Berdasarkan Tabel 4.4, dapat dilihat bahwa untuk pertanyaan nomor 1, yang menjawab selalu sebanyak 28 orang (25,3%), menjawab sering sebanyak 21 orang (14,0%), menjawab kadang-kadang sebanyak 70 orang (46,7%) dan menjawab tidak pernah sebanyak 21 orang (14,0%). Pertanyaan nomor 2, yang menjawab selalu sebanyak 45 orang (30,0%), menjawab sering sebanyak 24 orang (16,0%), menjawab kadang-kadang sebanyak 70 orang (46,7%) dan menjawab tidak pernah sebanyak 21 orang (14,0%).

Pertanyaan nomor 3, yang menjawab selalu sebanyak 41 orang (27,3%), menjawab sering sebanyak 25 orang (16,7%), menjawab kadang-kadang sebanyak

65 orang (43,3%) dan menjawab tidak pernah sebanyak 19 orang (12,7%).  
Pertanyaan nomor 4, yang menjawab selalu sebanyak 43 orang (28,7%), menjawab sering sebanyak 9 orang (6,0%), menjawab kadang-kadang sebanyak 79 orang (52,7%) dan menjawab tidak pernah sebanyak 19 orang (12,7%).  
Pertanyaan nomor 5, yang menjawab selalu sebanyak 43 orang (28,7%), menjawab sering sebanyak 16 orang (10,7%), menjawab kadang-kadang sebanyak 56 orang (37,3%) dan menjawab tidak pernah sebanyak 35 orang (23,3%).

Pertanyaan nomor 6, yang menjawab selalu sebanyak 33 orang (22,0%), menjawab sering sebanyak 28 orang (18,7%), menjawab kadang-kadang sebanyak 61 orang (40,7%) dan menjawab tidak pernah sebanyak 28 orang (18,7%).  
Pertanyaan nomor 7, yang menjawab selalu sebanyak 26 orang (17,3%), menjawab sering sebanyak 43 orang (28,7%), menjawab kadang-kadang sebanyak 71 orang (47,3%) dan menjawab tidak pernah sebanyak 10 orang (6,7%).

Pertanyaan nomor 8, yang menjawab selalu sebanyak 37 orang (24,7%), menjawab sering sebanyak 22 orang (14,7%), menjawab kadang-kadang sebanyak 70 orang (46,7%) dan menjawab tidak pernah sebanyak 21 orang (14,0%).  
Pertanyaan nomor 9, yang menjawab selalu sebanyak 43 orang (28,7%), menjawab sering sebanyak 25 orang (16,7%), menjawab kadang-kadang sebanyak 65 orang (43,3%) dan menjawab tidak pernah sebanyak 17 orang (11,3%).  
Pertanyaan nomor 10, yang menjawab selalu sebanyak 43 orang (28,7%), menjawab sering sebanyak 23 orang (15,3%), menjawab kadang-kadang sebanyak 65 orang (43,3%) dan menjawab tidak pernah sebanyak 19 orang (12,7%).

Pertanyaan nomor 11, yang menjawab selalu sebanyak 42 orang (28,0%), menjawab sering sebanyak 8 orang (5,3%), menjawab kadang-kadang sebanyak 81 orang (54,0%) dan menjawab tidak pernah sebanyak 19 orang (12,7%). Pertanyaan nomor 12, yang menjawab selalu sebanyak 43 orang (28,7%), menjawab sering sebanyak 15 orang (10,0%), menjawab kadang-kadang sebanyak 57 orang (38,0%) dan menjawab tidak pernah sebanyak 35 orang (23,3%).

Pertanyaan nomor 13, yang menjawab selalu sebanyak 33 orang (22,0%), menjawab sering sebanyak 26 orang (17,3%), menjawab kadang-kadang sebanyak 62 orang (41,3%) dan menjawab tidak pernah sebanyak 29 orang (19,3%). Pertanyaan nomor 14, yang menjawab selalu sebanyak 26 orang (17,3%), menjawab sering sebanyak 42 orang (28,0%), menjawab kadang-kadang sebanyak 72 orang (48,0%) dan menjawab tidak pernah sebanyak 10 orang (6,7%). Berdasarkan distribusi jawaban responden tersebut, maka dapat dikategorikan sebagai berikut:

**Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pemanen Kelapa Sawit di PT. Soeloeng Laoet Perkebunan Sinah Kasih Kabupaten Serdang Bedagai tahun 2019**

No.	Disiplin Kerja	f	Persentase (%)
1.	Tinggi	68	45,3
2.	Rendah	82	54,7
<b>Total</b>		<b>150</b>	<b>100</b>

Berdasarkan Tabel 4.5 terlihat bahwa dari 150 responden, mayoritas responden mendapatkan disiplin kerja yang rendah sebanyak 82 orang (54,7%) dan minoritas responden mendapatkan disiplin kerja yang tinggi sebanyak 68 orang (45,3%)

### c. Pengalaman Kerja

Setelah dilakukan pengumpulan data, maka diketahui data pengalaman kerja diperoleh dan dikategorikan melalui metode statistik normatif berdasarkan *cut of point* (mean) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pemanen Kelapa Sawit di PT. Soeloeng Laoet Perkebunan Sinah Kasih Kabupaten Serdang Bedagai tahun 2019**

No.	Pengalaman Kerja	f	Persentase (%)
1.	Baru ( $\leq 5$ tahun)	56	37,3
2.	Lama ( $>5$ tahun)	94	62,7
<b>Total</b>		<b>150</b>	<b>100</b>

Berdasarkan Tabel 4.6 terlihat bahwa dari 150 responden, mayoritas responden memiliki pengalaman kerja lama ( $>5$  tahun) sebanyak 94 orang (62,7%) dan minoritas responden memiliki pengalaman kerja baru ( $\leq 5$  tahun) sebanyak 56 orang (37,3%).

### d. Produktivitas Tenaga Kerja

**Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Produktivitas Tenaga Kerja Pemanen Kelapa Sawit di PT. Soeloeng Laoet Perkebunan Sinah Kasih Kabupaten Serdang Bedagai tahun 2019**

No.	Produktivitas Tenaga Kerja	f	Persentase (%)
1.	Tinggi	60	40,0
2.	Rendah	90	60,0
<b>Total</b>		<b>150</b>	<b>100</b>

Berdasarkan Tabel 4.7 terlihat bahwa dari 150 responden, mayoritas responden memiliki produktivitas rendah sebanyak 90 orang (60,0%) dan minoritas responden memiliki produktivitas tenaga kerja yang tinggi sebanyak 60 orang (40,0%).

### 4.2.3. Analisis Bivariat

#### a. Hubungan Pengawasan Kerja dengan Produktivitas Tenaga Kerja Pemanen Kelapa Sawit di PT. Soeloeng Laoet Perkebunan Sinah Kasih Kabupaten Serdang Bedagai tahun 2019

Hubungan pengawasan kerja dengan produktivitas tenaga kerja pemanen kelapa sawit di PT. Soeloeng Laoet Perkebunan Sinah Kasih Kabupaten Serdang Bedagai tahun 2019 dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.8 Distribusi Silang Hubungan Pengawasan Kerja dengan Produktivitas Tenaga Kerja Pemanen Kelapa Sawit di PT. Soeloeng Laoet Perkebunan Sinah Kasih Kabupaten Serdang Bedagai tahun 2019**

No.	Pengawasan Kerja	Produktivitas Tenaga Kerja				Jumlah		<i>p-value</i>
		Tinggi		Rendah		f	%	
		f	%	f	%			
1.	Tinggi	47	31,3	16	10,7	63	42,0	0,000
2.	Rendah	13	8,7	74	49,3	87	58,0	
<b>Total</b>		<b>60</b>	<b>40,0</b>	<b>90</b>	<b>60,0</b>	<b>150</b>	<b>100</b>	

Berdasarkan Tabel 4.8 terlihat bahwa dari 87 orang (58,0%) yang pengawasan kerjanya kategori rendah, terdapat 13 orang (8,7%) memiliki produktivitas tenaga kerja yang tinggi dan 74 orang (49,3%) dengan produktivitas kerja yang rendah. Sedangkan dari 63 orang (42,0%) yang mendapatkan pengawasan kerja kategori tinggi, terdapat 47 orang (31,3%) memiliki produktivitas kerja yang tinggi dan 16 orang (10,7%) dengan produktivitas kerja yang rendah.

Analisis uji statistik dengan menggunakan uji *Chi-square* didapatkan nilai  $p(0,000) < \alpha(0,05)$  maka dapat disimpulkan ada hubungan pengawasan kerja dengan produktivitas tenaga kerja pemanen kelapa sawit di PT. Soeloeng Laoet Perkebunan Sinah Kasih Kabupaten Serdang Bedagai tahun 2019.

**b. Hubungan Disiplin Kerja dengan Produktivitas Tenaga Kerja Pemanen Kelapa Sawit di PT. Soeloeng Laoet Perkebunan Sinah Kasih Kabupaten Serdang Bedagai tahun 2019**

Hubungan disiplin kerja dengan produktivitas tenaga kerja pemanen kelapa sawit di PT. Soeloeng Laoet Perkebunan Sinah Kasih Kabupaten Serdang Bedagai tahun 2019 dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.9 Distribusi Silang Hubungan Disiplin Kerja dengan Produktivitas Tenaga Kerja Pemanen Kelapa Sawit di PT. Soeloeng Laoet Perkebunan Sinah Kasih Kabupaten Serdang Bedagai tahun 2019**

No.	Disiplin Kerja	Produktivitas Tenaga Kerja				Jumlah		<i>p-value</i>
		Tinggi		Rendah		f	%	
		f	%	f	%			
1.	Tinggi	53	35,3	15	10,0	68	45,3	0,000
2.	Rendah	7	4,7	75	50,0	82	54,7	
<b>Total</b>		<b>60</b>	<b>40,0</b>	<b>90</b>	<b>60,0</b>	<b>150</b>	<b>100</b>	

Berdasarkan Tabel 4.9 terlihat bahwa dari 82 orang (54,7%) yang disiplin kerjanya kategori rendah, terdapat 7 orang (4,7%) memiliki produktivitas tenaga kerja yang tinggi dan 75 orang (50,0%) dengan produktivitas kerja yang rendah. Sedangkan dari 68 orang (45,3%) yang mendapatkan disiplin kerjanya kategori tinggi, terdapat 53 orang (35,5%) memiliki produktivitas kerja yang tinggi dan 15 orang (10,9%) dengan produktivitas kerja yang rendah.

Analisis uji statistik dengan menggunakan uji *Chi-square* didapatkan nilai  $p(0,000) < \alpha(0,05)$  maka dapat disimpulkan ada hubungan disiplin kerja dengan produktivitas tenaga kerja pemanen kelapa sawit di PT. Soeloeng Laoet Perkebunan Sinah Kasih Kabupaten Serdang Bedagai tahun 2019.

**c. Hubungan Pengalaman Kerja dengan Produktivitas Tenaga Kerja Pemanen Kelapa Sawit di PT. Soeloeng Laoet Perkebunan Sinah Kasih Kabupaten Serdang Bedagai tahun 2019**

Hubungan pengalaman kerja dengan produktivitas tenaga kerja pemanen kelapa sawit di PT. Soeloeng Laoet Perkebunan Sinah Kasih Kabupaten Serdang Bedagai tahun 2019 dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.10 Distribusi Silang Hubungan Pengalaman Kerja dengan Produktivitas Tenaga Kerja Pemanen Kelapa Sawit di PT. Soeloeng Laoet Perkebunan Sinah Kasih Kabupaten Serdang Bedagai tahun 2019**

No.	Pengalaman Kerja	Produktivitas Tenaga Kerja				Jumlah		<i>p-value</i>
		Tinggi		Rendah		f	%	
		f	%	f	%			
1.	Baru ( $\leq 5$ tahun)	22	14,7	34	22,7	56	37,3	1,000
2.	Lama ( $>5$ tahun)	38	25,3	56	37,3	94	62,7	
<b>Total</b>		<b>60</b>	<b>40,0</b>	<b>90</b>	<b>60,0</b>	<b>150</b>	<b>100</b>	

Berdasarkan Tabel 4.10 terlihat bahwa dari 150 responden, terdapat 94 orang (62,7%) yang memiliki pengalaman kerja lama ( $>5$  tahun), diantaranya 38 orang (25,3%) memiliki produktivitas yang tinggi dan 56 orang (37,3%) memiliki produktivitas yang rendah. Selanjutnya dari 56 orang (37,3%) yang memiliki pengalaman kerja baru ( $\leq 5$  tahun), diantaranya 22 orang (14,7%) memiliki produktivitas yang tinggi dan 34 orang (22,7%) memiliki produktivitas yang rendah.

Analisis uji statistik dengan menggunakan uji *Chi-square* didapatkan nilai  $p(1,000) < \alpha(0,05)$  maka dapat disimpulkan tidak ada hubungan pengalaman kerja dengan produktivitas tenaga kerja pemanen kelapa sawit di PT. Soeloeng Laoet Perkebunan Sinah Kasih Kabupaten Serdang Bedagai tahun 2019.

### **4.3. Pembahasan**

#### **4.3.1. Hubungan Pengawasan Kerja dengan Produktivitas Tenaga Kerja Pemanen Kelapa Sawit di PT. Soeloeng Laoet Perkebunan Sinah Kasih Kabupaten Serdang Bedagai tahun 2019**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 87 orang (58,0%) yang pengawasan kerjanya kategori rendah, terdapat 13 orang (8,7%) memiliki produktivitas tenaga kerja yang tinggi dan 74 orang (49,3%) dengan produktivitas kerja yang rendah. Sedangkan dari 63 orang (42,0%) yang mendapatkan pengawasan kerja kategori tinggi, terdapat 47 orang (31,3%) memiliki produktivitas kerja yang tinggi dan 16 orang (10,7%) dengan produktivitas kerja yang rendah.

Analisis uji statistik dengan menggunakan uji *Chi-square* didapatkan nilai  $p (0,000) < \alpha (0,05)$  maka dapat disimpulkan ada hubungan pengawasan kerja dengan produktivitas tenaga kerja pemanen kelapa sawit di PT. Soeloeng Laoet Perkebunan Sinah Kasih Kabupaten Serdang Bedagai tahun 2019.

Menurut teori, pengawasan kerja yang dilakukan oleh perusahaan yang secara langsung memengaruhi produktivitas kerja karyawan. Hal yang tidak kalah pentingnya adalah upah yang diberikan kepada karyawan. Turunnya semangat dan gairah kerja salah satunya disebabkan oleh upah atau gaji yang terlalu rendah, insentif yang kurang terarah, lingkungan kerja yang buruk, dan sebagainya. Dengan demikian, sejumlah gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan mempunyai pengaruh terhadap semangat dan kegairahan kerja para karyawannya. Gaji yang rendah akan menyebabkan para karyawan malas bekerja dan kurang bergairah dalam bekerja, akibatnya pekerjaan menjadi terhambat. (6)

Teori lainnya mengatakan bahwa produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh pengalaman bekerja dalam perusahaan. Setiap perusahaan pasti menginginkan peningkatan hasil produksi yang pencapaiannya dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain, bahan, alat, modal dan yang menjalankan proses produksi yaitu karyawan. Oleh karena itu, karyawan harus dikelola menjadi pekerja terampil. Tentunya keterampilan seorang karyawan dipengaruhi oleh lamanya karyawan bekerja dalam perusahaan yang disebut sebagai pengalaman kerja. Pengalaman kerja karyawan kadang-kadang lebih dihargai dari pada tingkat pendidikan seseorang karena pengalaman kerja merupakan modal utama seseorang untuk terjun langsung dalam suatu bidang garapan.(5)

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan, pimpinan dapat melakukan pengawasan langsung maupun tidak langsung; seperti melakukan pengamatan di tempat kerja, memberikan laporan baik tertulis maupun lisan, dan sebagainya. Pengawasan juga menyebabkan karyawan bekerja secara lebih hati-hati, karena pimpinan selalu melakukan evaluasi, terutama untuk pengawasan langsung.(4)

Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Nugroho, yang menunjukkan bahwa variabel pengawasan kerja, disiplin kerja, pengalaman kerja, dan upah secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Pengaruh pengawasan kerja, disiplin kerja, pengalaman kerja, dan upah secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 64,6% sedangkan sisanya 35,4% dipengaruhi oleh faktor lain.(10)

Menurut peneliti, pengawasan yang dilakukan oleh mandor terhadap pemanen kelapa sawit mempunyai pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja pemanen kelapa sawit itu sendiri. Mandor yang sering memonitor atau memantau pekerjaan pemanen kelapa sawit akan menyebabkan pemanen bekerja dengan sungguh-sungguh dan mandor juga langsung dapat melakukan evaluasi pekerjaan yang salah dengan cara memberi contoh yang benar. Dengan pengawasan yang dilakukan secara rutin dan berkesinambungan memacu pemanen kelapa sawit bekerja dengan baik karena jika pemanen bekerja dengan sungguh-sungguh maka pada gilirannya akan menaikkan jabatan pemanen itu sendiri.

#### **4.3.2. Hubungan Disiplin Kerja dengan Produktivitas Tenaga Kerja Pemanen Kelapa Sawit di PT. Soeloeng Laoet Perkebunan Sinah Kasih Kabupaten Serdang Bedagai tahun 2019**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 82 orang (54,7%) yang disiplin kerjanya kategori rendah, terdapat 7 orang (4,7%) memiliki produktivitas tenaga kerja yang tinggi dan 75 orang (50,0%) dengan produktivitas kerja yang rendah. Sedangkan dari 68 orang (45,3%) yang mendapatkan disiplin kerjanya kategori tinggi, terdapat 53 orang (35,5%) memiliki produktivitas kerja yang tinggi dan 15 orang (10,9%) dengan produktivitas kerja yang rendah.

Analisis uji statistik dengan menggunakan uji *Chi-square* didapatkan nilai  $p(0,000) < \alpha(0,05)$  maka dapat disimpulkan ada hubungan disiplin kerja dengan produktivitas tenaga kerja pemanen kelapa sawit di PT. Soeloeng Laoet Perkebunan Sinah Kasih Kabupaten Serdang Bedagai tahun 2019.

Menurut teori, bahwa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja disiplin kerja dan pengawasan. Disiplin merupakan sikap mental yang tercermin dalam perbuatan tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan, ketentuan, etika, norma dan kaidah yang berlaku. Sedangkan pengawasan, mengingat eratnya hubungan pengendalian dengan produktivitas kerja maka pengendalian mempunyai peran sentral dalam membentuk pola kerja dan etos kerja produktif.(3)

Menurut asumsi peneliti bahwa adanya disiplin kerja diharapkan dapat menjaga mekanisme kerja yang selaras dan harmonis karena antara masing-masing karyawan memahami akan hak dan kewajiban berupa tugas yang harus dilaksanakan dengan baik, maka produktivitas kerja akan meningkat.

#### **4.3.3. Hubungan Pengalaman Kerja dengan Produktivitas Tenaga Kerja Pemanen Kelapa Sawit di PT. Soeloeng Laoet Perkebunan Sinah Kasih Kabupaten Serdang Bedagai tahun 2019**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 150 responden, terdapat 94 orang (62,7%) yang memiliki pengalaman kerja lama (>5 tahun), diantaranya 38 orang (25,3%) memiliki produktivitas yang tinggi dan 56 orang (37,3%) memiliki produktivitas yang rendah. Selanjutnya dari 56 orang (37,3%) yang memiliki pengalaman kerja baru ( $\leq$  5 tahun), diantaranya 22 orang (14,7%) memiliki produktivitas yang tinggi dan 34 orang (22,7%) memiliki produktivitas yang rendah.

Analisis uji statistik dengan menggunakan uji *Chi-square* didapatkan nilai  $p(1,000) < \alpha(0,05)$  maka dapat disimpulkan tidak ada hubungan pengalaman

kerja kerja dengan produktivitas tenaga kerja pemanen kelapa sawit di PT. Soeloeng Laoet Perkebunan Sinah Kasih Kabupaten Serdang Bedagai tahun 2019.

Menurut teori bahwa pengalaman kerja juga sering digunakan sebagai pertimbangan oleh manajemen di dalam proses penerimaan karyawan atau dalam menarik tenaga kerja. Selain pengalaman kerja, kedisiplinan juga akan memengaruhi produktivitas. Kenyataan menunjukkan bahwa salah satu indikasi turunnya semangat dan kegairahan dalam produktivitas kerja karyawan adalah masalah kedisiplinan. Oleh karena itu penting bagi suatu perusahaan untuk menegakkan kedisiplinan sebab dengan kedisiplinan diharapkan sebagian besar dari peraturan-peraturan ditaati oleh para karyawan.(5)

Penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Rismayadi (2014), yang menyatakan bahwa variabel pengalaman kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan karena diperoleh nilai t-hitung 2.062 dan nilai signifikansi ( $\alpha$ ) 0,05 ( $0,040 < 0,05$ ). Pentingnya pengalaman kerja berpengaruh dalam peningkatan produktivitas setiap karyawan, karena semakin banyak pengalaman tentunya akan dapat meningkatkan kegiatan produktivitas.(14)

Menurut asumsi peneliti, pengalaman kerja seseorang tidak serta merta mempengaruhi produktivitas kerjanya. Karena dalam penelitian ini, tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan dapat terjadi pada semua pengalaman kerja.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang “Faktor yang Berhubungan dengan Produktivitas Tenaga Kerja Pemanen Kelapa Sawit di PT. Soeloeng Laoet Perkebunan Sinah Kasih Kabupaten Serdang Bedagai Tahun 2019”, maka disimpulkan sebagai berikut :

- a. Ada hubungan pengawasan kerja dengan produktivitas tenaga kerja pemanen kelapa sawit di PT. Soeloeng Laoet Perkebunan Sinah Kasih Kabupaten Serdang Bedagai tahun 2019 dengan nilai  $p\text{-value} = 0,000$ .
- b. Ada hubungan disiplin kerja dengan produktivitas tenaga kerja pemanen kelapa sawit di PT. Soeloeng Laoet Perkebunan Sinah Kasih Kabupaten Serdang Bedagai tahun 2019 dengan nilai  $p\text{-value} = 0,000$ .
- c. Tidak ada hubungan pengalaman kerja dengan produktivitas tenaga kerja pemanen kelapa sawit di PT. Soeloeng Laoet Perkebunan Sinah Kasih Kabupaten Serdang Bedagai tahun 2019 dengan nilai  $p\text{-value} = 1,000$ .

#### **5.2. Saran**

Saran yang dapat penulis sampaikan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Diharapkan peran perusahaan untuk terus meningkatkan pengawasan dan upah kerja untuk memperoleh produktivitas yang tinggi.
- 2) Disarankan kepada perusahaan untuk melakukan pertukaran tempat ancak

untuk mencegah kebosanan tenaga kerja guna meningkatkan produktivitas.

- 3) Diharapkan kepada semua tenaga kerja pemanen kelapa sawit agar terus meningkatkan kedisiplinan dalam bekerja sehingga produktivitas akan terus meningkat.
- 4) Sebaiknya pemanen sawit dapat memanfaatkan waktunya untuk bekerja memanen sawit lebih banyak karena anjak yang disediakan untuk setiap pemanen cukup luas, sehingga akan mendapatkan premi produksi yang banyak atau pendapatan pemanen dapat meningkat.
- 5) Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut dan mendalam mengenai produktivitas kerja dengan menggunakan variabel dan design yang berbeda, agar hasil penelitian yang didapatkan menjadi lebih baik.
- 6) Bagi peneliti berikutnya sebaiknya melakukan pendekatan kualitatif untuk memperkuat kesimpulan karena instrumen penelitian rentan terhadap persepsi responden yang tidak menggambarkan keadaan yang sebenarnya dalam diri masing-masing. Pendekatan ini bisa dilakukan dengan observasi atau pengamatan langsung ke dalam obyek dilengkapi dengan wawancara atau pertanyaan lisan yang dijadikan lokasi penelitian

## DAFTAR PUSTAKA

1. Sutrisno E. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group; 2016.
2. Sunyoto D. Teori Kuesioner dan Analisa Data Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CAPS; 2014.
3. Siagian. Kiat-kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja. Jakarta: Rineka Cipta; 2015.
4. Sedarmayanti. Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju; 2016.
5. Sinungan M. Produktivitas Apa dan Bagaimana. Jakarta: PT. Bumi Aksara; 2015.
6. Mariot Tua Efendi H. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia; 2014.
7. Kumparan. Tren Dunia : Jam Kerja Kian Menyusut, Produktivitas Kerja Meningkat. [website]. Accessed by <https://kumparan.com/@kumparanstyle/2017>.
8. Petriela Y. Produktivitas Pekerja Indonesia Kalah Saing di Asean. [website]. Accessed by <https://ekonomi.bisnis.com/read/20180726/12> 2018.
9. Nasron, Bodro AT. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT Mazuvo Indo). 2013;0–22.
10. Nugroho A. Faktor-faktor yang Memengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan. Skripsi. 2007;
11. Bindrianes S, Kemala N, Busyra RG. Produktivitas Tenaga Kerja Panen Kelapa Sawit dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya Pada Unit Usaha Batanghari di PTPN VI Jambi. Agric. 2017;10(1):74–85.
12. Pratama AR. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Pemetik Teh di PTPN XII (Persero) Kebun Wonosari. 2015;XXVI(1):1–9.
13. Fammela F. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Indatex Palur di Karanganyar. Naskah Publ. 2016;
14. Rismayadi B. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan (Studi Kasus pada CV Mitra Bersama Lestari Tahun 2014 ). 2015;1–16.
15. Winardi J. Entrepreneur dan Entrepreneurship. Jakarta: Kencana; 2013.
16. Rachmawati KI. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Andi Offset; 2014.
17. Imron A. Proses Manajemen Tingkat Satuan Pendidikan. Jakarta: PT. Bumi Aksara; 2013.
18. Manullang. Pengantar Ekonomi Perusahaan. Yogyakarta: Liberty; 2012.
19. Nitisemito A. Manajemen Personalialia. Jakarta Timur: Ghalia Indonesia; 2012.
20. Susila, Suyanto. Metode Penelitian Epidemiologi Bidang Kedokteran dan Kesehatan. Yogyakarta: Bursa Ilmu; 2014.
21. Iman M. Panduan Penyusunan Karya Tulis Ilmiah Bidang Kesehatan Menggunakan Metode Ilmiah. Perintis CM, editor. Medan; 2016.

## Lampiran 1

### LEMBAR PERSETUJUAN RESPONDEN

Dengan menandatangani persetujuan ini :

Nama :

Umur :

Pendidikan :

Memberikan persetujuan untuk mengisi kuesioner yang diberikan oleh peneliti. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui “**Faktor yang Berhubungan dengan Produktivitas Tenaga Kerja Pemanen Kelapa Sawit di PT. Soeloeng Laoet Perkebunan Sinah Kasih Kabupaten Serdang Bedagai Tahun 2019**”.

Saya beritahukan bahwa jawaban yang tertera pada kuesioner ini bersifat sukarela dan jawaban hanya diperlukan untuk keperluan penelitian. Oleh sebab itu secara sukarela berperan serta dalam penelitian ini.

Tebing Tinggi, .....Mei 2019

Responden

( \_\_\_\_\_ )

## Lampiran 2

### LEMBAR KUESIONER

**FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN PRODUKTIVITAS  
TENAGA KERJA PEMANEN KELAPA SAWIT DI PT. SOELOENG  
LAOET PERKEBUNAN SINAH KASIH KABUPATEN  
SERDANG BEDAGAI TAHUN 2019**

---

**No Resp** :  
**Umur** :  
**Pendidikan** :  
**Pengalaman Bekerja** : **Tahun**

Jawablah pernyataan-pernyataan berikut ini dengan memberikan tanda ceklist (√) pada kotak jawaban sesuai dengan kata hati dan kenyataan yang ada pada diri saudara.

SL : Selalu  
SR : Sering  
KD : Kadang-kadang  
TP : Tidak Pernah

#### A. Pengawasan

No	Pertanyaan	SL	SR	KD	TP
1	Apakah mandor atau pengawas di tempat anda bekerja mengawasi anda dalam bekerja?				
2	Apakah anda merasa nyaman jika di dekat anda ada pengawas?				
3	Apakah anda merasa takut dengan adanya seorang pengawas?				
4	Apakah anda melakukan pekerjaan dengan baik jika hanya diawasi oleh pimpinan anda?				
5	Jika pekerjaan anda salah, apakah anda				

	mendapatkan arahan dari pimpinan anda?				
6	Apakah pengawas melakukan koreksi/evaluasi terhadap pekerjaan anda yang tidak sesuai dengan standar perusahaan?				
7	Apakah pengawas mengecek lagi hasil produk atau hasil kemasan dari pekerjaan anda?				
8	Apakah anda pernah menerima teguran jika hasil pekerjaan anda tidak sesuai dengan standar perusahaan?				
9	Apakah sebelum bekerja anda tidak mendapat arahan dari pimpinan anda?				
10	Apakah anda tidak merasa terbantu dengan adanya tindakan koreksi?				
11	Apakah anda melakukan penyimpangan-penyimpangan (seperti tidak menyelesaikan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan tidak menyelesaikan tugas dengan baik?				
12	Apakah dalam bekerja anda hanya asal-asalan?				
13	Apakah dalam bekerja anda berusaha untuk menyelesaikan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan?				
14	Apakah dalam bekerja anda dipantau oleh mandor?				
15	Apakah pengawasan dilakukan setiap hari?				
16	Apakah dalam bekerja anda diawasi setiap jamnya?				

## B. Disiplin

No	Pertanyaan	SL	SR	KD	TP
1	Apakah waktu kerja yang ada, anda pergunakan dengan baik?				
2	Apakah anda mempergunakan waktu istirahat dengan baik?				
3	Apakah anda datang dan pulang tepat waktu pada saat masuk kerja dan pada saat pulang kerja?				
4	Apakah anda selalu mentaati atau mengindahkan tata tertib yang berlaku di perusahaan?				
5	Apakah anda mempunyai keinginan untuk tidak masuk kerja?				
6	Apakah anda pernah meninggalkan pekerjaan/pulang lebih awal dari waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan?				
7	Apakah dengan adanya disiplin kerja anda semakin bergairah untuk bekerja?				
8	Apakah anda merasa bertanggungjawab atas pekerjaan anda?				
9	Apakah anda membereskan pekerjaan anda jika sudah selesai?				
10	Apakah anda melaporkan hasil pekerjaan anda kepada pimpinan anda?				
11	Apakah anda bekerja dengan sungguh-sungguh walaupun tidak ada pengawas?				
12	Apakah dalam bekerja anda penuh dengan konsentrasi untuk memperoleh mutu yang baik/bagus?				

13	Apakah anda tidak menyelesaikan tugas anda secara tepat waktu?				
14	Apakah anda merasa terbebani oleh tanggungjawab yang diberikan oleh perusahaan untuk menyelesaikan tugas secara tepat waktu?				

### C. Upah

No	Pertanyaan	SL	SR	KD	TP
1	Apakah setiap hari pekerjaan anda mencapai target?				
2	Apakah target pekerjaan anda sangat menentukan besarnya upah yang akan anda dapatkan?				
3	Apakah besarnya upah ditetapkan perusahaan berdasarkan tarif upah minimum yang diberlakukan di daerah anda?				
4	Apakah pekerjaan yang melewati target akan membuat upah anda semakin meningkat?				
5	Apakah pekerjaan yang anda lakukan setiap harinya sampai melewati target yang diharapkan?				
6	Apakah pencapaian target kinerja sangat penting untuk mencukupi kebutuhan pokok anda dan keluarga?				
7	Apakah upah yang anda terima mencukupi di luar kebutuhan pokok anda dan keluarga?				
8	Apakah untuk mencapai target setiap harinya, anda kesulitan?				
9	Apakah dengan adanya target kinerja, akan membuat anda semangat untuk bekerja?				
10	Apakah dengan adanya target kerja, anda mendapat kesempatan untuk memperoleh gaji yang tinggi?				

### D. Produktivitas Kerja

1. Berapa ton berat janjang buah yang didapatkan per harinya?

.....

### Lampiran 3

#### HASIL UJI VALIDITAS PENELITIAN TERDAHULU NILAI KORELASI PRODUCT MOMENT PENGAWASAN

No.	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1.	0,3903	0,294	Valid
2.	0,3134	0,294	Valid
3.	0,3696	0,294	Valid
4.	0,4398	0,294	Valid
5.	0,3362	0,294	Valid
6.	0,3741	0,294	Valid
7.	0,3341	0,294	Valid
8.	0,4154	0,294	Valid
9.	0,3632	0,294	Valid
10.	0,4029	0,294	Valid
11.	0,3382	0,294	Valid
12.	0,3118	0,294	Valid
13.	0,3221	0,294	Valid
14.	0,4426	0,294	Valid
15.	0,3158	0,294	Valid
16.	0,3322	0,294	Valid

### Reliability

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,7676	16

## NILAI KORELASI PRODUCT MOMENT DISIPLIN

No.	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1.	0,4258	0,294	Valid
2.	0,5425	0,294	Valid
3.	0,4575	0,294	Valid
4.	0,4441	0,294	Valid
5.	0,4611	0,294	Valid
6.	0,5116	0,294	Valid
7.	0,3492	0,294	Valid
8.	0,3593	0,294	Valid
9.	0,4145	0,294	Valid
10.	0,4638	0,294	Valid
11.	0,4351	0,294	Valid
12.	0,3511	0,294	Valid
13.	0,3642	0,294	Valid
14.	0,4219	0,294	Valid

## Reliability

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,8022	14

## NILAI KORELASI PRODUCT MOMENT UPAH

No.	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1.	0,3588	0,294	Valid
2.	0,5959	0,294	Valid
3.	0,3479	0,294	Valid
4.	0,5965	0,294	Valid
5.	0,5975	0,294	Valid
6.	0,5841	0,294	Valid
7.	0,4081	0,294	Valid
8.	0,6372	0,294	Valid
9.	0,3889	0,294	Valid
10.	0,4162	0,294	Valid

## Reliability

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,8093	10



No	Umur	Pend	Pengalaman Kerja (Tahun)	Pertanyaan Pengawasan																Jlh	Koding	Pertanyaan Disiplin Kerja														Jlh	Koding	Pertanyaan Upah										Jlh	Koding	Produktivitas Kerja
				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
37	31	3	4	2	3	3	3	3	2	1	2	2	3	3	3	2	1	2	2	37	1	3	3	3	2	1	2	2	3	3	3	2	1	2	2	32	1	3	2	1	2	2	3	3	2	1	22	1	1	
38	37	3	15	4	4	2	3	4	4	1	4	4	2	3	4	4	1	4	4	52	2	2	3	4	4	1	4	4	2	3	4	4	1	4	4	44	2	4	4	1	4	4	2	3	4	4	1	31	2	2
39	26	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	62	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	54	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39	2	2	
40	30	3	10	4	1	1	4	1	4	1	2	1	1	4	1	4	1	2	1	33	1	1	4	1	4	1	2	1	1	4	1	4	1	2	1	28	1	1	4	1	2	1	1	4	1	4	1	20	1	1
41	37	3	17	2	4	2	2	4	4	4	2	2	2	2	4	4	4	4	2	50	2	2	2	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	2	44	2	4	4	4	4	2	2	2	4	4	34	2	2	
42	46	3	25	3	2	2	2	2	2	4	1	2	2	2	2	2	4	1	35	1	2	2	2	2	2	4	1	2	2	2	2	2	4	1	30	1	2	2	2	4	1	2	2	2	2	2	21	1	1	
43	31	3	5	2	2	2	2	2	2	4	3	1	2	2	2	2	4	3	1	36	1	2	2	2	2	4	3	1	2	2	2	2	4	3	1	32	1	2	2	4	3	1	2	2	2	2	4	24	1	1
44	37	3	17	2	2	2	2	4	2	1	4	3	2	2	4	2	1	4	3	40	1	2	2	4	2	1	4	3	2	2	4	2	1	4	3	36	2	4	2	1	4	3	2	2	4	2	1	25	1	2
45	33	3	13	4	2	2	2	1	4	2	2	2	2	2	1	4	2	2	2	36	1	2	2	1	4	2	2	2	2	1	4	2	2	2	30	1	1	4	2	2	2	2	2	1	4	2	22	1	1	
46	35	3	15	4	2	4	2	2	4	4	4	2	4	2	2	4	4	4	2	50	2	4	2	2	4	4	4	2	4	2	2	4	4	4	4	44	2	2	4	4	4	2	4	2	4	4	32	2	2	
47	33	3	12	2	1	1	2	2	2	4	2	4	1	2	2	2	4	2	4	37	1	1	2	2	2	4	2	4	1	2	2	2	4	2	4	34	1	2	2	4	2	4	1	2	2	2	4	25	1	1
48	45	3	25	1	2	2	2	4	1	4	2	3	2	2	4	1	4	2	3	39	1	2	2	4	1	4	2	3	2	2	4	1	4	2	3	36	2	4	1	4	2	3	2	2	4	1	4	27	2	2
49	38	3	18	4	4	1	3	3	2	2	3	3	1	3	3	2	2	3	3	42	2	1	3	3	2	2	3	3	1	3	3	2	2	3	3	34	1	3	2	2	3	3	1	3	3	2	2	24	1	1
50	39	3	20	4	2	2	2	1	2	4	2	2	2	2	1	2	4	2	2	36	1	2	2	1	2	4	2	2	2	2	1	2	4	2	2	30	1	1	2	4	2	2	2	2	1	2	4	22	1	1
51	36	3	11	2	2	2	2	2	4	2	1	2	2	2	2	4	2	1	34	1	2	2	2	2	4	2	1	2	2	2	4	2	1	30	1	2	2	4	2	1	2	2	2	2	4	23	1	1		
52	45	3	25	1	4	4	4	4	4	1	3	4	4	4	4	4	1	3	53	2	4	4	4	4	4	1	3	4	4	4	4	1	3	48	2	4	4	4	1	3	4	4	4	4	4	36	2	2		
53	46	3	21	2	4	4	2	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	2	54	2	4	2	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	48	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	36	2	2	
54	52	2	32	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	60	2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	52	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	38	2	2	
55	31	3	11	4	2	2	1	4	2	2	2	4	2	1	4	2	2	4	40	1	2	1	4	2	2	2	4	2	1	4	2	2	4	4	34	1	4	2	2	2	4	2	1	4	2	2	25	1	1	
56	29	2	9	4	2	2	2	2	2	3	2	3	2	1	2	2	3	2	3	38	1	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	32	1	2	3	2	2	3	2	2	3	2	23	1	1	
57	34	4	9	4	4	4	4	4	2	2	3	2	4	4	4	2	2	3	2	50	2	4	4	4	2	2	3	2	4	4	4	4	2	2	4	42	2	4	2	2	3	2	4	4	4	2	2	29	2	2
58	33	3	12	4	4	4	4	4	4	2	1	2	4	4	4	4	2	1	2	50	2	4	4	4	4	2	1	2	4	4	4	4	4	2	4	42	2	4	4	2	1	2	4	4	4	4	2	31	2	1
59	37	1	18	4	4	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	34	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	26	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	19	1	1		
60	48	3	24	4	2	1	2	2	2	3	3	2	1	2	2	2	3	3	2	36	1	1	2	2	2	3	3	2	1	2	2	2	2	3	3	30	1	2	2	3	3	2	1	2	2	2	3	22	1	1
61	34	3	5	4	2	1	4	4	4	4	2	3	1	4	4	4	4	2	3	50	2	1	4	4	4	4	2	3	1	4	4	4	4	4	44	2	4	4	4	2	3	1	4	4	4	4	34	2	2	
62	37	3	5	4	4	4	2	3	1	1	1	3	4	2	3	1	1	1	3	38	1	4	2	3	1	1	1	3	4	2	3	1	1	1	3	30	1	3	1	1	1	3	4	2	3	1	1	20	1	1
63	40	3	20	2	2	2	4	4	4	1	4	2	2	4	4	4	1	4	2	46	2	2	4	4	4	1	4	2	2	4	4	4	1	4	2	42	2	4	4	1	4	2	2	4	4	4	1	30	2	1
64	48	2	28	4	4	4	3	3	2	3	2	2	4	3	3	2	3	2	2	46	2	4	3	3	2	3	2	2	4	3	3	2	3	2	38	2	3	2	3	2	2	4	3	3	2	3	27	2	2	
65	32	2	5	4	2	1	2	3	2	2	2	4	1	2	3	2	2	2	4	38	1	1	2	3	2	2	2	4	1	2	3	2	2	2	32	1	3	2	2	2	4	1	2	3	2	2	23	1	1	
66	44	3	20	1	1	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	4	4	38	1	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	4	36	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	24	1	1	
67	35	2	5	4	2	2	3	2	4	4	3	3	2	3	2	4	4	3	3	48	2	2	3	2	4	4	3	3	2	3	2	4	4	3	42	2	2	4	4	3	3	2	3	2	4	4	31	2	2	
68	46	2	27	1	2	2	2	2	4	1	2	4	2	2	2	4	1	2	4	37	1	2	2	2	4	1	2	4	2	2	2	4	1	2	4	34	1	2	4	1	2	4	2	2	2	4	1	24	1	1
69	39	2	19	4	2	2	4	2	2	1	1	4	2	4	2	2	1	1	4	38	1	2	4	2	2	1	1	4	2	4	2	2	1	1	4	32	1	2	2	1	1	4	2	4	2	2	1	21	1	1
70	37	3	5	4	4	3	2	2	1	2	2	3	2	2	1	2	2	2	36	1	3	2	2	1	2	2	2	3	2	2	1	2	2	28	1	2	1	2	2	2	3	2	2	1	2	19	1	1		
71	42	3	20	1	2	1	1	2	2	1	1	4	1	1	2	2	1	1	4	27	1	1	1	2	2	1	1	4	1	1	2	2	1	4	24	1	2	2	1	1	4	1	1	2	2	1	17	1	1	
72	37	2	15	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	34	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	28	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	1	1		
73	36	3	4	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	4	4	2	40	1	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	4	36	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	4	26	2	2	
74	46	2	26	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	40	1	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	4	2	34	1	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	25	1	1		
75	42	1	22	3	3																																													

No	Umur	Pend	Pengalaman Kerja (Tahun)	Pertanyaan Pengawasan																Jlh	Koding	Pertanyaan Disiplin Kerja														Jlh	Koding	Pertanyaan Upah										Jlh	Koding	Produktivitas Kerja		
				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10					
78	41	3	21	4	4	2	3	2	2	1	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	36	1	2	3	2	2	1	2	2	2	3	2	2	1	2	2	28	1	2	2	1	2	2	2	3	2	2	1	19	1	1
79	40	3	20	4	2	2	4	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	38	1	2	4	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	32	1	2	2	2	2	2	4	2	2	2	22	1	2	
80	35	1	5	4	4	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	24	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	1	1			
81	35	3	4	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	31	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	28	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	1	1			
82	38	2	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	37	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	32	1	2	2	2	2	4	2	2	2	2	22	1	1			
83	36	3	5	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	4	4	4	40	1	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	4	4	36	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	24	1	2		
84	34	3	5	4	2	2	4	2	1	1	3	3	2	4	2	1	1	3	3	3	3	38	1	2	4	2	1	1	3	3	2	4	2	1	1	3	32	1	2	1	1	3	3	2	4	2	1	1	20	1	1	
85	32	2	4	4	4	4	1	1	1	1	1	3	4	4	1	1	1	1	3	4	4	38	1	4	4	1	1	1	1	3	4	4	1	1	1	30	1	1	1	1	1	3	4	4	1	1	1	18	1	1		
86	38	2	4	4	2	3	4	2	4	3	4	2	3	4	2	4	3	4	2	4	3	4	50	2	3	4	2	4	3	4	2	3	4	2	44	2	2	4	3	4	2	3	4	2	4	3	31	2	2			
87	37	3	5	4	4	2	1	1	2	1	1	3	2	1	1	2	1	1	3	2	1	30	1	2	1	1	2	1	1	3	2	1	1	2	1	1	3	22	1	1	2	1	1	3	2	1	1	2	1	15	1	1
88	33	3	4	4	2	4	1	4	2	4	4	4	1	4	2	4	4	4	4	4	4	52	2	4	1	4	2	4	4	4	1	4	2	4	4	46	2	4	2	4	4	4	1	4	2	4	4	33	2	2		
89	33	3	4	4	4	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	1	3	2	2	36	1	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	1	3	28	1	2	2	2	1	3	2	2	2	2	20	1	1		
90	37	3	4	4	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	1	2	2	3	2	2	34	1	2	2	1	2	2	3	2	2	2	1	2	2	3	2	28	1	1	2	2	3	2	2	2	1	2	2	19	1	1	
91	41	3	21	4	4	4	4	4	4	2	1	2	4	4	4	4	2	1	2	2	50	2	4	4	4	4	2	1	2	4	4	4	4	2	1	2	42	2	4	4	2	1	2	4	4	4	4	2	31	2	2	
92	32	3	4	4	2	1	2	2	2	3	3	2	1	2	2	2	3	3	2	3	2	36	1	1	2	2	2	3	3	2	1	2	2	2	3	2	30	1	2	2	3	3	2	1	2	2	2	3	22	1	1	
93	40	1	20	4	2	1	4	4	4	4	2	3	1	4	4	4	4	2	3	1	50	2	1	4	4	4	2	3	1	4	4	4	2	3	44	2	4	4	4	2	3	1	4	4	4	4	34	2	2			
94	30	3	4	4	4	4	2	3	1	1	1	3	4	2	3	1	1	1	3	4	2	38	1	4	2	3	1	1	1	3	4	2	3	1	1	3	30	1	3	1	1	1	3	4	2	3	1	1	20	1	1	
95	32	3	4	2	2	2	4	4	4	1	4	2	2	4	4	4	1	4	2	4	46	2	2	4	4	4	1	4	2	2	4	4	1	4	2	42	2	4	4	1	4	2	2	4	4	4	1	30	2	2		
96	39	3	5	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	36	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	28	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	1	1		
97	38	3	4	2	1	1	2	2	2	4	2	4	1	2	2	2	2	4	2	4	37	1	1	2	2	2	4	2	4	1	2	2	2	2	4	34	1	2	2	4	2	4	1	2	2	2	4	25	1	1		
98	41	3	15	1	2	2	2	4	1	4	2	3	2	2	4	1	4	2	3	39	1	2	2	4	1	4	2	3	2	2	4	1	4	2	3	36	2	4	1	4	2	3	2	2	4	1	4	27	2	2		
99	36	1	4	4	4	1	3	3	2	2	3	3	1	3	3	2	2	3	3	42	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	41	2	3	2	2	3	3	1	3	3	2	2	24	1	1				
100	39	3	5	4	2	2	2	1	2	4	2	2	2	2	1	2	4	2	2	36	1	2	2	1	2	4	2	2	2	2	1	2	4	2	2	30	1	1	2	4	2	2	2	2	1	2	4	22	1	1		
101	38	3	5	2	2	2	2	2	2	4	2	1	2	2	2	2	4	2	1	34	1	2	2	2	2	4	2	1	2	2	2	2	4	2	1	30	1	2	2	4	2	1	2	2	2	2	4	23	1	1		
102	50	1	28	1	4	4	4	4	4	4	1	3	4	4	4	4	4	1	3	53	2	4	4	4	4	4	1	3	4	4	4	4	4	1	3	48	2	4	4	4	1	3	4	4	4	4	4	36	2	2		
103	34	3	15	2	4	4	2	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	2	54	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	48	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	36	2	2		
104	38	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	60	2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	52	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	38	2	2		
105	39	2	5	4	2	2	1	4	2	2	2	4	2	1	4	2	2	2	4	40	1	2	1	4	2	2	2	4	2	1	4	2	2	4	34	1	4	2	2	2	4	2	1	4	2	2	25	1	1			
106	38	4	5	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	32	1	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	23	1	2			
107	51	3	31	4	4	4	4	4	2	2	3	2	4	4	4	2	2	3	2	50	2	4	4	4	2	2	3	2	4	4	4	2	2	3	2	42	2	4	4	2	3	2	4	4	4	4	2	29	2	1		
108	37	3	4	4	4	4	4	4	4	2	1	2	4	4	4	4	2	1	2	50	2	4	4	4	4	4	2	1	2	4	4	4	4	2	1	2	42	2	4	4	2	1	2	4	4	4	4	2	31	2	2	
109	36	2	5	4	4	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	34	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	26	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	19	1	1			
110	36	3	5	4	2	1	2	2	2	3	3	2	1	2	2	2	3	3	2	36	1	1	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	3	2	30	1	2	2	3	3	2	1	2	2	2	3	22	1	2			
111	32	1	4	4	2	1	4	4	4	4	2	3	1	4	4	4	4	2	3	50	2	1	4	4	4	4	3	1	4	4	4	4	2	3	44	2	4	4	4	3	1	4	4	4	4	4	34	2	1			
112	40	1	21	4	4	4	2	3	1	1	1	3	4	2	3	1	1	1	3	38	1	4	2	3	1	1	1	3	4	2	3	1	1	1	3	30	1	3	1	1	1	3	4	2	3	1	1	20	1	1		
113	41	3	17	2	2	2	4	4	4	1	4	2	2	4	4	4	1	4	2	46	2	2	4	4	4	1	4	2	2	4	4	4	1	4	2	42	2	4	4	1	4	2	2	4	4	4	1	30	2	2		
114	41	3	18	4	4	4	3	3	2	3	2	2	4	3	3	2	3	2	2	46	2	4	3	3	2	3	2	2	4	3	3	2	3	2	38	2	3	2	3	2	2	4	3	3	2	3	27	2	2			
115	37	3	5	4	2	1	2	3	2	2	2	4	1	2	3	2	2	2	4	38	1	1	2	3	2	2	4	1	2	3																						

No	Umur	Pend	Pengalaman Kerja (Tahun)	Pertanyaan Pengawasan																Jlh	Koding	Pertanyaan Disiplin Kerja														Jlh	Koding	Pertanyaan Upah										Jlh	Koding	Produktivitas Kerja
				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
120	47	3	21	4	4	3	2	2	1	2	2	2	3	2	2	1	2	2	3	2	2	1	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	28	1	2	2	1	2	2	2	3	2	2	1	2	19	1	1		
121	44	2	14	1	2	1	1	2	2	1	1	4	1	1	2	2	1	1	4	1	1	2	2	1	1	4	1	2	2	1	1	4	24	1	2	2	1	1	4	1	1	2	2	1	17	1	2			
122	42	3	18	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	28	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	1	1		
123	39	3	5	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	4	4	2	4	4	2	2	2	2	36	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	4	26	2	2			
124	52	3	30	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	34	1	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	25	1	2			
125	40	3	15	3	3	3	4	2	1	1	3	2	3	4	4	4	4	3	2	4	6	2	3	4	2	1	1	3	2	3	2	32	1	2	1	1	3	2	3	4	2	1	1	20	1	1				
126	40	3	16	4	2	3	4	4	4	2	4	2	3	4	4	4	2	4	2	5	2	3	4	4	4	2	4	2	4	2	4	4	46	2	4	4	2	4	2	3	4	4	4	2	33	2	2			
127	49	4	22	2	3	3	3	3	2	4	2	2	3	3	3	2	4	2	2	3	3	3	3	3	2	4	2	2	3	2	4	2	38	2	3	2	4	2	2	3	3	3	2	4	28	2	2			
128	41	3	21	4	4	2	3	2	2	1	2	2	2	3	2	2	1	2	2	3	2	2	1	2	2	3	2	2	1	2	2	2	28	1	2	2	1	2	2	2	3	2	2	1	19	1	1			
129	38	3	5	4	2	2	4	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	32	1	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	22	1	2				
130	48	3	24	4	4	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	16	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	11	1	1				
131	37	3	5	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	28	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	1	1			
132	40	3	14	3	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	32	1	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	22	1	1			
133	32	3	5	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	36	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	24	1	2			
134	33	3	5	4	4	2	4	2	4	4	3	3	4	4	4	1	1	3	3	2	4	2	1	1	3	3	3	3	3	3	3	32	1	2	1	1	3	3	2	4	2	1	1	20	1	1				
135	39	3	16	4	4	4	4	1	1	1	1	3	4	4	1	1	1	1	3	4	4	1	1	1	3	4	4	1	1	1	1	30	1	1	1	1	1	3	4	4	1	1	1	18	1	1				
136	47	3	24	4	2	3	4	2	4	3	4	2	3	4	2	4	3	4	2	3	4	2	4	3	4	2	4	3	4	2	44	2	2	4	3	4	2	3	4	2	4	3	31	2	2					
137	37	3	16	4	4	2	1	1	2	1	1	3	2	1	1	2	1	1	3	2	1	1	2	1	1	3	2	2	1	1	3	22	1	1	2	1	1	3	2	1	1	2	1	15	1	1				
138	40	3	22	4	2	4	1	4	2	4	4	4	4	1	4	2	4	4	1	4	2	4	4	1	4	2	4	4	4	4	46	2	4	2	4	4	4	4	1	4	2	4	33	2	2					
139	35	3	5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	2	2	2	4	2	1	3	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	40	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	20	1	2				
140	36	3	4	4	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	28	1	1	2	2	3	2	2	2	1	2	2	19	1	1					
141	39	3	18	4	4	4	4	4	4	2	1	2	4	4	4	4	2	1	2	5	2	4	4	4	4	2	1	2	4	2	42	2	4	4	2	1	2	4	4	4	4	2	31	2	2					
142	48	3	22	4	2	1	2	2	2	3	3	2	1	2	2	2	3	3	2	4	2	4	2	4	4	3	3	2	4	2	44	2	2	2	3	3	2	1	2	2	2	3	22	1	1					
143	40	3	18	4	2	1	4	4	4	4	2	3	1	4	4	4	4	2	3	1	4	4	4	4	4	2	3	4	2	3	44	2	4	4	4	2	3	1	4	4	4	4	34	2	2					
144	40	3	19	4	4	4	2	3	1	1	1	3	4	2	3	1	1	1	3	4	2	3	1	1	1	3	3	1	1	3	30	1	3	1	1	1	3	4	2	3	1	1	20	1	1					
145	42	3	20	2	2	2	4	4	4	1	4	2	2	4	4	4	1	4	2	2	4	4	4	1	4	2	4	4	1	4	2	42	2	4	4	1	4	2	2	4	4	4	1	30	2	2				
146	48	3	18	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	39	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	1	1					
147	48	3	20	4	4	2	1	1	2	1	1	3	2	1	1	2	1	1	3	2	1	1	3	2	1	1	2	1	1	3	22	1	1	2	1	1	3	2	1	1	2	1	15	1	1					
148	53	2	24	4	2	4	1	4	2	4	4	4	4	1	4	2	4	4	4	4	4	1	4	2	4	4	4	4	4	46	2	4	2	4	4	4	4	1	4	2	4	33	2	2						
149	40	3	17	4	4	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	28	1	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	20	1	1					
150	34	2	4	4	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	28	1	1	2	2	3	2	2	2	1	2	2	19	1	1						

**Keterangan :**

Pendidikan :

- 1 : SD
- 2 : SMP
- 3 : SMA
- 4 : Perguruan Tinggi

Pertanyaan Pengawasan

- 1 : Tidak pernah
- 2 : Kadang-kadang
- 3 : Sering
- 4 : Selalu

Koding Pengawasan

- 1 : Rendah
- 2 : Tinggi

Pertanyaan Disiplin Kerja

- 1 : Tidak pernah
- 2 : Kadang-kadang
- 3 : Sering
- 4 : Selalu

Koding Disiplin Kerja

- 1 : Rendah
- 2 : Tinggi

Pertanyaan Upah

- 1 : Tidak pernah
- 2 : Kadang-kadang
- 3 : Sering
- 4 : Selalu

Koding Upah

- 1 : Rendah
- 2 : Tinggi

**Lampiran 4****OUTPUT HASIL PENELITIAN****Frequency Table (Analisa Univariat)****Umur**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	26	1	,7	,7	,7
	29	1	,7	,7	1,3
	30	3	2,0	2,0	3,3
	31	5	3,3	3,3	6,7
	32	7	4,7	4,7	11,3
	33	7	4,7	4,7	16,0
	34	6	4,0	4,0	20,0
	35	6	4,0	4,0	24,0
	36	10	6,7	6,7	30,7
	37	16	10,7	10,7	41,3
	38	12	8,0	8,0	49,3
	39	12	8,0	8,0	57,3
	40	12	8,0	8,0	65,3
	41	12	8,0	8,0	73,3
	42	6	4,0	4,0	77,3
	43	3	2,0	2,0	79,3
	44	4	2,7	2,7	82,0
	45	3	2,0	2,0	84,0
	46	5	3,3	3,3	87,3
	47	4	2,7	2,7	90,0
	48	6	4,0	4,0	94,0
	49	2	1,3	1,3	95,3
	50	1	,7	,7	96,0
	51	1	,7	,7	96,7
	52	3	2,0	2,0	98,7
	53	1	,7	,7	99,3
	54	1	,7	,7	100,0
Total		150	100,0	100,0	

### Kategori Umur menurut Rumus Sturges

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 26-29 tahun	2	1,3	1,3	1,3
30-33 tahun	22	14,7	14,7	16,0
34-37 tahun	38	25,3	25,3	41,3
38-41 tahun	48	32,0	32,0	73,3
42-45 tahun	16	10,7	10,7	84,0
46-49 tahun	17	11,3	11,3	95,3
50-54 tahun	7	4,7	4,7	100,0
Total	150	100,0	100,0	

### Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SD	12	8,0	8,0	8,0
SMP	22	14,7	14,7	22,7
SMA	109	72,7	72,7	95,3
Perguruan Tinggi	7	4,7	4,7	100,0
Total	150	100,0	100,0	

**Pengalaman Kerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	,7	,7	,7
	4	24	16,0	16,0	16,7
	5	31	20,7	20,7	37,3
	7	1	,7	,7	38,0
	8	1	,7	,7	38,7
	9	3	2,0	2,0	40,7
	10	2	1,3	1,3	42,0
	11	2	1,3	1,3	43,3
	12	2	1,3	1,3	44,7
	13	1	,7	,7	45,3
	14	3	2,0	2,0	47,3
	15	8	5,3	5,3	52,7
	16	4	2,7	2,7	55,3
	17	6	4,0	4,0	59,3
	18	9	6,0	6,0	65,3
	19	4	2,7	2,7	68,0
	20	10	6,7	6,7	74,7
	21	9	6,0	6,0	80,7
	22	8	5,3	5,3	86,0
	24	6	4,0	4,0	90,0
	25	4	2,7	2,7	92,7
	26	1	,7	,7	93,3
	27	2	1,3	1,3	94,7
	28	2	1,3	1,3	96,0
	29	1	,7	,7	96,7
	30	3	2,0	2,0	98,7
	31	1	,7	,7	99,3
	32	1	,7	,7	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

**Pengalaman Kerja Menurut Rumus Sturgess**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3-6 tahun	56	37,3	37,3	37,3
	7-10 tahun	7	4,7	4,7	42,0
	11-14 tahun	8	5,3	5,3	47,3
	15-18 tahun	27	18,0	18,0	65,3
	19-22 tahun	31	20,7	20,7	86,0
	23-27 tahun	13	8,7	8,7	94,7
	28-32 tahun	8	5,3	5,3	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

## PENKATEGORIAN PENGALAMAN KERJA

### Pengalaman kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Baru	56	37,3	37,3	37,3
	Lama	94	62,7	62,7	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

## PERTANYAAN PENGAWASAN

### Pertanyaan Pengawasan No. 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	16	10,7	10,7	10,7
	Kadang-Kadang	30	20,0	20,0	30,7
	Sering	9	6,0	6,0	36,7
	Selalu	95	63,3	63,3	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

### Pertanyaan Pengawasan No. 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	9	6,0	6,0	6,0
	Kadang-Kadang	72	48,0	48,0	54,0
	Sering	14	9,3	9,3	63,3
	Selalu	55	36,7	36,7	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

### Pertanyaan Pengawasan No. 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	22	14,7	14,7	14,7
	Kadang-Kadang	71	47,3	47,3	62,0
	Sering	20	13,3	13,3	75,3
	Selalu	37	24,7	24,7	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

**Pertanyaan Pengawasan No. 4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	17	11,3	11,3	11,3
	Kadang-Kadang	63	42,0	42,0	53,3
	Sering	26	17,3	17,3	70,7
	Selalu	44	29,3	29,3	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

**Pertanyaan Pengawasan No. 5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	19	12,7	12,7	12,7
	Kadang-Kadang	63	42,0	42,0	54,7
	Sering	26	17,3	17,3	72,0
	Selalu	42	28,0	28,0	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

**Pertanyaan Pengawasan No. 6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	18	12,0	12,0	12,0
	Kadang-Kadang	80	53,3	53,3	65,3
	Sering	8	5,3	5,3	70,7
	Selalu	44	29,3	29,3	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

**Pertanyaan Pengawasan No. 7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	34	22,7	22,7	22,7
	Kadang-Kadang	55	36,7	36,7	59,3
	Sering	15	10,0	10,0	69,3
	Selalu	46	30,7	30,7	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

**Pertanyaan Pengawasan No. 8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	28	18,7	18,7	18,7
	Kadang-Kadang	59	39,3	39,3	58,0
	Sering	28	18,7	18,7	76,7
	Selalu	35	23,3	23,3	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

**Pertanyaan Pengawasan No. 9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	10	6,7	6,7	6,7
	Kadang-Kadang	70	46,7	46,7	53,3
	Sering	44	29,3	29,3	82,7
	Selalu	26	17,3	17,3	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

**Pertanyaan Pengawasan No. 10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	22	14,7	14,7	14,7
	Kadang-Kadang	70	46,7	46,7	61,3
	Sering	20	13,3	13,3	74,7
	Selalu	38	25,3	25,3	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

**Pertanyaan Pengawasan No. 11**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	17	11,3	11,3	11,3
	Kadang-Kadang	65	43,3	43,3	54,7
	Sering	25	16,7	16,7	71,3
	Selalu	43	28,7	28,7	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

**Pertanyaan Pengawasan No. 12**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	19	12,7	12,7	12,7
	Kadang-Kadang	62	41,3	41,3	54,0
	Sering	25	16,7	16,7	70,7
	Selalu	44	29,3	29,3	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

**Pertanyaan Pengawasan No. 13**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	18	12,0	12,0	12,0
	Kadang-Kadang	81	54,0	54,0	66,0
	Sering	7	4,7	4,7	70,7
	Selalu	44	29,3	29,3	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

**Pertanyaan Pengawasan No. 14**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	34	22,7	22,7	22,7
	Kadang-Kadang	56	37,3	37,3	60,0
	Sering	16	10,7	10,7	70,7
	Selalu	44	29,3	29,3	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

**Pertanyaan Pengawasan No. 15**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	29	19,3	19,3	19,3
	Kadang-Kadang	60	40,0	40,0	59,3
	Sering	28	18,7	18,7	78,0
	Selalu	33	22,0	22,0	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

**Pertanyaan Pengawasan No. 16**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Pernah	10	6,7	6,7	6,7
Kadang-Kadang	71	47,3	47,3	54,0
Sering	43	28,7	28,7	82,7
Selalu	26	17,3	17,3	100,0
Total	150	100,0	100,0	

**Kategori Pengawasan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Rendah	87	58,0	58,0	58,0
Tinggi	63	42,0	42,0	100,0
Total	150	100,0	100,0	

## PERTANYAAN DISIPLIN

### Pertanyaan Disiplin No. 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	21	14,0	14,0	14,0
	Kadang-Kadang	70	46,7	46,7	60,7
	Sering	21	14,0	14,0	74,7
	Selalu	38	25,3	25,3	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

### Pertanyaan Disiplin No. 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	17	11,3	11,3	11,3
	Kadang-Kadang	64	42,7	42,7	54,0
	Sering	24	16,0	16,0	70,0
	Selalu	45	30,0	30,0	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

### Pertanyaan Disiplin No. 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	19	12,7	12,7	12,7
	Kadang-Kadang	65	43,3	43,3	56,0
	Sering	25	16,7	16,7	72,7
	Selalu	41	27,3	27,3	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

### Pertanyaan Disiplin No. 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	19	12,7	12,7	12,7
	Kadang-Kadang	79	52,7	52,7	65,3
	Sering	9	6,0	6,0	71,3
	Selalu	43	28,7	28,7	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

**Pertanyaan Disiplin No. 5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	35	23,3	23,3	23,3
	Kadang-Kadang	56	37,3	37,3	60,7
	Sering	16	10,7	10,7	71,3
	Selalu	43	28,7	28,7	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

**Pertanyaan Disiplin No. 6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	28	18,7	18,7	18,7
	Kadang-Kadang	61	40,7	40,7	59,3
	Sering	28	18,7	18,7	78,0
	Selalu	33	22,0	22,0	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

**Pertanyaan Disiplin No. 7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	10	6,7	6,7	6,7
	Kadang-Kadang	71	47,3	47,3	54,0
	Sering	43	28,7	28,7	82,7
	Selalu	26	17,3	17,3	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

**Pertanyaan Disiplin No. 8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	21	14,0	14,0	14,0
	Kadang-Kadang	70	46,7	46,7	60,7
	Sering	22	14,7	14,7	75,3
	Selalu	37	24,7	24,7	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

**Pertanyaan Disiplin No. 9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	17	11,3	11,3	11,3
	Kadang-Kadang	65	43,3	43,3	54,7
	Sering	25	16,7	16,7	71,3
	Selalu	43	28,7	28,7	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

**Pertanyaan Disiplin No. 10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	19	12,7	12,7	12,7
	Kadang-Kadang	65	43,3	43,3	56,0
	Sering	23	15,3	15,3	71,3
	Selalu	43	28,7	28,7	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

**Pertanyaan Disiplin No. 11**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	19	12,7	12,7	12,7
	Kadang-Kadang	81	54,0	54,0	66,7
	Sering	8	5,3	5,3	72,0
	Selalu	42	28,0	28,0	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

**Pertanyaan Disiplin No. 12**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	35	23,3	23,3	23,3
	Kadang-Kadang	57	38,0	38,0	61,3
	Sering	15	10,0	10,0	71,3
	Selalu	43	28,7	28,7	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

**Pertanyaan Disiplin No. 13**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	29	19,3	19,3	19,3
	Kadang-Kadang	62	41,3	41,3	60,7
	Sering	26	17,3	17,3	78,0
	Selalu	33	22,0	22,0	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

**Pertanyaan Disiplin No. 14**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	10	6,7	6,7	6,7
	Kadang-Kadang	72	48,0	48,0	54,7
	Sering	42	28,0	28,0	82,7
	Selalu	26	17,3	17,3	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

**Kategori Disiplin**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	82	54,7	54,7	54,7
	Tinggi	68	45,3	45,3	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

## PERTANYAAN UPAH

### Pertanyaan Upah No. 1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Pernah	19	12,7	12,7	12,7
Kadang-Kadang	67	44,7	44,7	57,3
Sering	23	15,3	15,3	72,7
Selalu	41	27,3	27,3	100,0
Total	150	100,0	100,0	

### Pertanyaan Upah No. 2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Pernah	19	12,7	12,7	12,7
Kadang-Kadang	83	55,3	55,3	68,0
Sering	7	4,7	4,7	72,7
Selalu	41	27,3	27,3	100,0
Total	150	100,0	100,0	

### Pertanyaan Upah No. 3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Pernah	35	23,3	23,3	23,3
Kadang-Kadang	58	38,7	38,7	62,0
Sering	14	9,3	9,3	71,3
Selalu	43	28,7	28,7	100,0
Total	150	100,0	100,0	

### Pertanyaan Upah No. 4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Pernah	29	19,3	19,3	19,3
Kadang-Kadang	62	41,3	41,3	60,7
Sering	26	17,3	17,3	78,0
Selalu	33	22,0	22,0	100,0
Total	150	100,0	100,0	

**Pertanyaan Upah No. 5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	10	6,7	6,7	6,7
	Kadang-Kadang	72	48,0	48,0	54,7
	Sering	42	28,0	28,0	82,7
	Selalu	26	17,3	17,3	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

**Pertanyaan Upah No. 6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	23	15,3	15,3	15,3
	Kadang-Kadang	72	48,0	48,0	63,3
	Sering	19	12,7	12,7	76,0
	Selalu	36	24,0	24,0	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

**Pertanyaan Upah No. 7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	17	11,3	11,3	11,3
	Kadang-Kadang	67	44,7	44,7	56,0
	Sering	23	15,3	15,3	71,3
	Selalu	43	28,7	28,7	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

**Pertanyaan Upah No. 8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	19	12,7	12,7	12,7
	Kadang-Kadang	67	44,7	44,7	57,3
	Sering	23	15,3	15,3	72,7
	Selalu	41	27,3	27,3	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

### Pertanyaan Upah No. 9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Pernah	19	12,7	12,7	12,7
Kadang-Kadang	83	55,3	55,3	68,0
Sering	7	4,7	4,7	72,7
Selalu	41	27,3	27,3	100,0
Total	150	100,0	100,0	

### Pertanyaan Upah No. 10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Pernah	35	23,3	23,3	23,3
Kadang-Kadang	58	38,7	38,7	62,0
Sering	14	9,3	9,3	71,3
Selalu	43	28,7	28,7	100,0
Total	150	100,0	100,0	

### Kategori Upah

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Rendah	91	60,7	60,7	60,7
Tinggi	59	39,3	39,3	100,0
Total	150	100,0	100,0	

### Produktivitas

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Rendah	90	60,0	60,0	60,0
Tinggi	60	40,0	40,0	100,0
Total	150	100,0	100,0	

## Analisa Bivariat

### Crosstabs

#### Pengawasan \* Produktivitas

Crosstab

			Produktivitas		Total
			Rendah	Tinggi	
Pengawasan	Rendah	Count	74	13	87
		Expected Count	52,2	34,8	87,0
		% of Total	49,3%	8,7%	58,0%
	Tinggi	Count	16	47	63
		Expected Count	37,8	25,2	63,0
		% of Total	10,7%	31,3%	42,0%
Total	Count	90	60	150	
	Expected Count	90,0	60,0	150,0	
	% of Total	60,0%	40,0%	100,0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	54,192(b)	1	,000		
Continuity Correction(a)	51,734	1	,000		
Likelihood Ratio	57,128	1	,000		
Fisher's Exact Test				,000	,000
Linear-by-Linear Association	53,830	1	,000		
N of Valid Cases	150				

a Computed only for a 2x2 table

b 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 25,20.

Risk Estimate

	Value	95% Confidence Interval	
		Lower	Upper
Odds Ratio for Pengawasan (Rendah / Tinggi)	16,721	7,379	37,892
For cohort Produktivitas = Rendah	3,349	2,174	5,160
For cohort Produktivitas = Tinggi	,200	,119	,337
N of Valid Cases	150		

## Disiplin \* Produktivitas

Crosstab

			Produktivitas		Total
			Rendah	Tinggi	
Disiplin	Rendah	Count	75	7	82
		Expected Count	49,2	32,8	82,0
		% of Total	50,0%	4,7%	54,7%
	Tinggi	Count	15	53	68
		Expected Count	40,8	27,2	68,0
		% of Total	10,0%	35,3%	45,3%
Total	Count	90	60	150	
	Expected Count	90,0	60,0	150,0	
	% of Total	60,0%	40,0%	100,0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	74,610(b)	1	,000		
Continuity Correction(a)	71,746	1	,000		
Likelihood Ratio	82,307	1	,000		
Fisher's Exact Test				,000	,000
Linear-by-Linear Association	74,113	1	,000		
N of Valid Cases	150				

a Computed only for a 2x2 table

b 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 27,20.

Risk Estimate

	Value	95% Confidence Interval	
		Lower	Upper
Odds Ratio for Disiplin (Rendah / Tinggi)	37,857	14,443	99,231
For cohort Produktivitas = Rendah	4,146	2,639	6,513
For cohort Produktivitas = Tinggi	,110	,053	,225
N of Valid Cases	150		

## PERTANYAAN DISIPLIN

### Pertanyaan Disiplin No. 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	21	14,0	14,0	14,0
	Kadang-Kadang	70	46,7	46,7	60,7
	Sering	21	14,0	14,0	74,7
	Selalu	38	25,3	25,3	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

### Pertanyaan Disiplin No. 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	17	11,3	11,3	11,3
	Kadang-Kadang	64	42,7	42,7	54,0
	Sering	24	16,0	16,0	70,0
	Selalu	45	30,0	30,0	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

### Pertanyaan Disiplin No. 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	19	12,7	12,7	12,7
	Kadang-Kadang	65	43,3	43,3	56,0
	Sering	25	16,7	16,7	72,7
	Selalu	41	27,3	27,3	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

### Pertanyaan Disiplin No. 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	19	12,7	12,7	12,7
	Kadang-Kadang	79	52,7	52,7	65,3
	Sering	9	6,0	6,0	71,3
	Selalu	43	28,7	28,7	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

**Pertanyaan Disiplin No. 5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	35	23,3	23,3	23,3
	Kadang-Kadang	56	37,3	37,3	60,7
	Sering	16	10,7	10,7	71,3
	Selalu	43	28,7	28,7	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

**Pertanyaan Disiplin No. 6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	28	18,7	18,7	18,7
	Kadang-Kadang	61	40,7	40,7	59,3
	Sering	28	18,7	18,7	78,0
	Selalu	33	22,0	22,0	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

**Pertanyaan Disiplin No. 7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	10	6,7	6,7	6,7
	Kadang-Kadang	71	47,3	47,3	54,0
	Sering	43	28,7	28,7	82,7
	Selalu	26	17,3	17,3	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

**Pertanyaan Disiplin No. 8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	21	14,0	14,0	14,0
	Kadang-Kadang	70	46,7	46,7	60,7
	Sering	22	14,7	14,7	75,3
	Selalu	37	24,7	24,7	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

**Pertanyaan Disiplin No. 9**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Pernah	17	11,3	11,3	11,3
Kadang-Kadang	65	43,3	43,3	54,7
Sering	25	16,7	16,7	71,3
Selalu	43	28,7	28,7	100,0
Total	150	100,0	100,0	

**Pertanyaan Disiplin No. 10**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Pernah	19	12,7	12,7	12,7
Kadang-Kadang	65	43,3	43,3	56,0
Sering	23	15,3	15,3	71,3
Selalu	43	28,7	28,7	100,0
Total	150	100,0	100,0	

**Pertanyaan Disiplin No. 11**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Pernah	19	12,7	12,7	12,7
Kadang-Kadang	81	54,0	54,0	66,7
Sering	8	5,3	5,3	72,0
Selalu	42	28,0	28,0	100,0
Total	150	100,0	100,0	

**Pertanyaan Disiplin No. 12**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Pernah	35	23,3	23,3	23,3
Kadang-Kadang	57	38,0	38,0	61,3
Sering	15	10,0	10,0	71,3
Selalu	43	28,7	28,7	100,0
Total	150	100,0	100,0	

**Pertanyaan Disiplin No. 13**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	29	19,3	19,3	19,3
	Kadang-Kadang	62	41,3	41,3	60,7
	Sering	26	17,3	17,3	78,0
	Selalu	33	22,0	22,0	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

**Pertanyaan Disiplin No. 14**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	10	6,7	6,7	6,7
	Kadang-Kadang	72	48,0	48,0	54,7
	Sering	42	28,0	28,0	82,7
	Selalu	26	17,3	17,3	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

**Kategori Disiplin**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	82	54,7	54,7	54,7
	Tinggi	68	45,3	45,3	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

## PERTANYAAN UPAH

### Pertanyaan Upah No. 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	19	12,7	12,7	12,7
	Kadang-Kadang	67	44,7	44,7	57,3
	Sering	23	15,3	15,3	72,7
	Selalu	41	27,3	27,3	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

### Pertanyaan Upah No. 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	19	12,7	12,7	12,7
	Kadang-Kadang	83	55,3	55,3	68,0
	Sering	7	4,7	4,7	72,7
	Selalu	41	27,3	27,3	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

### Pertanyaan Upah No. 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	35	23,3	23,3	23,3
	Kadang-Kadang	58	38,7	38,7	62,0
	Sering	14	9,3	9,3	71,3
	Selalu	43	28,7	28,7	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

### Pertanyaan Upah No. 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	29	19,3	19,3	19,3
	Kadang-Kadang	62	41,3	41,3	60,7
	Sering	26	17,3	17,3	78,0
	Selalu	33	22,0	22,0	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

**Pertanyaan Upah No. 5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Pernah	10	6,7	6,7	6,7
Kadang-Kadang	72	48,0	48,0	54,7
Sering	42	28,0	28,0	82,7
Selalu	26	17,3	17,3	100,0
Total	150	100,0	100,0	

**Pertanyaan Upah No. 6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Pernah	23	15,3	15,3	15,3
Kadang-Kadang	72	48,0	48,0	63,3
Sering	19	12,7	12,7	76,0
Selalu	36	24,0	24,0	100,0
Total	150	100,0	100,0	

**Pertanyaan Upah No. 7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Pernah	17	11,3	11,3	11,3
Kadang-Kadang	67	44,7	44,7	56,0
Sering	23	15,3	15,3	71,3
Selalu	43	28,7	28,7	100,0
Total	150	100,0	100,0	

**Pertanyaan Upah No. 8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Pernah	19	12,7	12,7	12,7
Kadang-Kadang	67	44,7	44,7	57,3
Sering	23	15,3	15,3	72,7
Selalu	41	27,3	27,3	100,0
Total	150	100,0	100,0	

**Pertanyaan Upah No. 9**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Pernah	19	12,7	12,7	12,7
Kadang-Kadang	83	55,3	55,3	68,0
Sering	7	4,7	4,7	72,7
Selalu	41	27,3	27,3	100,0
Total	150	100,0	100,0	

**Pertanyaan Upah No. 10**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Pernah	35	23,3	23,3	23,3
Kadang-Kadang	58	38,7	38,7	62,0
Sering	14	9,3	9,3	71,3
Selalu	43	28,7	28,7	100,0
Total	150	100,0	100,0	

**Kategori Upah**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Rendah	91	60,7	60,7	60,7
Tinggi	59	39,3	39,3	100,0
Total	150	100,0	100,0	

**Produktivitas**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Rendah	90	60,0	60,0	60,0
Tinggi	60	40,0	40,0	100,0
Total	150	100,0	100,0	

## Analisa Bivariat

### Crosstabs

#### Pengawasan \* Produktivitas

Crosstab

			Produktivitas		Total
			Rendah	Tinggi	
Pengawasan	Rendah	Count	74	13	87
		Expected Count	52,2	34,8	87,0
		% of Total	49,3%	8,7%	58,0%
	Tinggi	Count	16	47	63
		Expected Count	37,8	25,2	63,0
		% of Total	10,7%	31,3%	42,0%
Total	Count	90	60	150	
	Expected Count	90,0	60,0	150,0	
	% of Total	60,0%	40,0%	100,0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	54,192(b)	1	,000		
Continuity Correction(a)	51,734	1	,000		
Likelihood Ratio	57,128	1	,000		
Fisher's Exact Test				,000	,000
Linear-by-Linear Association	53,830	1	,000		
N of Valid Cases	150				

a Computed only for a 2x2 table

b 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 25,20.

Risk Estimate

	Value	95% Confidence Interval	
		Lower	Upper
Odds Ratio for Pengawasan (Rendah / Tinggi)	16,721	7,379	37,892
For cohort Produktivitas = Rendah	3,349	2,174	5,160
For cohort Produktivitas = Tinggi	,200	,119	,337
N of Valid Cases	150		

## Pengalaman Kerja \* Produktivitas

Pengalaman kerja \* Produktivitas Crosstabulation

			Produktivitas		Total
			Rendah	Tinggi	
Pengalaman kerja	Baru	Count	34	22	56
		Expected Count	33,6	22,4	56,0
		% of Total	22,7%	14,7%	37,3%
	Lama	Count	56	38	94
		Expected Count	56,4	37,6	94,0
		% of Total	37,3%	25,3%	62,7%
Total	Count	90	60	150	
	Expected Count	90,0	60,0	150,0	
	% of Total	60,0%	40,0%	100,0%	

### Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	,019(b)	1	,890		
Continuity Correction(a)	,000	1	1,000		
Likelihood Ratio	,019	1	,890		
Fisher's Exact Test				1,000	,515
Linear-by-Linear Association	,019	1	,891		
N of Valid Cases	150				

a Computed only for a 2x2 table

b 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 22,40.

### Risk Estimate

	Value	95% Confidence Interval	
	Lower	Upper	Lower
Odds Ratio for pengalamankerja (Baru / Lama)	1,049	,533	2,062
For cohort Produktivitas = Rendah	1,019	,779	1,333
For cohort Produktivitas = Tinggi	,972	,646	1,461
N of Valid Cases	150		

## Upah \* Produktivitas

### Crosstab

			Produktivitas		Total
			Rendah	Tinggi	
Upah	Rendah	Count	80	11	91
		Expected Count	54,6	36,4	91,0
		% of Total	53,3%	7,3%	60,7%
	Tinggi	Count	10	49	59
		Expected Count	35,4	23,6	59,0
		% of Total	6,7%	32,7%	39,3%
Total	Count	90	60	150	
	Expected Count	90,0	60,0	150,0	
	% of Total	60,0%	40,0%	100,0%	

### Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	75,102(b)	1	,000		
Continuity Correction(a)	72,175	1	,000		
Likelihood Ratio	81,106	1	,000		
Fisher's Exact Test				,000	,000
Linear-by-Linear Association	74,602	1	,000		
N of Valid Cases	150				

a Computed only for a 2x2 table

b 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 23,60.

### Risk Estimate

	Value	95% Confidence Interval	
		Lower	Upper
Odds Ratio for Upah (Rendah / Tinggi)	35,636	14,099	90,072
For cohort Produktivitas = Rendah	5,187	2,933	9,171
For cohort Produktivitas = Tinggi	,146	,083	,256
N of Valid Cases	150		

### DATA PRODUKTIVITAS KERJA PEMANEN KELAPA SAWIT

No	Observasi Pada Tanggal (ini ditulis waktu winda peneliti tanggal berapa) Ton / Hari	Kategori
1	0,9	Rendah
2	1,62	Tinggi
3	1,95	Tinggi
4	0,95	Rendah
5	0,85	Rendah
6	0,8	Rendah
7	1,78	Tinggi
8	0,75	Rendah
9	0,9	Rendah
10	1,65	Tinggi
11	1,66	Tinggi
12	0,8	Rendah
13	0,77	Rendah
14	0,8	Rendah
15	0,78	Rendah
16	1,67	Tinggi
17	1,75	Tinggi
18	0,8	Rendah
19	1,82	Tinggi
20	0,8	Rendah
21	0,85	Rendah
22	1,8	Tinggi
23	0,8	Rendah
24	1,87	Tinggi
25	0,8	Rendah
26	1,8	Tinggi
27	0,8	Rendah
28	1,8	Tinggi
29	0,8	Rendah
30	0,8	Rendah
31	0,95	Rendah
32	0,9	Rendah
33	1,65	Tinggi
34	1,8	Tinggi
35	0,8	Rendah
36	0,85	Rendah
37	0,8	Rendah
38	1,87	Tinggi

39	1,8	Tinggi
40	0,88	Rendah
41	1,8	Tinggi
42	0,78	Rendah
43	0,8	Rendah
44	1,85	Tinggi
45	0,8	Rendah
46	1,78	Tinggi
47	0,75	Rendah
48	1,48	Tinggi
49	0,8	Rendah
50	0,95	Rendah
51	0,8	Rendah
52	1,59	Tinggi
53	1,61	Tinggi
54	1,64	Tinggi
55	0,8	Rendah
56	0,92	Rendah
57	1,63	Tinggi
58	0,95	Rendah
59	0,8	Rendah
60	0,94	Rendah
61	1,65	Tinggi
62	0,95	Rendah
63	0,96	Rendah
64	1,52	Tinggi
65	0,8	Rendah
66	0,8	Rendah
67	1,78	Tinggi
68	0,8	Rendah
69	0,85	Rendah
70	0,8	Rendah
71	0,78	Rendah
72	0,75	Rendah
73	1,61	Tinggi
74	0,8	Rendah
75	0,95	Rendah
76	0,8	Rendah
77	1,58	Tinggi
78	1,8	Rendah
79	1,78	Tinggi

80	0,8	Rendah
81	0,85	Rendah
82	0,8	Rendah
83	1,57	Tinggi
84	0,75	Rendah
85	0,8	Rendah
86	1,65	Tinggi
87	0,95	Rendah
88	1,62	Tinggi
89	0,8	Rendah
90	0,8	Rendah
91	1,61	Tinggi
92	0,8	Rendah
93	1,5	Tinggi
94	0,8	Rendah
95	1,57	Tinggi
96	0,8	Rendah
97	0,94	Rendah
98	1,65	Tinggi
99	0,95	Rendah
100	0,96	Rendah
101	0,8	Rendah
102	1,56	Tinggi
103	1,55	Tinggi
104	1,65	Tinggi
105	0,8	Rendah
106	1,70	Tinggi
107	0,86	Rendah
108	1,65	Tinggi
109	0,92	Rendah
110	1,65	Tinggi
111	0,95	Rendah
112	0,8	Rendah
113	1,75	Tinggi
114	1,59	Tinggi
115	0,95	Rendah
116	0,96	Rendah
117	1,65	Tinggi
118	0,8	Rendah
119	0,8	Rendah
120	0,78	Rendah

121	1,65	Tinggi
122	0,8	Rendah
123	1,56	Tinggi
124	1,65	Tinggi
125	0,8	Rendah
126	1,46	Tinggi
127	1,57	Tinggi
128	0,8	Rendah
129	1,65	Tinggi
130	0,8	Rendah
131	0,85	Rendah
132	0,8	Rendah
133	1,65	Tinggi
134	0,75	Rendah
135	0,8	Rendah
136	1,7	Tinggi
137	0,95	Rendah
138	1,56	Tinggi
139	1,65	Tinggi
140	0,8	Rendah
141	1,65	Tinggi
142	0,8	Rendah
143	1,56	Tinggi
144	0,8	Rendah
145	1,67	Tinggi
146	0,8	Rendah
147	0,75	Rendah
148	1,58	Tinggi
149	0,73	Rendah
150	0,74	Rendah