

**LAPORAN TUGAS AKHIR**

**FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN  
KINERJA PEMANEN TEH (*Camellia sinensis*) PADA  
PERKEBUNAN TEH (*Camellia sinensis*) DI PTPN IV  
UNIT BAH BUTONG**

Oleh

**FADLI AZHARI  
01.4.3.15.0347**



**PROGRAM STUDI PENYULUHAN PERKEBUNAN PRESISI  
JURUSAN PERKEBUNAN  
POLITEKNIK PEMBANGUNAN PERTANIAN MEDAN  
KEMENTERIAN PERTANIAN  
2019**

**FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN  
KINERJA PEMANEN TEH (*Camellia sinensis*) PADA  
PERKEBUNAN TEH (*Camellia sinensis*) DI PTPN IV  
UNIT BAH BUTONG**

**TUGAS AKHIR**

**Untuk Memenuhi Persyaratan  
Memperoleh Gelar Sarjana Terapan Pertanian**

**Oleh  
FADLI AZHARI  
Nirm. 01.4.3.15.0347**



**PROGRAM STUDI PENYULUHAN PERKEBUNAN PRESISI  
JURUSAN PERKEBUNAN  
POLITEKNIK PEMBANGUNAN PERTANIAN MEDAN  
KEMENTERIAN PERTANIAN**

**2019**

**LEMBAR PENGESAHAN PENGUJI**

**Judul** : Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Pemanen Teh (*Camellia sinensis*) pada Perkebunan Teh (*Camellia sinensis*) di PTPN IV Unit Bah Butong

**Nama** : Fadli Azhari

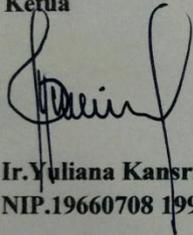
**NIRM** : 01.4.3.15.0347

**Program Studi** : Penyuluhan Perkebunan Presisi

**Jurusan** : Perkebunan

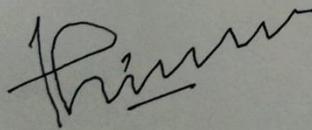
**Telah Dipertahankan Di Depan Penguji  
Pada Tanggal 04 Juli 2019  
Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat**

**Tim Penguji  
Ketua**



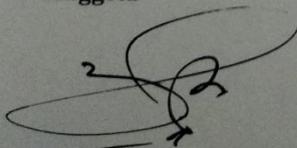
**Ir. Yuliana Kansrini, M.Si  
NIP.19660708 199602 2 001**

**Anggota**



**Ir. Fahrudin Nasution, MP  
NIP. 19560712 197603 1 002**

**Anggota**



**Herawaty, SP, M.Si  
NIP. 19590817 198101 2 001**

**LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING**

**Judul** : Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Pemanen Teh (*Camellia sinensis*) pada Perkebunan Teh (*Camellia sinensis*) di PTPN IV Unit Bah Butong

**Nama** : Fadli Azhari

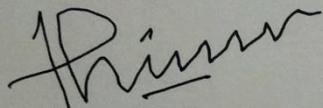
**NIRM** : 01.4.3.15.0347

**Program Studi** : Penyuluhan Perkebunan Presisi

**Jurusan** : Perkebunan

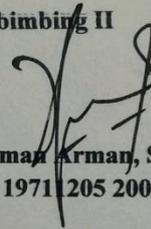
**Menyetujui:**

**Pembimbing I**



**Ir. Fehrudin Nasution, MP**  
NIP.19560712 197603 1 002

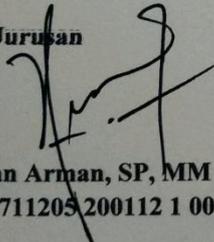
**Pembimbing II**



**Dr. Iman Arman, SP, MM**  
NIP. 19711205 200112 1 001

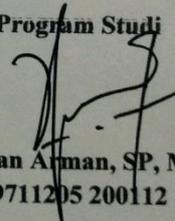
**Mengetahui:**

**Ketua Jurusan**



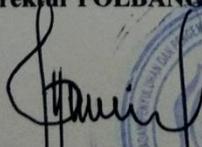
**Dr. Iman Arman, SP, MM**  
NIP. 19711205 200112 1 001

**Ketua Program Studi**



**Dr. Iman Arman, SP, MM**  
NIP. 19711205 200112 1 001

**Direktur POLBANGTAN Medan**



**Ir. Yuliana Kansrini, M.Si**  
NIP. 19660708 199602 2 001



**Tanggal Lulus : 04 Juli 2019**

## HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Laporan Tugas Akhir ini adalah hasil karya saya sendiri, dan semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk, telah saya nyatakan dengan benar.

Nama : Fadli Azhari  
NIRM : 01.4.3.15.0347  
Tanda Tangan :   
Tanggal : 04 Juli 2019

## HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai alumni POLBANGTAN Medan, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

**Nama** : Fadli Azhari  
**NIRM** : 01.4.3.15.0347  
**Program Studi** : Penyuluhan Perkebunan Presisi  
**Jurusan** : Perkebunan  
**Jenis Karya** : Laporan Tugas Akhir (TA)

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada POLBANGTAN Medan **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (non-exclusive royalty-free right)** atas tugas ilmiah saya yang berjudul: **Faktor-faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Pemanen Teh (*Camellia sinensis*) Pada Perkebunan Teh (*Camellia sinensis*) di PTPN IV Unit Bah Butong.**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan hak bebas royalti Noneksklusif ini POLBANGTAN Medan berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta. Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan  
Pada : Bulan Juli 2019  
Yang menyatakan,



(Fadli Azhari)

## Halaman Peruntukan



Dengan rasa syukur kepada Allah Swt yang Maha Esa dan atas dukungan serta doa-doa dari orang tersayang, akhirnya Tugas Akhir ini dapat dirampungkan dengan baik dan tepat waktu. Oleh Karena itu, dengan rasa bahagia dan bangga, saya ucapkan rasa syukur dan terima kasih kepada:

Allah Swt yang selalu memberikan rahmat dan karunia baik dari kesehatan, kesempatan, maupun kekuatan sehingga saya dapat melaksanakan kegiatan sehari-hari dengan baik dan lancar. Sehingga saya mendapatkan ilmu yang bermanfaat untuk saya dan semoga dapat saya terapkan dalam kehidupan sehari-hari dan juga untuk Negara.

Ucapan terima kasih untuk kedua orang tua saya : Ayahanda Abdul Rahman dan Ibunda Seriannun. Terimakasih atas kasih sayang yang berlimpah dari mulai saya lahir, hingga sudah sebesar ini. Apa yang saya dapatkan hari ini, belum mampu membayar semua kebaikan, keringat, dan juga air mata bagi saya. Yang tiada pernah hentinya selama ini memberikan semangat, doa, dorongan, nasehat dan kasih sayang serta pengorbanan yang tak tergantikan. Semoga setiap keringat dan lelah keduanya akan menjadi amal ibadah dan menjadi nilai pahala di sisi Allah.

Kepada adik-adikku yang sangat kusayangi Abdul Hadi dan Aisyah Aminy Batubara. Besar harapan, abang dapat menjadi contoh yang baik bagi kalian sehingga mampu menjadi sosok yang lebih hemat dari Abang. Tetap semangat dalam perkuliahannya, dan jangan mudah menyerah. Sukses untuk adik-adikku.

Yang terhormat dosen-dosen terbaik, terkhusus dosen pembimbing yang telah mau meluangkan waktu yang padat untuk membimbing dan membagi ilmu yang dimiliki kepada kami mahasiswa/i di POLBANGTAN.

Sahabat JURLUHBUN 15 yang memberi banyak pelajaran hidup dalam persaudaraan, dan kenyamanan saat tertawa bersama. Kawan-kawan JURLUHBUN 15 yang sudah ku anggap sebagai saudara/i di rantau orang.

Terima kasih juga kepada Fitri Nurmandariani yang menemani berjuang dari awal hingga penghujung akhir masa kuliahku, mulai perkenalan awal saat mabidama dan akhirnya kita mendapatkan gelar yang sama.

Terimakasih tetap bertahan dan sabar dengan sikapku.

Semoga Allah menyatukan kita kelak. Aamiin..

## RIWAYAT HIDUP



Fadli Azhari, lahir di Padangsidempuan pada tanggal 26 Agustus 1996 dari pasangan Ayahanda Abdul Rahman dengan Ibunda Seriannun dan merupakan anak pertama dari tiga orang bersaudara. Menyelesaikan pendidikan Taman Kanak-Kanak Al'Quran Ulfa pada tahun 2003, kemudian menyelesaikan pendidikan MIN SIHADABUAN pada tahun 2009, kemudian menyelesaikan pendidikan Sekolah Menengah Pertama Negeri 4 Padangsidempuan pada tahun 2012, selanjutnya menyelesaikan pendidikan SMK Pertanian Pembangunan Negeri Tapanuli Selatan dengan jurusan Perkebunan pada tahun 2015. Kemudian melanjutkan pendidikan di Politeknik Pembangunan Pertanian (POLBANGTAN) Medan Provinsi Sumatera Utara dengan Jurusan Perkebunan dan Program Studi Penyuluhan Perkebunan Presisi. Dan pada tahun 2019 menyelesaikan program studi Diploma IV di Politeknik Pembangunan Pertanian (POLBANGTAN) Medan dengan menyandang gelar Sarjana Terapan Pertanian (S.Tr. Pt).

## ABSTRAK

Fadli Azhari, Nirm 01.4.3.15.0347, Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Pemanen Teh (*Camellia sinensis*) pada Perkebunan Teh (*Camellia sinensis*) di PTPN IV Unit Bah Butong. Tujuan dari pengkajian ini adalah untuk mengetahui tingkat kinerja pemanen teh dan hubungan faktor internal dan faktor eksternal dengan kinerja pemanen teh pada perkebunan teh di PTPN IV Unit Bah Butong. Pengkajian ini dilaksanakan di PTPN IV Unit Bah Butong pada bulan Maret sampai dengan Mei 2019. Metode pengumpulan data yaitu metode observasi dan wawancara menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya, sementara metode analisis data menggunakan skala likert dan korelasi *rank spearman*. Hasil pengkajian menunjukkan bahwa tingkat kinerja pemanen teh pada perkebunan teh di PTPN IV Unit Bah Butong termasuk kategori tinggi dengan persentase sebesar 78,3 %, dan hasil korelasi *rank spearman* menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara variabel umur, pengalaman kerja, jumlah tanggungan keluarga dan gaji, yang bersifat cukup dan searah, sementara hubungan variabel yang tidak signifikan adalah hubungan antara variabel pendidikan, prestasi kerja, sarana dan prasarana dan lingkungan kerja.

Kata Kunci : *tingkat kinerja, kinerja pemanen teh, tanaman teh, rank spearmen*

## ABSTRACT

Fadli Azhari, Nirm 01.4.3.15.0347, the factors related to Tea harvester performance (*Camellia sinensis*) on tea plantation (*Camellia sinensis*) at PTPN IV Unit Bah Butong. The purpose of this assessment is to determine the level of performance of a tea harvester and the relationship of internal factors and external factors with the performance of tea harvester on tea plantations at PTPN IV Unit Bah Butong. This assessment was held at the PTPN IV Unit Bah Butong from March to May 2019. The data collection method is an observation and interview method using a questionnaire that has been tested for its validity and reliability, while the data analysis method using the Likert scale and correlation rank Spearman. The assessment showed that the level of performance of tea Harvester in tea plantations at PTPN IV Unit Bah Butong belongs to the high category with a percentage of 78.3%, and the correlation rank Spearman indicates a significant relationship between variables Life, work experience, number of family liabilities and salary, which are sufficient and direct, while the relationship of the variables is not significant is the relationship between education variables, work achievement, facilities and infrastructure and work environment.

Keywords: *performance levels, Tea harvester performance, tea plants, rank spearmen*

## KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, atas berkat rahmat dan karunia-Nya, penulis telah dapat menyelesaikan penyusunan Laporan Tugas Akhir (TA) yang merupakan program kurikuler yang wajib dilaksanakan Mahasiswa untuk menyelesaikan pendidikan Diploma IV di Politeknik Pembangunan Pertanian (POLBANGTAN) Medan. Tugas Akhir yang berjudul **“Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Pemanen Teh (*Camellia sinensis*) pada Perkebunan Teh (*Camellia sinensis*) di PTPN IV Unit Bah Butong”** telah dilaksanakan pada 25 Maret s/d 24 Mei 2019.

Dalam kesempatan ini penulis juga mengucapkan terima kasih kepada :

1. Ir.Yuliana Kansrini, M.Si, selaku Direktur Politeknik Pembangunan Pertanian (POLBANGTAN) Medan,
2. Ir. Fahrudin Nasution, MP, selaku Pembimbing I,
3. Dr.Iman Arman, SP. MM, selaku Ketua Jurusan Perkebunan sekaligus Ketua Program Studi Penyuluhan Perkebunan Presisi dan Dosen Pembimbing II,
4. Panitia pelaksana Tugas Akhir,
5. Semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan Laporan Tugas Akhir ini dari awal hingga selesai.

Akhir kata, semoga Tugas Akhir ini dapat memberikan efek positif bagi semua pihak yang membacanya.

Penulis

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>Halaman Judul</b> .....	i
<b>Lembar Pengesahan Penguji</b> .....	ii
<b>Lembar Pengesahan Pembimbing</b> .....	iii
<b>Halaman Pernyataan Orisinalitas</b> .....	iv
<b>Halaman Pernyataan Persetujuan Publikasi</b> .....	v
<b>Halaman Peruntukan</b> .....	vi
<b>Riwayat Hidup</b> .....	vii
<b>Abstrak (Bahasa Indonesia)</b> .....	viii
<b>Abstract (Bahasa Inggris)</b> .....	ix
<b>Kata Pengantar</b> .....	x
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xi
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xii
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xiv
<b>I. PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	4
C. Tujuan .....	4
D. Manfaat .....	5
<b>II. TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Landasan Teoritis .....	6
B. Hasil Penelitian Terdahulu .....	15
C. Kerangka Fikir .....	16
D. Hipotesis.....	17
<b>III. METODE PELAKSANAAN</b>	
A. Waktu dan Tempat .....	18
B. Batasan Operasional .....	18
C. Definisi Operasional.....	19
D. Pelaksanaan Pengkajian .....	22
1. Prosedur Pelaksanaan .....	22
2. Pengumpulan Data.....	23
3. Analisis Data .....	26
<b>IV. HASIL DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Deskripsi Wilayah Pengkajian .....	33
B. Hasil .....	45
C. Pembahasan.....	49
<b>V. KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
A. Kesimpulan .....	64
B. Saran .....	65
C. Rencana Tindak Lanjut .....	65
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	66

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Judul</b>	<b>Halaman</b>
1	Pengukuran Tingkat Kinerja Pemanen Teh di PTPN IV Unit Bah Butong .....	21
2	Variabel Yang Berhubungan Dengan Kinerja Pemanen Teh.....	21
3	Data Yang Dikumpulkan Dalam Pengkajian .....	24
4	Hasil Uji Validitas Kuesioner Tahun 2019 .....	27
5	Uji Validitas Tingkat Kinerja Tahun 2019.....	28
6	Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Tahun 2019 .....	29
7	Hasil Uji Reliabilitas Tingkat Kinerja Pemanen Teh Tahun 2019.....	29
8	Curah Hujan di PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Bah Butong tahun 2018.....	34
9	Produksi Tanaman Teh di PTPN IV Unit Bah Butong 5 Tahun Terakhir .....	38
10	Distribusi Responden Berdasarkan Umur Tahun 2019.....	45
11	Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Tahun 2019 .....	47
12	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Tahun 2019 .....	48
13	Distribusi Tingkat Kinerja Responden Berdasarkan Kuantitas Kerja Sudah Sesuai yang diharapkan Perkebunan Tahun 2019.....	49
14	Distribusi Tingkat Kinerja Responden Berdasarkan Hasil Kinerja Melebihi Target Tahun 2019.....	49
15	Distribusi Tingkat Kinerja Responden Berdasarkan Standar Kualitas Kerja Dapat Dicapai Tahun 2019.....	50
16	Distribusi Tingkat Kinerja Responden Berdasarkan Berdasarkan Ketaatan Terhadap Aturan Kerja Tahun 2019.....	50
17	Distribusi Tingkat Kinerja Responden Berdasarkan Merasa Bersalah Apabila Pekerjaan Terlambat Untuk Diselesaikan Tahun 2019 .....	51
18	Distribusi Tingkat Kinerja Responden Berdasarkan Efisiensi Waktu Dalam Menyelesaikan Pekerjaan Tahun 2019 .....	51
19	Tingkat Kinerja Pemanen Teh di PTPN IV Unit Bah Butong Tahun 2019.....	52
20	Analisis Hubungan Antara Faktor Internal dengan Tingkat Kinerja .	55
21	Analisis Hubungan Antara Faktor Eksternal dengan Tingkat Kinerja	60

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar</b>	<b>Judul</b>	<b>Halaman</b>
1	Kerangka Pikir.....	16
2	Garis Kontinum Tingkat Motivasi .....	31
3	Gambar Wilayah PTPN IV Unit Bah Butong .....	33
4	Struktur Organisasi PTPN IV Unit Bah Butong .....	36
5	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur .....	45
6	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	47
7	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	48
8	Garis Kontinum Tingkat Kinerja Pemanen Teh.....	53

## DAFTAR LAMPIRAN

<b>Lampiran</b>	<b>Judul</b>	<b>Halaman</b>
1	Kuisisioner .....	71
2	Uji Validitas.....	76
3	Uji Reliabilitas .....	82
4	Uji Korelasi .....	83
5	Hasil Rekapitulasi Kuesioner .....	86
6	Data Responden.....	91
7	Data Karyawan Panen .....	92
8	Lembar Persiapan Menyuluh.....	95

## I. PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Indonesia saat ini adalah produsen teh terbesar ketujuh di dunia. Karena setengah dari produksi teh Indonesia diekspor keluar negeri. Pasar ekspor utamanya adalah Rusia, Inggris, dan Pakistan. Teh Indonesia yang diekspor terutama berasal dari perkebunan-perkebunan besar di negara ini, baik yang dimiliki negara maupun swasta. (Badan Pusat Statistik, 2017).

Sumber daya manusia merupakan peranan yang sangat penting dalam perusahaan, karena sumber daya yang lain dapat berfungsi dan dijalankan. Begitu pentingnya, peranan sumber daya manusia, faktor ini menjadi penentu bagi maju mundurnya perusahaan. Karena berapapun besar modal yang digunakan, luas jaringan pemasaran, serta matangnya rencana dan strateginya, semua tidak berarti sama sekali tanpa orang-orang yang menggerakkan, melaksanakan serta merealisasikan rencana tersebut. Disamping itu sumber daya manusia juga dapat menciptakan efektivitas dan produktivitas perusahaan. Melalui sumber daya manusia yang efektif ini mengharuskan pimpinan untuk dapat menemukan cara terbaik dalam mendayagunakan orang-orang yang ada dalam lingkungan perusahaannya agar tujuan-tujuan yang diinginkan dapat tercapai.

PTPN IV adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak pada bidang usaha agroindustri. PTPN IV mengusahakan perkebunan dan pengolahan komoditas kelapa sawit dan teh yang mencakup pengolahan areal dan tanaman, kebun, bibit dan pemeliharaan tanaman menghasilkan, pengolahan komoditas

menjadi bahan baku berbagai industri, pemasaran komoditas yang dihasilkan dan kegiatan pendukung lainnya.

PT. Perkebunan Nusantara IV (PTPN IV) mengelola komoditi teh seluas 4% dari seluruh bisnis kebunnya. Unit perkebunan teh PTPN IV berada di kebun Sidamanik, Bah Butong dan Tobasari. Ketiganya terletak di Kecamatan Sidamanik dan Pematang Sidamanik dengan ketinggian 800-1.100 meter di atas permukaan laut, dengan luas areal 6.373,29 ha.

Kendati begitu, hasil produksi teh telah menurun di beberapa tahun terakhir karena beberapa kinerja karyawan menurun diakibatkan harga ekspor teh masih di bawah harga produksi. Harga ekspor menjadi murah akibat krisis global yang menyebabkan permintaan melemah. Diakui ada tren kenaikan harga, tetapi belum sesuai bahkan di bawah harga tahun-tahun sebelumnya.

Mangkunegara (2002), mengatakan setiap perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang mampu bekerja lebih baik dan lebih cepat, sehingga dipelukan sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang tinggi. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan, permasalahan yang dihadapi bukan hanya terdapat pada bahan mentah, alat-alat kerja, mesin-mesin produksi, uang, dan lingkungan kerja saja, tetapi juga menyangkut sumber daya manusia yang mengelola faktor-faktor produksi lainnya tersebut. Peranan sumber daya manusia sangat penting dalam setiap perusahaan, karena meskipun faktor-faktor ekonomi lainnya telah tersedia serta didukung dengan teknologi modern tidak

akan mempunyai arti bagi kehidupan perusahaan tanpa kehadiran dan peranan sumber daya manusia lainnya.

Menurut Setiawati (1991), Industri perkebunan teh merupakan industri yang sangat rentan terhadap perubahan dinamis lingkungan. Produktivitas tenaga kerja yang tinggi merupakan salah satu variabel penting dalam keunggulan persaingan (Hadisuwito *dalam* Masyhuri 1999). Dari seluruh tenaga yang dibutuhkan oleh perkebunan teh diperkirakan 75% dari jumlah tersebut adalah karyawan pemanen. Permasalahan utama yang dihadapi oleh perkebunan teh dewasa ini adalah ketersediaan tenaga pemanen yang cenderung berfluktuasi dari tahun ke tahun (Dolimonthe *dalam* Budiyanto 2003). Hal ini antara lain disebabkan oleh persaingan yang semakin ketat dengan sektor lain yang membutuhkan tenaga kerja dalam jumlah banyak. Persaingan untuk mendapatkan tenaga kerja membawa dampak negatif bagi sebagian perkebunan teh. Beberapa memiliki jumlah pemanen per satuan luas sudah begitu kecil sehingga potensi pucuk di lapangan tidak tergali secara maksimal. Sementara itu, pada perkebunan teh yang lain jumlah pemanen per satuan luas panen sudah terlalu besar sehingga produktivitas menurun.

Perkebunan teh merupakan perusahaan yang mayoritas pekerjanya adalah tenaga pemanen. Berkaitan dengan hal tersebut tenaga pemanen merupakan faktor yang berpengaruh pada mutu petikan daun teh yang selanjutnya juga akan mempengaruhi mutu produk akhir. Untuk mengetahui kualitas pemetik dapat dilakukan uji mutu pucuk terhadap hasil petikan dari suatu kebun melalui uji sampel sebelum daun teh melalui proses pengolahan. Selain itu uji mutu pucuk juga dapat mengetahui hasil kebun atau tanaman yang mencakup kesehatan

tanaman. Berdasarkan uji mutu pucuk ini maka kinerja tenaga pemanen dapat diketahui serta dapat mengidentifikasi faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pemanen. Selain itu, untuk menganalisis kinerja pemanen teh dapat dilakukan secara subjektif yaitu melalui penilaian mandor. Penilaian kinerja oleh mandor diukur dari nilai performansi dan personal masing-masing pemanen di perkebunan. Dari paparan diatas maka dilakukan penelitian terhadap faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja pemanen teh pada perkebunan teh di PTPN IV Unit Bah Butong.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut, dapat dibuat rumusan masalah dalam bentuk pertanyaan untuk mempermudah fokus pada masalah yang akan dikaji, yaitu sebagai berikut :

1. Bagaimana tingkat kinerja pemanen teh pada perkebunan teh di PTPN IV Unit Bah Butong?
2. Bagaimana hubungan faktor internal dan eksternal dengan kinerja pemanen teh pada perkebunan teh di PTPN IV Unit Bah Butong?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah dalam pengkajian ini, maka pengkajian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui tingkat kinerja pemanen teh pada perkebunan teh di PTPN IV Unit Bah Butong
2. Untuk mengetahui hubungan dari faktor internal dan eksternal dengan kinerja pemanen teh pada perkebunan teh di PTPN IV Unit Bah Butong

#### **D. Manfaat**

Manfaat dari kegiatan pengkajian ini adalah sebagai berikut :

1. Sebagai bahan masukan dan informasi bagi karyawan perkebunan dan bahan pertimbangan bagi pemerintah dan instansi terkait dalam menetapkan kebijakan.
2. Sebagai bahan informasi dan referensi bagi peneliti serta salah satu cara dalam menerapkan ilmu yang dipeloreh dari penelitian.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### A. Landasan Teoritis

#### 1. Kinerja

Kinerja menurut Bambang Kusriyanto *dalam* A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2005) adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu (lazimnya per jam). Faustino Cardoso Gomes *dalam* A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, (2005) mengemukakan definisi kinerja sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas.

Kinerja adalah pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat berbentuk *output* kuantitatif maupun kualitatif, kreatifitas, fleksibilitas, dapat diandalkan, atau hal-hal lainnya yang diinginkan oleh organisasi. Penekanan kinerja dapat bersifat jangka pendek maupun jangka panjang, juga dapat pada tingkatan individu, kelompok ataupun organisasi (Brahmasari, 2008).

Sedangkan kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2005). Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kinerja SDM adalah prestasi kerja, atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Penilaian prestasi kerja merupakan usaha yang dilakukan pimpinan untuk menilai hasil kerja bawahannya.

Meskipun mustahil mengidentifikasi setiap kriteria kinerja yang universal yang dapat diterapkan pada semua pekerjaan, ada beberapa karakteristik yang harus dimiliki yang diharapkan bermanfaat bagi penilaian kinerja (Henry Simamora, 2004). Karakteristiknya adalah :

- a. Kriteria yang baik harus mampu diukur dengan cara-cara yang dapat dipercaya. Konsep keandalan pengukuran mempunyai dua komponen: stabilitas dan konsistensi. Stabilitas menyiratkan bahwa pengukuran kriteria yang dilaksanakan pada waktu yang berbeda haruslah mencapai hasil yang kira-kira serupa. Konsistensi menunjukkan bahwa pengukuran kriteria yang dilakukan dengan metode yang berbeda atau orang yang berbeda harus mencapai hasil yang kira-kira sama.
- b. Kriteria yang baik harus mampu membedakan individu-individu sesuai dengan kinerja mereka. Salah satu tujuan penilaian kinerja adalah evaluasi kinerja anggota organisasi. Jika kriteria semacam itu memberikan skor yang identik kepada semua orang, maka kriteria tersebut tidak berguna untuk mendistribusikan kompensasi atas kinerja, merekomendasikan kandidat untuk promosi, ataupun menilai kebutuhan-kebutuhan pelatihan dan pengembangan.
- c. Kriteria yang baik haruslah sensitif terhadap masukan dan tindakan pemegang jabatan. Karena tujuan penilaian kinerja adalah untuk menilai efektivitas individu anggota organisasi, kriteria efektivitas yang dipakai dalam sistem itu haruslah terutama di bawah kebijakan pengendalian orang yang sedang dinilai.

- d. Kriteria yang baik harus dapat diterima oleh individu yang mengetahui kinerjanya sedang dinilai.

## **2. Tingkat Kinerja**

Untuk mengetahui tingkat kinerja maka perlu adanya pengukuran kinerja seperti dikemukakan oleh Agus Dharma (2004) bahwa hampir semua pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal berikut:

- a. Kualitas, berkaitan dengan jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai.
- b. Kuantitas, berkaitan dengan mutu yang dihasilkan baik berupa kerapian kerja dan ketelitian kerja atau tingkat kesalahan yang dilakukan karyawan.
- c. Ketepatan waktu, yaitu sesuai apa tidak dengan waktu yang direncanakan.

## **3. Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Pemanen Teh**

### **a. Faktor Internal**

Kinerja pemanen teh dipengaruhi oleh faktor-faktor dari pemanen itu sendiri. Inilah yang disebut faktor internal yang terdiri dari :

#### 1) Umur

Umur adalah rentang kehidupan yang diukur dengan tahun, masa awal dewasa adalah 18 tahun sampai 40 tahun, dewasa madya adalah 41 sampai 60 tahun, dewasa lanjut > 60 tahun, umur adalah lamanya hidup dalam tahun yang dihitung sejak dilahirkan (Hurlock, 2004).

Menurut Robbins (2007), hubungan antara usia dan kinerja pekerjaan kemungkinan akan menjadi masalah yang lebih penting selama dekade mendatang. Para pekerja yang lebih tua memiliki kualitas positif pada pekerjaan mereka, khususnya pengalaman, penelitian, etika kerja yang kuat, dan komitmen terhadap kualitas.

Menurut Santrock (1995), usia sampai dengan tahun 50 adalah kelompok usia yang paling sehat, paling tenang, paling bisa mengontrol diri, paling bisa bertanggung jawab.

## 2) Pendidikan

Pendidikan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), yaitu proses perubahan sikap dan tata laku seseorang atau kelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan pelatihan.

Di dalam Undang-Undang Republik Indonesia pasal I Nomor 20 Tahun 2003 tentang Pendidikan Nasional, pengertian pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukannya.

Menurut Hasbullah (2009), pendidikan sering diartikan usaha manusia untuk membina kepribadiannya sesuai dengan nilai-nilai di dalam masyarakat dan kebudayaan. Selanjutnya, pendidikan diartikan sebagai usaha yang dijalankan oleh seseorang atau kelompok orang lain agar menjadi dewasa atau mencapai tingkat hidup atau penghidupan yang lebih tinggi dalam arti mental.

Pendidikan mempunyai tugas menyiapkan sumber daya manusia untuk pembangunan. Derap langkah pembangunan selalu diupayakan seirama dengan tuntutan zaman. (Basrowi, 2010).

### 3) Pengalaman Kerja

Menurut Abriyani Puspaningsih (2004), pengalaman kerja seseorang menunjukkan jenis-jenis pekerjaan yang pernah dilakukan seseorang yang memberikan peluang yang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Semakin luas pengalaman kerja seseorang, semakin terampil melakukan pekerjaan dan semakin sempurna pola berpikir dan sikap dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Ada beberapa hal untuk menentukan berpengalaman tidaknya seorang karyawan yaitu :

- a) Lama waktu/masa kerja. Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.
- b) Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.

#### 4) Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 1995).

Ukuran terakhir keberhasilan dari suatu departemen personalia adalah prestasi kerja. Karena baik departemen itu sendiri maupun karyawan memerlukan umpan balik atas upayanya masing-masing, maka prestasi kerja dari setiap karyawan perlu dinilai. Oleh karena itu Penilaian prestasi kerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja Menurut Heidrahman dan Suad Husnan (1990), faktor-faktor prestasi kerja yang perlu dinilai adalah sebagai berikut :

##### a) Kuantitas Kerja

Banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan.

##### b) Kualitas kerja

Mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan. Biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan, kebersihan hasil kerja.

##### c) Keandalan

Dapat atau tidaknya karyawan diandalkan adalah kemampuan memenuhi atau mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati, kerajinan dan kerjasama.

d) Inisiatif

Kemampuan mengenali masalah dan mengambil tindakan korektif, memberikan saran-saran untuk peningkatan dan menerima tanggung jawab menyelesaikan.

e) Kerajinan

Kesediaan melakukan tugas tanpa adanya paksaan dan juga yang bersifat rutin.

f) Sikap

Perilaku karyawan terhadap perusahaan atau atasan atau teman kerja

g) Kehadiran

Keberadaan karyawan di tempat kerja untuk bekerja sesuai dengan waktu/jam kerja yang telah ditentukan.

5) Jumlah Tanggungan Keluarga

Jumlah tanggungan keluarga adalah banyaknya anggota keluarga yang terdiri dari istri, dan anak, serta orang lain yang turut serta dalam keluarga berada atau hidup dalam satu rumah dan makan bersama yang menjadi tanggungan kepala keluarga.

Menurut Wirosuhardjo (1996), bahwa besarnya jumlah tanggungan keluarga akan berpengaruh terhadap pendapatan karena semakin banyaknya jumlah tanggungan keluarga yang ikut makan maka secara tidak langsung akan memaksakan tenaga kerja tersebut untuk mencari tambahan pendapatan.

## **b. Faktor Eksternal**

### 1) Sarana dan Prasarana

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), sarana adalah segala sesuatu yang dapat dipakai sebagai alat dalam mencapai maksud atau tujuan. Sedangkan prasarana adalah segala sesuatu yang merupakan penunjang utama terselenggaranya suatu proses (usaha, pembangunan, proyek).

Apabila tidak tersedianya sarana dan prasarana yang memadai dalam pemanen teh, maka kinerja pemanen juga akan rendah dan pendapatan produksi juga akan menurun. Oleh karena itu ketersediaan sarana dan prasarana ada hubungannya dengan kinerja pemanen teh.

### 2) Gaji

Gaji adalah pembayaran atau penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan yang mempunyai jenjang jabatan manajer. (Mulyadi, 2013).

Menurut Sadili Samsudin (2010), gaji adalah sesuatu yang berkaitan dengan uang yang diberikan kepada pegawai atau karyawan.

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang karyawan yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan. (Andrew E. Sikula *dalam* buku Manajemen Sumber Daya Manusia, 2007).

### 3) Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (1992), Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Selanjutnya lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2001).

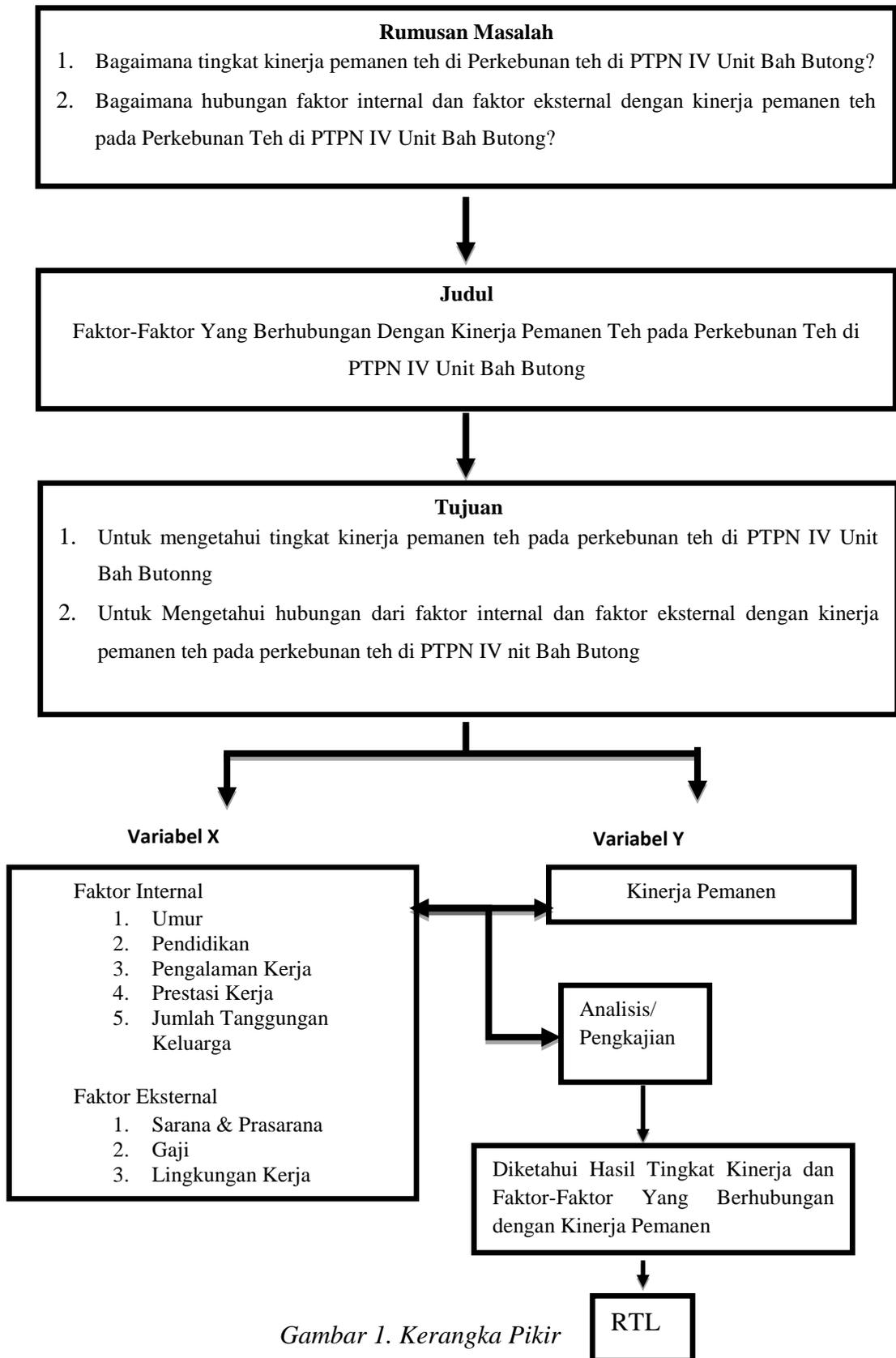
Menurut Bambang Kusriyanto (1991), lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Seorang pegawai yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang pegawai bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja pegawai tersebut akan rendah.

Menurut Sedarmayanti (2001), Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

## **B. Hasil Penelitian Terdahulu**

1. Penelitian yang dilakukan oleh Basuki Sigit priyono, Indra Cahyadinata, dan Setiowati (2008) mengenai Faktor-Faktor yang Berhubungan Dengan Produktivitas dan Kontribusi Penghasilan Tenaga Kerja Wanita Pemetik Teh di PTPN VI Kayu Aro Kabupaten Kerinci Propinsi Jambi. Penelitian tersebut menghasilkan sejumlah informasi mengenai faktor tanggungan keluarga, motivasi, dan persepsi terhadap upah mempunyai hubungan yang nyata positif terhadap tingkat produktivitas tenaga kerja wanita pemetik teh di PTPN Nusantara VI kayu Aro, sementara faktor umur, pendidikan formal, pengalaman kerja dan persepsi terhadap fasilitas perusahaan tidak tidak berhubungan nyata.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Ary Rahmady Pratama dan Dwi Retno Andriani (2015) mengenai Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Pemetik Teh di PTPN XII (PERSERO) Kebun Wonosari. Dari hasil penelitian dipeloreh variabel yang berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja pemetikan teh adalah usia, pengalaman kerja dan upah. Sedangkan variabel yang tidak berpengaruh adalah jaminan sosial, hubungan atasan dan bawahan serta jenis kelamin.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Didik Purwadi, Suharno, Wida Putri Wulandari (2010) mengenai Analisis Kinerja Pemetik Teh di Perkebunan Teh Organik PT. BS, Jawa Barat. Dari hasil penelitian diperoleh Pada berbagai karakteristik yang diteliti yaitu status pengalaman memetik, lokasi tempat tinggal, usia dan jenis kelamin menunjukkan bahwa karakteristik tersebut tidak mempengaruhi hasil pencapaian uji mutu pucuk pemetik.

### C. Kerangka Pikir



Gambar 1. Kerangka Pikir

#### **D. Hipotesis**

Hipotesis dari pengkajian ini adalah :

1. Diduga tingkat kinerja karyawan teh pada perkebunan teh di PTPN IV Unit Bah Butong masih rendah.
2. Diduga adanya hubungan dari faktor internal dan eksternal dengan kinerja pemanen teh pada perkebunan teh di PTPN IV Unit Bah Butong.

### **III. METODE PELAKSANAAN**

#### **A. Waktu dan Tempat**

Pelaksanaan Tugas Akhir telah dilaksanakan pada tanggal 25 Maret s/d 24 Mei 2019, yang dilaksanakan di PTPN IV Unit Bah Butong. Penelitian ini didasarkan atas pertimbangan sebagai berikut : belum ada yang meneliti komoditi teh sebagai komoditi penelitiannya, penelitian di perkebunan teh PTPN IV sebelumnya belum ada mengenai kinerja karyawan, dan komoditi teh termasuk komoditi unggulan namun beberapa tahun belakangan mengalami penurunan sehingga layak untuk diteliti.

#### **B. Batasan Operasional**

1. Tingkat kinerja pemanen teh di PTPN IV Unit Bah Butong

Tingkat kinerja pemanen teh terbagi menjadi 5 kategori, yaitu sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah.

2. Faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja pemanen teh di PTPN IV Unit Bah Butong dikaji meliputi faktor internal dan faktor eksternal. Faktor Internal antara lain: umur, pendidikan, pengalaman kerja, prestasi kerja, jumlah tanggungan keluarga. Dan faktor eksternal antara lain: sarana dan prasarana, gaji, dan lingkungan kerja.

### C. Defenisi Operasional

Faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja pemanen teh adalah sebagai berikut :

- a. Faktor internal yang berhubungan dengan kinerja pemanen teh di lokasi penelitian:
  - 1) Umur adalah usia yang dimiliki pemanen teh pada saat dilakukannya penelitian ini dan diukur dengan menggunakan skala Likert.
  - 2) Pendidikan adalah tingkat pendidikan yang dicapai oleh pemanen teh pada bangku sekolah diukur dengan menggunakan skala Likert.
  - 3) Pengalaman kerja adalah keterampilan dan penguasaan alat yang dimiliki pemanen diukur dengan menggunakan skala Likert.
  - 4) Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya diukur dengan menggunakan skala Likert.
  - 5) Jumlah tanggungan keluarga adalah banyaknya anggota keluarga yang terdiri dari istri dan anak yang hidup dalam satu rumah dan makan bersama yang menjadi tanggungan kepala keluarga diukur dengan menggunakan skala Likert.
- b. Faktor eksternal yang berhubungan dengan kinerja pemanen teh di lokasi penelitian yang keberadaannya mendorong kinerja pemanen :
  - 1) Sarana dan Prasarana adalah peralatan atau fasilitas yang digunakan untuk mendukung kinerja pemanen teh diukur dengan menggunakan skala Likert.

- 2) Gaji adalah sistem penggajian dan tunjangan yang diberikan oleh perusahaan diukur dengan menggunakan skala Likert.
- 3) Lingkungan Kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya diukur dengan menggunakan skala Likert.

c. Tingkat kinerja adalah tingkatan kinerja seseorang karyawan dalam meningkatkan produktivitas teh, yang berkaitan dengan jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai, mutu yang dihasilkan baik berupa kerapian kerja dan ketelitian kerja atau tingkat kesalahan yang dilakukan karyawan, dan sesuai apa tidak dengan waktu yang direncanakan dalam pelaksanaan pemanen teh di lapangan. Tingkat kinerja dilihat dengan mengajukan pertanyaan dan pernyataan positif kepada pemanen dengan alternatif jawaban sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju, dan sangat tidak setuju dengan nilai sebagai berikut :

- 1) Sangat Setuju (SS) : skor 5
- 2) Setuju (S) : skor 4
- 3) Ragu-ragu (R) : skor 3
- 4) Tidak Setuju (TS) : skor 2
- 5) Sangat Tidak Setuju (STS) : skor 1

## 1. Pengukuran Variabel

### a. Tingkat Kinerja Pemanen

Pengukuran tingkat kinerja pemanen teh digambarkan pada tabel 1.

Tabel 1. Pengukuran Tingkat Kinerja Pemanen Teh PTPN IV Unit Bah Butong

Variabel	Indikator	Kriteria	Skor
Kinerja Pemanen	Berkaitan dengan jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai yaitu target panen yang menggunakan gunting panen adalah 50 kg/hari dan target panen yang menggunakan mesin panen adalah 200 kg/hari, mutu yang dihasilkan baik berupa kerapian kerja dan ketelitian kerja atau tingkat kesalahan yang dilakukan karyawan, dan sesuai apa tidak dengan waktu yang direncanakan dalam pelaksanaan pemanen teh di lapangan.	a. Sangat Tinggi b. Tinggi c. Sedang d. Rendah e. Sangat Rendah	5 4 3 2 1

### b. Faktor-faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Pemanen Teh

Pengukuran Faktor-faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Pemanen

Teh disajikan pada tabel 2.

Tabel 2. Variabel Yang Berhubungan Dengan Kinerja Pemanen Teh

Variabel	Indikator	Kriteria	Skor
Faktor Internal			
1. Umur	Usia yang dimiliki oleh pemanen pada saat pelaksanaan penelitian ini	a. 36-50 tahun b. 31-35 tahun c. 26-30 tahun d. 21-25 tahun e. 15-20 tahun	5 4 3 2 1
2. Pendidikan	Pendidikan tertinggi yang dicapai pemanen di bangku sekolah	a. D1/D2/D3/S1 b. Tamatan SMA/SMK c. Tamatan SMP d. Tamatan SD e. Tidak sekolah	5 4 3 2 1
3. Pengalaman Kerja	waktu yang dihabiskan untuk bekerja pada perusahaan.	a. 21-30 tahun b. 16-20 tahun c. 11- 15 tahun d. 6-10 tahun e. 1 -5 tahun	5 4 3 2 1
4. Prestasi Kerja	Penghargaan yang pernah diterima	a. Rumah dinas, Kendaraan, pelatihan b. Rumah dinas, kendaraan c. Kendaraan, pelatihan d. Pelatihan e. Tidak ada sama sekali	5  4  3

				2
				1
5.	Jumlah Tanggungan Keluarga	Jumlah yang ditanggung oleh pemanen dalam keluarganya	a. >5 orang b. 4 orang c. 3 orang d. 2 orang e. 1 orang	5 4 3 2 1
Faktor Eksternal		peralatan atau fasilitas yang digunakan bertujuan untuk mendukung peningkatan hasil produktivitas.	a. Selalu Tersedia b. Tersedia Sebelum Jadwal Panen c. Tersedia Saat Panen d. Sulit Didapat e. Tidak Tersedia	5 4 3 2 1
6.	Sarana dan Prasarana			
7.	Gaji	Pemberian gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan	a. Rp 1.300.000 b. Rp 1.000.000 c. Rp 800.000 d. Rp 500.000 e. <Rp 500.000	5 4 3 2 1
8.	Lingkungan Kerja	Suasana disekitar pemanen yang dapat mempengaruhi kerjanya dalam pemanenan teh	a. Sangat baik b. Baik c. Kurang d. Tidak baik e. Sangat Tidak Baik	5 4 3 2 1

## D. Pelaksanaan Pengkajian

### 1. Prosedur Pelaksanaan

Metode Pelaksanaan Tugas Akhir telah dilaksanakan sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan oleh panitia yaitu pada bulan Maret 2019. Dalam pelaksanaan Tugas Akhir berdasarkan kurikulum dan telah menyelesaikan perkuliahan dan lulus mata kuliah semester VII (Tujuh). Adapun kegiatan yang akan dilaksanakan adalah :

- a. Identifikasi Potensi Wilayah
- b. Penetapan Topik/Judul
- c. Penyusunan Proposal Tugas Akhir
- d. Seminar dan Revisi Proposal Tugas Akhir
- e. Melakukan penelitian dengan kuesioner terhadap sampel yang ditarik

- f. Melakukan analisis data hasil penelitian dengan menggunakan metode analisi Rank Spearman dengan bantuan Aplikasi SPSS 24
- g. Penyusunan laporan hasil penelitian yang disertai dengan seminar hasil penelitian.

## **2. Pengumpulan Data**

### **a. Jenis dan Sumber Data**

Jenis data yang dikumpulkan terdiri atas data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam pengkajian ini adalah sebagai berikut:

- a) Kuesioner/angket. Kuisisioner berupa pertanyaan/pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung.
- b) Observasi yaitu teknik pengumpulan data dengan melakukan pengkajian yang berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar.
- c) Wawancara, teknik ini digunakan sebagai teknik pengumpulan data pada saat peneliti melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil (Sugiyono, 2016).
- d) Dokumentasi, teknik pengumpulan data ini berupa catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dapat berebentuk tulisan (catatan harian, biografi, sejarah kehidupan), gambar (foto, gambar hidup, sketsa), atau karya-karya

monumental dari seseorang (karya seni berupa patung, film, gambar) (Sugiyono, 2016).

Selain itu, ada beberapa data pendukung yang digunakan dalam kegiatan penelitian ini, terdiri dari data primer dan data sekunder di antaranya adalah sebagai berikut:

- a) Data Primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden penelitian yang menggunakan alat pengukuran atau alat pengambilan data langsung pada subjek sebagai sumber informasi yang dicari.
- b) Data Sekunder adalah data yang diperoleh lewat pihak lain, tidak langsung diperoleh peneliti dari subjek penelitiannya.

Adapun data yang akan dikumpulkan telah disajikan pada tabel 3 berikut:

Tabel 3. Data Yang Dikumpulkan Dalam Pengkajian

Data Yang Akan Dikumpulkan	Jenis Data	Sumber Data
Data Pokok:		
Identitas Responden		
a. Nama	Primer	Responden
b. Nama PT	Primer	Responden
c. Alamat	Primer	Responden
Faktor yang berhubungan dengan Kinerja Pemanen		
a. Faktor Internal		
1) Umur	Primer	Responden
2) Pendidikan	Primer	Responden
3) Pengalaman Kerja	Primer	Responden
4) Prestasi Kerja	Primer	Responden
5) Jumlah Tanggungan Keluarga	Primer	Responden
b. Faktor Eksternal		
1) Sarana & Prasarana	Sekunder	Instansi terkait
2) Gaji	Sekunder	Instansi terkait
3) Lingkungan Kerja	Sekunder	Instansi terkait
Data Pendukung:		
1. Data Peta Wilayah	Sekunder	Instansi Terkait
2. Data Karyawan	Sekunder	Instansi Terkait

## **b. Populasi dan Sampel**

### **a. Populasi**

Populasi dalam pengkajian ini adalah semua karyawan panen teh yang ada di PTPN IV Unit Bah Butong. Populasi dalam pengkajian ini adalah karyawan panen yaitu sebanyak 122 orang.

### **b. Sampel**

Untuk menghitung jumlah sampel dari populasi yang telah diketahui jumlahnya dihitung menggunakan rumus Taro Yamane (1967) *dalam* Riduwan (2014) adalah populasi yang melebihi 100 maka presisi yang digunakan 15 % - 20 %, kurang dari 100 dan diatas 51 presisi yang digunakan 10 %, dan populasi dibawah 50 diambil semua sebagai sampel. Presisi yang digunakan dalam pengambilan sampel ini sebanyak 15 %. Adapun rumus Yamane *dalam* Riduwan

$$(2014) \text{ yaitu : } n = \frac{N}{N(d)^2+1}$$

Keterangan :

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

d = presesi

Jumlah populasi petani yang digunakan sebanyak 122 orang. Maka perhitungan jumlah sampelnya adalah :

$$n = \frac{122}{122(0,15)^2+1}$$

$$= \frac{122}{122 (0,0225)+1}$$

$$= \frac{122}{3.745}$$

$$= 32.5 \text{ atau } 33 \text{ sampel}$$

Berdasarkan perhitungan di atas, jumlah sampel adalah 33 orang didapatkan dengan menggunakan metode *purposive sampling* yang memiliki syarat yang diajukan yaitu sebagai karyawan panen teh di PTPN IV Unit Bah Butong.

### 3. Analisis Data

#### a. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang hendak diukur/diinginkan dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti (Riduwan dan Sunarto, 2009).

Salah satu cara untuk mengukurnya dengan menggunakan rumus *Product Moment* (Riduwan dan Sunarto, 2009) sebagai berikut :

$$r_{XY} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n\sum X^2 - (\sum X)^2\} \cdot \{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

n = Jumlah Responden

X = Skor pertanyaan/ pernyataan

Y = Skor Total

XY = Koefisien korelasi

Uji validitas dilakukan berkenaan dengan ketepatan alat ukur sehingga benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Dengan Uji validitas, jumlah responden yang diujikan sebanyak 10 orang dari 122 orang populasi yang ada dan tidak termasuk dalam sampel. Uji validitas instrumen dilakukan dengan menggunakan program SPSS 24. Selanjutnya untuk membandingkan apakah setiap pertanyaan kuesioner valid atau tidak, dapat dilakukan dengan

membandingkan anatara nilai  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$ . Hasil pengukuran uji validitas terhadap variabel X disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Kuesioner Tahun 2019

No	Pertanyaan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$ N = 10	Sig	Keterangan
1	Usia	-0.871**	0.632	0.001	Valid
2	Pendidikan	0.780**	0.632	0.008	Valid
3	Pengalaman Kerja 1	0.917**	0.632	0.000	Valid
4	Pengalaman Kerja 2	-0.068	0.632	0.852	Tidak Valid
5	Pengalaman Kerja 3	-0.398	0.632	0.255	Tidak Valid
6	Prestasi Kerja 1	0.780**	0.632	0.008	Valid
7	Prestasi Kerja 2	0.616	0.632	0.058	Tidak Valid
8	Jumlah Tanggungan Keluarga 1	0.858**	0.632	0.001	Valid
9	Jumlah Tanggungan Keluarga 2	0.027	0.632	0.941	Tidak Valid
10	Jumlah Tanggungan Keluarga 3	0.481	0.632	0.159	Tidak Valid
11	Jumlah Tanggungan Keluarga 4	0.858**	0.632	0.001	Valid
12	Sarana dan Prasarana 1	0.363	0.632	0.303	Tidak Valid
13	Sarana dan Prasarana 2	0.858**	0.632	0.001	Valid
14	Sarana dan Prasarana 3	0.858**	0.632	0.001	Valid
15	Gaji 1	0.680*	0.632	0.030	Valid
16	Gaji 2	0.734*	0.632	0.016	Valid
17	Gaji 3	0.294	0.632	0.409	Tidak Valid
18	Gaji 4	0.734*	0.632	0.016	Valid
19	Lingkungan Kerja 1	0.858**	0.632	0.001	Valid
20	Lingkungan Kerja 2	0.558	0.632	0.094	Tidak Valid

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

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

*Sumber : Analisis Data Primer*

Berdasarkan Tabel 4, dapat dilihat bahwa dari 20 pernyataan/pertanyaan yang telah di uji, 12 item pernyataan/pertanyaan yang dinyatakan valid, dan 8 pernyataan/pertanyaan yang dinyatakan tidak valid. Hal ini dapat dilihat dari nilai

$$r_{hitung} > r_{tabel}$$

Hasil pengukuran uji validitas tingkat kinerja disajikan pada Tabel 5.

Tabel 5. Uji Validitas Tingkat Kinerja Tahun 2019

No	Pertanyaan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$ N = 10	Sig	Keterangan
1	Kinerja Pemanen_1	0.773**	0.632	0.009	Valid
2	Kinerja Pemanen_2	0.706*	0.632	0.022	Valid
3	Kinerja Pemanen_3	0.858**	0.632	0.001	Valid
4	Kinerja Pemanen_4	0.706*	0.632	0.022	Valid
5	Kinerja Pemanen_5	0.858**	0.632	0.001	Valid
6	Kinerja Pemanen_6	0.773**	0.632	0.009	Valid

Sumber : Analisis Data Primer

### b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah dianggap baik. Reliabel artinya dapat dipercaya juga dapat diandalkan, sehingga beberapa kali diulang pun hasilnya akan tetap sama atau konsisten (Riduwan dan Sunarto, 2009).

Pengujian reliabilitas digunakan dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* yang diinterpretasikan sebagai korelasi dari skala yang diamati (*observed scale*) dengan semua kemungkinan pengukuran skala lain yang mengukur hal yang sama dan menggunakan butir pertanyaan yang sama.

Rumus *Alpha Cronbach*, yaitu:

$$r_{ii} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma^2} \right)$$

Keterangan:

r = Koefisien reliabilitas

n = Banyaknya butir item

$\sum \sigma_i^2$  = Jumlah varian skor dari tiap item

$\sigma^2$  = Varian total

Jika nilai Alpha > 0,60 disebut reliabel. Sebaliknya jika nilai Alpha < 0,60 disebut tidak reliabel. Alat untuk melakukan uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS 24.

Berikut tabel hasil uji reliabilitas kuesioner Tingkat Kinerja Pemanen Teh disajikan pada tabel 6.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Kuisioner Tahun 2019

No	Pertanyaan	Nilai Cronbach's Alpha	r <sub>tabel</sub> N = 10	Keterangan
1	Usia	0.943	0.632	Reliabel
2	Pendidikan	0.868	0.632	Reliabel
3	Pengalaman Kerja 1	0.847	0.632	Reliabel
4	Prestasi Kerja 1	0.868	0.632	Reliabel
5	Tanggung Jawab 1	0.851	0.632	Reliabel
6	Tanggung Jawab 4	0.851	0.632	Reliabel
7	Sarana dan Prasarana 2	0.851	0.632	Reliabel
8	Sarana dan Prasarana 3	0.851	0.632	Reliabel
9	Gaji 1	0.866	0.632	Reliabel
10	Gaji 2	0.871	0.632	Reliabel
11	Gaji 4	0.871	0.632	Reliabel
12	Lingkungan Kerja 1	0.851	0.632	Reliabel

Sumber : Analisis Data Primer

Berdasarkan data nilai uji reliabilitas kuesioner pada Tabel 6, dapat dilihat bahwa hasil yang didapatkan mengatakan bahwa semua variabel tersebut dapat dikatakan reliabel dan dapat teruji kekonsistenannya. Hal ini karena nilai Cronbach's Alpha dari keseluruhan item > r<sub>tabel</sub>.

Berikut tabel hasil uji reliabilitas tingkat kinerja pemanenan teh disajikan pada tabel 7.

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas Tingkat Kinerja Pemanen Teh Tahun 2019

No	Pertanyaan	Nilai Cronbach's Alpha	r <sub>tabel</sub> N = 10	Keterangan
1	Kinerja Pemanen_1	0.851	0.632	Reliabel
2	Kinerja Pemanen_2	0.856	0.632	Reliabel
3	Kinerja Pemanen_3	0.822	0.632	Reliabel
4	Kinerja Pemanen_4	0.856	0.632	Reliabel
5	Kinerja Pemanen_5	0.822	0.632	Reliabel
6	Kinerja Pemanen_6	0.851	0.632	Reliabel

Sumber : Analisis Data Primer

Berdasarkan data nilai uji reliabilitas tingkat kinerja pemanen teh pada Tabel 7, dapat dilihat bahwa hasil yang didapatkan mengatakan bahwa semua tingkat kinerja tersebut dapat dikatakan reliabel dan dapat teruji kekonsistenannya. Hal ini karena nilai Cronbach's Alpha dari keseluruhan item >  $r_{tabel}$ .

### **3. Analisis Hipotesis Pertama (Analisis Tingkat Kinerja)**

Untuk mengetahui tingkat kinerja pemanen teh di PTPN IV Unit Bah Butong dapat digunakan pengukuran menggunakan rumus Sugiono (2012) :

$$\text{Nilai Tingkat Kinerja} = \frac{\text{Skor Yang Diperoleh}}{\text{Skor Maksimum}} \times 100\%$$

Kriterianya yaitu :

0 % - 20 % = Tingkat kinerja pemanen teh di PTPN IV Unit Bah Butong sangat rendah

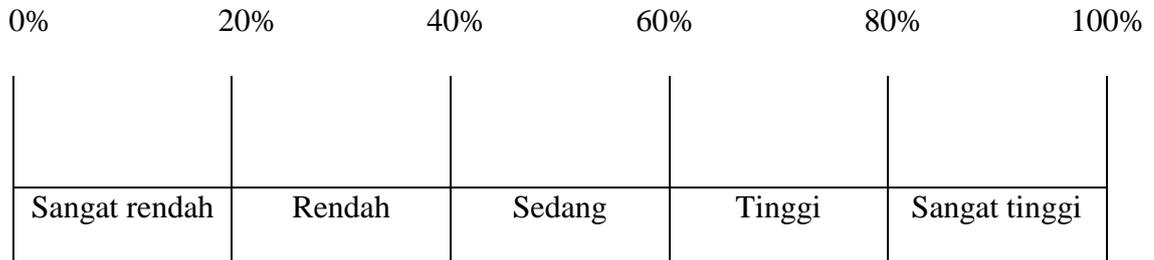
21 % - 40 % = Tingkat kinerja pemanen teh di PTPN IV Unit Bah Butong rendah

41 % - 60 % = Tingkat kinerja pemanen teh di PTPN IV Unit Bah Butong sedang

61 % - 80 % = Tingkat kinerja pemanen teh di PTPN IV Unit Bah Butong tinggi

81 % - 100 % = Tingkat kinerja pemanen teh di PTPN IV Unit Bah Butong sangat tinggi

Hasil nilai yang diperoleh jika diplot melalui garis kuantum dapat dilihat pada Gambar 2 di bawah ini :



Gambar 2. Garis Kontinum Tingkat Kinerja Pemanen Teh

#### 4. Analisis Hipotesis Kedua

Untuk mengetahui hubungan yang signifikan antara faktor internal dan eksternal dengan kinerja pemanen teh pada perkebunan teh di PTPN IV Unit Bah Butong digunakan program SPSS 24 dengan menggunakan rumus korelasi Rank Spearman :

$$r_s = 1 - \frac{\sum_{i=1}^N d_i}{N^3 - N}$$

Dimana : rS = koefisien korelasi rank Spearman

N = banyaknya sampel

d<sub>i</sub> = selisih antara ranking dari variabel

Untuk menguji tingkat signifikansi rank Spearman (rS) digunakan uji t student karena sampel yang diambil lebih dari 10 (N>10) dengan rumus sebagai berikut (Siegel, 1997) :

$$t = rS \sqrt{\frac{N - 2}{1 - rS^2}}$$

Kesimpulan :

- a) Jika  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  ( $\alpha = 0,05$ ) berarti  $H_0$  ditolak, artinya ada hubungan yang signifikan antara faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja pemanen teh pada perkebunan teh di PTPN IV Unit Bah Butong
- b) Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $\alpha = 0,05$ ) berarti  $H_0$  diterima, artinya tidak ada hubungan yang signifikan antara faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja pemanen teh pada perkebunan teh di PTPN IV Unit Bah Butong.

Menurut Silaen dan Heriyanto (2013) untuk dapat membuat prediksi nilai koefisien korelasi, yaitu untuk menentukan keeratan hubungan/korelasi antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y), maka sebagai pedoman untuk menentukan interval kelas sebanyak lima kelas, maka kategori masing-masing nilai  $r_s$  sebagai berikut:

- 1)  $0 - s/d 0.25$  : Korelasi sangat lemah (dianggap tidak ada)
- 2)  $> 0.25 - 0.5$  : Korelasi cukup
- 3)  $> 0.5 - 0.75$  : Korelasi kuat
- 4)  $> 0.75 - 1$  : Korelasi sangat kuat

## IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

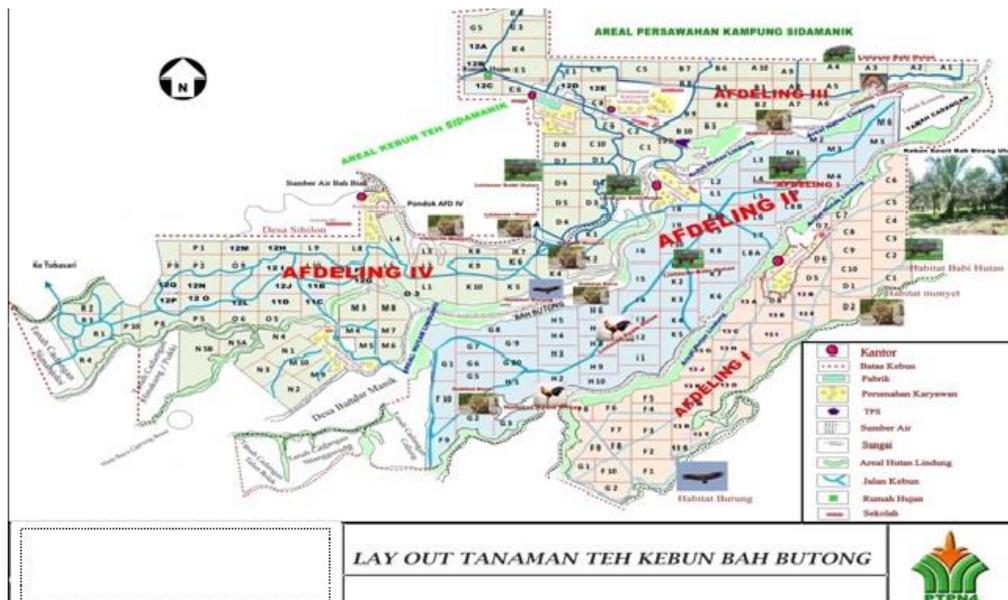
### A. Gambaran Umum Wilayah Pengkajian

#### 1. Letak Geografis

PTPN IV Unit Bah Butong merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara yang terletak di wilayah Provinsi Sumatera Utara Kabupaten Simalungun Kecamatan Sidamanik. PTPN IV Unit Bah Butong adalah salah satu unit usaha di PTPN IV (Persero) yang mengelola budidaya tanaman teh dengan luas areal perkebunan teh sebesar 2.602,95 Ha.

PTPN IV Unit Bah Butong terdiri 1 Unit Usaha yaitu Unit Bah Butong dengan 4 Afdeling yaitu:

- Afdeling I berada di sebelah Selatan Pabrik Teh Bah Butong
- Afdeling II berada di sebelah Timur Pabrik Teh Bah Butong
- Afdeling III berada di sebelah Utara Pabrik Teh Bah Butong
- Afdeling IV berada di sebelah Barat Pabrik Teh Bah Butong



Gambar 3 . Gambar Wilayah PTPN IV Unit Bah Butong  
Sumber: PTPN IV Unit Bah Butong, 2019

Secara administratif, PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Bah Butong terdiri 1 Unit Usaha yaitu Unit Bah Butong dengan 4 Afdeling yaitu: Afdeling I, Afdeling II, Afdeling III, dan Afdeling IV. Dari 4 Afdeling tersebut bekerja sebagai pemanen teh yaitu : Afdeling I sebanyak 41 orang, Afdeling II sebanyak 26 orang, Afdeling III sebanyak 12 orang, dan Afdeling IV sebanyak 43 orang.

PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Bah Butong berada pada ketinggian 890 meter di atas permukaan air laut dan beriklim sedang. Dengan suhu rata-rata sebesar 24 °C. Topografi dari daerah perkebunan teh Bah Butong sendiri adalah bergelombang hingga berbukit dengan jenis tanah berupa tanah podsolik coklat kuning atau lempung liat berpasir. Data curah hujan di PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Bah Butong tahun 2018 disajikan pada Tabel 8.

Tabel 8. Curah Hujan di PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Bah Butong tahun 2018

No.	Bulan	Jumlah Curah Hujan (mm)	Hari Hujan
1	Januari	267	11
2	Februari	210	10
3	Maret	90	7
4	April	130	9
5	Mei	248	14
6	Juni	54	4
7	Juli	100	3
8	Agustus	47	4
9	September	312	16
10	Oktober	430	23
11	November	350	17
12	Desember	460	17
Jumlah		2.698	135
Rata-Rata		224,8	11,25

Berdasarkan Tabel 8, bahwa curah hujan terendah terjadi pada Agustus sebesar 47 mm, sedangkan tertinggi pada Desember sebesar 460 mm. Hari hujan terendah terjadi pada Juli dengan 3 hari hujan, sedangkan tertinggi pada Oktober

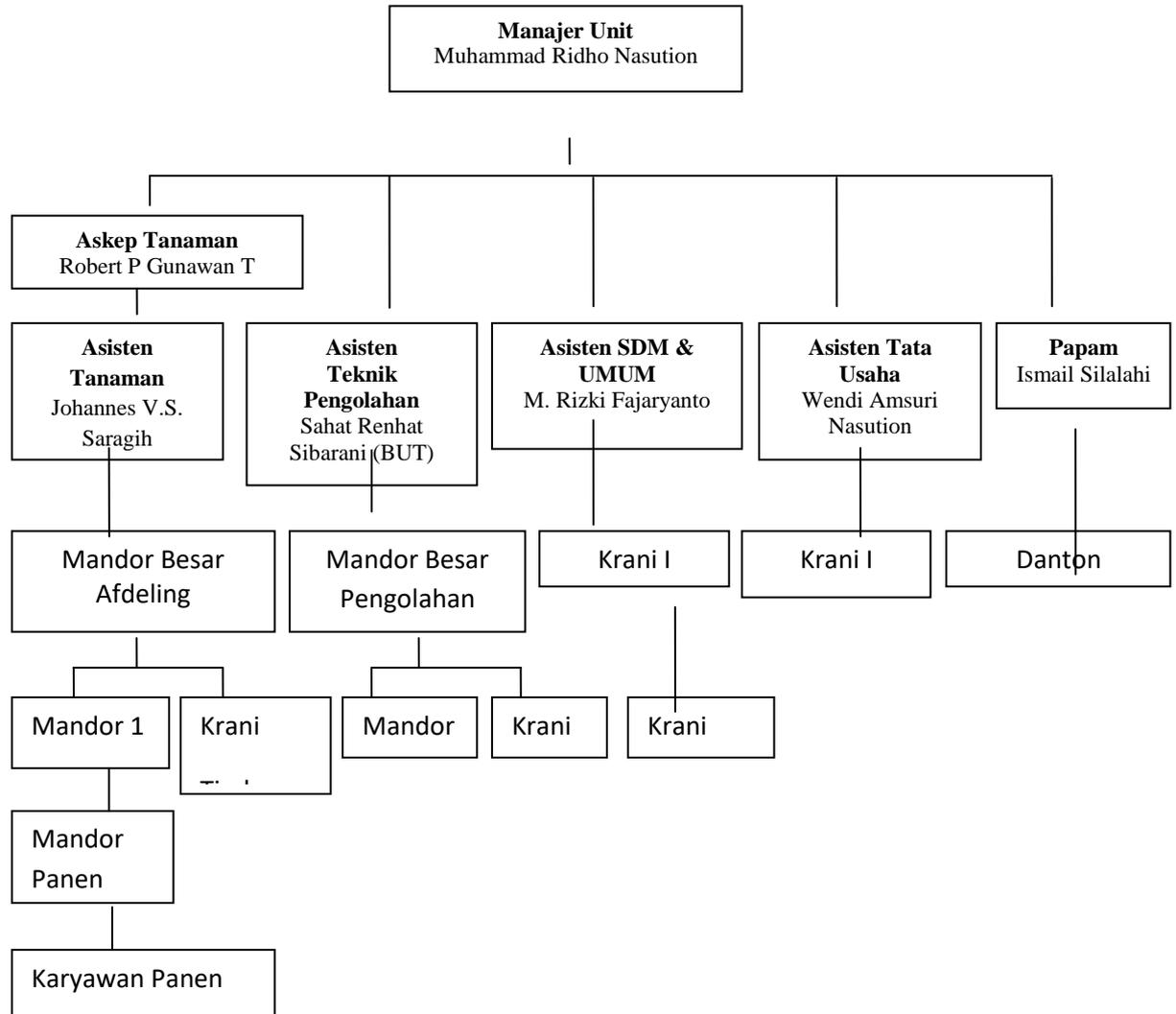
dengan 23 hari hujan. Hal ini sangat mempengaruhi pertumbuhan daun teh. Sehingga berpengaruh terhadap daur petik daun teh.

Hal ini sangat mempengaruhi daun teh yang dihasilkan pemanen teh. Karena semakin lama hari hujan maka semakin berkurang produksi yang dihasilkan setiap karyawan. Karena pertumbuhan daun teh terganggu akibat tidak adanya hujan. Sehingga mengakibatkan produksi yang dihasilkan tidak sesuai dengan target produksi/borong. Berakibat berkurangnya pasokan daun teh yang akan diolah oleh pabrik pengolahan.

Namun pada curah hujan yang tinggi membuat pemanen lebih teliti terhadap keselamatan kerja, karena pada curah hujan yang tinggi kondisi di lapangan kurang baik seperti jalan licin, serangan hama/penyakit tinggi, dan pada daun teh yang telah tertimpa lama akan berakibat mengalami pembusukan sehingga menurunkan kualitas dari mutu daun teh bahkan kuantitas daun teh nya.

## 2. Struktur Organisasi PTPN IV Unit Bah Butong

### STRUKTUR ORGANISASI PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV UNIT TEH BAH BUTONG TAHUN 2019



*Gambar. Struktur Organisasi PTPN IV Unit Bah Butong*

*Sumber: PTPN IV Unit Bah Butong, 2019*

Berdasarkan bagan struktur organisasi diatas dapat dilihat bahwa karyawan panen berada pada faktor produksi yang paling bawah, yang mengakibatkan upah yang diterima paling rendah dibandingkan dengan pegawai

atau karyawan perkebunan lainnya. Namun dalam hal produksi yang terpenting dalam perkebunan adalah karyawan panen. Sehingga pihak perusahaan memberikan kebijakan pada sistem upah di Unit Bah Butong dengan sebaiknya, agar karyawan sejahtera dan membuat mereka berusaha meningkatkan kinerjanya.

Karyawan panen yang ada di PTPN IV Unit Bah Butong sebesar 122 orang. Dengan jumlah setiap Afdeling yaitu: Afdeling I sebesar 41 orang, Afdeling II sebesar 26 orang, Afdeling III sebesar 12 orang, dan Afdeling IV sebesar 43 orang.

### **3. Fasilitas Perusahaan**

PT. Perkebunan Nusantara IV memberikan fasilitas-fasilitas bagi karyawannya, demi peningkatan kesejahteraan karyawan yang bekerja di perusahaan ini dan dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga produksi dapat berjalan dengan lancar. Fasilitas tersebut diantaranya:

- a. Perumahan, diberikan untuk pemanen teh di PTPN IV Unit Bah Butong baik yang masih tergolong karyawan ataupun BHL (buruh harian lepas).
- b. Air minum
- c. Sarana Ibadah
- d. Sarana Pendidikan yang dikelola kebun (TK dan MTs/SLTP)
- e. Sarana olahraga
- f. Tunjangan, meliputi: tunjangan hari raya, cuti tahunan, pakaian kerja, meninggal dunia

- g. Kesejahteraan karyawan seperti Jamsostek, koperasi karyawan, santunan pendidikan.
- h. Pelayanan kesehatan untuk karyawan, keluarga dan punakarya seperti pengobatan BPK, pelayanan KB, posyandu, pemeriksaan kesehatan calon karyawan, pemeriksaan kesehatan berkala untuk karyawan pabrik dan petugas pestisida
- i. Dana pensiun
- j. Pemberian Masa Bebas Tugas (MBT) 6 bulan sebelum masa pensiun.

#### 4. Produksi Tanaman Teh

Produksi tanaman teh di PTPN IV Unit Bah Butong akan dijelaskan pada Tabel 9.

Tabel 9. Produksi Tanaman Teh di PTPN IV Unit Bah Butong 5 Tahun Terakhir

UNIT	Produksi (Ton)				
	2014	2015	2016	2017	2018
Afd I	187.543	178.055	286.383	227.508	200.073
Afd II	202.913	265.440	331.701	242.684	215.450
Afd III	245.361	206.571	252.496	208.495	180.816
Afd IV	425.098	311.927	457.363	352.218	322.326
<b>Total</b>	1.060.915	961.993	1.327.943	1.030.905	918.665

*Sumber: PTPN IV Unit Bah Butong*

Berdasarkan Tabel 9, bahwa produksi terendah pada tahun 2018 sebesar 918.665 ton, sedangkan produksi tertinggi pada tahun 2016 sebesar 1.327.943 ton. Namun pada dua tahun terakhir yaitu tahun 2017 dan 2018 mengalami penurunan dari produksi tahun 2016.

Hal ini diakibatkan oleh rendahnya pemeliharaan daun teh seperti kurangnya pemupukan, penyiangan gulma dan semakin bertambah jumlah tanaman teh yang telah tua dan tidak menghasilkan lagi karena tidak adanya kebijakan perusahaan untuk melakukan replanting.

## **5. Tahapan penerimaan pucuk daun teh basah**

Bahan baku pembuatan teh hitam dan teh hijau yaitu pucuk daun teh segar dan berkualitas dengan spesifikasi pucuk daun teh muda dan utuh yang segar dan berwarna hijau. Untuk memasok kebutuhan bahan baku pucuk daun teh pada PTPN IV Unit Usaha Bah Butong berasal dari 4 afdeling, yaitu Afdeling I-IV (Bah Butong).

Karyawan panen mulai bekerja pada pukul 07.00 wib-15.00 wib. Karyawan panen terlebih dahulu mendapat arahan dari mandor panen seperti pembagian blok yang akan di panen.

Berikut adalah hal-hal yang perlu diketahui pada pemanenan pucuk daun teh :

### **1) Ancak Petik**

Ancak petik/ancak panen ialah areal yang dipetik pada hari-hari tertentu. Luas ancak petik bergantung pada pusingan petik. Sistem petik yang dipakai ialah sistem ancak giring dengan 4 sampai 10 orang per rante dengan ancak tetap. Kemampuan normal petik harus mencapai sekitar 3-4 kg/jam dengan mutu yang baik.

### **2) Jenis Petikan**

Jenis petikan dapat dibedakan menjadi 3 kategori, yaitu:

- Petikan halus, apabila pucuk yang dihasilkan terdiri dari pucuk peko (P) dengan satu daun atau pucuk burung (B) dengan satu daun muda (M).  
Rumus petikan: P+1, B+1M.
- Petikan medium, apabila pucuk yang dihasilkan terdiri dari pucuk peko (P) dengan dua daun, tiga daun muda serta pucuk burung (B) dengan satu, dua

atau tiga daun muda (M). Rumus petikan: P+2, P+3M, B+1M, B+2M, B+3M

- Petikan kasar, apabila pucuk yang dihasilkan terdiri dari pucuk peko (P) dengan empat daun atau lebih dan pucuk burung dengan beberapa daun tua (T). Rumus petikan: P+4 atau lebih, B+2 T atau lebih.

Umumnya jenis petikan yang dikehendaki ialah jenis petikan medium 70%, 10% pucuk halus, dan 20% pucuk kasar. Pemetikan produksi dilakukan terus menerus dengan daur petik tertentu dan jenis petikan tertentu sampai tanaman dipangkas kembali.

### **3) Pusingan Petik**

Pusingan petik ialah putaran pemetikan selama  $\pm 15$  hari dengan menggunakan alat gunting dan  $\pm 15$  hari dengan menggunakan mesin pada areal blok yang sama, faktor-faktor yang mempengaruhinya antara lain:

- Kesuburan tanah
- Ketinggian tempat
- Kondisi dan kecepatan tumbuh tanaman
- Umur tanaman sesudah dipangkas
- Iklim dan musim
- Jenis tanaman/klon tanaman
- Jumlah pemetik yang tersedia
- Pangkasan

### **4) Alat Perlengkapan Panen**

- Keranjang petik
- Plastik untuk alas/basahan pemetik

- Timbangan pucuk
- Goni (fishnet)
- Goni bebaran untuk menampung daun yang jatuh waktu pengisian ke goni (fishnet)
- Topi
- Sarung Tangan
- Gunting Petik
- Mesin Petik
- Terpal untuk melindungi daun teh di TPH

#### **5) Teknis Pelaksanaan Petik**

Sebelum pemetikan dimulai mandor petik terlebih dahulu harus mengetahui jumlah karyawan yang dipimpinya, gunanya untuk:

- Mengatur ancak petik
- Jumlah karyawan yang tidak bekerja (hadir)
- Menentukan tempat penimbangan

#### **6) Pelaksanaan Petik**

##### **a. Alat gunting**

- Pucuk yang dipetik hanya yang memenuhi syarat benar petik
- Kemudian dilakukan pemerataan bidang petikan, pucuk tua dan ranting-ranting yang terpotong dibuang
- Pusingan petik  $\pm 15$  hari
- Pucuk tanggung harus dihindari jangan sampai tergunting
- Daun tua dan daun muda yang terpotong-potong agar dibuang pada saat pucuk siap ditimbang

Manfaat petik dengan menggunakan gunting:

- Kapasitas pemetik lebih tinggi
- Pusingan petik lebih lama  $\pm 15$  hari dibandingkan petikan manual 6-7 hari
- Dapat menekan dan mengurangi populasi hama dan penyakit pada daun teh

Kelemahan petik dengan menggunakan gunting:

- Mutu cenderung kasar
- Daun teh tercampur dengan gulma dalam pemetikan

#### **b. Mesin**

- Langkah pertama sebelum penggunaan mesin petik adalah membentuk jalur petikan dengan memotong cabang/ranting dan disusun di bawah perdu tanaman dengan tujuan untuk jalur kerja operator mesin dan mempermudah pemeliharaan tanaman (CWC, pemupukan, hapen dll)
- Operator mesin panen berjumlah 5 orang dengan tugas bergantian yaitu: dua orang memegang mesin, satu orang memegang balon penampung, satu orang mengumpulkan pucuk ke TPH, satu orang seleksi pucuk dan mengemas ke fishnet.
- Operator yang memegang tuas gas berperan sebagai pengarah yang mengatur ketinggian bidang petik
- Arah pemetikan disesuaikan dengan kondisi lapangan
- Pucuk hasil panen dituangkan ke fishnet selanjutnya dibawa ke TPH
- Pucuk diseleksi
- Rotasi petik  $\pm 20$  hari

## **7) Pengawasan petik**

### **a. Kontrol dibidang petikan**

- Semua pucuk matang petik harus diambil
- Pucuk pinggir/samping tidak boleh diambil (untuk gunting)
- Cabang-cabang cakar ayam harus dibersihkan
- Pucuk yang terserang hama dan daun burung tua harus dibuang
- Pengisian keranjang petik tidak boleh dipadatkan
- Kecekatan cara memetik /teknik yang tepat

### **b. Tidak Kontrol dikeranjang petik**

- Dilakukan sebelum penimbangan pucuk
- Pembersihan pucuk-pucuk kasar/daun tua yang terbawa
- Tidak dibenarkan diadakan pemadatan/penekanan pada karung besar
- Semua daun rumput/bunga yang bukan daun teh harus dibuang

### **c. Kontrol dipenimbangan afdeling**

- Kontrol TPH dilaksanakan dikeranjang petik dengan meneliti dan membuang daun-daun tua

### **d. Kontrol dipenerimaan pabrik/analisa daun**

- Dikerjakan dipabrik oleh petugas dengan berpedoman pada analisa daun untuk menentukan mutu pucuk yang masuk ke pabrik

## **8) Tugas Mandor Petik**

- Mengawasi kecepatan kerja karyawan
- Mengatur/mengawasi pemetik untuk menempati ancak petik
- Mengawasi pendapatan pemetik yang kurang borong
- Mengawasi ancak petik

- Petikan secara rutin diawasi oleh mandor petik, mandor 1, dan mandor besar
- Jumlah kongsi petik dilapangan antara 35-40 orang tergantung pada kemampuan seseorang mandor

#### **9) Cara Penimbangan**

- Timbangan yang digunakan adalah timbangan Shelter dengan kapasitas 100 kg dan derajat ketelitian 100 gr
- Timbangan diawasi oleh mandor besar atau mandor 1 serta disaksikan oleh mandor petik yang bersangkutan
- Pembacaan dan pencatatan hasil timbangan oleh krani timbang
- Setelah penimbangan pucuk teh di angkut dengan truk angkut
- Kemudian dibawa ke pabrik
- Kemudian di serahkan pada bidang analisa

#### **10) Pengiriman Pucuk Ke Pabrik**

Selesai penimbangan, krani timbang segera menjumlah seluruh daun pucuk yang diperolehnya dan segera mengirimkan daun tersebut ke pabrik. Penerimaan daun teh pada pabrik dilakukan sebanyak dua kali sehari, yaitu pada pukul 11.00 dan pukul 14.00. Untuk pengiriman daun teh basah dari lapangan (petani) digunakan alat angkut berupa truk dengan kapasitas angkut untuk tiap truk yaitu maksimum 3 ton.

Tiap kali pengiriman harus disertai surat pengantar pucuk (PB-65) yang ditandatangani oleh Asisten Afdeling. Lama pengiriman dari Afdeling ke pabrik tidak boleh lebih lama dari 45 menit. Selisih timbangan kebun dengan pabrik

harus diusahakan tidak lebih dari 0.50 %. Kehilangan pucuk yang 0,50 % adalah dari:

- Daun-daun tercecer setelah penimbangan
- Kehilangan air embun
- Kesalahan baca anak timbangan

## B. Hasil

### 1. Karakteristik Responden

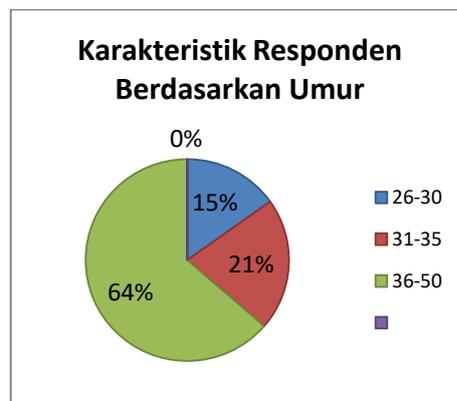
#### a. Umur Responden

Karyawan panen teh yang menjadi responden dalam pengkajian ini memiliki keragaman dalam tingkatan usia. Distribusi sebaran tingkatan umur disajikan pada Tabel 10 berikut:

Tabel 10. Distribusi Responden Berdasarkan Umur Tahun 2019

No	Klasifikasi Umur (Tahun)	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	15-20	0	0
2.	21-25	0	0
3.	26-30	5	15.15%
4.	31-35	7	21.21%
5.	36-50	21	63.64%
<b>Jumlah</b>		<b>33</b>	<b>100%</b>

Sumber: Pengolahan Data Primer



Gambar 5 . Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Berdasarkan tabel 10. menunjukkan bahwa responden didominasi oleh kelompok usia pada kriteria umur 36-50 tahun yaitu sebanyak 21 responden atau bila di persentasekan maka sebesar 63,64% adalah karyawan panen teh dalam kelompok usia produktif. Menurut Badan Pusat Statistik (BPS) yaitu pada rentang usia 15 tahun sampai 60 tahun digolongkan sebagai usia produktif. Jika berdasarkan usia kerja menurut Kementerian Tenaga Kerja yaitu mulai dari >18 tahun (UU No. 13 Tahun 2003), maka dapat dikatakan semua responden dalam pengkajian berada pada usia kerja dan produktif.

Kelompok umur responden diatas tergolong usia yang masih produktif. Usia produktif biasanya masih mempunyai semangat yang lebih besar dibandingkan usia yang nonproduktif, sehingga usia produktif sangat potensial untuk lebih meningkatkan peran sertanya dalam setiap kegiatan.

Berdasarkan hasil kajian dilapangan bahwa pada rentang 30 hingga 50 tahun adalah usia yang dimana umumnya pemanen yang sudah berkeluarga dan sedang mempunyai tanggung jawab atas memenuhi kebutuhan pada keluarga seperti memberi nafkah keluarga, maka hal ini juga berkesinambungan dengan usia dengan gambaran kondisi fisik masih normal untuk melakukan kegiatan pemanenan teh di PTPN IV Unit Bah Butong.

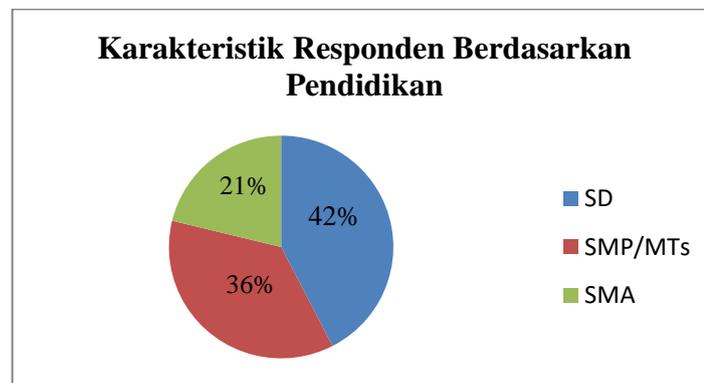
## b. Pendidikan Responden

Karyawan panen teh yang menjadi responden dalam pengkajian ini memiliki keragaman dalam tingkatan pendidikan. Distribusi sebaran tingkatan pendidikan disajikan pada Tabel 11 berikut:

Tabel 11. Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Tahun 2019

No	Klasifikasi Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	Tidak Tamat SD	0	0
2.	SD	14	42,42
3.	SMP/MTs	12	36,37
4.	SMA	7	21,21
5.	Perguruan Tinggi	0	0
<b>Jumlah</b>		<b>33</b>	<b>100%</b>

Sumber: Pengolahan Data Primer



Gambar 6 . Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan tabel 11. menunjukkan bahwa responden didominasi dengan tingkat pendidikan pada kategori sederajat yaitu SD sebanyak 14 responden atau setara 42,42% dari jumlah sampel dan untuk pendidikan paling rendah yakni SMA sebanyak 7 responden atau setara 21,21% dari jumlah sampel.

Tingkat pendidikan formal pada karyawan panen teh dapat ditarik kesimpulan bahwa pendidikan SD merupakan pendidikan yang telah dicapai pada responden dan mencerminkan bahwa karyawan panen teh yang terdapat di PTPN IV Unit Bah Butong kurang baik.

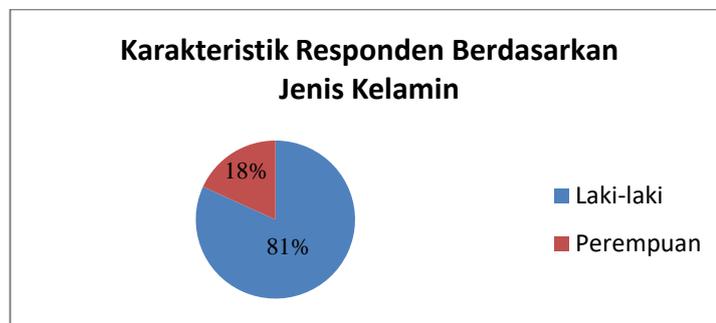
### c. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karyawan panen teh yang menjadi responden dalam pengkajian ini memiliki keragaman dalam jenis kelamin. Distribusi sebaran jenis kelamin disajikan pada Tabel 12 berikut:

Tabel 12 . Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Tahun 2019

No	Klasifikasi Pendidikan	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
1.	Laki-laki	27	81.81
2.	Perempuan	6	18,18
<b>Jumlah</b>		<b>33</b>	<b>100</b>

Sumber: Pengolahan Data Primer



Gambar 7 . Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan tabel 12. menunjukkan bahwa responden didominasi dengan jenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 27 responden atau setara 81.81 % dari jumlah sampel dan untuk jenis kelamin perempuan yakni sebanyak 6 responden atau setara 18.18 % dari jumlah sampel.

Tingkat jenis kelamin pada pemanen teh dapat ditarik kesimpulan bahwa jenis kelamin laki-laki merupakan mayoritas pemanen teh di Unit Bah Butong. Selain laki-laki memiliki kewajiban sebagai tulang punggung keluarga atau sebagai pencari nafkah, pekerjaan sebagai pemanen teh sangat berat. Karena harus mengangkat pucuk teh yang ada di karung/goni panen sekitar 15-30 kg. Dan biasanya dalam sehari harus memenuhi target panen sekitar 50 kg untuk pemanen

yang menggunakan gunting panen dan target panen 200 kg untuk pemanen yang menggunakan mesin panen.

## C. Pembahasan

### 1. Tingkat Kinerja Pemanen

#### a. Distribusi Terhadap Tingkat Kinerja

Distribusi bertujuan untuk mengukur seberapa persentase jumlah responden terhadap tingkat kinerja pemanen teh yang diukur dari enam indikator, pada tabel 13-18 dapat dilihat beberapa variabel yang menjadi indikator penilaian kinerja pemanen yaitu sebagai berikut.

Tabel 13. Distribusi Tingkat Kinerja Responden Berdasarkan Kuantitas Kerja Sudah Sesuai yang diharapkan Perkebunan Tahun 2019

No	Kriteria	Skor	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	1	0	0
2	Tidak Setuju	2	3	9,1
3	Ragu-Ragu	3	6	18,2
4	Setuju	4	12	36,4
5	Sangat Setuju	5	12	36,4
<b>Jumlah</b>			<b>33</b>	<b>100</b>

*Sumber: Analisis Data Primer*

Berdasarkan Tabel 13, bahwa tingkat kinerja pemanen teh responden berdasarkan Kuantitas Kerja Sudah Sesuai yang diharapkan Perkebunan yang memilih jawaban sangat setuju berjumlah 12 orang dengan persentase 36.4% dan memilih jawaban setuju berjumlah 12 orang dengan persentase sebesar 36.4 %.

Tabel 14. Distribusi Tingkat Kinerja Responden Berdasarkan Hasil Kinerja Melebihi Target Tahun 2019

No	Kriteria	Skor	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	1	1	3,0
2	Tidak Setuju	2	5	15,2
3	Ragu-Ragu	3	4	12,1
4	Setuju	4	9	27,3
5	Sangat Setuju	5	14	42,4
<b>Jumlah</b>			<b>33</b>	<b>100</b>

*Sumber: Analisis Data Primer*

Berdasarkan Tabel 14, bahwa tingkat kinerja pemanen teh responden berdasarkan hasil kinerja melebihi target yang memilih jawaban sangat setuju berjumlah 14 orang dengan persentase 42.4% dan memilih jawaban setuju berjumlah 9 orang dengan persentase sebesar 27.3 %.

Tabel 15. Distribusi Tingkat Kinerja Responden Berdasarkan Standar Kualitas Kerja Dapat Dicapai dengan Baik Tahun 2019

No	Kriteria	Skor	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	1	2	6,1
2	Tidak Setuju	2	3	9,1
3	Ragu-Ragu	3	4	12,1
4	Setuju	4	10	30,3
5	Sangat Setuju	5	14	42,4
<b>Jumlah</b>			<b>33</b>	<b>100</b>

*Sumber: Analisis Data Primer*

Berdasarkan Tabel 15, bahwa tingkat kinerja pemanen teh responden berdasarkan standar kualitas kerja dapat dicapai dengan baik yang memilih jawaban sangat setuju berjumlah 14 orang dengan persentase 42.4% dan memilih jawaban setuju berjumlah 10 orang dengan persentase sebesar 30.3 %.

Tabel 16. Distribusi Tingkat Kinerja Responden Berdasarkan Ketaatan Terhadap Aturan Kerja Tahun 2019

No	Kriteria	Skor	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	1	-	-
2	Tidak Setuju	2	3	9,1
3	Ragu-Ragu	3	6	18,2
4	Setuju	4	12	36,4
5	Sangat Setuju	5	12	36,4
<b>Jumlah</b>			<b>33</b>	<b>100</b>

*Sumber: Analisis Data Primer*

Berdasarkan Tabel 16, bahwa tingkat kinerja pemanen teh responden berdasarkan ketaatan terhadap aturan kerja yang memilih jawaban sangat setuju berjumlah 12 orang dengan persentase 36,4% dan memilih jawaban setuju berjumlah 12 orang dengan persentase sebesar 36.4 %.

Tabel 17. Distribusi Tingkat Kinerja Responden Berdasarkan Merasa Bersalah Apabila Pekerjaan Terlambat Untuk Diselesaikan Tahun 2019

No	Kriteria	Skor	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	1	1	3,0
2	Tidak Setuju	2	5	15,2
3	Ragu-Ragu	3	5	15,2
4	Setuju	4	8	24,2
5	Sangat Setuju	5	14	42,4
<b>Jumlah</b>			<b>33</b>	<b>100</b>

*Sumber: Analisis Data Primer*

Berdasarkan Tabel 17, bahwa tingkat kinerja pemanen teh responden berdasarkan merasa bersalah apabila pekerjaan terlambat untuk diselesaikan yang memilih jawaban sangat setuju berjumlah 14 orang dengan persentase 42,4% dan memilih jawaban setuju berjumlah 8 orang dengan persentase sebesar 24.2 %.

Tabel 18. Distribusi Tingkat Kinerja Responden Berdasarkan Efisiensi Waktu Dalam Menyelesaikan Pekerjaan Tahun 2019

No	Kriteria	Skor	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	1	2	6,1
2	Tidak Setuju	2	3	9,1
3	Ragu-Ragu	3	7	21,2
4	Setuju	4	10	30,3
5	Sangat Setuju	5	11	33,3
<b>Jumlah</b>			<b>33</b>	<b>100</b>

*Sumber: Analisis Data Primer*

Berdasarkan Tabel 18, bahwa tingkat kinerja pemanen teh responden berdasarkan efisiensi waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang memilih jawaban sangat setuju berjumlah 11 orang dengan persentase 33.3% dan memilih jawaban setuju berjumlah 10 orang dengan persentase sebesar 30.3 %.

#### b. Analisis Tingkat Kinerja

Untuk menjawab hipotesis I dari penelitian ini tentang tingkat kinerja pemanen teh pada perkebunan teh di PTPN IV Unit Bah Butong dilakukan analisis tingkat kinerja, analisis tingkat kinerja dilakukan dengan cara sebagai berikut :

$$\text{Nilai Tingkat Kinerja} = \frac{\text{Skor Yang Diperoleh}}{\text{Skor Maksimum}} \times 100\%$$

Kriterianya yaitu :

0 % - 20 % = Sangat rendah

21 % - 40 % = Rendah

41 % - 60 % = Sedang

61 % - 80 % = Tinggi

81 % - 100 % = Sangat tinggi

Selanjutnya responden diminta untuk memilih pilihan jawaban dari pertanyaan yang dipersiapkan yang berkaitan tentang kinerja pemanen teh. Setiap responden memiliki jawaban yang berbeda-beda tergantung tingkat kinerja mereka. Untuk mencari skor maksimum dapat dilakukan dengan cara (Jumlah Sampel  $\times$  Skor Kriteria  $\times$  Jumlah Pertanyaan) atau  $33 \times 5 \times 6 = 990$ . Selanjutnya untuk rekapan skor responen dapat dilihat dapat dilihat pada lampiran 5.

Berikut disajikan pada tabel 19 hasil analisis tingkat kinerja pemanen teh pada perkebunan teh di PTPN IV Unit Bah Butong.

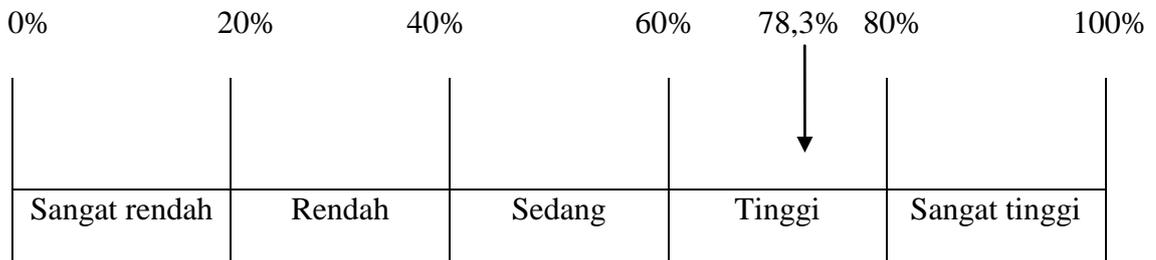
Tabel 19. Tingkat Kinerja Pemanen Teh di PTPN IV Unit Bah Butong Tahun 2019

No	Indikator	Skor Responden	Skor Maksimal	Hasil/Persentase (%)	Tingkat Kinerja
1.	Tingkat Kinerja	775	990	78,3	Tinggi

*Sumber: Analisis Data Primer*

Berdasarkan tabel 19 di atas, bahwa tingkat kinerja pemanen teh di PTPN IV Unit Bah Butong berada pada kriteria tinggi dengan skor persentase 78,3%.

Berdasarkan perolehan nilai tersebut maka dapat digambarkan ke dalam garis kontinum sebagai berikut :



Gambar 8. Garis Kontinum Tingkat Kinerja Pemanen

Berdasarkan gambar di atas, maka hipotesis yang menyatakan bahwa tingkat kinerja pemanen di PTPN IV Unit Bah Butong Kecamatan Sidamanik Kabupaten Simalungun masih rendah tidak sejalan dengan hasil yang didapatkan di lapangan yaitu sebesar 78,3% seperti pada gambar 8. Dapat disimpulkan bahwa tingkat kinerja pemanen teh pada perkebunan teh di PTPN IV Unit Bah Butong termasuk dalam kategori tinggi. Artinya Sesuai dengan kondisi di lapangan, pemanen teh selalu mendapatkan target panen yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hanya saja, sebagian pemanen teh ada yang mengeluh tentang harga teh yang masih kurang pantas. Walaupun demikian tingkat kinerja pemanen teh tinggi sehingga dapat meningkatkan kinerja pemanen teh sesuai target perusahaan di PTPN IV Unit Bah Butong. Pada dasarnya seseorang melakukan aktivitas pekerjaan, karena adanya dorongan yang disebabkan adanya kebutuhan dan keinginan pada diri seseorang tersebut.

## 2. Hubungan Faktor Internal dan Eksternal Dengan Kinerja Pemanen Teh pada Perkebunan Teh di PTPN IV Unit Bah Butong

Hubungan antara faktor internal dan faktor eksternal dengan kinerja pemanen adalah variabel yang dikaji dalam pengkajian ini menggunakan uji korelasi *Rank Spearman* ( $r_s$ ), sedangkan untuk menguji tingkat signifikansi terhadap nilai yang diperoleh dengan menggunakan besarnya nilai  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$  dengan tingkat kepercayaan 95% (0,05). Korelasi *Rank Spearman* digunakan untuk mengetahui ada dan tidaknya hubungan antara dua variabel, yaitu variabel bebas dan variabel tergantung yang berskala ordinal. Korelasi dapat menghasilkan angka positif dan angka negatif. Jika korelasi menghasilkan angka positif maka kedua variabel tersebut bersifat searah. Searah mempunyai makna jika variabel bebas besar maka variabel tergantungnya juga besar. Jika korelasi menghasilkan angka negatif maka hubungan kedua variabel bersifat tidak searah. Tidak searah mempunyai makna jika variabel bebas besar maka variabel tergantungnya menjadi kecil. Angka korelasi berkisar antara 0 s/d 1, dengan ketentuan jika angka mendekati satu maka hubungan kedua variabel semakin kuat dan jika korelasi mendekati nol maka hubungan kedua variabel semakin lemah.

Korelasi *Rank Spearman* menggunakan aplikasi SPSS 24 dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. Angka korelasi berkisar 0 s/d 1.
- b. Besar kecilnya angka korelasi menentukan kuat atau lemahnya hubungan kedua variabel. Patokan angkanya adalah sebagai berikut :
  - 1) 0-0.25 : Korelasi sangat lemah (dianggap tidak ada)
  - 2) > 0.25-0.5 : Korelasi cukup

- 3)  $> 0.5-0.75$  : Korelasi kuat
- 4)  $> 0.75-1$  : Korelasi sangat kuat
- c. Korelasi dapat positif dan negatif, Korelasi positif menunjukkan arah yang sama hubungan antar variabel. Artinya, jika variabel 1 besar maka variabel 2 semakin besar pula. Sebaliknya, korelasi negatif menunjukkan arah berlawanan. Artinya, jika variabel 1 besar maka variabel 2 menjadi kecil.
- d. Signifikansi hubungan dua variabel dapat dianalisis dengan ketentuan sebagai berikut :
- 1) Jika probabilitas  $< 0.05$ , hubungan kedua variabel signifikan
  - 2) Jika probabilitas  $> 0.05$ , hubungan kedua variabel tidak signifikan

#### a. Hubungan Faktor Internal Dengan Kinerja Pemanen Teh

Hubungan faktor internal dengan kinerja pemanen teh di PTPN IV Unit Bah Butong dapat disajikan pada tabel 20.

Tabel 20. Analisis Hubungan Antara Faktor Internal dengan Kinerja Pemanen

No	Variabel Internal	Kinerja Pemanen			
		Rs ( <i>Rank Spearman</i> )	Sig.(2-tailed)	t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub>
1	Umur	-0,394*	0,023	-2,386	2,059
2	Pendidikan	-0,213	0,233	-1,211	2,059
3	Pengalaman Kerja	0,371*	0,034	2,222	2,059
4	Prestasi Kerja	0,066	0,715	0,368	2,059
5	Jumlah Tanggungan Keluarga	-0,371*	0,033	-2,222	2,059

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

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

Keterangan :

T tabel = 2,059

Rs = *Rank Spearman*

\*\* = Signifikansi pada  $\alpha = 0,01$  (1%)

\* = Signifikansi pada  $\alpha = 0,05$  (5%)

### 1) Hubungan Umur Dengan Kinerja Pemanen

Berdasarkan tabel 20, dapat dilihat bahwa nilai sig 2-tailed atau probabilitasnya 0.023, artinya kedua variabel terdapat hubungan yang signifikan antara umur dengan tingkat kinerja pemanen teh di PTPN IV Unit Bah Butong. Nilai *correlation coefficient* -0,394\* yang artinya hubungan cukup dengan ketentuan  $> 0,25-0,5$  : korelasi cukup dan berhubungan tidak searah. Artinya jika umur semakin tinggi maka kinerja pemanen semakin rendah. Hasil pengkajian ini sejalan dengan teori Tanto (2012) bahwa masa produktif biasanya mempunyai tingkat produktivitas lebih tinggi dibandingkan dengan tenaga kerja yang sudah berusia tua sehingga fisik yang dimiliki menjadi lemah dan terbatas.

Hasil pengkajian ini sejalan dengan penelitian Arhiza Rizki Fitriantoro (2009) bahwa semakin bertambah usia maka kinerjanya semakin rendah, hal ini dikarenakan dengan bertambahnya usia maka permasalahan yang dihadapi akan semakin kompleks. Seperti faktor kesehatan, usia makin bertambah maka stamina, vitalitas, dan kebugaran akan semakin menurun.

Sesuai kondisi di lapangan pemanen yang memiliki umur 55 tahun akan berbeda produktivitasnya dengan pemanen yang memiliki umur 40 tahun, karena dapat dilihat dari tenaga dan waktu yang dihabiskan dalam melakukan pekerjaan.

### 2) Hubungan Pendidikan Dengan Kinerja Pemanen

Berdasarkan tabel 20, dapat dilihat bahwa nilai sig 2-tailed atau probabilitasnya 0,233, artinya kedua variabel tidak terdapat hubungan yang signifikan antara pendidikan dan kinerja pemanen teh di PTPN IV Unit Bah Butong. Nilai *correlation coefficient* -0,213 yang artinya tidak ada hubungan, dan

berhubungan tidak searah dimana, jika pendidikan tinggi maka kinerja pemanen kecil dan nilai  $t_{hitung} (-1,211) < t_{tabel} (2,059)$  pada taraf kepercayaan 95% untuk menguji signifikansi hubungan antara pendidikan dengan kinerja pemanen.

Hubungan yang tidak signifikan ini terjadi karena tidak selamanya pendidikan mempengaruhi kinerja pemanen dalam memenuhi kebutuhan keluarga, hal ini berbanding terbalik dengan pernyataan Silalahi (2015), pendidikan formal menunjukkan rasionalitas dan kemampuan berpikir seseorang. Semakin tinggi tingkat pendidikan formal maka akan mendorong pemanen untuk berpikir lebih maju dan lebih rasional. Bertambahnya pengetahuan juga membawa pemanen untuk berusaha mengembangkan berbagai usaha agar keinginan untuk memenuhi kebutuhan ekonominya juga bisa dicapai. Semakin banyak pengetahuan yang dimiliki maka mereka mampu memilih pekerjaan mana yang lebih menguntungkan. Sesuai dengan kondisi di lokasi pengkajian bahwa pendidikan yang dimiliki oleh pemanen yaitu SD sebesar 42,42%. Dapat disimpulkan bahwa pendidikan responden berada pada tingkat yang rendah sehingga responden harus bekerja keras untuk dapat memenuhi kebutuhan hidup dan pemanen teh melakukan pemanen hanya dipelajari dengan cara melihat dari rekan kerja yang lebih senior atau petunjuk dari mandor.

### 3) Hubungan Pengalaman Kerja Dengan Kinerja Pemanen

Berdasarkan tabel 20, dapat dilihat bahwa nilai sig 2-tailed atau probabilitasnya 0,034, artinya kedua variabel terdapat hubungan yang signifikan antara pengalaman kerja dengan kinerja pemanen teh di PTPN IV Unit Bah Butong. Nilai *correlation coefficient* -0,371\* yang artinya hubungan cukup

dengan ketentuan  $> 0,25 - 0,5$  : korelasi cukup dan berhubungan searah. Artinya jika pengalaman kerja tinggi maka kinerja pemanen semakin tinggi. Hubungan yang signifikan ini terjadi karena kinerja pemanen dipengaruhi oleh banyaknya pengalaman-pengalaman hidup yang dapat dilihat dari lamanya seseorang bekerja pada perkebunan di PTPN IV. Pendapat Dewandini (2010) bahwa pengalaman dan kemampuan yang telah dimiliki sejak lama merupakan cara hidup (*way of life*) yang memberikan keuntungan seseorang. Pengkajian ini sejalan dengan penelitian Tiyan Umi Habibah (2017) bahwa seorang dengan tingkat pengalaman kerja yang tinggi dianggap memiliki kemampuan di atas orang yang tingkat pengalaman kerja yang rendah bahkan yang belum memiliki pengalaman kerja yang baik dianggap telah bisa menghadapi masalah yang kemungkinan terjadi di tempat kerja karena dianggap pernah mengalami hal yang serupa dan sudah mengetahui bagaimana menanggulangi masalah tersebut. Sesuai kondisi di lapangan pemanen yang memiliki pengalaman kerja yang baik akan berbeda produktivitasnya dengan pemanen yang tidak memiliki pengalaman, karena dapat dilihat dari waktu yang dihabiskan dalam melakukan pekerjaan.

Sesuai dengan kondisi di lapangan bahwa pemanen teh mulai dari dia kecil sudah berada di PTPN IV dan sudah ikut orang tua dalam pemanenan teh, jadi banyak pemanen teh yang sudah mengetahui bagaimana cara memanen teh itu mulai dari dia kecil sehingga pengalaman kerja juga sangat baik yang dimiliki oleh pemanen teh di PTPN IV Unit Bah Butong.

#### 4) Hubungan Prestasi Kerja Dengan Kinerja Pemanen

Berdasarkan tabel 20, dapat dilihat bahwa nilai sig 2-tailed atau probabilitasnya 0,715, artinya kedua variabel tidak terdapat hubungan yang signifikan antara prestasi kerja dan kinerja pemanen teh di PTPN IV Unit Bah Butong. Nilai *correlation coefficient* 0,066, yang artinya tidak ada hubungan, dan berhubungan searah dimana, jika prestasi kerja tinggi maka kinerja pemanen tinggi dan nilai  $t_{hitung} (0,368) < t_{tabel} (2,059)$  pada taraf kepercayaan 95% untuk menguji signifikansi hubungan antara prestasi kerja dengan tingkat kinerja.

Hasil pengkajian ini tidak sejalan dengan kondisi di lapangan apabila prestasi kerja pemanen tinggi dan bekerja sesuai dengan target perusahaan maka pemanen mendapat premi panen sehingga produktivitas meningkat. Hal ini sejalan dengan pendapat Hasibuan (1995) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Hasil pengkajian ini sejalan dengan teori Lawler dan Porter (1967) dalam Sutrisno (2010) yang mengatakan bahwa *job performance* (prestasi kerja) adalah *successful role achievement* yang diperoleh seseorang dari perbuatannya.

#### 5) Hubungan Jumlah Tanggungan Keluarga Dengan Kinerja Pemanen

Berdasarkan tabel 20, dapat dilihat bahwa nilai sig 2-tailed atau probabilitasnya 0.033, artinya kedua variabel terdapat hubungan yang signifikan antara jumlah tanggungan keluarga dengan kinerja pemanen teh di PTPN IV Unit Bah Butong. Nilai *correlation coefficient* -0,371\* yang artinya hubungan cukup dengan ketentuan  $> 0,25 - 0,5$  : korelasi cukup dan berhubungan tidak searah.

Artinya jika jumlah tanggungan keluarga semakin tinggi maka kinerja pemanen semakin rendah. Hasil pengkajian ini tidak sejalan dengan teori Menurut Wirosuhardjo (1996), bahwa besarnya jumlah tanggungan keluarga akan berpengaruh terhadap pendapatan karena semakin banyaknya jumlah tanggungan keluarga yang ikut makan maka secara tidak langsung akan memaksa tenaga kerja tersebut untuk mencari tambahan pendapatan. Hasil pengkajian ini tidak sejalan dengan penelitian Basuki Sigit Priyono dkk (2008) bahwa semakin banyak jumlah tanggungan keluarga maka produktivitas tenaga kerja pemetik teh akan semakin meningkat begitu juga sebaliknya produktivitas akan menurun dengan semakin sedikit jumlah tanggungan keluarga.

Hasil pengkajian ini tidak sesuai kondisi di lapangan karena semakin banyak jumlah tanggungan keluarga maka kinerja pemanen akan semakin meningkat. Dengan banyaknya tanggungan keluarga, maka pengeluaran semakin besar dan kebutuhan juga semakin tinggi sehingga pemanen teh akan bekerja lebih giat lagi untuk memenuhi kebutuhan keluarganya dengan cara meningkatkan hasil panen.

## b. Hubungan Faktor Eksternal dengan Kinerja Pemanen

Hubungan faktor eksternal dengan kinerja pemanen teh di PTPN IV Unit

Bah Butong dapat disajikan pada tabel 21.

Tabel 21. Analisis Hubungan Antara Faktor Eksternal dengan Kinerja Pemanen

No	Variabel Eksternal	Kinerja Pemanen			
		Rs ( <i>Rank Spearman</i> )	Sig.(2-tailed)	t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub>
1	Sarana dan Prasarana	-0,225	0,208	-1,284	2,059
2	Gaji	0,469**	0,006	2,954	2,787
3	Lingkungan Kerja	0,316	0,073	1,851	2,059

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

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

Keterangan :

Rs = *Rank Spearman*

\*\* = Signifikansi pada  $\alpha = 0,01$  (1%)

\* = Signifikansi pada  $\alpha = 0,05$  (5%)

### 1) Hubungan Sarana Dan Prasarana Dengan Kinerja Pemanen

Berdasarkan tabel 21, dapat dilihat bahwa nilai sig 2-tailed atau probabilitasnya 0,208, artinya kedua variabel tidak terdapat hubungan yang signifikan antara sarana dan prasarana dan kinerja pemanen teh di PTPN IV Unit Bah Butong. Nilai *correlation coefficient* -0,225 yang tidak ada hubungan, dan berhubungan tidak searah jika sarana dan prasarana besar maka kinerja pemanen teh rendah dan nilai t<sub>hitung</sub> (-1,284) < t<sub>tabel</sub> (2,059) pada taraf kepercayaan 95%. Hasil pengkajian ini tidak sejalan dengan teori Moenir (1992) bahwa sarana dan prasarana merupakan seperangkat alat yang digunakan dalam suatu proses kegiatan baik alat tersebut adalah merupakan peralatan pembantu maupun peralatan utama yang keduanya berfungsi untuk mewujudkan tujuan yang hendak dicapai. Sesuai dengan kondisi di lapangan bahwa seperti apapun sarana dan

prasana yang diberikan oleh perkebunan, pemanen teh tetap bekerja sebagaimana basis yang telah ditetapkan.

## 2) Hubungan Gaji Dengan Kinerja Pemanen

Berdasarkan tabel 21, dapat dilihat bahwa nilai sig 2-tailed atau probabilitasnya 0,006, artinya kedua variabel terdapat hubungan yang signifikan antara gaji dan kinerja pemanen teh di PTPN IV Unit Bah Butong. Nilai *correlation coefficient* 0,469\*\* yang artinya hubungan cukup dengan ketentuan  $>0.25 - 0.5$  : korelasi cukup dan berhubungan searah jika gaji besar maka kinerja pemanen teh besar dan nilai  $t_{hitung} (2,954) > t_{tabel} (2,787)$  pada taraf kepercayaan 99% untuk menguji signifikansi hubungan antara gaji dengan tingkat kinerja. Hasil pengkajian ini sejalan dengan teori Sadili Samsudin (2010), gaji adalah sesuatu yang berkaitan dengan uang yang diberikan kepada pegawai atau karyawan. Dan pendapat Andrew E. Sikula *dalam* buku Manajemen Sumber Daya Manusia (2007) bahwa gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang karyawan yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan. Sesuai kondisi di lokasi pengkajian bahwa semakin tinggi kinerja pemanen teh maka semakin besar gaji yang didapatkan.

## 3) Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pemanen

Berdasarkan tabel 21, dapat bahwa nilai sig 2-tailed atau probabilitasnya 0,073, artinya kedua variabel tidak terdapat hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja pemanen teh di PTPN IV Unit Bah Butong. Nilai *correlation coefficient* 0,316 yang tidak ada hubungan, dan berhubungan searah

jika lingkungan kerja baik maka kinerja pemanen teh tinggi dan nilai  $t_{hitung}$  (1,851)  $< t_{tabel}$  (2,059) pada taraf kepercayaan 95%. Hasil pengkajian ini sesuai dengan teori Bambang (1991) bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Seorang pegawai yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang pegawai bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja pegawai tersebut akan rendah. Dan pendapat Sedarmayanti (2001) bahwa kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Sesuai dengan lokasi pengkajian bahwa seperti apapun lingkungan kerja di PTPN IV tidak mempengaruhi kinerja pemanen teh.

## V. KESIMPULAN DAN SARAN

### A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan yang mengkaji tentang faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja pemanen teh pada perkebunan teh di PTPN IV Unit Bah Butong dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Tingkat kinerja pemanen teh pada perkebunan teh di PTPN IV Unit Bah Butong dalam kategori tinggi yaitu 78,3%.
2. Hubungan antara faktor internal dan faktor eksternal dengan kinerja pemanen teh pada di PTPN IV Unit Bah Butong :
  - 1) Ada hubungan yang signifikan antara umur (-0,394\*), pengalaman kerja (0,371\*), jumlah tanggungan keluarga (-0,371\*) dan gaji (0,469\*\*) dengan tingkat kinerja pemanen teh pada perkebunan teh di PTPN IV Unit Bah Butong Kecamatan Sidamanik Kabupaten Simalungun.
  - 2) Tidak ada hubungan yang signifikan antara pendidikan (-0,213), prestasi kerja (0,066), sarana dan prasarana (-0,225), dan lingkungan kerja (0,316) dengan tingkat kinerja pemanen teh pada perkebunan teh di PTPN IV Unit Bah Butong Kecamatan Sidamanik Kabupaten Simalungun.

## **B. Saran**

Dari hasil penelitian ini maka saran-saran yang dapat penulis berikan adalah sebagai :

1. Pihak perusahaan perlu melakukan pelatihan terhadap karyawan pemanen teh untuk memperbanyak pengetahuan dan pengalaman karyawan dalam peningkatan produksi maupun produktivitas dalam pemanen teh.
2. Pihak perusahaan perlu meningkatkan manajemen yang baik dalam hal menindaklanjuti permasalahan yang ada dalam perusahaan yaitu kurangnya pengendalian gulma tanaman teh sehingga dapat meningkatkan produksi daun teh.

## **C. Rencana Tindak Lanjut**

Dari hasil penelitian menjelaskan bahwa pengendalian gulma tanaman teh masih rendah sehingga pada saat dilakukannya pemanenan banyak gulma yang ikut tercampur menyebabkan mutu dan harga daun teh menjadi rendah. Berdasarkan hal tersebut sebagai upaya tindak lanjut terkait tingkat kinerja pemanen teh untuk memperhatikan pengendalian gulma tanaman teh di PTPN IV Unit Bah Butong dalam bentuk penyuluhan untuk memberikan informasi kepada pemanen tentang pentingnya pengendalian gulma tanaman teh untuk meningkatkan produksi. Selanjutnya rancangan penyuluhan disajikan pada lampiran.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abriyani, Puspaningsih. 2004. *Faktor-faktor yang berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Manajer Perusahaan Manufaktur*. Jakarta. Jurnal Akuntansi dan Auditing Indonesia.
- Agus, Dharma. 2005. *Manajemen Supervisi*. Jakarta. Penerbit : Raja Grafindo Persada.
- Asri, Marwan. 1986. *Marketing*. Yogyakarta. Edisi Satu, BPFE.
- Azwar S. 2013. *Sikap Manusia : Teori dan Pengukurannya*. Yogyakarta. Pustaka Belajar
- Basrowi. 2010. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Jakarta. Rineka Cipta.
- Budiyanto, M. Wijaya, A. 2003. *Pengalaman dasar-dasar PLC (Programmable Logic Controller)*. Yogyakarta. Gava Media.
- Brahmasari, Ida Ayu dan Agus Suprayetno. 2008. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hei International Wiratama Indonesia)*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan.
- Dewardini. 2010. *Motivasi Petani Dalam Budidaya Tanaman Mendong (Fimbristylis globulosa) Di Kecamatan Minggir Kabupaten Sleman*. Surakarta. Universitas Sebelas Maret.
- Fitriantoro, Arhiza Rizki. 2009. *Hubungan Antara Usia dan Masa Kerja dengan Kinerja Dosen (Studi Kasus pada Fakultas Ekonomi Universitas Sanata*

Darma). *Skripsi*. Yogyakarta. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma.

Gomes, Faustino Cardoso. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Andi.

Habibah, Tiyan Umami. 2017. *Pengaruh Pengalaman dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Kain Parca Limbah Jaya Desa Sukamulya Kecamatan Banyumas Kabupaten Pringsewu)*. *Skripsi*. Lampung. Jurusan Ekonomi Syari'ah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan.

Hasbullah. 2009. *Dasar-dasar Ilmu Pendidikan*. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.

Hasibuan, Malayu, S.P. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusi*. Jakarta. Dasar dan Kunci Keberhasilan.

Heidjrachman dan Suad Husnan. 1997. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta. Edisi Revisi.

Henry, Simamora. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Edisi Ketiga.

Hurlock. 2004. *Psikologi Perkembangan*. Jakarta. PT. Gelora Aksara Pratama.

KBBI. 2019. *Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)*.

Kusriyanto, Bambang. 1991. *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. Jakarta. Pustaka Binaman Pressindo.

Kusriyanto, Bambang. 2005. *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. Jakarta. PT. Gramedia Pustaa Utama.

Mangkunegara, Prabu Anwar AA. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.

- \_\_\_\_\_. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.
- \_\_\_\_\_. 2005. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Bandung PT. Remaja Rosdakarya.
- Manulang. 1984. *Manajemen Personalialia*. Jakarta
- Masyhuri. 1999. *Usaha Penangkapan Ikan di Jawa dan Madura: Produktivitas dan Pendapatan Buruh Nelayan, masyarakat Indonesia, XXIV, No. 1*
- Moenir, A.S. 1995. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Mulyadi. 2013. *Sistem Akuntansi*. Jakarta. Edisi Ketiga, Cetakan Keempat. Salemba Empat.
- Nitisemito, Alex S. 1992. *Manajemen Personalialia*. Jakarta. Ghaila Indonesia.
- Nitisemito, Alex S. 2000. *Manajemen Personalialian : Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 3*. Jakarta. Ghaila Indonesia.
- Noor. Juliansyah. 2011. *Metodologi Penelitian*. Jakarta. Prenada Media Group.
- Ridwan, dan Sunarto. 2009. *Pengantar Statistika untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Komunikasi, Ekonomi, dan Bisnis*. Bandung. Alfabeta.
- Robbins. 2007. *Perilaku Organisasi*. Jakarta. Salemba Empat.
- Samsudin, Sadili. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. Pustaka Setia.
- Santrock, John. 1995. *Life Span Development*. Jakarta. Edisi Kelima.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung. Mandar Maju.
- Setiawati, I. dan Nasikun. 1991. *Teh Kajian Sosial Ekonomi*. Yogyakarta. Aditya Media.
- Sikula, E, Andrew. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. Erlangga.

- Silaen, Sofar, dan Yayak Heriyanto, “*Pengantar Statistik Sosial*”. Jakarta : In Media. 2013. Soeriphanto, J. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. BPFE-Yogyakarta. Cetakan Kelima.
- Silalahi, Ulber. 2015. *Metode Penelitian Sosial Kuantitatif*. Bandung. PT. Refika Aditama.
- Siswanto Bejo, Sastrohadiwiryo. 2001. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitataif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung. Alfabeta.
- Sutrisno. 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta. Kencana Prenada Media Group.
- Tanto, D. 2012. *Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas pekerja pada pengerjaan atap baja ringan di perumahan Green Hills Malang*. J Rekayasa Sipil
- Wawan, A & Dewi , M. (2017). *Teori dan Pengukuran Pengetahuan, Sikap dan Perilaku Manusia*. Yogyakarta. Nuha Medika.
- Priyono, Basuki Sigit, Indra Cahyadinata, Setiowati. 2008. *Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Produktivitas dan Kontribusi Penghasilan Tenaga Kerja Wanita Pemetik Teh Di PTP. Nusantara VI Kayu Aro Kabupaten Kerinci Provinsi Jambi*.
- Wirosuhardjo. 1996. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Rineka Cipta.
- Yamane, 1967. *Statistics, An Introductory Analysis, 2nd Ed*. New York. Harper and Row.

## KATA PENGANTAR



Perihal : Permohonan Pengisian Kuisisioner

Lampiran : Satu Berkas

Kepada Yth : Bapak/Ibu

Di-

Tempat.

Dengan hormat,

Dalam rangka Tugas Akhir (TA) di Politeknik Pembangunan Pertanian (POLBANGTAN) Medan dengan Judul **“Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Pemanen Teh pada Perkebunan Teh di PTPN IV UNIT BAH BUTONG”**, sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Terapan Pertanian (S. Tr.Pt ) di POLBANGTAN Medan. Pekebun teh di PTPN IV Unit Bah Butong diharapkan untuk mengisi angket yang telah disediakan. Angket ini bukan tes psikologi, maka dari itu Bapak/Ibu tidak perlu takut atau ragu-ragu dalam memberikan jawaban sesuai dengan kondisi yang Bapak/Ibu rasakan saat ini.

Setiap jawaban yang diberikan merupakan bantuan yang tidak ternilai harganya bagi penulis, atas kesedian Bapak/Ibu saya ucapkan terima kasih.

Medan, 22 April 2019

Fadli Azhari

**Lampiran 1. Lembar Kuesioner**

**KUISSIONER PENGKAJIAN**

**FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN KINERJA PEMANEN TEH  
PADA PERKEBUNAN TEH DI PTPN IV UNIT BAH BUTONG  
KABUPATEN SIMALUNGUN**

Nomor Responden

--	--

**A. Identitas Responden**

- a. Nama :
- b. Jenis kelamin : Laki-laki/ Perempuan
- c. Umur :
- d. Pendidikan Terakhir :
- e. Alamat :
- f. Pekerjaan :

**B. Petunjuk Pengisian**

- a. Mohon angket ini diisi oleh bapak/ibu untuk menjawab seluruh pertanyaan yang ada
- b. Berilah tanda *checklist* (√) pada kolom yang tersedia dan pilih keadaan yang sebenarnya.
- c. Pilihlah salah satu jawaban dari satu pertanyaan/pernyataan (tidak boleh lebih)

Lampiran 1. Kuesioner

No	Pernyataan Variabel (X)	Kriteria Jawaban	Skor
<b>Faktor Internal</b>			
<b>A. Usia</b>			
1.	Berapa usia bapak/ibu sekarang ini?	a. 15-20 tahun b. 21-25 tahun c. 26-30 tahun d. 31-35 tahun e. 36-50 tahun	
<b>B. Pendidikan</b>			
1.	Pendidikan terakhir bapak/ibu sebelum bekerja di PTPN IV Unit Bah Butong?	f. D1/D2/D3/S1 g. Tamatan SMA/SMK h. Tamatan SMP i. Tamatan SD j. Tidak sekolah	
<b>C. Pengalaman Kerja</b>			
1.	Sudah berapa lama bapak/ibu bekerja sebagai pemanen teh di PTPN IV Unit Bah Butong?	a. 21-30 tahun b. 16-20 tahun c. 11-15 tahun d. 6-10 tahun e. 1-5 tahun	
<b>D. Prestasi Kerja</b>			
1.	Perhargaan yang pernah diperoleh bapak/ibu selama bekerja di PTPN IV Unit Bah Butong	f. Rumah dinas, Kendaraan, pelatihan g. Rumah dinas, kendaraan h. Kendaraan, pelatihan i. Pelatihan j. Tidak ada sama sekali	
<b>E. Jumlah Tanggungan Keluarga</b>			
1.	Berapakah jumlah anak bapak/ibu?	a. >5 orang b. 4 orang c. 3 orang d. 2 orang e. 1 orang	
2.	Berapa biaya yang dihabiskan bapak/ibu untuk biaya makan dalam 1 hari?	a. > Rp 500.000 b. Rp 400.000 c. Rp 300.000 d. Rp 200.000 e. Rp 100.000	
<b>Faktor Eksternal</b>			
<b>A. Sarana dan Prasarana</b>			
1.	Berapa jumlah alat panen teh yang bapak/ibu memiliki?	a. Memiliki 5 b. Memiliki 3 c. Memiliki 1	

Lampiran 1. Kuesioner

		d. Meminjam e. Tidak Memiliki	
2.	Apakah ada sarana produksi sumber input (Gunting Panen, Topi, Jas Hujan, Goni Panen) yang bapak/ibu miliki?	a. Memiliki > 4 sumber input b. Memiliki 4 sumber input c. Memiliki 3 sumber input d. Memiliki 2 sumber input e. 1 sumber input atau tidak Memiliki	
<b>B. Gaji</b>			
1.	Berapa gaji yang bapak/ibu terima bekerja di PTPN IV Unit Bah Butong?	a. > Rp 1.000.000 b. Rp 900.0000 c. Rp 600.000 d. Rp 450.000 e. < Rp 300.000	
2.	Apakah bapak/ibu mendapatkan premi diluar gaji yang diperoleh?	a. Selalu (7-10 kali) b. Sering (6-7 kali) c. Kadang-kadang (1-3 kali) d. Tidak pernah e. Tidak pernah sama sekali	
3.	Berapakah premi yang diperoleh bapak/ibu tersebut?	a. > Rp 300.000 b. Rp 300.000 c. Rp 250.000 d. Rp 100.000 e. Rp 50.000	
<b>C. Lingkungan Kerja</b>			
1.	Bagaimana suasana lingkungan kerja bapak/ibu di PTPN IV Unit Bah Butong?	a. Sangat Baik b. Baik c. Sedang d. Tidak Baik e. Sangat Tidak baik	

Lampiran 1. Kuesioner

No	Pernyataan Variabel (Y)	Kriteria Jawaban	Skor
	<b>Kinerja Pemanen</b>		
1.	Kuantitas kerja saya sudah sesuai dengan standar kerja yang diharapkan oleh perkebunan	a. Sangat Setuju b. Setuju c. Ragu-ragu d. Tidak Setuju a. Sangat Tidak Setuju	
2.	Hasil kinerja saya terkadang melebihi target yang diberikan oleh perkebunan	a. Sangat Setuju b. Setuju c. Ragu-ragu d. Tidak Setuju a. Sangat Tidak Setuju	
3.	Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh perkebunan dapat saya capai dengan baik dan optimal	a. Sangat Setuju b. Setuju c. Ragu-ragu d. Tidak Setuju e. Sangat Tidak Setuju	
4.	Saya taat terhadap semua aturan dan prosedur kerja yang ditetapkan dalam perkebunan ini	a. Sangat Setuju b. Setuju c. Ragu-ragu d. Tidak Setuju a. Sangat Tidak Setuju	
5.	Saya merasa bersalah apabila pekerjaan yang menjadi tugas saya terlambat untuk diselesaikan	a. Sangat Setuju b. Setuju c. Ragu-ragu d. Tidak Setuju a. Sangat Tidak Setuju	
6.	Efisiensi waktu saya dalam menyelesaikan pekerjaan melebihi rata-rata karyawan lain	a. Sangat Setuju b. Setuju c. Ragu-ragu d. Tidak Setuju e. Sangat Tidak Setuju	

Lampiran 2. Uji Validitas

**Correlations**

		Umur	Total
Umur	Pearson Correlation	1	-,871**
	Sig. (2-tailed)		,001
	N	10	10
Total	Pearson Correlation	-,871**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	
	N	10	10

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

**Correlations**

		Pendidikan	Total
Pendidikan	Pearson Correlation	1	,780**
	Sig. (2-tailed)		,008
	N	10	10
Total	Pearson Correlation	,780**	1
	Sig. (2-tailed)	,008	
	N	10	10

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

**Correlations**

		Pengalaman_Kerja_1	Pengalaman_Kerja_2	Pengalaman_Kerja_3	Total
Pengalaman_Kerja_1	Pearson Correlation	1	-,174	-,385	,917**
	Sig. (2-tailed)		,631	,272	,000
	N	10	10	10	10
Pengalaman_Kerja_2	Pearson Correlation	-,174	1	,302	-,068
	Sig. (2-tailed)	,631		,397	,852
	N	10	10	10	10
Pengalaman_Kerja_3	Pearson Correlation	-,385	,302	1	-,398
	Sig. (2-tailed)	,272	,397		,255
	N	10	10	10	10
Total	Pearson Correlation	,917**	-,068	-,398	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,852	,255	
	N	10	10	10	10

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

## Lampiran 2. Uji Validitas

### Correlations

		Prestasi_Kerja_1	Prestasi_Kerja_2	Total
Prestasi_Kerja_1	Pearson Correlation	1	,557	,780**
	Sig. (2-tailed)		,094	,008
	N	10	10	10
Prestasi_Kerja_2	Pearson Correlation	,557	1	,616
	Sig. (2-tailed)	,094		,058
	N	10	10	10
Total	Pearson Correlation	,780**	,616	1
	Sig. (2-tailed)	,008	,058	
	N	10	10	10

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

Lampiran 2. Uji Validitas

		<b>Correlations</b>				
		Jumlah_Tanggung_Keluar ga_1	Jumlah_Tanggung_Keluar ga_2	Jumlah_Tanggung_Keluar ga_3	Jumlah_Tanggung_Keluar ga_4	Tota l
Jumlah_Tanggung_Keluar ga_1	Pearson Correlati on	1	-,315	,458	1,000**	,858
	Sig. (2- tailed)		,376	,184	,000	,001
	N	10	10	10	10	10
Jumlah_Tanggung_Keluar ga_2	Pearson Correlati on	-,315	1	,100	-,315	,027
	Sig. (2- tailed)	,376		,784	,376	,941
	N	10	10	10	10	10
Jumlah_Tanggung_Keluar ga_3	Pearson Correlati on	,458	,100	1	,458	,481
	Sig. (2- tailed)	,184	,784		,184	,159
	N	10	10	10	10	10
Jumlah_Tanggung_Keluar ga_4	Pearson Correlati on	1,000**	-,315	,458	1	,858
	Sig. (2- tailed)	,000	,376	,184		,001
	N	10	10	10	10	10
Total	Pearson Correlati on	,858	,027	,481	,858	1
	Sig. (2- tailed)	,001	,941	,159	,001	
	N	10	10	10	10	10

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

Lampiran 2. Uji Validitas

		<b>Correlations</b>			
		Sarana_dan_Prasara na_1	Sarana_dan_Prasara na_2	Sarana_dan_Prasara na_3	Tota l
Sarana_dan_Prasara na_1	Pearson Correlation	1	,174	,174	,363
	Sig. (2-tailed)		,630	,630	,303
	N	10	10	10	10
Sarana_dan_Prasara na_2	Pearson Correlation	,174	1	1,000**	,858**
	Sig. (2-tailed)	,630		,000	,001
	N	10	10	10	10
Sarana_dan_Prasara na_3	Pearson Correlation	,174	1,000**	1	,858**
	Sig. (2-tailed)	,630	,000		,001
	N	10	10	10	10
Total	Pearson Correlation	,363	,858**	,858**	1
	Sig. (2-tailed)	,303	,001	,001	
	N	10	10	10	10

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

		<b>Correlations</b>				
		Gaji_1	Gaji_2	Gaji_3	Gaji_4	Total
Gaji_1	Pearson Correlation	1	,207	,439	,207	,680*
	Sig. (2-tailed)		,566	,205	,566	,030
	N	10	10	10	10	10
Gaji_2	Pearson Correlation	,207	1	,000	1,000**	,734*
	Sig. (2-tailed)	,566		1,000	,000	,016
	N	10	10	10	10	10
Gaji_3	Pearson Correlation	,439	,000	1	,000	,294
	Sig. (2-tailed)	,205	1,000		1,000	,409
	N	10	10	10	10	10
Gaji_4	Pearson Correlation	,207	1,000**	,000	1	,734*
	Sig. (2-tailed)	,566	,000	1,000		,016
	N	10	10	10	10	10
Total	Pearson Correlation	,680*	,734*	,294	,734*	1
	Sig. (2-tailed)	,030	,016	,409	,016	
	N	10	10	10	10	10

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

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

## Lampiran 2. Uji Validitas

### Correlations

		Lingkungan_Kerja_1	Lingkungan_Kerja_2	Total
Lingkungan_Kerja_1	Pearson Correlation	1	,199	,858**
	Sig. (2-tailed)		,582	,001
	N	10	10	10
Lingkungan_Kerja_2	Pearson Correlation	,199	1	,558
	Sig. (2-tailed)	,582		,094
	N	10	10	10
Total	Pearson Correlation	,858**	,558	1
	Sig. (2-tailed)	,001	,094	
	N	10	10	10

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

Lampiran 2. Uji Validitas

**Correlations**

		Kinerja_Pemanen_1	Kinerja_Pemanen_2	Kinerja_Pemanen_3	Kinerja_Pemanen_4	Kinerja_Pemanen_5	Kinerja_Pemanen_6	Total
Kinerja_Pemanen_1	Pearson Correlation	1	,200	,491	,200	,491	1,000**	,773**
	Sig. (2-tailed)		,580	,150	,580	,150	,000	,009
	N	10	10	10	10	10	10	10
Kinerja_Pemanen_2	Pearson Correlation	,200	1	,559	1,000**	,559	,200	,706*
	Sig. (2-tailed)	,580		,093	,000	,093	,580	,022
	N	10	10	10	10	10	10	10
Kinerja_Pemanen_3	Pearson Correlation	,491	,559	1	,559	1,000**	,491	,858**
	Sig. (2-tailed)	,150	,093		,093	,000	,150	,001
	N	10	10	10	10	10	10	10
Kinerja_Pemanen_4	Pearson Correlation	,200	1,000**	,559	1	,559	,200	,706*
	Sig. (2-tailed)	,580	,000	,093		,093	,580	,022
	N	10	10	10	10	10	10	10
Kinerja_Pemanen_5	Pearson Correlation	,491	,559	1,000**	,559	1	,491	,858**
	Sig. (2-tailed)	,150	,093	,000	,093		,150	,001
	N	10	10	10	10	10	10	10
Kinerja_Pemanen_6	Pearson Correlation	1,000**	,200	,491	,200	,491	1	,773**
	Sig. (2-tailed)	,000	,580	,150	,580	,150		,009
	N	10	10	10	10	10	10	10
Total	Pearson Correlation	,773**	,706*	,858**	,706*	,858**	,773**	1
	Sig. (2-tailed)	,009	,022	,001	,022	,001	,009	
	N	10	10	10	10	10	10	10

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

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

Lampiran 3. Uji Reliabelitas

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Umur	36,5000	104,944	-,883	,943
Pendidikan	35,1000	76,767	,830	,868
Pengalaman_Kerja_1	35,6000	56,933	,887	,847
Prestasi_Kerja_1	35,1000	76,767	,830	,868
Jumlah_Tanggung_Keluarga_1	35,7000	67,344	,894	,851
Jumlah_Tanggung_Keluarga_4	35,7000	67,344	,894	,851
Sarana_dan_Prasarana_2	35,7000	67,344	,894	,851
Sarana_dan_Prasarana_3	35,7000	67,344	,894	,851
Gaji_1	34,2000	71,956	,636	,866
Gaji_2	34,8000	69,733	,558	,871
Gaji_4	34,8000	69,733	,558	,871
Lingkungan_Kerja_1	35,7000	67,344	,894	,851

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kinerja_Pemanen_1	19,1000	35,878	,636	,851
Kinerja_Pemanen_2	18,6000	40,711	,588	,856
Kinerja_Pemanen_3	18,3000	37,122	,789	,822
Kinerja_Pemanen_4	18,6000	40,711	,588	,856
Kinerja_Pemanen_5	18,3000	37,122	,789	,822
Kinerja_Pemanen_6	19,1000	35,878	,636	,851

Lampiran 4. Uji Korelasi

**Correlations**

			Umur	Tingkat_Kinerja
Spearman's rho	Umur	Correlation Coefficient	1,000	-,394*
		Sig. (2-tailed)	.	,023
		N	33	33
	Tingkat_Kinerja	Correlation Coefficient	-,394*	1,000
		Sig. (2-tailed)	,023	.
		N	33	33

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

**Correlations**

			Pendidikan	Tingkat_Kinerja
Spearman's rho	Pendidikan	Correlation Coefficient	1,000	-,213
		Sig. (2-tailed)	.	,233
		N	33	33
	Tingkat_Kinerja	Correlation Coefficient	-,213	1,000
		Sig. (2-tailed)	,233	.
		N	33	33

**Correlations**

			Pengalaman_Kerja	Tingkat_Kinerja
Spearman's rho	Pengalaman_Kerja	Correlation Coefficient	1,000	,371*
		Sig. (2-tailed)	.	,034
		N	33	33
	Tingkat_Kinerja	Correlation Coefficient	,371*	1,000
		Sig. (2-tailed)	,034	.
		N	33	33

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

Lampiran 4. Uji Korelasi

**Correlations**

			Prestasi_Kerja	Tingkat_Kinerja
Spearman's rho	Prestasi_Kerja	Correlation Coefficient	1,000	,066
		Sig. (2-tailed)	.	,715
		N	33	33
	Tingkat_Kinerja	Correlation Coefficient	,066	1,000
		Sig. (2-tailed)	,715	.
		N	33	33

**Correlations**

			Jumlah_Tanggung_Keluarga	Tingkat_Kinerja
Spearman's rho	Jumlah_Tanggung_Keluarga	Correlation Coefficient	1,000	-,371*
		Sig. (2-tailed)	.	,033
		N	33	33
	Tingkat_Kinerja	Correlation Coefficient	-,371*	1,000
		Sig. (2-tailed)	,033	.
		N	33	33

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

**Correlations**

			Sarana_dan_Prasarana	Tingkat_Kinerja
Spearman's rho	Sarana_dan_Prasarana	Correlation Coefficient	1,000	-,225
		Sig. (2-tailed)	.	,208
		N	33	33
	Tingkat_Kinerja	Correlation Coefficient	-,225	1,000
		Sig. (2-tailed)	,208	.
		N	33	33

Lampiran 4. Uji Korelasi

**Correlations**

			Gaji	Tingkat_Kinerja
Spearman's rho	Gaji	Correlation Coefficient	1,000	,469**
		Sig. (2-tailed)	.	,006
		N	33	33
	Tingkat_Kinerja	Correlation Coefficient	,469**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,006	.
		N	33	33

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

**Correlations**

			Lingkungan_Kerja	Tingkat_Kinerja
Spearman's rho	Lingkungan_Kerja	Correlation Coefficient	1,000	,316
		Sig. (2-tailed)	.	,073
		N	33	33
	Tingkat_Kinerja	Correlation Coefficient	,316	1,000
		Sig. (2-tailed)	,073	.
		N	33	33

Lampiran 5. Hasil Rekapitulasi Kuisisioner

No.	Nama Responden	Usia (X1)		Pendidikan (X2)		Pengalaman Kerja (X3)		Prestasi Kerja (X4)	
		1	Total	1	Total	1	Total	1	Total
1.	Riadi	2	2	4	4	3	3	4	4
2.	Japantun	1	1	2	2	1	1	4	4
3.	Ahmadi	3	3	4	4	3	3	4	4
4.	Barisan	4	4	2	2	3	3	4	4
5.	Mispandi	3	3	3	3	5	5	4	4
6.	Nasipno	2	2	4	4	3	3	3	3
7.	Mesran	2	2	4	4	2	2	4	4
8.	Masiran	1	1	4	4	5	5	2	2
9.	Ardi	2	2	3	3	2	2	2	2
10.	James	1	1	3	3	5	5	2	2
11.	Ariadi	1	1	2	2	3	3	4	4
12.	Wagiran	2	2	4	4	4	4	4	4
13.	Arman	1	1	4	4	5	5	4	4
14.	Siren	1	1	3	3	5	5	4	4
15.	Ria Sianipar	1	1	3	3	5	5	4	4
16.	Irfansyah	1	1	2	2	5	5	4	4
17.	Suarseh	1	1	2	2	4	4	4	4
18.	Riris Sihombing	1	1	4	4	4	4	4	4
19.	Rida Panjaitan	1	1	2	2	4	4	4	4
20.	Norita	1	1	2	2	5	5	4	4

Lampiran 5. Hasil Rekapitulasi Kuisisioner

21.	Asil Kacaribu	1	1	3	3	5	5	4	4
22.	Suwandi	1	1	3	3	5	5	3	3
23.	Aris Damanik	1	1	3	3	5	5	4	4
24.	Yanti	5	5	4	4	4	4	4	4
25.	Paini	2	2	3	3	3	3	4	4
26.	Jumiran	4	4	3	3	4	4	4	4
27.	Freddy	3	3	4	4	3	3	4	4
28.	Jumadi	4	4	3	3	3	3	4	4
29.	Suhadi	4	4	3	3	4	4	4	4
30.	Sutresno	3	3	4	4	3	3	4	4
31.	Wandi	1	1	4	4	5	5	2	2
32.	Nurianto	1	1	4	4	2	2	2	2
33.	Agus	1	1	3	3	5	5	5	5
Skor Total			63		105		127		121

Lampiran 5. Hasil Rekapitulasi Kuisisioner

No.	Nama Responden	Jumlah Tanggungan Keluarga (X5)		Total	Sarana dan Prasana (X6)		Total	Gaji (X7)			Total	Lingkungan Kerja (X8)	
		1	2		1	2		1	2	3		1	Total
1.	Riadi	4	5	9	4	4	8	3	5	4	12	4	4
2.	Japantun	2	5	7	4	3	7	5	3	5	13	4	4
3.	Ahmadi	3	3	6	3	5	8	3	2	3	8	5	5
4.	Barisan	4	5	9	4	4	8	5	3	4	12	3	3
5.	Mispandi	4	4	8	4	3	7	3	5	4	12	4	4
6.	Nasipno	3	5	8	3	4	7	5	5	3	13	4	4
7.	Mesran	3	5	8	3	4	7	5	3	5	13	5	5
8.	Masiran	3	5	8	3	4	7	5	5	5	15	5	5
9.	Ardi	3	5	8	3	3	6	5	3	4	12	5	5
10.	James	4	5	9	3	4	7	5	5	5	15	5	5
11.	Ariadi	4	2	6	4	4	8	5	4	5	14	4	4
12.	Wagiran	3	1	4	4	4	8	5	4	5	14	5	5
13.	Arman	3	3	6	3	2	5	5	5	5	15	4	4
14.	Siren	3	2	5	4	4	8	5	5	5	15	5	5
15.	Ria Sianipar	2	3	5	1	4	5	5	5	5	15	5	5
16.	Irfansyah	3	2	5	1	4	5	5	5	3	13	5	5
17.	Suarsseh	3	2	5	4	4	8	5	4	5	14	4	4
18.	Riris Sihombing	3	5	8	4	3	7	5	4	5	14	4	4
19.	Rida Panjaitan	4	3	7	4	3	7	5	5	3	13	4	4

Lampiran 5. Hasil Rekapitulasi Kuisisioner

20.	Norita	4	5	9	4	4	8	5	4	5	14	4	4
21.	Asil Kacaribu	3	3	6	4	3	7	5	4	5	14	4	4
22.	Suwandi	2	1	3	3	4	7	5	5	5	15	5	5
23.	Aris Damanik	3	1	4	3	4	7	5	5	5	15	5	5
24.	Yanti	4	1	5	1	3	4	5	4	5	14	5	5
25.	Paini	4	5	9	3	4	7	4	5	5	14	4	4
26.	Jumiran	3	1	4	4	4	8	4	3	4	11	4	4
27.	Freddy	4	3	7	4	4	8	4	4	5	13	4	4
28.	Jumadi	2	2	4	4	3	7	5	4	4	13	4	4
29.	Suhadi	4	2	6	1	3	4	5	4	5	14	4	4
30.	Sutresno	3	3	6	4	3	7	4	4	5	13	4	4
31.	Wandi	3	1	4	4	5	9	5	3	5	13	4	4
32.	Nurianto	3	4	7	4	3	7	5	5	3	13	4	4
33.	Agus	3	2	5	4	4	8	5	3	5	13	5	5
Skor Total				210			231				441		144

## Lampiran 5. Hasil Rekapitulasi Kuisisioner

NO Responden	y1	y2	y3	y4	y5	y6	Total
1	4	3	5	4	3	4	23
2	4	2	5	4	2	4	21
3	5	2	1	5	2	1	16
4	4	2	2	4	2	2	16
5	2	4	5	2	4	5	22
6	4	4	3	4	4	3	22
7	4	4	4	4	4	4	24
8	3	3	3	3	3	3	18
9	4	5	4	4	5	4	26
10	5	2	5	5	2	5	24
11	5	4	4	5	4	4	26
12	5	5	4	5	5	4	28
13	4	5	5	4	5	5	28
14	3	5	5	3	5	5	26
15	5	3	5	5	3	5	26
16	5	3	5	5	3	5	26
17	5	5	4	5	5	3	27
18	4	2	5	4	2	4	21
19	5	4	5	5	4	5	28
20	4	5	4	4	5	4	26
21	2	5	3	2	5	3	20
22	5	5	4	5	5	4	28
23	4	5	5	4	5	5	28
24	3	5	4	3	5	4	24
25	3	1	5	3	1	5	18
26	3	4	2	3	4	2	18
27	4	5	1	4	5	1	20
28	3	5	2	3	3	2	18
29	5	5	5	5	5	5	30
30	4	5	4	4	4	3	24
31	5	4	3	5	4	3	24
32	2	4	5	2	5	5	23
33	5	4	4	5	5	3	26
Skor Total							775
Skor Maksimal	$5 \times 6 \times 33$						990
Persentase (%)	$775/990 \times 100$						78,3%

Lampiran 6. Data Responden Pemanen

Data Responden Pemanen Teh di PTPN IV UNIT BAH-BUTONG Berdasarkan Nama, Jenis Kelamin, Umur dan Pendidikan Terakhir

No.	Nama	Jenis Kelamin	Umur (Thn)	Pendidikan Terakhir
1.	Riadi	Laki-laki	51	SMP
2.	Japantun	Laki-laki	48	SMA
3.	Ahmadi	Laki-laki	50	SMP
4.	Barisan	Laki-laki	45	SMA
5.	Mispandi	Laki-laki	50	SD
6.	Nasipno	Laki-laki	52	SD
7.	Mesran	Laki-laki	50	SD
8.	Masiran	Laki-laki	48	SMA
9.	Ardi	Laki-laki	40	SMP
10.	James	Laki-laki	52	SMP
11.	Ariadi	Laki-laki	45	SD
12.	Wagiran	Laki-laki	48	SMP
13.	Arman	Laki-laki	50	SMA
14.	Siren	Laki-laki	45	SMP
15.	Ria Sianipar	Perempuan	52	SMP
16.	Irfansyah	Laki-laki	55	SMP
17.	Suarsseh	Laki-laki	50	SD
18.	Riris Sihombing	Perempuan	50	SD
19.	Rida Panjaitan	Perempuan	45	SMA
20.	Norita	Perempua	35	SMP
21.	Asil Kacaribu	Laki-laki	50	SMP
22.	Suwandi	Laki-laki	43	SD
23.	Aris Damanik	Laki-laki	46	SD
24.	Yanti	Perempuan	38	SD
25.	Paini	Laki-laki	40	SD
26.	Jumiran	Perempuan	39	SD
27.	Freddy	Laki-laki	50	SD
28.	Jumadi	Laki-laki	50	SD
29.	Suhadi	Laki-laki	48	SMP
30.	Sutresno	Laki-laki	45	SMA
31.	Wandi	Laki-laki	43	SMA
32.	Nurianto	Laki-laki	53	SD
33.	Agus	Laki-laki	51	SMP

## Lampiran 7. Data Karyawan Panen Unit Bah Butong

**DATA KARYAWAN PANEN TEH DI UNIT BAH-BUTONG**

<b>No</b>	<b>NIK</b>	<b>Nama</b>	<b>Status</b>
1	10020A	Jaminah	Pemanen
2	9025	Riani	Pemanen
3	9121	Marni	Pemanen
4	9299	Paini	Pemanen
5	9979	Ruslan	Pemanen
6	9775A	Rospita	Pemanen
7	9130	Julita Simanjuntak	Pemanen
8	10834	Rusman Pasaribu	Pemanen
9	9715A	Nurasmi Purba	Pemanen
10	9755	Nurmaidah	Pemanen
11	9756	Ristina	Pemanen
12	9753	Resma	Pemanen
13	10822	Legiman	Pemanen
14	10094A	Regis Nababan	Pemanen
15	10099A	Tiolina Regar	Pemanen
16	9573	Temon	Pemanen
17	10015	Samini	Pemanen
18	9812	Martina	Pemanen
19	10690	Oslan	Pemanen
20	9322	Boinem	Pemanen
21	9510	Tiomsih	Pemanen
22	10610	Aman Siahaan	Pemanen
23	10791	Pendi	Pemanen
24	9561	Ribut	Pemanen
25	10855	Jenor	Pemanen
26	10745	Ardi	Pemanen
27	11064	Kasdiman	Pemanen
28	10849	Parlin	Pemanen
29	11051	Maudim Sinaga	Pemanen
30	10095	Dera Regar	Pemanen
31	11178	Bernard	Pemanen
32	11326	Badar	Pemanen
33	10743	Wagiman H.	Pemanen
34	10230	Darwin	Pemanen
35	10455	Tugiman	Pemanen
36	9631	Ngadinah	Pemanen
37	10231	Hadiman	Pemanen
38	11356	Opan Daulay	Pemanen
39	11047	Sagimin	Pemanen

## Lampiran 7. Data Karyawan Panen Unit Bah Butong

**DATA KARYAWAN PANEN TEH DI UNIT BAH-BUTONG**

40	10519	Tuswanto	Pemanen
41	10086A	Warni	Pemanen
42	9.816	HOTMA	Pemanen
43	9.600	NORLIN	Pemanen
44	10.889	PARULIAN	Pemanen
45	10.224	SUWARNO	Pemanen
46	10.949	MULIADI	Pemanen
47	10.331	SIHOL	Pemanen
48	10.683	MESKAM	Pemanen
49	10.101	RIADI	Pemanen
50	10.726	JAPANTUN	Pemanen
51	10.604	AHMADI	Pemanen
52	10.202	BARISAN	Pemanen
53	10948	MISPANDI	Pemanen
54	9984	NASIPNO	Pemanen
55	10826	MESRAN	Pemanen
56	10729	MASIRAN	Pemanen
57	10635	ARDI	Pemanen
58	10545	JAMES	Pemanen
59	11166	ARIADI	Pemanen
60	10.684	RIKSON	Pemanen
61	10.708	NGADIMAN	Pemanen
62	10.934	JURLEN	Pemanen
63	9.787	SURIANI	Pemanen
64	9.713	SARLINA	Pemanen
65	10.506	JONO	Pemanen
66	10.631	NGATIMAN	Pemanen
67	10105A	SUKINAH	Pemanen
68	11053	Sucipto	Pemanen
69	11113	Supradi	Pemanen
70	9585	Lasiyem	Pemanen
71	10205	Lungun	Pemanen
72	10982	Mahadi	Pemanen
73	10619	Wagiran	Pemanen
74	11317	Arman	Pemanen
75	11260	Siren	Pemanen
76	9729	Ria Sianipar	Pemanen
77	11284	Irfansyah	Pemanen
78	10055A	Suarseh	Pemanen
79	9112	Upik	Pemanen
80	10014A	Ruanti Br Manik	Pemanen
81	10035	Henrida Hutagalung	Pemanen

## Lampiran 7. Data Karyawan Panen Unit Bah Butong

**DATA KARYAWAN PANEN TEH DI UNIT BAH-BUTONG**

82	10056A	Martini	Pemanen
83	10541	Parsauran	Pemanen
84	'10796	Suparman	Pemanen
85	10935	Amran	Pemanen
86	11259	Lamris Sihotang	Pemanen
87	11302	Agus	Pemanen
88	9967	Sumirah	Pemanen
89	9996	Riris Sihombing	Pemanen
90	9997	Rida Panjaitan	Pemanen
91	10027	Norita	Pemanen
92	10093A	Asil Kacaribu	Pemanen
93	10632	Suwandi	Pemanen
94	11133	Aris Damanik	Pemanen
95	8690	Yanti	Pemanen
96	9694	Paini	Pemanen
97	9550	Marionah Silalahi	Pemanen
98	9692	Dermina Sihombing	Pemanen
99	9795	Suharni	Pemanen
100	9799	Tukini	Pemanen
101	9831A	Lasmaria Silalahi	Pemanen
102	9998	Wati Simanjuntak	Pemanen
103	10963	Jumiran	Pemanen
104	11072	Freddy	Pemanen
105	11273	Jumadi	Pemanen
106	11205	Suhadi	Pemanen
107	11296	Sutresno	Pemanen
108	11318	Wandi	Pemanen
109	11232	Nurianto	Pemanen
110	11074	Agus	Pemanen
111	11075	Supardi	Pemanen
112	11078	Legimin	Pemanen
113	11223	Misman	Pemanen
114	11268	Paidi	Pemanen
115	10962	Suyatmin	Pemanen
116	10220	Sipan	Pemanen
117	10133	Untung	Pemanen
118	10964	Pungut	Pemanen
119	11169	Warsito	Pemanen
120	11395	Pariman	Pemanen
121	10706	Sahrudin	Pemanen
122	9344	Tumiati	Pemanen

**LEMBAR PERSIAPAN MENYULUH  
(LPM)**

**PENGENDALIAN GULMA PADA TANAMAN TEH**

**OLEH :  
FADLI AZHARI  
01.4.3.15.0347**



**PROGRAM STUDI PENYULUHAN PERKEBUNAN PRESISI  
JURUSAN PERKEBUNAN  
POLITEKNIK PEMBANGUNAN PERTANIAN MEDAN  
KEMENTERIAN PERTANIAN  
2019**

### LEMBAR PERSIAPAN MENYULUH

Judul : Pengendalian Gulma Pada Tanaman Teh  
Tujuan : Karyawan panen dapat mengendalikan gulma pada tanaman teh sesuai anjuran sebesar 55% pada tahun 2019  
Metode : Ceramah dan diskusi  
Media : Folder  
Waktu : 60 Menit  
Alat Bantu : Papan tulis, spidol

<b>Pokok Kegiatan</b>	<b>Uraian kegiatan</b>	<b>Waktu</b>	<b>Keterangan</b>
Pendahuluan	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Salam Pembuka</li><li>2. Menjelaskan cakupan materi dalam pertemuan</li><li>3. Menjelaskan tujuan penyuluhan</li></ol>	5 Menit	Ceramah
Isi Materi	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Pemaparan tentang pentingnya pengendalian gulma</li><li>2. Menjelaskan cara pengendalian gulma</li><li>3. Menjelaskan tujuan dari pengendalian gulma</li></ol>	50 Menit	Ceramah dan diskusi
Penutup	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Kesimpulan</li><li>2. Diskusi dan Tanya Jawab</li></ol>	5 Menit	Ceramah

Medan, 15 April 2019  
Penyuluh ,

Fadli Azhari

## **SINOPSIS**

Judul Materi : Pengendalian Gulma Pada Tanaman Teh

### **PENGENDALIAN GULMA PADA TANAMAN TEH**

Pengendalian gulma di perkebunan teh merupakan salah satu kegiatan rutin yang sangat penting dalam pemeliharaan tanaman teh. Populasi gulma yang tumbuh tidak terkendali, akan merugikan tanaman teh karena terjadinya persaingan di dalam memperoleh unsur hara, air, cahaya matahari, dan ruang tumbuh. Jenis-jenis gulma tertentu diduga pula mengeluarkan senyawa racun (allelopati) yang membahayakan tanaman teh.

Gulma dapat menjadi masalah besar terutama pada areal tanaman teh muda atau pada areal tanaman teh produktif yang baru dipangkas. Hal ini sebabkan sebagian besar permukaan tanah terbuka dan secara langsung mendapatkan sinar matahari, sehingga perkecambahan maupun laju per-tumbuhan berbagai jenis gulma berlangsung sangat cepat. Pengendalian gulma pada pertanaman teh bertujuan untuk menekan serendah mungkin kerugian yang ditimbulkan akibat gulma, sehingga diperoleh laju pertumbuhan tanaman teh dan produksi pucuk yang maksimal.

Jenis-jenis gulma yang sering dijumpai adalah : *Ageratum conyzoides* (wedusan, babadotan), *Borreria latifolia*, *Cyperus rotundus* (teki), *Eleusin indica*, *Emilia sonchifolia* (jonge, jawirowo), *Polygonum nepalense* (juket haseum), *Oxalis* sp. (calingsing, semangi gunung), *Euphatorium riparium* (teklan), *Panicum repens* (jajahean, lempuyangan, balungan), *Imperata cylindrica* (eurih, alang – alang) dan sebagainya.

Pengendaliannya sulit apabila hanya digunakan satu cara saja. Usaha pengendalian yang efektif dan efisien hanya dapat diperoleh dengan menggunakan cara pengendalian yang sesuai dengan masalah yang dihadapi. Pengendalian gulma pada areal TM dapat dilakukan secara mekanis/manual dan kimia yaitu :

#### **A. Cara Manual / Mekanis**

Cara manual merupakan cara pengendalian gulma tradisional dengan menggunakan alat-alat yang sederhana seperti cangkul, garpu, sabit, dan sebagainya. Pengendalian secara manual/mekanis pada pertanaman teh dilakukan dengan cara sebagai berikut :

1. Mencabut gulma yang tumbuh disekitar tanaman teh dengan tangan.
2. Memotong gulma di permukaan tanah atau dibawah permukaan tanah dengan alat-alat pertanian. Cara ini harus dilakukan dengan hati-hati agar tidak menyebabkan

## Lampiran 8. LPM dan Sinopsis

kerusakan pada pangkal batang dan perakaran tanaman teh. Kerusakan akar dapat mengakibatkan turunnya kemampuan akar untuk mengisap unsur-unsur hara dan air serta memperbesar kemungkinan terjadinya infeksi akar.

### B. Cara Kimia

Pengendalian gulma secara kimia dilakukan dengan menggunakan bahan kimia berupa racun gulma atau herbisida. Karena sifatnya yang langsung ditujukan pada gulmanya, cara ini mempunyai beberapa keuntungan jika dilaksanakan sesuai anjuran, memperhatikan sifat gulmanya, dan juga sifat herbisidanya. Pengendalian secara kimia dapat dilaksanakan dengan menggunakan :

1. Herbisida pra-tumbuh untuk mematikan biji-biji berbagai jenis gulma di dalam tanah yang berpengaruh terhadap tanaman teh. Contoh herbisida pra-tumbuh adalah : Goal 2E dengan dosis 1 liter-2 liter per ha, Sencor 70 WP dengan dosis 0,5 kg-1 kg per ha.
2. Herbisida purna tumbuh, terutama untuk pemberantasan jenis-jenis gulma tahunan yang sulit dikendalikan dan tidak dapat diberantas dengan cara manual/mechanis, seperti lalang (*Imperata cylindrica*) dan lempuyangan (*Panicum repens*).
3. Herbisida purna tumbuh yang relatif aman terhadap tanaman teh adalah glifosat yang diformulasikan dalam beberapa nama dagang herbisida seperti Roundup, Kleenup 480 AS, Eagle 480 AS, dan Sunup 480 AS dengan dosis 1,5-6,0 liter per ha. Khusus untuk memberantas jenis-jenis gulma berdaun sempit, baik gulma semusim maupun tahunan, dapat digunakan herbisida Fusilade 25 EC dengan dosis 0,5 liter-1,0 liter per ha. Untuk memperoleh hasil pengendalian yang baik diperlukan 2-3 kali penyemprotan dengan selang waktu 3-4 minggu pada dosis yang sama.

Medan, 15 April 2019  
Penyuluh,

Fadli Azhari