

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN PEMUPUKAN KELAPA SAWIT DI PT. WIRA INOVA
NUSANTARA DESA SUSUK DALAM KECAMATAN SANDARAN
KABUPATEN KUTAI TIMUR PROVINSI KALIMANTAN TIMUR**

***FACTORS AFFECTING THE WORK PRODUCTIVITY OF OIL FERTILIZER
EMPLOYEES AT PT. WIRA INOVA NUSANTARA VILLAGE SUSUK DALAM
SANDARAN DISTRICT KUTAI TIMUR DISTRICT, EAST KALIMANTAN PROVINCE***

Gilas Arianto *¹, Mujibu Rahman¹, Jamaluddin¹

¹ Politeknik Pertanian Negeri Samarinda, Kampus Gunung Panjang, Jl. Samratulangi,
Samarinda, Indonesia
gilasari24@gmail.com

ABSTRACT

This research is motivated by the importance of fertilization in order to increase sufficient nutrients, promote healthy plant growth and maximum production of Fresh Fruit Bunches and increase resistance to pests and diseases. This is what encourages researchers to analyze what factors affect the work productivity of oil palm fertilizing employees. Therefore, the purpose of this study is to analyze the factors of age, years of service, and education on the work productivity of fertilizing employees.

Collecting data in this study is by giving questionnaires and interviews to the respondents. The independent variables in this study are Age (X1), Working Period (X2), and Education (X3) and the Bound Variable is Productivity (Y). To determine the effect of independent variables on dependent variables, researchers used the multiple linear regression method.

From the t test results indicate that the labor productivity of fertilizing employees at PT. Wira Inova Nusantara was significantly influenced by tenure factors, while age and education did not have a significant effect on labor productivity of fertilizing employees at PT. Wira Inova Nusantara.

Keywords: Age, Education, Productivity, Working Period.

PENDAHULUAN

Pertanian merupakan sektor ekonomi yang tangguh dalam menghadapi perkembangan ekonomi dunia. Salah satu subsektor penting dari sektor pertanian adalah perkebunan yang memiliki beberapa komoditas, ada beberapa komoditas yang memberikan kontribusi besar bagi negara diantaranya karet, kopi, kakao, kelapa dan kelapa sawit. Inilah pemicu berbagai pihak, baik pemerintah maupun swasta ingin mengembangkan perkebunan kelapa sawit dalam skala besar dan dirancangkan dengan baik (Badrun, 2006).

Kelapa sawit merupakan komoditas perkebunan penting karena kelapa sawit merupakan bahan baku industri sekaligus komoditas ekspor. Minyak kelapa sawit merupakan sumber bahan baku biodiesel, pangan maupun non pangan (Pardamean, 2011).

Pemupukan merupakan faktor yang sangat penting untuk meningkatkan produksi. Pemupukan pada tanaman kelapa sawit harus dapat menjamin pertumbuhan vegetatif dan generatif yang normal sehingga dapat memberikan produksi Tandan Buah Segar (TBS) yang optimal serta menghasilkan minyak sawit mentah yang tinggi baik kualitas maupun kuantitas (Adiwiganda, 2007).

Pemupukan kelapa sawit bertujuan untuk menambah unsur-unsur hara yang kurang atau tidak tersedia di dalam tanah, yang mana unsur hara tersebut diperlukan oleh tanaman untuk pertumbuhan vegetatif dan generatif agar didapatkan tandan buah segar yang optimal.

Pemupukan juga merupakan suatu upaya untuk menyediakan unsur hara yang cukup guna mendorong pertumbuhan vegetatif yang sehat dan produksi TBS hingga mencapai produktivitas maksimum, Sutarta dan Winarna (2002)

Tenaga kerja merupakan salah satu faktor produksi yang menyerap biaya cukup besar sehingga perlu upaya-upaya untuk meningkatkan efisiensi. Kebutuhan tenaga kerja kelapa sawit dipengaruhi oleh luas kebun, jenis pekerjaan atau topografi dan iklim, teknologi, kompetensi umur tanaman. Untuk itu pengelolaan tenaga kerja harus memperhatikan fungsi-fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengontrolan tenaga kerja penting untuk dilakukan dalam menjamin terlaksananya pekerjaan dengan baik (Ginting, 2005).

Berdasarkan uraian sebelumnya, maka dapat disusun permasalahan penelitian sebagai berikut, yaitu faktor apa saja yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pemupukan kelapa sawit di PT. Wira Inova Nusantara, Susuk Estate.

Agar penelitian ini dapat dilakukan lebih fokus dan berjalan dengan sempurna maka perlu adanya batasan masalah faktor-faktor pada penelitian ini, yaitu dari faktor umur, masa kerja, dan pendidikan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh umur, masa kerja, dan pendidikan terhadap produktivitas karyawan pemupukan kelapa sawit, hasil yang diharapkan dari penelitian ini yaitu dapat memberikan masukan ke Perusahaan PT. Wira Inova Nusantara, Susuk Estate.

METODOLOGI

Adapun data yang diambil pada penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

a. Wawancara

Wawancara merupakan pengumpulan data dengan melakukan wawancara secara langsung kepada pihak perusahaan yang bersangkutan. Dalam pengambilan data ini penulis mempersiapkan kuesioner yang harus diisi oleh pihak yang bersangkutan.

b. Kuesioner

Kuesioner merupakan daftar pernyataan yang digunakan untuk mempermudah dalam

pengumpulan data yang diperlukan dan diajukan kepada responden.

c. Dokumentasi

Pengambilan gambar tentang semua kegiatan yang dilakukan di lapangan guna menunjang dalam penelitian.

2. Data Sekunder

a. Dokumen Perusahaan

Mengumpulkan dokumen-dokumen atau arsip perusahaan yang berhubungan dengan pemupukan dan data lain untuk mendukung penelitian yang terdapat di perusahaan.

b. Studi Pustaka

Mengumpulkan informasi yang bersumber dari buku, internet serta dokumen lain sebagai informasi pendukung penelitian di lapangan.

Prosedur kerja

1. Disiapkan alat dan bahan yang akan digunakan.
2. Dilakukan survei lokasi untuk melihat dan menentukan tempat yang akan diamati dalam pelaksanaan penelitian.
3. Dilakukan pengambilan data yang terdiri dari data primer dan sekunder.
4. Data di olah dan di input di *Microsoft excel*

Teknik Pengumpulan Sampel

Metode pengambilan sampel responden yang digunakan adalah sampling unit dari semua kelompok (Divisi). Penentuan sampel pada dasarnya tidak ada yang mutlak untuk menentukan beberapa persen sampel dari populasi yang akan diambil. Dan untuk menentukan jumlah sampel yang diambil digunakan pengambilan sampel dengan menggunakan metode Slovin (Marzuki, 2003), yaitu:

$$n = \frac{N}{Nd^2 + 1}$$

Dimana :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

d = persen kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel: 15%.

Teknik Analisis Data

Untuk mengetahui pengaruh umur, masa kerja dan Pendidikan terhadap produktivitas tenaga kerja pemupukan, maka digunakan Teknik analisis data regresi linier berganda. Penilaian hasil kuesioner dilakukan dengan menggunakan scoring artinya masing-masing jawaban responden diberikan nilai dengan skala pengukuran atau penilaian menggunakan metode likert (Sugiyono, 2013), adalah sebagai berikut.

- a) Jika jawaban responden STS maka diberi nilai : 1
- b) Jika jawaban responden TS maka diberi nilai : 2
- c) Jika jawaban responden N maka diberi nilai : 3
- d) Jika jawaban responden S maka diberi nilai : 4
- e) Jika jawaban responden SS maka diberi nilai : 5

Pengujian:

1) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu instrumen terhadap variabel yang diteliti. Sebuah instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur dan mendapatkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Uji validitas dalam penelitian ini adalah dengan mengkorelasikan antar skor item instrumen dalam suatu faktor, dan mengkorelasikan skor faktor dengan skor total (Hadi, S. 2000)

2) Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk menjawab tujuan penelitian, yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pemupukan perusahaan, digunakan metode Analisa regresi linier berganda dengan alat bantu SPSS yaitu melihat pengaruh faktor umur (X_1), masa kerja (X_2), Pendidikan (X_3), terhadap produktivitas (Y) di PT. Wira Inova Nusantara. Metode regresi yang digunakan menurut Gujarati (1995) adalah: Rumus regresi yaitu

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

- Y = Produktivitas
- a = Konstata

- b_1X_1 = Umur
- b_2X_2 = Masa kerja
- b_3X_3 = Pendidikan
- e = eror

3) Uji T

Uji t dilakukan untuk melihat signifikansi dari pengaruh variabel bebas (independen) umur, masa kerja tingkat pendidikan, berpengaruh secara parsial terhadap variabel terikat (dependen) produktivitas kerja. Jika nilai signifikansi < 0,05 maka artinya variabel independent (X) variabel bebas secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependent (Y) variabel terikat (Ghozali, 2011).

4) Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas secara bersama-sama dapat berpengaruh terhadap variabel terikat. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan nilai F_{tabel} . Jika nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} , maka H_0 ditolak, artinya variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen. Sedangkan jika nilai F_{hitung} lebih kecil dari nilai F_{tabel} , maka H_0 diterima, artinya variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Muhson, A. 2015).

5) Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) artinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determanasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat sangat terbatas. Nilai R^2 yang mendekati satu berarti kemampuan variabel bebas memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat secara simultan (Muhson, A. 2015)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

a. Analisis Regresi Linier Berganda.

Hasil dari perhitungan analisis regresi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 12 Rekapitulasi Regresi Linier Berganda

Variabel	B koefisien regresi	t _{hitung}	Sig.	R	R Square	F
(constant)	10,882	1,328	0,197			
Umur	0,554	1,280	0,213			
Masa kerja	1,188	3,002	0,006			
Pendidikan	-0,247	-0,887	0,384			
Summary				0,631	0,398	
Regresion (ANOVA)			0,006			5,284

Sumber : *Data primer setelah diolah, 2020*

Dari tabel 12 dapat di tarik garis persamaan regresi serta uji t, uji f, dan uji determinasi untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu umur (X₁), masa kerja (X₂), dan pendidikan (X₃) terhadap variabel terikat, sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 10,882 + (0,554)X_1 + (1,188)X_2 + (-0,247)X_3 + e$$

Keterangan :

- Y = Produktivitas
- a = Konstanta
- b₁X₁ = Umur
- b₂X₂ = Masa kerja
- b₃X₃ = Pendidikan
- e = eror

Hasil analisis data persamaan regresi diatas, maka dapat di intrprestasikan sebagai berikut:

- 1) a = Konstanta
 Nilai konstanta sebesar 10,882. Hal ini dapat diinterpretasikan apabila variabel umur (X₁), variabel masa kerja (X₂), dan variabel pendidikan (X₃) memberikan kontribusi.
- 2) b₁ = Koefisien Regresi Umur (X₁)
 Koefisien b₁ sebesar 0,554 dengan nilai t_{hitung} sebesar 1,280 dan signifikansinya 0,213. Dengan nilai signifikansi lebih dari 0,05 dan t_{hitung} < t_{tabel} (1,280 < 2,063) membuktikan bahwa variabel umur tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan.
- 3) b₂ = Koefisien Regresi Masa Kerja (X₂)
 Koefisien b₂ sebesar 1,188 dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,002 dan signifikansinya 0,006. Dengan nilai signifikansi lebih dari 0,05 dan t_{hitung} > t_{tabel} (3,002 > 2,063)

membuktikan bahwa variabel masa kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan. Hal ini juga dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan positif antara masa kerja dengan produktivitas kerja karyawan.

4) b₃ = koefisien regresi pendidikan (X₃)

Koefisien b₃ sebesar -0,247 dengan nilai t_{hitung} sebesar -0,887 dan signifikansinya 0,384. Dengan nilai signifikansi lebih dari 0,05 dan t_{hitung} < t_{tabel} (-0,247 < 2,063) membuktikan bahwa variabel pendidikan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan.

b. Uji F

Dari hasil perhitungan uji F pada tabel 12 dapat di lihat bahwa nilai F_{hitung} > F_{tabel} (5,284 > 2,99) dengan nilai signifikan 0,006. Nilai signifikansi yang dihasilkan kurang dari 0,05, maka dapat dikatakan bahwa secara simultan umur, masa kerja dan pendidikan memiliki pengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

c. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Dari perhitungan hasil uji koefisien determinasi (R²) pada tabel 12 dapat di lihat bahwa nilai dari koefisien determinasi (R²) sebesar 0,398 atau 39,8%. hal ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh yang diberikan variabel bebas yaitu umur (X₁) masa kerja (X₂), dan pendidikan (X₃) terhadap variabel terikat yaitu produktivitas (Y) sebesar 39,8% sedangkan sisanya yaitu 60,2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel penelitian.

Pembahasan

Dari hasil analisis data yang telah dilakukan oleh peneliti menggunakan SPSS, untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara variable umur, masa kerja, dan pendidikan terhadap produktivitas kerja karyawan pemupukan di PT.Wira Inova Nusantara, Desa Susuk Dalam, Kecamatan Sandaran, Kabupaten Kutai Timur, Provinsi Kalimantan Timur, berikut mengenai pembahasan dari hasil penelitian yang telah dilakukan:

1. Karakteristik Responden

a. Umur

Dari hasil penelitian di peroleh data bahwa usia para karyawan panen adalah berkisar antara 31-40 tahun dapat dan dilihat pada tabel 2, dimana usia tersebut merupakan usia produktif karyawan dalam bekerja. Berkaitan dengan hal tersebut menurut Suparmoko (2002), yang menyatakan bahwa tenaga kerja yaitu orang yang berada didalam usia kerja, tenaga kerja dalam usia kerja yaitu berkisar 15-64 tahun. Tenaga kerja adalah penduduk pada usia kerja (15 tahun ke atas) atau 16-64 tahun dan secara potensial dapat bekerja dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut (Sedarmayanti 2016).

b. Masa Kerja

Dari hasil penelitian masa kerja para karyawan pemupukan yaitu berkisar 1-5 tahun berjumlah 19 orang, untuk hal ini diduga semakin lama karyawan pemupukan bekerja maka akan bertambah pengalamannya. Sebagaimana dengan teori menurut Ranupendoyo dan Saud (2005), menyatakan bahwa semakin lama individu bekerja pada sebuah perusahaan maka individu tersebut akan semakin berpengalaman. Semakin lama tenaga kerja bekerja, maka semakin banyak pengalaman yang dimiliki oleh tenaga kerja.

c. Pendidikan

Dari hasil penelitian dilihat dari segi pendidikan para karyawan pemupukan yaitu SD yaitu sebanyak 13 orang untuk hal ini di duga dimana tingkat pendidikan tersebut sudah

cukup untuk mengerjakan pekerjaan dengan baik. Dengan hal tersebut berkaitan dengan teori menurut Sumarsono (2009), pada umumnya orang yang memiliki pendidikan akan mempunyai wawasan lebih luas dan akan sadar akan pentingnya produktivitas. Tingkat pendidikan seorang mampu meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki kinerja suatu perusahaan (Hariandja, 2002).

2. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh yang diberikan variabel bebas terhadap perubahan variabel terikat secara bersama-sama. Dari perhitungan hasil uji koefisien determinasi (R^2) pada tabel 12 dapat di lihat bahwa nilai dari koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,398 atau 39,8%. hal ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh yang diberikan variabel bebas yaitu umur (X_1) masa kerja (X_2), dan pendidikan (X_3) terhadap variabel terikat yaitu produktivitas (Y) sebesar 39,8% sedangkan sisanya yaitu 60,2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel penelitian.

3. Uji Serempak/Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Dari hasil perhitungan uji F pada tabel 12 dapat di lihat bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($5,284 > 2,99$) dengan nilai signifikan 0,006. Nilai signifikansi yang dihasilkan kurang dari 0,05, maka dapat dikatakan bahwa secara simultan umur, masa kerja dan pendidikan memiliki pengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

4. Uji Parsial (Uji T)

Uji t dilakukan untuk melihat signifikansi dari pengaruh variabel bebas (independen) umur, masa kerja dan tingkat pendidikan berpengaruh secara parsial terhadap variabel terikat (Dependen) produktivitas kerja.

- a. Pengaruh umur terhadap produktivitas kerja karyawan pemupukan.

Berdasarkan dari hasil analisis data pada penelitian ini, bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan, faktor umur terhadap produktivitas kerja karyawan pemupukan sesuai dengan hasil uji t menunjukkan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,280 < 2,063$). Dengan demikian, umur tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini diduga semakin bertambahnya umur maka akan mempengaruhi fisik seorang karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang di lakukan oleh Manurung (2012), yaitu faktor umur tidak berpengaruh karena produktivitas kerja hanya sampai batas umur tertentu saja dimana selanjutnya jika umur bertambah maka produktivitas menurun. Hal ini juga sejalan dengan penelitian Amron (2009), Umur yang produktif memiliki batas usia tertentu, semakin bertambahnya umur tenaga kerja, maka produktivitasnya akan menurun karena kemampuan fisiknya yang menurun, begitu juga dengan penelitian Siti dkk (2012), yang menyatakan bahwa umur tidak berpengaruh nyata terhadap produktivitas tenaga kerja pemanen dan pemupuk.

- b. Pengaruh masa kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pemupukan.

Berdasarkan dari hasil analisis data pada penelitian ini, bahwa terdapat pengaruh yang signifikan Masa kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pemupukan sesuai dengan hasil uji t menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,002 > 2,063$). Dengan demikian, masa kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini sesuai dengan pengalaman yang dimiliki para pelukerja karyawan pemupukan di PT. Wira Inova Nusantara, Sususk Estate yang

mempunyai pengalaman bekerja dengan rata-rata lebih dari 3 tahun sehingga para karyawan dapat bekerja dengan baik dan menguasai teknik pemupukan kelapa sawit.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Priyanto dan Purwoko (2017), yang menyatakan bahwa Masa kerja berpengaruh nyata terhadap produktivitas karyawan, begitu juga Putri (2016), Masa kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Hal ini juga sejalan dengan hasil penelitian Afifah dan Lubis (2016), masa kerja akan mempengaruhi tingkat ketrampilan dan pengalaman kerja dan diikuti dengan peningkatan kinerja sehingga produktivitas pun akan meningkat.

- c. Pengaruh pendidikan terhadap produktivitas kerja karyawan pemupukan.

Berdasarkan dari hasil analisis data pada penelitian ini, bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan faktor pendidikan terhadap produktivitas kerja karyawan pemupukan sesuai dengan hasil uji t menunjukkan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($-0,247 < 2,063$). Dengan demikian, pendidikan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini terjadi karena dari hasil pengamatan dilapangan bahwa tinggi atau rendahnya pendidikan tidak menjadi indikator dalam penerimaan tenaga kerja pemupuk di PT. Wira Inova Nusantara.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang di lakukan oleh Siti dkk (2012), pendidikan tidak berpengaruh nyata terhadap produktivitas tenaga kerja karyawan, karena tidak ada ketepatan tingkat pendidikan dari perusahaan untuk menjadi karyawan pemanen dan pemupuk. Hal ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang

menyatakan bahwa pendidikan tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, ini terjadi karena tinggi atau rendahnya pendidikan formal tidak dijadikan indikator dalam penerimaan tenaga kerja (Priyanto dan Purwoko, 2017), begitu juga dengan penelitian Jumliati (2016), pendidikan tidak pengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja, karena faktor pendidikan tidak memberikan pengaruh bagi pekerja dalam melakukan pekerjaan, dan menurut penelitian Manurung (2012), yang juga menunjukkan bahwa pendidikan tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

KESIMPULAN

Dari hasil uji t menunjukkan bahwa produktivitas tenaga kerja karyawan pemupukan di PT. Wira Inova Nusantara dipengaruhi secara signifikan oleh faktor masa kerja, sedangkan faktor umur dan pendidikan tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja karyawan pemupukan di PT. Wira Inova Nusantara.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdiyani, S. 2019. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Panen Kelapa Sawit. Samarinda: Politeknik Pertanian Negeri Samarinda.
- Adiwiganda, R. 2007. Manajemen Tanah dan Pemupukan Kelapa Sawit. Di dalam: S. Mangoensoekarjo, Manajemen Tanah dan Pemupukan Budidaya Tanaman Perkebunan. Yogyakarta: Gajah Mada University Peess
- Al-Azhar, F.A. 2019. Manajemen Pemupukan Kelapa Sawit (*Elaeis guineensis* Jacq.) Di Perusahaan Perkebunan Kabupaten Berau, Kalimantan Timur. Samarinda: Politeknik Pertanian Negeri Samarinda.
- Amron dan Imran I. 2009. Analisis Faktor-faktor Yang Berpengaruh Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Outlet Telekomunikasi Seluruh Kota Makassar. Jurnal Sekolah Itinggi Ilmu Ekonomi Nobel Indonesia.
- Anonim. 2004. Statistik Perkebunan Kelapa Sawit. Jakarta: Direktorat Jendral Perkebunan.
- Badrun, M. 2006. Keberlanjutan Pengembangan Perkebunan Kelapa Sawit: Pendekatan Pelaksanaan dan Pendanaannya. Jakarta: Direktorat Jenderal Perkebunan.
- Fauzi. 2007. Budidaya Kelapa Sawit. Jakarta: Penebar Swadaya.
- Febiyanti. 2019. Faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas kerja karyawan pemupukan di PT. Multi Pacific Internasional desa Bumi Jaya kecamatan kaibun kabupaten kutai timur Samarinda: Politeknik Pertanian Negeri Samarinda.
- Ginting, D. 2005. Pengelolaan Tenaga Kerja Panen dan Sistem Pengangkutan Tandan Buah Segar Kelapa Sawit (*Elaeis guineensis* jacq) di PT. Agrowijayana Jambi. Skripsi. Bogor: Departemen Budidaya Pertanian, Fakultas Pertanian, IPB.
- Ghozali, I. 2011. Structural Equation Modeling Metode Alternatif Dengan Partial Least Square (PLS) Edisi 3. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati, D. 1995. Ekonometrika Dasar. Alih Bahasa Sumarsono Zain. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Hadi S. 2000. Metodologi Penelitian. Yogyakarta: Andi Yogyakarta.
- Hariandja, Efendi M. T. 2002 Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, M.S.P. 2000. Manajemen Sumberdaya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Jumliati. 2016. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja industry roti maros di kabupaten maros: Universitas Negri Makassar.
- Junandar, U. 2002. Analisis Pendapatan dan Pemasaran Industri Kecil. Bogor. IPB.

- Manulang. 2000. Dasar-Dasar Manajemen. Jakarta: Ghalia.
- Manurung, S.R. 2012. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Karyawan Pemanen dan Pemupukan di PT. Perkebunan Nusantara IV. Skripsi Fakultas Pertanian. Universitas Sumatra Utara.
- Marzuki. 2005. Metodologi Riset. Yogyakarta: Ekonisia.
- Muhson, A. 2015. Pedoman Praktikum Aplikasi Komputer Lanjut. Yogyakarta: FE UNY
- Nainggolan, R., Purwoka, A., dan Yuliarso, M. Z. 2012. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Panen Sawit Pada PT. Bio Nusantara Teknologi Kabupaten Bengkulu. Bengkulu: Universitas Bengkulu.
- Pahan, I. 2008. Panduan Lengkap Kelapa Sawit. Manajemen Agribisnis dari Hulu hingga Hilir. Jakarta: Penebar Swadaya.
- Pardamean, M. 2011. Sukses Membuka Kebun dan Pabrik Kelapa Sawit. Penebar Swadaya. Jakarta:
- Priyanto, B. S. dan Purwoko, A. 2017. Fkator-faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja pemanen sawit di PT. Desaria Plantation Mining di Kecamatan Kinal Kabupaten Kaur. Universitas Bengkulu.
- Putri, H.R. 2016. Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Jenis Kelamin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi CV.Karunia Abadi Wonosobo. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Ranupendoyo dan Saud. 2005. Manajemen Personalial. Yogyakarta: Pustaka Binawan.
- Sedarmayanti, M. 2016. Menejemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Edisi Revisi PT. Refika Aditama.
- Sedarmayanti, 2009, Sumber Daya Manusia Dan Produktifitas Kerja, Mandar Maju, Bandung.
- Siagian, Sondang P. 2003. Manajemen Sumber Daya Mnesia: Konsep, Teori, dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Simamora dan Henry. 2015. Membuat Karyawan Lebih Produktif Dalam Jangka Panjang (Manajemen Sumber Daya Manusia). Yogyakarta: STIE YKPN.
- Simanjuntak, P. J. 2005. Reformasi Sistem Pengupahan Nasional. Jakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi.
- Simanjuntak, Payman J. 2001. Ekonomi Sumber Daya Manusia. Jakarta: Fakultas Ekonomi. Universitas Indonesia.
- Siti, Salmayyah, dan Fauzia, L. 2012. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Pemupukan di PTPN Nusantara IV. Medan: Universitas Sumatra Utara.
- Stoner, A. F, James dan Freman E. 2005 Manajemen Jilid I. JakartaAlexander Sindoro, Jakarta.
- Sugiharsono. I. W dan Daiyono, T. 2008. Ilmu pengetahuan social. Jakarta: Pusat perbukuan Departemen Pendidikan Nasional.
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sulaeman, A. 2014. Pengaruh Upah dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran. Jurnal Ekonomi Trikonomika. Vol. 13, No. 1: 1411-514.
- Sumarsono, S. 2009. Teori dan Kebijakan Publik Ekonomi Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sunarko. 2009. Budidaya Dan Pengelolaan Kebun Kelapa Sawit Dengan Sistem Kemitraan. Jakarta: Agromedia Pustaka.
- Sunarko. 2014. Budidaya Kelapa Sawit di Berbagai Jenis Lahan. Jakarta: PT.AgroMedia Pustaka.
- Sutarta, E.S., dan Winarna. 2002. Upaya Peningkatan Efsiensi dan Langkah Alternatif Pemupukan Pada Tanaman Kelapa Sawit. Medan: Pusat Penelitian Kelapa Sawit.
- Suparmoko, M. 2002. Ekonomi Publik untuk Keuangan dan Pembangunan Daerah. Andi. Yogyakarta.

Umar, H. 2005. Riset Smerdaya Manusia Dalam Organisasi. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

Winarna, Darmosakoro, Sutarta, dan Edi. S. 2003 Teknologi Pemupukan Tanaman Kelapa Sawit. Medan: Pusat Penelitian Kelapa Sawit.