
**PENGARUH PREMI PANEN TERHADAP KINERJA PEMANEN DAN
PRODUKSI TANDAN BUAH SEGAR (TBS) KELAPA SAWIT PT
MINANGA OGAN KABUPATEN OGAN KOMERING ULU**

MUNAJAT¹

Munajat.ub@gmail.com

ABSTRACT

This research is aimed to analyze the effect of harvest premy toward the agriculturalist performance and production of fresh fruit bunches (FFB) palm oil of Minanga Ogan Ltd. in OKU regency. The data were analyzed by using multiple regression to see the effect of the premy toward agriculturalist performance and production. The results showed that harvest premy significantly affected the agriculturalist performance and FFB production of Minanga Ogan Ltd. with the significance of 0,001. The implementation of farming input to increase FFB production is by using seedling input variable, fertilize, drugs, and effective and efficient work force/labor. Those variables were appropriately functioned as it was expected with the significance of 0,1 (for seedling and fertilizer) and 0,3 (for drugs and labor).

Keywords: *Palm, Performance, Premy and Production.*

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Premi Panen Terhadap Kinerja Pemanen dan Produksi serta penggunaan input usahatani untuk meningkatkan produksi Tandan Buah Segar (TBS) Kelapa Sawit Pada PT Minanga Ogan Kabupaten Ogan Komering Ulu. Pengolahan data yang digunakan adalah dengan menggunakan analisis regresi berganda dengan melihat pengaruh premi terhadap kinerja dan produksi pemanen. Adapun hasil yang didapat menunjukkan Pengaruh premi panen terhadap kinerja dan produksi TBS PT Minanga Ogan maka dari dua variabel yang ada berpengaruh sangat signifikan yaitu dapat dilihat dari tanda koefisien masing-masing variabel bertanda positif dan taraf nyata variabel kinerja yaitu sebesar signifikan (0,001) dan variabel produksi sebesar signifikan (0,001). Penggunaan input usahatani untuk meningkatkan produksi TBS adalah dengan penggunaan input variabel bibit, pupuk, obat-obatan dan tenaga kerja secara tepat guna dan efisien, dilihat dari tanda koefisien maka sesuai dengan yang diharapkan sedangkan tarafnya dari masing-masing variabel yaitu bibit signifikan (0,1), pupuk signifikan (0,1), obat-obatan (0,3) dan tenaga kerja (0,3).

Kata kunci: Premi, Sawit, Kinerja dan Produksi.

¹Munajat adalah dosen Program Studi Agribisnis Fakultas Pertanian Universitas Baturaja

PENDAHULUAN

Pertanian adalah sektor ekonomi yang tangguh dalam menghadapi perkembangan ekonomi dunia, misalnya krisis yang dialami Indonesia, dimana sektor pertanian mampu untuk berkontribusi dalam ekonomi nasional dan daerah dengan pertumbuhan ekonomi positif. Sektor pertanian dalam arti luas mencakup subsektor pertanian pangan, perkebunan, peternakan, perikanan, dan kehutanan (Yasin, 2003). Pada tahun 1870 perkebunan di Indonesia berkembang dengan sangat pesat terutama setelah lahirnya Undang-Undang Agraria. Pada tahun 1977 seluruh areal perkebunan di Indonesia tercatat 7 juta ha, yang terdiri dari perkebunan rakyat 5,99 juta ha (85,6%), perkebunan besar milik negara 0,57 juta ha (8,2%), perkebunan besar milik swasta 0,43 juta ha (6,2%) (Ahmad, 1998).

Perkebunan merupakan salah satu sub sektor pertanian yang berpotensi dan digali oleh pemerintah dalam upaya menegakkan perekonomian rakyat dan pembangunan ekonomi Indonesia. Salah satu usaha perkebunan yaitu perkebunan kelapa sawit yang mempunyai prospek cerah dengan beberapa faktor pendukung seperti jumlah investasi yang diperlukan tidak terlalu besar, biaya produksi relatif rendah dibandingkan dengan komoditi perkebunan lain serta harga jual komoditi relatif tinggi dan stabil. Subsektor perkebunan menyerap 17,1 juta tenaga kerja pekebun atau 18,03 persen dari angkatan kerja. Tanaman kelapa sawit ini menghasilkan Tandan Buah Segar (TBS) yang setelah diolah menghasilkan *Crude Palm Oil* (CPO) dan *Palm Kernel Oil* (PKO).

Salah satu produksi perkebunan terbesar Indonesia saat ini ialah kelapa sawit. Produksi kelapa sawit Indonesia sekarang ini memenuhi 40 persen kebutuhan konsumsi dunia. Selama beberapa tahun terakhir, kelapa sawit memainkan peranan penting dalam perekonomian Indonesia dan merupakan salah satu komoditas andalan dalam menghasilkan devisa. Disamping memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap devisa negara, perannya cenderung meningkat dari tahun ke tahun. Peningkatan pesat produksi kelapa sawit mulai nampak kurang lebih 10 tahun terakhir. Dalam kurun waktu tersebut produksi minyak kelapa sawit meningkat hampir lima kali lipat, dari sebesar 4 juta ton minyak sawit mentah (CPO) pada tahun 2000 menjadi 19,8 juta ton pada tahun 2010 (Colchester, 2007).

Pertumbuhan industri minyak sawit yang signifikan menyebabkan minyak sawit menjadi komponen kegiatan ekonomi di sejumlah wilayah di Indonesia. Penanaman dan panen kelapa sawit bersifat padat karya, sehingga industri ini berperan cukup besar dalam penyediaan lapangan kerja di banyak wilayah. Goenadi (2007) memperkirakan industri kelapa sawit di Indonesia mungkin dapat menyediakan lapangan kerja bagi lebih dari 6 juta jiwa dan mengentaskan kemiskinan. Manfaat lain bagi pekerja industri kelapa sawit mencakup pendapatan pasti, akses ke perawatan kesehatan dan pendidikan (Sheil *etal.*, 2009). Industri kelapa sawit memberikan pendapatan berkelanjutan bagi banyak penduduk miskin di pedesaan dan areal pengembangan kelapa sawit utama seperti Sumatera dan Riau juga memiliki persentase penduduk miskin yang besar (Anonim, 2011).

Peningkatan ataupun penurunan produksi dan produktivitas suatu perusahaan dipengaruhi oleh peningkatan dan penurunan produksi dan

produktivitas tenaga kerja yang tercakup di dalamnya. Tenaga kerja pada perusahaan-perusahaan seperti perkebunan umumnya adalah karyawan. Karyawan yang berhubungan secara langsung dengan produk yang dihasilkan perkebunan adalah karyawan panen sebagai pemanen dari kelapa sawit yang dihasilkan. Dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi, karyawan bukan hanya sebagai objek tetapi juga sebagai subjek (pelaku). Karyawan dapat menjadi perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam pencapaian tujuan perusahaan, serta mempunyai pikiran, perasaan, dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikapnya terhadap pekerjaan. Karyawan memberikan kontribusi kepada perusahaan berupa kemampuan, keahlian, dan keterampilan yang dimiliki, sedangkan perusahaan diharapkan memberikan imbalan dan penghargaan kepada karyawan secara adil sehingga dapat memberikan kepuasan. Dan pada akhirnya karyawan tersebut mampu meningkatkan kinerja prestasi kerjanya dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Perkembangan perkebunan kelapa sawit dari tahun ke tahun memang mencengangkan. Kebun kelapa sawit di Sumatera Selatan, misalnya, pada tahun 2006 ini sudah mencapai 540.000 hektar. Dari jumlah itu, produksi minyak sawit mentah (CPO) mencapai 1,3 juta ton dan kernel atau inti sawit 200.000 ton per tahun. Ekspor kelapa sawit Sumsel mencapai volume 600.000 ton senilai 250 juta dollar Amerika Serikat.

Provinsi Sumatera Selatan merupakan salah satu provinsi di Indonesia yang memiliki sumberdaya (*natural resources*) melimpah dan lahan pertanian yang cukup luas, sehingga dapat dimanfaatkan bagi budidaya pertanian dan perkebunan. Salah satunya adalah usahatani kelapa sawit. Di Sumatera Selatan terdapat industri kelapa sawit yang ada di beberapa wilayah yaitu, Musi Banyuasin, Banyuasin, Ogan Komering Ilir, Ogan Komering Ulu, Muara Enim dan Kabupaten Rawas. Komoditi pengembang kelapa sawit tahun 2009 dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabell
Komoditi Pengembangan Kelapa Sawit di Sumatera Selatan Tahun 2009

No	Nama Daerah	Produksi (ton)
1.	Kabupaten Banyuasin	59.666
2.	Kabaten Lahat	44.339
3.	Kabupaten Muaraenim	99.334
4.	Kabupaten Musi Banyuasin	171.122
5.	Kabupaten Ogan Ilir	810
6.	Kabupaten OKI	234.554
7.	Kabupaten OKU	20.232
8.	Kabupaten OKU Selatan	36
9.	Kabupaten OKU Timur	48.593
10.	Kota Lubuk linggau	3.259
11.	Kota Prabumulih	3.259

Sumber: www.bkpm.go.id Tahun 2012

Untuk Kabupaten Ogan Komering Ulu pada tahun 2010 luas areal tanam kelapa sawit sebesar 741,00 hektar, dimana terdiri dari luas tanam menghasilkan sebesar 376,00 hektar, luas tanam belum menghasilkan sebesar 345,00 hektar dan luas tanaman tidak menghasilkan sebesar 2,00 hektar dengan produksinya mencapai 3.789,50 ton per tahun. Luas panen dan produksi kebun kelapa sawit rakyat yang lebih jelas dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2
Luas Panen dan Produksi Kebun Kelapa Sawit Rakyat dirinci
menurut Kecamatan di Kabupaten Ogan Komering Ulu Tahun 2010

Kecamatan	Produksi (ton per tahun)	Area Tanam (Ha)			Jumlah areal (Ha)
		Meng- hasilkan	Belum meng- hasilkan	Tidak meng- hasilkan	
Lengkiti	-	-	-	-	-
SB Rayap	141,90	21,00	24,00	-	45,00
Pengadonan	-	-	-	2,00	2,00
Semidang Aji	-	-	-	-	-
Ulu Ogan	-	-	-	-	-
Muara Jaya	-	-	-	-	-
Peninjauan	1.956,60	146,00	81,00	-	227,00
Lubuk Batang	1.700,00	215,00	-	-	415,00
Sinar Peninjauan	-	-	-	-	-
Bta Timur	-	-	-	-	-
Lubuk Raja	-	-	25,00	-	25,00
Bta Barat	-	-	-	-	-
JUMLAH	3.798,50	376,00	345,00	2,00	741,00

Sumber: BPS Ogan Komering Ulu Tahun 2010

Ogan Komering Ulu memiliki perkebunan besar swasta dan BUMN yang merupakan salah satu perkebunan kelapa sawit, yaitu yang melibatkan masyarakat putra daerah (Desa Kurup) sebagai buruh ataupun karyawan. Perkebunan tersebut dikenal dengan nama PTP Minanga Ogan dan PTP Mitra Ogan. Dengan keberadaan PTP Minanga Ogan dan PTP Mitra Ogan, hal ini dijadikan sebagai kontribusi bagi masyarakat setempat. Perkebunan PTP Minanga Ogan dan PTP Mitra Ogan bekerja sama dengan Pemerintah Kabupaten OKU yang mempunyai tujuan untuk mendorong peningkatan produktivitas sektor pertanian. Meningkatnya sektor pertanian oleh petani diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

Desa Kurup merupakan salah satu Desa di Kecamatan Lubuk Batang yang merupakan salah satu daerah pengembangan kelapa sawit dengan luas wilayah 960,75 hektar. Jumlah penduduk sebesar 2.027 jiwa dengan 527 kepala keluarga

(KK). Sebagian besar penduduk bekerja di sektor pertanian (Kantor Camat Lubuk Batang, 2011).

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti tertarik untuk mengkaji lebih dalam mengenai pengaruh premi panen terhadap kinerja pemanen dan produksi Tandan Buah Segar (TBS) kelapa sawit serta penggunaan input usahatani untuk meningkatkan produksi TBS PT Minanga Ogan Kabupaten Ogan Komering Ulu.

TELAAH TEORIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Konsepsi Premi Panen

Renumerasi adalah istilah yang digunakan berkaitan dengan imbalan yang diterima pekerja sehubungan dengan pekerjaannya. Yang termasuk kategori ini adalah gaji, tunjangan, santunan, premi, lembur, dan insentif. Struktur pendapatan tersebut disusun sedemikian rupa untuk merespon kinerja dan sekaligus sebagai sistem yang mampu merangsang peningkatan produktivitas dan motivasi pekerja atau karyawan. Premi adalah pendapatan yang diperoleh pekerja apabila telah melampaui batas ketentuan yang ditetapkan pengusaha/perusahaan (Ghani, 2003).

Pembuatan dan penetapan sistem premi panen harus didasarkan pada biaya panen buah per kg TBS sesuai dengan anggaran tahun berjalan dan sistem premi sebelumnya. Pada beberapa perusahaan perkebunan di Indonesia, terdapat dua jenis premi panen buah yang umumnya dilaksanakan. Dasar pemberian premi panen buah tersebut adalah jumlah janjang buah/TBS yang didapat dan jumlah berat (kg) buah/TBS yang didapat setelah ditimbang di pabrik/PKS.

Pada umumnya sistem premi panen dapat dilaksanakan oleh semua perkebunan kelapa sawit. Namun, karena kondisi lapangan dan aspek sosial ekonomi yang berbeda antarkebun, maka standar premi juga harus disesuaikan dengan perbedaan-perbedaan tersebut. Perbedaan tersebut tercakup dalam jumlah borong janjang (TBS), tarif siap borong, tarif lebih borong, dan tarif sanksi/denda. Adapun ketentuan umum dari borong janjang (TBS), tarif siap borong, tarif lebih borong, dan tarif sanksi/denda, antara lain:

1. Borong janjang

Janjang harus diatur sedemikian rupa sehingga jumlah yang ditetapkan bagi seorang pemanen dalam waktu 7 jam untuk setiap tahun tanam dapat diselesaikannya dengan mencapai jumlah kg tertentu.

2. Tarif Premi Panen Buah (Premi Siap Borong)

Premi siap borong harus berpedoman kepada anggaran (Rp/ton TBS) yang sedang berjalan dan juga tarif yang berlaku sebelumnya. Premi siap borong harus sama untuk semua umur tanaman, sedangkan yang berbeda yaitu jumlah borongnya.

3. Tarif Premi Lebih Borong

Kelas-kelas BJR harus ditentukan terlebih dahulu, kemudian harga per janjang ditetapkan lebih borong menurut kelas-kelas tersebut. Harga janjang lebih borong dari kelas yang berbeda dapat saja sama, tergantung dari kondisi setempat. Namun perlu diperhatikan bahwa biaya Rp/ton TBS lebih borong tidak boleh lebih tinggi dari biaya Rp/ton TBS siap borong. Sebagai ketentuan, premi lebih borong maksimum 50% dari gaji rata-rata.

4. Tarif sanksi/denda

Tindakan-tindakan yang tidak memenuhi perturan atau melanggar salah satu peraturan panen buah harus didenda dan mengurangi premi yang sudah diperoleh pemanen, kerani buah, mandor panen, dan mandor I. Ketentuan-ketentuan tarif sanksi biasanya ditetapkan menurut situasi dan kebijakan kebun setempat.

Konsepsi Kinerja Pemanen

Dalam suatu perusahaan perkebunan yang bersifat padat karya, faktor tenaga kerja sangat menentukan pencapaian tujuan perusahaan. Tenaga kerja dalam perkebunan terdiri dari pekerja/pelaksana, pimpinan, dewan direksi, dan komisaris serta pemilik. Pekerja/pelaksana ini terdiri dari pekerja (*skill* dan *unskill*) dan mandor. Karyawan panen termasuk ke dalam kategori pekerja *unskill* dimana karyawan panen ini terdiri dari karyawan tetap dan karyawan harian lepas (buruh harian lepas).

Menurut Umar (1998), salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja para karyawan adalah melalui kompensasi. Kompensasi dapat diartikan sebagai sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Mathis dan Jackson (2006) berpendapat bahwa kompensasi terdiri atas Kompensasi langsung, yang terdiri dari gaji pokok (upah dan gaji) dan penghasilan tidak tetap (bonus, insentif, opsi saham); dan kompensasi tidak langsung, yang terdiri dari tunjangan (asuransi kesehatan/jiwa, cuti berbayar, dana pensiun).

Program kompensasi yang efektif dalam sebuah organisasi memiliki empat tujuan, yaitu :

1. Kepatuhan pada hukum dan peraturan yang berlaku
2. Efektivitas biaya bagi organisasi
3. Keadilan internal, eksternal, dan individual bagi para karyawan
4. Peningkatan kinerja bagi organisasi

Apabila seorang karyawan diberikan tambahan pendapatan ataupun hal-hal yang bertujuan untuk memotivasi karyawan, maka karyawan akan merasa puas dan meningkatkan kinerjanya. Tetapi pada kenyataannya, tidak sedikit karyawan yang tidak berperilaku seperti halnya pernyataan tersebut. Ada berbagai faktor lain yang menyebabkan karyawan berperilaku positif ataupun negatif terhadap sistem peningkatan motivasi tersebut.

Konsepsi Perusahaan Perkebunan

Perusahaan adalah suatu unit kegiatan produksi yang menyediakan barang dan jasa bagi masyarakat, bukan hanya untuk mencapai keuntungan maksimal tetapi juga mempunyai tujuan membuka kesempatan kerja, pertimbangan politik dan upaya pengabdian kepada masyarakat. Perusahaan juga disebut sebagai tempat berlangsungnya proses produksi yang menggabungkan faktor-faktor produksi untuk menghasilkan barang dan jasa. Perusahaan merupakan alat dari badan usaha untuk mencapai tujuan, yaitu mencari keuntungan. Orang atau lembaga yang melakukan usaha pada perusahaan disebut pengusaha, para pengusaha berusaha di bidang usaha yang beragam (Fachrurrozy, 2010). Perusahaan perkebunan adalah pelaku usaha perkebunan warga negara

Indonesia atau badan hukum yang didirikan menurut hukum Indonesia dan berkedudukan di Indonesia yang mengelola usaha perkebunan dengan skala tertentu.

Konsepsi dan Fungsi Produksi

Teori produksi yang sederhana menggambarkan tentang hubungan di antara tingkat produksi suatu barang dengan jumlah tenaga kerja yang digunakan untuk menghasilkan berbagai tingkat produksi barang tersebut. Dalam analisis tersebut dimisalkan faktor-faktor produksi lainnya adalah tetap jumlahnya, yaitu modal dan tanah jumlahnya dianggap tidak mengalami perubahan. Satu-satunya faktor produksi yang dapat diubah jumlahnya adalah tenaga kerja (Sukirno, 1985).

Produksi adalah kegiatan menghasilkan barang dan jasa. Sumber daya yang digunakan untuk memproduksi barang dan jasa disebut sebagai faktor-faktor produksi. Umumnya factor-faktor produksi terdiri dari alam atau lahan, tenaga kerja, dan modal. (Lipsey *et al.*, 1995). Para ekonom menggambarkan hubungan antara input (faktor-faktor produksi) dengan output (barang dan jasa) dengan menggunakan fungsi yang disebut fungsi produksi (Nicholson, 2002).

Dalam proses produksi pertanian, seorang petani modern menggunakan faktor produksi (*input*) seperti tanah, tenaga kerja, mesin dan pupuk. Faktor produksi tersebut digunakan selama musim tanam, sedangkan pada musim panen petani tersebut mengambil hasil (*output*) tanamnya. Petani selalu berusaha keras untuk melakukan produksi secara efisien atau dengan biaya yang paling rendah. Dengan demikian petani selalu berusaha untuk memproduksi tingkat *output* maksimum dengan menggunakan suatu dosis *input* tertentu, dan menghindari pemborosan sekecil mungkin, selanjutnya petani tersebut dianggap memaksimalkan laba ekonomis.

Produksi adalah suatu proses menghasilkan suatu produk atau kegiatan yang menghasilkan barang dan jasa. Setiap kegiatan produksi memerlukan biaya yang merupakan unsur mutlak dalam setiap kegiatan produksi. Biaya produksi adalah nilai dari semua faktor produksi yang digunakan, baik dalam bentuk benda maupun jasa selama proses produksi berlangsung (Soekartawi, 1999). Menurut Herlambang (2002), biaya produksi timbul karena untuk menghasilkan output. Untuk menghasilkan sejumlah output diperlukan input, padahal input tidak tersedia secara gratis. Semakin banyak output yang diproduksi semakin banyak pula jumlah input yang diperlukan, sehingga semakin besar pula biayanya.

Secara umum biaya yang digunakan dalam suatu proses produksi dibedakan atas dua jenis, yaitu biaya tetap dan biaya variabel (tidak tetap). Biaya tetap adalah biaya yang harus dikeluarkan oleh petani selama proses produksi yang jumlahnya tetap dan tidak tergantung pada prestasi atau jumlah produk yang dihasilkan. Sedangkan biaya variabel didefinisikan sebagai biaya yang terkait secara langsung dengan variasi dalam keluaran (Daniel, 2002).

$$BP_T = BT + BV$$

Keterangan:

BP_T = Biaya produksi total (Rp)

BT = Biaya tetap (Rp)

BV = Biaya variabel (Rp)

Selanjutnya Sukirno (1985) menjelaskan bahwa fungsi produksi menunjukkan sifat perkaitan di antara faktor-faktor produksi dan tingkat produksi yang diciptakan. Menurut Soekartawi (2003), fungsi produksi adalah suatu hubungan fisik antara variabel yang dijelaskan (Y) dan variabel yang menjelaskan (X). Variabel yang dijelaskan biasanya berupa output dan variabel yang menjelaskan biasanya berupa input. Persamaannya dapat ditulis sebagai berikut :

$$Y = f (X_1, X_2, X_3, \dots, X_m)$$

Keterangan:

Y = Jumlah produksi yang dihasilkan

X₁, X₂, X₃,, X_m = Variabel yang mempengaruhi produksi

Keputusan kombinasi penggunaan sumber daya untuk mencapai target produksi ditentukan oleh kebijaksanaan produsen. Untuk menjelaskan kombinasi-kombinasi input yang diperlukan untuk menghasilkan output, para ekonom menggunakan sebuah fungsi yang disebut fungsi produksi. Beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam memilih fungsi produksi (Soekartawi, 2002), yaitu:

1. Fungsi produksi harus dapat menggambarkan keadaan usahatani yang sebenarnya terjadi.
2. Fungsi produksi dapat dengan mudah diartikan khususnya arti ekonomi dari parameter yang menyusun fungsi produksi tersebut.
3. Fungsi produksi harus mudah diukur atau dihitung secara statistik.

Hubungan masukan dan produksi pertanian mengikuti hukum kenaikan hasil yang berkurang (*the law of diminishing return*). Hukum ini menyatakan bahwa jika faktor produksi terus menerus ditambahkan pada faktor produksi tetap maka tambahan jumlah produksi per satuan akan semakin berkurang. Hukum ini menggambarkan adanya kenaikan hasil yang negatif dalam kurva fungsi produksi.

Untuk mengukur tingkat produktivitas dari suatu proses produksi terdapat dua tolak ukur, yaitu Produk Marjinal dan Produk Rata-rata. Produk Marjinal (PM) adalah tambahan produk yang dihasilkan dari setiap penambahan satu satuan faktor produksi yang dipakai. Sedangkan Produk Rata-rata (PR) adalah tingkat produktivitas yang dicapai setiap satuan produksi. Kedua tolak ukur ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$PM = \frac{\text{Tambahannya Output}}{\text{Tambahannya Input}} = \frac{\Delta Y}{\Delta X}$$

$$PR = \frac{\text{Output Total}}{\text{Input Total Tetentu}} = \frac{Y}{X_i}$$

Untuk melihat perubahan dari produk yang dihasilkan oleh faktor produksi yang dipakai dapat dinyatakan dengan elastisitas produksi. Elastisitas produksi (E_p) adalah rasio tambahan relatif produk yang dihasilkan dengan perubahan dari produk yang dihasilkan sebagai akibat persentase perubahan faktor produksi yang digunakan. Secara sistematis dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Ep = \frac{\Delta Y / Y}{\Delta X_i / X_i} = \frac{\Delta Y}{\Delta X_i} \cdot \frac{X_i}{Y} = \frac{PM}{PR}$$

Keterangan:

- Ep = Elastisitas produksi
 ΔY = Perubahan hasil produksi
 ΔX_i = Perubahan faktor produksi ke-i
Y = Hasil produksi
 X_i = Jumlah faktor produksi ke-i

Bentuk fungsi produksi yang digunakan dalam menduga variabel-variabel yang mempengaruhinya ada beberapa macam, tetapi yang umum dan sering digunakan adalah model fungsi linier, model fungsi kuadrat dan model fungsi Cobb-Douglas. Untuk mengamati pengaruh beberapa faktor produksi tertentu terhadap output secara keseluruhan dalam keadaan sebenarnya adalah tidak mungkin. Oleh karena itu, hubungan antara faktor produksi dengan output perlu disederhanakan dalam suatu model. Menurut Soekartawi (2002), pemilihan model fungsi produksi hendaknya memenuhi syarat berikut: (1) Dapat dipertanggungjawabkan; (2) Mempunyai dasar yang logis secara fisik maupun ekonomis; (3) Mudah dianalisis dan; (4) Mempunyai implikasi ekonomi.

Model yang digunakan dalam penelitian ini adalah fungsi produksi Cobb-Douglas. Menurut Soekartawi (2003), fungsi produksi Cobb-Douglas merupakan suatu fungsi atau persamaan yang melibatkan dua atau lebih variabel, variabel yang dijelaskan disebut variabel dependen (Y), dan variabel yang menjelaskan disebut variabel independen (X). Penyelesaian hubungan antara Y dan X biasanya ditunjukkan dengan cara regresi, yaitu variasi dari Y akan dipengaruhi oleh variasi dari X.

Secara sistematis bentuk umum fungsi produksi Cobb-Douglas dengan output sebesar Y dari input terdiri dari $X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$ dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = b_0 X_1^{b_1} X_2^{b_2} X_3^{b_3} \dots X_i^{b_i} e^u$$

Keterangan:

- Y = Variabel yang dijelaskan
X = Variabel yang menjelaskan
 b_0, b_1 = Besaran yang akan diduga
u = Unsur sisa (galat)
e = Logaritma natural (2,718)

Penggunaan fungsi produksi Cobb-Douglas harus memenuhi beberapa asumsi yaitu nilai $a > 0$ dan nilai koefisien regresi harus lebih besar dari nol ($b_1 > 0, b_2 > 0$, dan seterusnya). Pemilihan fungsi produksi ini didasarkan pada pertimbangan adanya kelebihan dari fungsi produksi Cobb-Douglas. Penyelesaian fungsi produksi Cobb-Douglas relatif lebih mudah dibandingkan dengan fungsi lain, karena fungsi Cobb-Douglas dapat diubah ke dalam bentuk linier dengan cara melogaritmakan fungsi produksi tersebut menjadi:

$$\ln Y = \ln b_0 + b_1 \ln X_1 + b_2 \ln X_2 + \dots + b_i \ln X_i + u$$

Keterangan:

- Y = peubah yang dijelaskan
 X = peubah yang menjelaskan
 a = koefisien intersep
 bi = parameter peubah ke-i
 u = kesalahan pengganggu (error)
 i = 1,2,3, ... , n

Konsepsi Tenaga Kerja

Tenaga kerja merupakan jumlah tenaga kerja yang dicurahkan ke dalam berbagai kegiatan selama periode tertentu. Selanjutnya pencurahan tenaga kerja ke dalam berbagai kegiatan erat kaitannya dengan produktivitas kerja yang dapat menentukan jam kerja dan kemampuan di dalam mengelola pekerjaan (Adiwilaga, 1982). Suratiyah (2008) menyatakan bahwa satuan yang sering dipakai dalam perhitungan kebutuhan tenaga kerja adalah *man days* atau HKO (hari kerja orang) dan JKO (jam kerja orang).

Menurut Soekartawi *et al.* (1986), umumnya pemakaian ukuran jam kerja dianggap dapat memenuhi keperluan, tanpa memperhatikan kebiasaan kerja yaitu delapan jam kerja dalam satu hari kerja. Kelemahan pada ukuran ini antara lain, pekerja yang mempunyai keahlian, kekuatan, dan pengalaman kerja yang berbeda dinilai sama padahal pekerjaan dalam usahatani relatif beragam. Oleh karena itu, dalam prakteknya digunakan ukuran setara jam kerja pria dengan menggunakan faktor konversi sebagai 8 jam kerja tenaga kerja pria dewasa = 1 HKP (hari kerja pria), 8 jam kerja tenaga kerja wanita dewasa = 0,8 HKP (hari kerja pria), dan 8 jam kerja anak-anak = 0,5 HKP (hari kerja pria).

Lebih lanjut Soekartawi (2002) menyatakan, dalam analisis ketenagakerjaan dan juga untuk memudahkan melakukan perbandingan penggunaan tenaga kerja, maka diperlukan standarisasi satuan tenaga kerja yang biasanya disebut dengan "hari kerja setara pria" atau HKSP. Cara mengukur satuan HKSP ini biasanya dengan membandingkan besar kecilnya upah tenaga kerja atau dapat diformulasikan menjadi:

$$\text{satu HKSP} = (X/Y) Z$$

Keterangan:

- X = upah tenaga kerja yang bersangkutan
 Y = upah tenaga kerja pria
 Z = satu HKSP

Dengan demikian, bila upah sehari dari tenaga kerja pria = Rp 2.000,00 dan upah tenaga kerja wanita Rp1.500,00, maka untuk tenaga kerja wanita ini setara dengan $(1.500/2.000) \times 1 \text{ HKSP} = 0,75 \text{ HKSP}$.

Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian Sari (2010) menyatakan bahwa premi berpengaruh secara nyata terhadap kinerja (kuantitas kerja, kualitas kerja, dan kehadiran kerja) dan kepuasan kerja karyawan panen kelapa sawit di Kebun Pabatu, tetapi premi hanya berpengaruh nyata terhadap kualitas kerja, kehadiran kerja, dan kepuasan kerja karyawan panen kelapa sawit di Kebun Bah Jambi. Adapun kuantitas kerja, kualitas kerja dan kepuasan kerja mengalami penurunan setelah adanya perubahan sistem premi panen, sedangkan kehadiran kerja mengalami peningkatan setelah adanya perubahan sistem premi panen.

Putra *et al.* (2007) melakukan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan signifikansi pengaruh Insentif Materiil dan Insentif Non Materiil terhadap Motivasi Kerja, pengaruh Insentif Materiil dan Insentif Non Materiil terhadap Kinerja Karyawan, dan pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah explanatory research serta metode penelitian yang dipakai adalah kuantitatif. Penelitian tersebut digunakan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas Insentif Materiil, Insentif Non Materiil dengan Motivasi Kerja sebagai variabel intervening dan Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 36 karyawan PT Jamsostek (Persero) Cabang Malang. Jumlah sampel sebanyak 36 karyawan dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Penelitian ini menggunakan analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial yang digunakan untuk mengetahui unsur-unsur variabel Insentif Materiil, Insentif Non Materiil, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT Jamsostek (Persero) Cabang Malang. Data diolah dengan menggunakan komputer program SPSS 15 for windows. Berdasarkan hasil analisis inferensial dengan menggunakan analisis jalur (path) yang menunjukkan nilai signifikansi F yaitu $0,000 < 0,05$ (alpha) didapatkan nilai koefisien path sebesar 0,345 dan 0,479 untuk Insentif Materiil (X1) dan Insentif Non Materiil (X2) terhadap Motivasi Kerja (Y1), nilai koefisien path sebesar 0,322 dan 0,316 untuk Insentif Materiil (X1) dan Insentif Non Materiil (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y2), dan nilai koefisien path sebesar 0,346 untuk Motivasi Kerja (Y1) terhadap Kinerja Karyawan (Y2). Demikian pula didapatkan nilai Adjusted R Square yaitu sebesar 0,497 terhadap Motivasi Kerja (Y1) dan 0,686 terhadap Kinerja Karyawan (Y2). Hal ini menunjukkan bahwa variabel Insentif Materiil dan Insentif Non Materiil memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Susilowati (2009) mengatakan bahwa perkebunan merupakan sektor yang mengusahakan tanaman perkebunan baik tanaman tahunan maupun tanaman semusim. Tanaman perkebunan mempunyai peranan sebagai salah satu sumber devisa sektor pertanian, penyedia bahan baku industri sehingga dapat mengurangi ketergantungan terhadap luar negeri serta berperan dalam kelestarian lingkungan hidup. Pada tahun 2007 tanaman perkebunan di Kabupaten Sukoharjo yang memiliki produksi terbesar adalah tebu yaitu sebesar 3.661,19 ton. Tanaman perkebunan di Kabupaten Sukoharjo yang produksinya terkecil adalah cengkeh. Potensi yang dimiliki Kabupaten Sukoharjo adalah tersedianya lahan yang cukup

luas untuk budidaya tanaman perkebunan. Adapun permasalahan yang dialami oleh petani di Kabupaten Sukoharjo adalah rendahnya pendidikan petani dan rendahnya permodalan sehingga produksi perkebunan belum optimal.

Handayani (2006) mengatakan bahwa sektor perkebunan di Kabupaten Klaten relatif rendah menggunakan output sektor perekonomian lain dalam proses produksi atau relatif tidak tergantung terhadap sektor perekonomian lain. Sektor perkebunan mempunyai nilai keterkaitan langsung ke belakang sebesar 0,21697, nilai keterkaitan langsung dan tidak langsung ke belakang sebesar 1,32575 dengan koefisien penyebaran sebesar 0,93702. Sektor perkebunan di Kabupaten Klaten mempunyai output yang relatif kurang digunakan oleh sektor perekonomian lain dalam proses produksinya atau sektor perekonomian lain relatif tidak bergantung pada sektor perkebunan. Nilai keterkaitan langsung ke depan sektor perkebunan sebesar 0,04983, nilai keterkaitan langsung dan tidak langsung ke depan sebesar 1,09897 dengan kepekaan penyebaran kurang dari satu yaitu 0,77674.

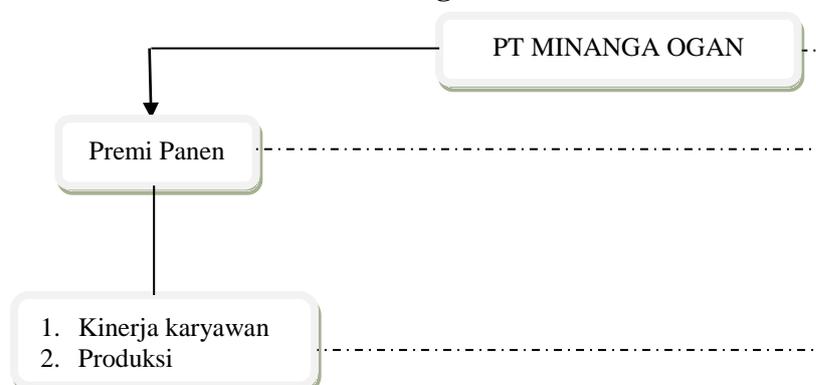
Hasil penelitian Aziz (2012) menyatakan bahwa curahan tenaga kerja wanita pada kegiatan pembibitan kelapa sawit di Afdeling II Sei Ogan PT Perkebunan Minanga Ogan Kabupaten Ogan Komering Ulu adalah sebesar 41.240 jam per tahun atau 1178,2857 jam per tahun per orang pada saat penelitian dilaksanakan. Faktor-faktor yang berpengaruh sangat nyata terhadap curahan tenaga kerja wanita pada kegiatan pembibitan kelapa sawit di Afdeling II Sei Ogan PT Perkebunan Minanga Ogan adalah pendapatan total keluarga dan upah. Sedangkan faktor-faktor yang berpengaruh tidak nyata adalah umur, tingkat pendidikan dan jumlah anggota keluarga.

Hasil penelitian Dwiarini (2012) menyatakan bahwa rata-rata pendapatan buruh wanita tani kelapa sawit di Desa Kurup per tahun adalah Rp 8.050.000,00. Kontribusi pendapatan buruh wanita tani kelapa sawit di Desa Kurup per tahun adalah Rp 8.050.000,00 atau 39,30 persen dari total pendapatan keluarga sebesar Rp 20.487.133,00 per tahun.

Model Diagramatis

Model pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

Gambar 1
Model Diagramatis



Pendekatan Diagramatis Pengaruh Premi Panen Terhadap Kinerja Pemanen Produksi Tandan Buah Segar (TBS) Kelapa Sawit Serta Penggunaan Input Usahatani untuk Meningkatkan TBS di PT Minanga Ogan.

Keterangan:

———— : Dipengaruhi
————→ : Memberikan
..... : Analisis

Hipotesis

Menurut Umar (1998), salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja para karyawan adalah melalui kompensasi. Kompensasi dapat diartikan sebagai sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Mathis dan Jackson (2006) berpendapat bahwa kompensasi terdiri atas Kompensasi langsung, yang terdiri dari gaji pokok (upah dan gaji) dan penghasilan tidak tetap (bonus, insentif, opsi saham); dan kompensasi tidak langsung, yang terdiri dari tunjangan (asuransi kesehatan/jiwa, cuti berbayar, dana pensiun). Sedangkan menurut Sari (2010) premi berpengaruh secara nyata terhadap kinerja (kuantitas kerja, kualitas kerja, dan kehadiran kerja) dan kepuasan kerja karyawan panen kelapa sawit di Kebun Pabatu, tetapi premi hanya berpengaruh nyata terhadap kualitas kerja, kehadiran kerja, dan kepuasan kerja karyawan panen kelapa sawit di Kebun Bah Jambi. Adapun kuantitas kerja, kualitas kerja dan kepuasan kerja mengalami penurunan setelah adanya perubahan sistem premi panen, sedangkan kehadiran kerja mengalami peningkatan setelah adanya perubahan sistem premi panen.

H1: Kinerja buruh berpengaruh positif terhadap peningkatan premi panen

Premi panen dan brondolan diberikan terpisah dengan nilai premi per-Kg yang berbeda. Pemberian premi panen bertujuan untuk meningkatkan pendapatan karyawan dan lebih memotivasi pemanen / petugas yang terkait dengan panen agar seluruh buah matang di lapangan terpanen. Sedangkan premi brondolan diberikan bertujuan untuk lebih memotivasi penguitpan brondolan dan meminimalisasi kehilangan brodolan di lapangan. Premi panen diberikan secara perorangan dan ditentukan berdasarkan kapasistas, tahun tanam yang berkaitan deng produktivitas dan topografi. Semakin rendah produktivitas, semakin rendah basis borong dan semakin berbukit / curam topografinya semakin mahal premi panennya. Premi brondolan diberikan premi tersendiri dengan tarif $\pm 2,5$ kali lipat premi TBS sesuai dengan berat brondolan yang dikumpulkan oleh masing-masing pemanen. Brondolan harus dalam keadaan bersih dari segala macam kotoran (sampah, tangakai tandan, batu dll). Dan berat brondolan tidak termasuk dalam berat TBS. Premi dan denda panen per-orang dihitung dan dibukukan setiap hari oleh Krani Produksi di Afdeling (Diemas, 2009).

H2: Produksi Tandan Buah Segar kepala sawit berpengaruh positif terhadap peningkatan premi panen.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di PT Perkebunan Minanga Ogan Kabupaten Ogan Komering Ulu, dimana penentuan daerah dilakukan dengan sengaja (*purposive*). Dipilihnya daerah ini sebagai lokasi penelitian karena mengingat daerah ini terdapat unsur-unsur pokok yang akan diteliti, terutama dari segi peranan kinerja karyawan pada pengaruh premi panen terhadap kinerja pemanen produksi tandan buah segar (TBS) kelapa sawit. Pelaksanaan penelitian dilaksanakan pada bulan Agustus – Oktober 2012.

Data yang diperlukan dalam penelitian ini meliputi data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh menggunakan metode survei dan wawancara langsung dengan para pekerja (buruh pemanen) dengan menggunakan daftar pertanyaan yang telah disiapkan. Data sekunder diperoleh dari studi kepustakaan seperti BPS, Dinas Pertanian, data dari tabulasi PT Perkebunan Minanga Ogan dan instansi-instansi yang terkait.

Metode penarikan sampel dilakukan dengan metode *purposive sampling* (sengaja) serta menggunakan penarikan sampel acak sederhana (*Simple Random Sampling*) yang informasi pemilihan metode dengan pertimbangan tertentu. Sampel yang diambil yaitu tenaga kerja pemanen yang bekerja pada PT Perkebunan Minanga Ogan. Adapun populasi penelitian ini diambil dari seluruh tenaga kerja pemanen yang ada di PT Minanga Ogan diambil secara acak sebanyak 30 sampel tenaga kerja pemanen untuk menjadi sampel penelitian.

Dalam penelitian ini, terdapat dua variabel, yaitu variabel Kinerja dan variabel Produksi. Definisi operasional kedua variabel tersebut dijabarkan lebih lengkap sebagai berikut.

Kinerja

Kinerja adalah kemampuan karyawan dalam pencapaian syarat-syarat kerja tertentu untuk mencapai tujuan perusahaan. Kinerja dinilai dari skill, manajemen dan kecakapan karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Menurut Sulistiyani dan Rosidah (2003:223), kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Sedangkan menurut Bernardin dan Russel dalam Sulistiyani dan Rosidah (2003:223-224) menyatakan bahwa kinerja merupakan catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu.

Produksi

Produksi adalah kegiatan menghasilkan barang dan jasa. Sumber daya yang digunakan untuk memproduksi barang dan jasa disebut sebagai faktor-faktor produksi. Umumnya faktor – faktor produksi terdiri dari alam atau lahan, tenaga kerja, dan modal. (Lipsey *et al*, 1995). Lebih lanjut hubungan antara input (faktor-faktor produksi) dengan output (barang dan jasa), para ekonom menggambarkan dengan menggunakan fungsi yang disebut fungsi produksi (Nicholson, 2002).

Skala pengukuran yang digunakan pada instrumen penelitian ini adalah skala likert, yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Arikunto (2002:214) mengemukakan bahwa untuk alternatif pendapat, alternatif yang disediakan adalah “sangat setuju, setuju, abstein, tidak setuju”. Berdasarkan pendapat tersebut,

dalam skala likert dalam penelitian ini ditunjukkan dengan jawaban sangat sesuai, tidak sesuai, dan sangat tidak sesuai. Pemberian nilai untuk masing-masing instrumen juga bergradasi yaitu sangat sesuai = 5, sesuai = 4, cukup sesuai = 3, tidak sesuai = 2, sangat tidak sesuai = 1 (Arikunto, 2002:214).

Dalam melakukan analisis, data yang diperoleh dari lapangan pertamanya dikelompokkan lalu diolah secara tabulasi. Sehingga untuk menjawab tujuan pertama pengaruh premi panen terhadap kinerja pemanen produksi tandan buah segar (TBS) kelapa sawit serta strategi pengembangan perusahaan PT Minanga Ogan digunakan analisis regresi berganda dengan bantuan program *SPSS 16 for Windows*, dengan model persamaan:

$$Y = \alpha_0 + \alpha_1 X_1 + \alpha_2 D + \varepsilon$$

Keterangan:

Y = Premi panen (Rp/thn)

X1 = Produksi (Kg/thn)

D = Kinerja Pemanen (0 = tidak produktif; 1 = produktif)

α_0 = Konstanta

α_i = Koefisien regresi

ε = Variabel pengganggu

Pengaruh kinerja pemanen dan produksi secara simultan terhadap premi dapat diketahui dengan melakukan uji F dengan rumus:

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

Keterangan:

n = jumlah sampel

m = jumlah variabel bebas

R^2 = koefisien determinasi

Kaidah keputusannya adalah:

1. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka tolak H_0 artinya faktor kinerja pemanen dan produksi secara simultan berpengaruh nyata terhadap premi panen.
2. Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka terima H_0 artinya faktor kinerja pemanen dan produksi secara simultan berpengaruh nyata terhadap premi panen.

Pengaruh faktor kinerja pemanen dan produksi secara simultan berpengaruh nyata terhadap premi panen dapat diketahui dengan melakukan uji t dengan rumus:

$$t_{hitung} = \frac{\beta_i}{Se(\beta_i)}$$

$$Se(\beta_i) = \frac{Se^2}{\sum X_i^2 (1 - R)}$$

Keterangan:

β_i = koefisien regresi

$Se(\beta_i)$ = standar error

Kaidah keputusannya adalah:

1. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka tolak H_0 artinya faktor kinerja pemanen dan produksi secara parsial berpengaruh nyata terhadap premi panen.
2. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka terima H_0 artinya faktor kinerja pemanen dan produksi secara parsial berpengaruh nyata terhadap premi panen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Keadaan Umum Lokasi Penelitian

Afdeling II merupakan salah satu afdeling yang terletak dalam wilayah Sei Ogan PT Perkebunan Minanga Ogan Kabupaten Ogan Komering Ulu. Afdeling II merupakan wilayah yang terdiri dari areal kebun kelapa sawit, perumahan karyawan dan areal pembibitan kelapa sawit. Luas areal kebun kelapa sawit kurang lebih sekitar 760 hektar, luas perumahan karyawan kurang lebih 1,5 hektar, dan luas areal pembibitan kurang lebih 38,5 hektar. Jarak yang harus ditempuh dari Afdeling II Sei Ogan PT Perkebunan Minanga Ogan ke ibukota Kabupaten adalah 15 kilometer. Secara administratif wilayah Afdeling II Sei Ogan PT Perkebunan Minanga Ogan berbatasan dengan:

1. Sebelah Barat berbatasan dengan Afdeling IV Sei Ogan PT Perkebunan Minanga Ogan.
2. Sebelah Timur berbatasan dengan Afdeling I Sei Ogan PT Perkebunan Minanga Ogan.
3. Sebelah Utara berbatasan dengan Desa Kurup, Kecamatan Lubuk Batang Baru.
4. Sebelah Selatan berbatasan dengan Desa Batu Kuning, Kecamatan Baturaja Barat.

Topografi Afdeling II adalah datar hingga bergelombang dengan kemiringan nol sampai 20 derajat. Sedangkan ketinggiannya adalah 70 sampai 120 meter di atas permukaan laut. Afdeling II memiliki iklim tropis dengan suhu rata-rata 27 sampai 30 derajat Celcius. Mempunyai curah hujan 2500 sampai 3000 milimeter per tahun.

Penduduk dan Mata Pencarian

Jumlah penduduk di Afdeling II Sei Ogan PT Perkebunan Minanga Ogan adalah 220 jiwa yang terdiri dari 60 KK dengan komposisi penduduk laki-laki sebanyak 107 jiwa dan penduduk perempuan sebanyak 113 jiwa. Adapun jumlah penduduk menurut umur dan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 3.

Dilihat dari latar belakang pendidikan, sebagian besar penduduk Afdeling II adalah tamatan Sekolah Dasar (SD), sedangkan untuk lulusan perguruan tinggi hanya terdapat 15 orang yaitu para karyawan yang menduduki jabatan sebagai Assiten Afdeling, Krani Afdeling, Mandor Kepala dan Mandor Lapangan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 3
Jumlah Penduduk Afdeling II berdasarkan Umur dan Jenis Kelamin

No.	Umur	Laki – Laki	Perempuan	Total
-----	------	-------------	-----------	-------

	(Tahun)	(Jiwa)	(Jiwa)	(Jiwa)
1.	0 – 4 tahun	5	7	12
2.	5 – 14 tahun	8	14	22
3.	15 – 45 tahun	94	89	183
4.	46 – 54 tahun	-	1	1
5.	55 tahun ke atas	-	2	2
Jumlah		107	113	220

Sumber: Kantor Afdeling II Sei Ogan PT Perkebunan Minanga Ogan, 2012

Tabel 4
Jumlah Penduduk Afdeling II berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah (Jiwa)	Persentase (%)
1.	Belum Sekolah	12	5,50
2.	SD / Sederajat	132	60,00
3.	SMP / Sederajat	40	18,00
4.	SMA / Sederajat	21	9,70
5.	Perguruan Tinggi	15	6,80
Jumlah		220	100,00

Sumber: Kantor Afdeling II Sei Ogan PT Perkebunan Minangan Ogan, 2012

Dilihat dari segi agama, mayoritas penduduk Afdeling II beragama Islam dengan persentase 98,6 persen dari jumlah penduduk. Sedangkan yang lainnya beragama Kristen dengan persentase 1,4 persen dari jumlah penduduk. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5
Jumlah Penduduk Afdeling II berdasarkan Agama

No.	Agama	Jumlah (Jiwa)	Persentase (%)
1.	Islam	217	98,60
2.	Kristen	3	1,40
Jumlah		220	100,00

Sumber: Kantor Afdeling II Sei Ogan PT Perkebunan Minangan Ogan, 2012

Penduduk Afdeling II adalah karyawan PT Perkebunan Minanga Ogan yang bekerja sebagai pemanen di areal kebun kelapa sawit wilayah Afdeling II. Selain sebagai pemanen, ada juga penduduk yang bekerja sebagai Asisten Afdeling II, krani Afdeling II, Mandor Kepala Afdeling II, Mandor Lapangan Afdeling II dan buruh harian di areal pembibitan kelapa sawit.

Sarana dan Prasarana

Sarana dan prasarana yang ada di Afdeling II Sei Ogan PT Perkebunan Minanga Ogan merupakan sarana dan prasarana yang diberikan oleh perusahaan untuk menunjang operasional kerja perusahaan dan kerja karyawan khususnya di Afdeling II. Adapun sarana dan prasarana yang diberikan oleh perusahaan dalam bentuk fisik dapat dilihat pada tabel 6.

Tabel 6
Jumlah Sarana dan Prasarana di Afdeling II

No.	Jenis Sarana	Jumlah (Unit)
1.	Kantor Afdeling	1
2.	Kantor Pembibitan	1
3.	Gudang	2
4.	Rumah	60
5.	Masjid	1
6.	Balai Pengobatan	1
Jumlah		66

Sumber: Kantor Afdeling II Sei Ogan PT Perkebunan Minangan Ogan, 2012

Selain sarana dan prasarana tersebut perusahaan juga memberikan fasilitas berupa jalan dengan keadaan baik, walaupun belum di aspal. Selain itu, Afdeling II juga terletak di pinggir jalan raya, sehingga dapat mempermudah akses penduduk yang akan keluar masuk ke Afdeling II. Dalam hal pendidikan, perusahaan memberikan fasilitas pendidikan berupa sebuah Taman Kanak-kanak Swasta dan Sekolah Dasar Swasta yang terletak kurang lebih 10 kilometer dari Afdeling II.

Identitas Sampel

1. Umur Sampel

Berdasarkan hasil penelitian diketahui umur sampel berkisar antara 30 sampai 45 tahun. Sampel terbesar berada pada golongan umur 30 sampai 44 tahun dengan persentase sebesar 57,2 persen. Dari segi umur sampel di Afdeling II ini rata-rata masih bekerja pada usia produktif dan sudah mapan baik pengalaman dan keahliannya. Golongan umur sampel dapat dilihat pada Tabel 7.

Tabel 7
Jumlah Sampel berdasarkan Umur

No.	Golongan Umur(Tahun)	Jumlah Sampel(Orang)	Persentase (%)
-----	----------------------	----------------------	----------------

1.	15 – 29	7	20,00
2.	30 – 44	20	57,20
3.	45 – 59	6	17,00
4.	60 – 74	1	2,90
5.	75 – 89	1	2,90
Jumlah		35	100,00

Sumber: Data primer yang diolah, 2012

2. Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan sangat mempengaruhi dalam hal pengambilan keputusan dan pola pikir seseorang. Pendidikan sampel berdasarkan hasil penelitian adalah tamatan Sekolah Dasar (SD) sebesar 48,6 persen dari jumlah sampel. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 8.

Tabel 8
Jumlah Sampel berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah Sampel (Orang)	Persentase (%)
1.	Tamat SD/ sederajat	17	48,60
2.	Tamat SMP/ sederajat	12	34,30
3.	Tamat SMA/ sederajat	6	17,10
Jumlah		35	100,00

Sumber: Data primer yang diolah, 2012

Berdasarkan Tabel 8 dapat diketahui bahwa persentase sampel tamatan SD 48,6%, SMP 34,3%, dan SMA 17,1%. Hal ini menunjukkan bahwa dengan bekal pendidikan yang ada pada diri sampel memungkinkan mereka untuk mengambil keputusan untuk bekerja atau tidak bekerja pada kegiatan pembibitan kelapa sawit. Selain itu, bekal pendidikan yang mereka peroleh juga dapat mempengaruhi keterampilan, kemampuan serta tanggung jawab mereka terhadap pekerjaan yang mereka lakukan.

3. Jumlah Anggota Keluarga

Berdasarkan hasil penelitian, pada umumnya jumlah anggota keluarga sampel berkisar antara 3 sampai 4 orang anggota keluarga. Jumlah anggota keluarga secara keseluruhan dapat dilihat pada Tabel 9. Pada Tabel 9 dapat diketahui bahwa persentase sampel dengan jumlah anggota keluarga terbanyak adalah antara 3 sampai 4 orang anggota keluarga dengan persentase 48,6 persen dari jumlah sampel. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas penduduk Afdeling II adalah penduduk yang telah berhasil mengikuti program Keluarga Berencana dengan jumlah anak maksimal 2 orang. Jumlah anggota keluarga yang berkisar 3 sampai 4 orang dapat mengurangi pengeluaran sehari-hari keluarga termasuk

dalam biaya pendidikan anak, sehingga dapat membantu mengurangi beban seorang kepala keluarga.

4. Tingkat Pendapatan Total Keluarga

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa sumber pendapatan keluarga sampel adalah pendapatan dari sampel itu sendiri ditambah pendapatan dari suami dan ditambah pendapatan anggota keluarga lainnya yang tinggal dalam satu rumah. Jumlah sampel berdasarkan tingkat pendapatan dapat dilihat pada Tabel 10.

Berdasarkan Tabel 10 diketahui bahwa tingkat pendapatan keluarga sampel berkisar antara Rp 20.000.000 per tahun sampai Rp 29.999.000 per tahun. Hal ini menunjukkan bahwa keluarga sampel berada pada penduduk dengan keadaan ekonomi menengah ke atas.

Tabel 9
Jumlah Sampel berdasarkan Jumlah Anggota Keluarga

No.	Jumlah Anggota Keluarga (Orang)	Jumlah Sampel (Orang)	Persentase (%)
1.	1 – 2	1	2,90
2.	3 – 4	17	48,60
3.	5 – 6	14	40,00
4.	7 – 8	3	8,50
Jumlah		35	100,00

Sumber: Data primer yang diolah, 2012

Tabel 10
Jumlah Sampel berdasarkan Tingkat Pendapatan

No.	Tingkat pendapatan (Rp/tahun)	Jumlah Sampel (orang)	Persentase (%)
1.	10.000.000 – 19.999.000	4	11,40
2.	20.000.000 – 29.999.000	27	77,20
3.	30.000.000 – 39.999.000	4	11,40
Jumlah		35	100,00

Sumber: Data primer yang diolah, 2012

5. Upah Tenaga

Tenaga kerja pemanen yang ada di PT Perkebunan Minanga Ogan merupakan buruh harian lepas (BHL) dengan upah sebesar Rp 35.890 per hari. Upah dihitung berdasarkan jumlah hari kerja dan diakumulasikan per dua minggu. Artinya semakin lama seorang tenaga kerja bekerja maka semakin besar pula upah yang diterima. Jumlah sampel berdasarkan hari kerja dan upah yang diterima dapat dilihat pada Tabel 11.

Tabel 11
Jumlah Sampel berdasarkan Tingkat Upah

No.	Hari kerja (Hari/Tahun)	Upah (Rp/tahun)	Jumlah Sampel (Orang)	Persentase (%)
1.	200 – 234	7.178.000 – 8.398.260	14	40,00
2.	235 – 269	8.434.150 – 9.654.410	21	60,00
Jumlah			35	100,00

Sumber: Data primer yang diolah, 2012

Pengaruh Premi Panen terhadap Kinerja Pemanen dan Produksi Tandan Buah Segar (TBS) di Perusahaan PT Minanga Ogan

Perusahaan PT Minanga Ogan merupakan salah satu perusahaan perkebunan terbesar di Kabupaten Ogan Komering Ulu. Mempertahankan perusahaan yang telah berkembang dan besar maka diperlukan manajemen yang baik seperti sumber daya manusia yang mengelola perkebunan tersebut. Maka dari itu, untuk meningkatkan kinerja pemanen diperlukan motivasi dari perusahaan baik bersifat moral maupun remunirasi atau premi.

Oleh karena itu untuk melihat pengaruh premi panen terhadap kinerja pemanen dan produksi tandan buah segar (TBS) di PT Minanga Ogan digunakan analisis regresi berganda, dimana hasil analisis diperoleh nilai koefisien determinasi $R^2 = 0,840$. Hal ini menunjukkan bahwa adanya premi panen di PT Minanga Ogan dipengaruhi sebesar 84 persen oleh variabel kinerja pemanen (X_1), dan produksi (X_2) sementara sisanya sebesar 16 persen dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini. Berdasarkan hasil uji F terhadap variabel kinerja pemanen (X_1), dan produksi (X_2) diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 10,602 persen pada taraf signifikansi 0,05. Artinya secara bersama-sama variabel kinerja pemanen (X_1), dan produksi (X_2) berpengaruh nyata terhadap premi panen yang diberikan PT Minanga Ogan (Y).

Tabel 12
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien	t_{hitung}	Sig	Ket
Konstanta	3,312	5,129	,000	
Kinerja Pemanen (X_1)	,333	4,190	,000	*
Produksi (X_2)	,274	1,464	,155	tn

Keterangan:

$R^2 = 0,840$

$F_{hit} = 10,602$

* = berpengaruh nyata pada taraf 1 %

tn = tidak berpengaruh nyata

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan analisis regresi linear berganda, maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 3,312 + 0,333X_1 + 0,274X_2 + \epsilon$$

Berdasarkan hasil regresi menunjukkan nilai koefisien konstanta sebesar 3,312 dengan nilai signifikan 0,000. Hal ini menunjukkan tanda koefisien bernilai positif yang artinya bahwa jika variabel kinerja pemanen dan produksi sama dengan nol maka premi panen akan sebesar Rp3.312,00.

Hasil regresi menunjukkan koefisien nilai variabel kinerja pemanen yaitu sebesar 0,333. Kemudian setelah diuji diperoleh nilai signifikan sebesar 0,000 yang artinya bahwa variabel kinerja pemanen sangat berpengaruh nyata terhadap adanya premi panen yang diberikan PT Minanga Ogan. Sedangkan jika dilihat dari tanda koefisien yang menunjukkan nilai yang positif maka apabila premi panen meningkat sebesar satu persen maka akan meningkatkan hasil kinerja pemanen yaitu sebesar 0,333 persen. Menurut, Ikram (2007) yang menyebutkan bahwa motivasi mempunyai hubungan dan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Demikian pula penelitian yang dilakukan oleh Syah (2009) yang menyebutkan bahwa insentif materiil dan insentif non materiil berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Maharani (2009) juga menyebutkan bahwa insentif materiil dan insentif non materiil berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa adanya premi panen yang diberikan perusahaan kepada pegawai ataupun buruh panen menyebabkan meningkatnya motivasi pemanen untuk bekerja lebih giat dan semangat menghasilkan produksi TBS yang lebih optimal.

Sedangkan untuk variabel produksi, hasil yang didapat dari regresi yaitu sebesar 0,274. Kemudian setelah diuji diperoleh nilai signifikan yaitu sebesar 0,155. Hal ini menunjukkan bahwa variabel produksi tidak berpengaruh nyata terhadap premi yang diberikan perusahaan. Dengan tanda koefisien bernilai positif artinya bahwa jika produksi yang dihasilkan meningkat sebesar sepuluh persen maka premi yang dapat juga meningkat sebesar Rp2,74. Hal ini menunjukkan dengan adanya premi panen serta kinerja yang baik dapat meningkatkan hasil produksi yang optimal sesuai dengan tujuan perusahaan.

Uji Asumsi Klasik

Model regresi dapat disebut model yang baik jika model tersebut memenuhi beberapa asumsi yang sangat berpengaruh pada perubahan variabel terikat (dependen). Dibawah ini merupakan penjelasan uji asumsi klasik yang telah dilakukan dalam penelitian.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, variabel independen, variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi data normal atau tidak. Dalam penelitian ini uji statistik yang digunakan adalah uji statistik non parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S) dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a. Jika angka signifikan > pada taraf signifikan (α) 0,05 maka distribusi data dikatakan normal.
- b. Jika angka signifikan < pada taraf signifikan (α) 0,05 maka distribusi data dikatakan tidak normal.

Hasil pengujian statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S) disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 13
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters(a,b)	Mean	,0000000
	Std. Deviation	512108,32102886
Most Extreme Differences	Absolute	,134
	Positive	,134
	Negative	-,069
Kolmogorov-Smirnov Z		,735
Asymp. Sig. (2-tailed)		,653

a. *Test distribution is Normal*

b. *Calculated from data.*

Tabel 13 merupakan hasil uji (K-S). Dapat dilihat bahwa angka signifikan 0,653 lebih besar dari taraf nyata signifikan 0,05. Hal ini berarti bahwa data residual terdistribusi normal.

Selain dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov residual, penelitian juga menggunakan uji normalitas data menggunakan normal P-Plot Regression of standardized. Dasar pengambilan keputusan untuk menentukan asumsi normalitas adalah:

- a. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Dalam grafik plot pada Gambar 2 dapat dilihat bahwa nilai residual atau error term terdistribusi normal. Hal ini dapat dilihat dari data yang tersebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinearitas

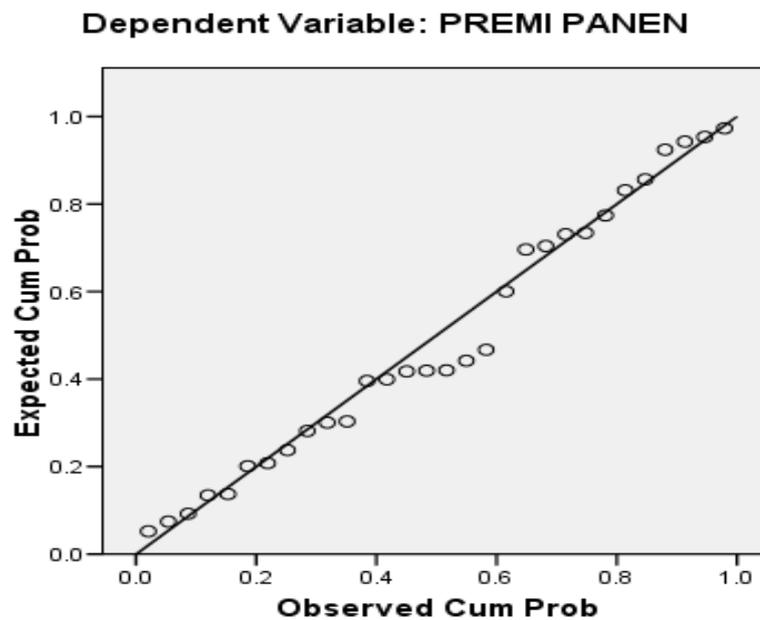
Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara masing-masing variabel bebas (independent variabel). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antarvariabel bebas. Untuk melihat apakah terjadinya problem multikolinearitas dapat dilihat Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Nilai VIF yang diperkenankan

adalah 5, jika nilai VIF lebih dari 5 maka dapat dikatakan terjadi multikolinearitas, yaitu terjadi hubungan yang cukup besar antara masing-masing variabel bebas. Jika angka tolerance mempunyai angka $> 0,05$ maka variabel tersebut tidak mempunyai masalah multikolinearitas dengan variabel bebas lainnya.

Berdasarkan Tabel 14, dapat dilihat bahwa nilai VIF tidak ada yang melebihi 5, dan angka tolerance mempunyai angka $> 0,5$. Hal ini menunjukkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi masalah multikolinearitas.

Gambar 2
Hasil Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Tabel 14
Coefficients(a)

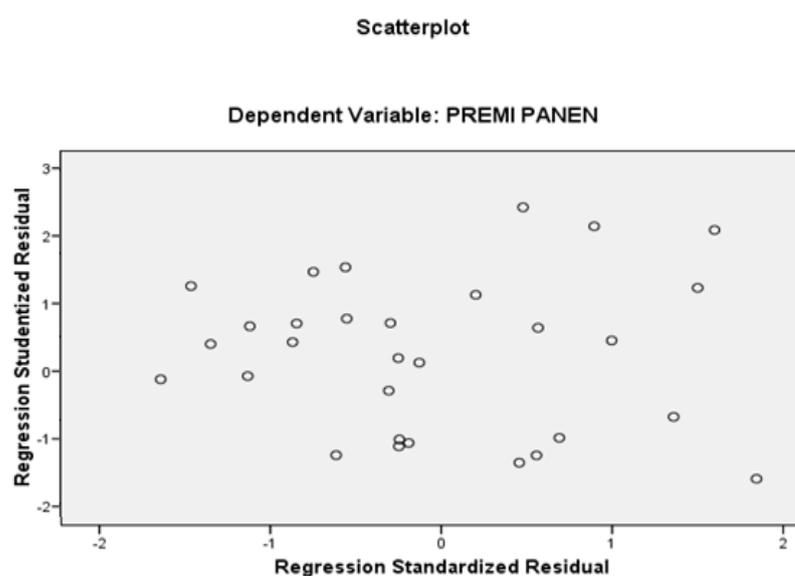
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	3,312	,646		5,129	,000		
Produksi	,333	,079	,607	4,190	,000	,524	1,907
Kinerja Pemanen	,274	,188	,212	1,464	,155	,524	1,907

a Dependent Variable: PREMI PANEN

3. Uji Heterokedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah faktor pengganggu mempunyai variasi sama atau tidak. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas. Untuk mendeteksi gejala heterokedastisitas dalam persamaan regresi digunakan metode pada penggunaan plot pada regresi. Jika pada grafik scatterplot ada pola tertentu yang seperti titik-titik (point-point) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka telah terjadi heterokedastisitas, jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Gambar 3
Hasil Uji Heterokedastisitas



Berdasarkan grafik scatterplot pada Gambar 3, dapat dilihat bahwa titik-titik berpencar, tidak membentuk pola tertentu, serta tersebar baik dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa regresi dalam penelitian ini tidak terjadi heterokedastisitas.

4. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah untuk melihat apakah terjadi korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu periode sebelumnya ($t-1$). Jika terjadi korelasi maka dinamakan ada problem autokorelasi. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Untuk mengetahui apakah terjadi autokorelasi dalam suatu regresi, dapat digunakan uji *Lagrange Multiplier* (Uji LM). Uji LM akan menghasilkan statistik *Breusch-Godfrey*. Pengujian *Breusch-Godfrey* (BG test) dilakukan dengan meregress variabel pengganggu (Residual). Berikut adalah hasil perhitungan BG test:

Tabel 15
Coefficients(a)

	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7812,574	,009		,702	,000
Produksi	,661	,000	1,015	,642	,000
Kinerja Pemanen	2501,913	,013	-,078	,217	,015
RES_1	1,000	,000	,269	,588	,001

a *Dependent Variable: Unstandardized Residual*

Berdasarkan Tabel 15 dapat dilihat koefisien parameter untuk Lag (RES_2) memberikan probabilitas signifikan 0,001 pada signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa dalam model regresi ini tidak terjadi autokorelasi.

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu pengaruh premi panen terhadap kinerja dan produksi TBS PT Minanga Ogan maka dari dua variabel yang ada berpengaruh sangat signifikan yaitu dapat dilihat dari tanda koefisien masing-masing variabel bertanda positif dan taraf nyata variabel kinerja yaitu sebesar signifikan (0,001) dan variabel produksi sebesar signifikan (0,001).

Adapun implikasi yang dilakukan adalah untuk meningkatkan kesejahteraan pemanen, perusahaan harus melakukan upaya-upaya untuk meningkatkan semangat kerja pemanen, misalnya dengan memberikan premi, insentif, bonus dan memberikan target pencapaian sehingga pemanen tersebut termotivasi untuk giat bekerja untuk memproduksi tandan buah sawit yang maksimal sebagai pemasukan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiwilaga, A.. 1982. **Ilmu Usaha Tani**. Alumni. Bandung.
- Ahmad, R.. 1998. **Perkebunan dari NES ke PIR**. Penerbit Puspa Swara. Jakarta.
- Anonim. 2011. **World Growth Palm oil green development campaign**. (http://worldgrowth.org/site/wp-content/uploads/2012/06/WG_Indonesian_Palm_Oil_Benefits_Bahasa_Report-2_11.pdfvc). Diakses 2 Februari 2011.
- Aziz, U.A.. 2012. **Analisis Curahan Tenaga Kerja Wanita pada Kegiatan Pembibitan Kelapa Sawit (*Elaeis guinensis*, Jacq) di Afdeling II Sei Ogan PT Perkebunan Minanga Ogan Kabupaten Ogan Komering Ulu**. *Skripsi*. Program Studi Agribisnis Fakultas Pertanian Universitas Baturaja. Baturaja.
- Colchester, M. 2007. **Promised Land: Palm oil and land acquisition in Indonesia – Implications for local communities and indigenous peoples**. Forest People Programme, Moreton-in-Marsh dan Sawit Watch. Bogor.

- Daniel, M. 2002. **Pengantar ekonomi pertanian**. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Diemas, D. 2009. **Panen**. (<http://diemaspoenya.blog.com/2009/10/03/panen/>). Diakses pada 23 Januari 2012.
- Dwiarini, D. 2012. **Kontribusi Pendapatan Buruh Wanita Tani Kelapa Sawit Terhadap Pendapatan Keluarga Di Desa Kurup Kecamatan Lubuk Batang Kabupaten Ogan Komering Ulu**. *Skripsi*. Program Studi Agribisnis Fakultas Pertanian Universitas Baturaja. Baturaja.
- Fachrurrozy. 2010. **Perusahaan dan Lingkungan Perusahaan**. (<http://fachrurrozyezy740.blogspot.com/2010/10/perusahaan-dan-lingkungan-perkebunan.html>). Diakses pada 6 Januari 2012.
- Ghani, M.A. 2003. **Sumber Daya Manusia Perkebunan dalam Perspektif**. Penerbit Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Goenadi, D.H. 2007. **Prospek Dan Arah Pengembangan Agribisnis Kelapa Sawit**. Badan Penelitian dan Pengembangan Pertanian Departemen Pertanian. Jakarta.
- Handayani. 2006. **Analisis Keterkaitan Sektor Perkebunan Terhadap Sektor Perekonomian Lain Di Kabupaten Klaten**. *Skripsi* yang dipublikasikan online. (<http://eprints.uns.ac.id/5540/1/77421607200912041.pdf>). Diakses Januari 2013.
- Herlambang. 2002. **Ekonomi Manajerial dan Strategi Bersaing**. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Ikram, S.W. 2007. **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada PT Industri Sandang Nusantara Unit Patal Lawang**. *Skripsi*. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya. Malang.
- Kantor Camat Lubuk Batang. 2011. Kabupaten OKU. Sumatera Selatan.
- Lipsey, R.G., P.N. Courant, D.D. Purvis, dan P.O. Steiner. 1995. **Pengantar Mikroekonomi Jilid 1**. Terjemahan: Wasana A.J. dan Kirbrandoko. Binarupa Aksara. Jakarta.
- Maharani, H. 2009. **Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Studi Pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Tulungagung**. *Skripsi*. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya. Malang.
- Mathis, R.L. dan J.H. Jackson. 2006. **Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)**. Salemba Empat. Jakarta.
- Nicholson, W. 2002. **Mikroekonomi Intermediate dan Aplikasinya**. Edisi Kedelapan. Terjemahan: Mahendra B. dan Aziz A.. Erlangga. Jakarta.
- Putra, F. R, Hamid D, dan Nayati H. U. 2007. **Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Jamsostek (Persero) Cabang Malang)**. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya. Malang.
- Sari, P. 2010. **Pengaruh Premi Panen Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan Panen Kelapa Sawit (Studi Kasus: PTP. Nusantara IV, Unit Kebun Pabatu dan Unit Kebun Bah Jambi)**. *Skripsi*. Program Studi Agribisnis Fakultas Pertanian Universitas Sumatera Utara. Medan.
- Sheil, D. Casson, A., Meijaard, E., van Nordwijk, M. Gaskell, J., Sunderland-Groves, J., Wertz, K. And Kanninen, M. 2009. **The impacts and**

- opportunities of oil palm in Southeast Asia.** CIFOR, Occasional Paper No. 51.
- Soekartawi,A. Soeharjo, J. L. Dillon dan J. B. Hardaker.1986. **Ilmu Usaha Tani dan Penelitian untuk Pengembangan Petani Kecil.** UI-Press. Jakarta.
- Soekartawi. 1999. **Agribisnis Teori dan Aplikasinya.** Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Soekartawi. 2002. **Prinsip Dasar Ekonomi Pertanian Teori dan Aplikasi.** Edisi keempat. Raja Grafindo Persada.Jakarta.
- Soekartawi. 2003. **Teori Ekonomi Produksi dengan Pokok Bahasan Analisis Fungsi Cobb-Douglas.** Edisi Revisi. PT Raja Grafindo Persada.Jakarta.
- Sukirno, S.. 1985. **Pengantar Teori Mikroekonomi.** Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia dengan Bima Grafika.Jakarta.
- Sulistiyani,Ambar T. dan Rosidah.2003. **Manajemen Sumber Daya Manusia.**Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Suratiyah, K..2008. **Peranan Wanita dalam Pengambilan Keputusan dalam Agro Ekonomi.** *Jurnal Sosek.* Vol V/No1 Des/1998.
- Susilowati, I.. 2009. **Strategi Pengembangan Sektor Pertanian Di Kabupaten Sukoharjo, Jawa Tengah.** (http://digilib.uns.ac.id/abstrak_5212_strategi-pengembangan-sektor-pertanian-di-kabupaten-sukoharjo-%28pendekatan-tipologi-klas-sen%29.html). Diakses Januari 2013.
- Syah, I.S.. 2009. **Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kerja Studi Pada Karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur area Pelayanan dan Jaringan Malang.***Skripsi.* Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.Malang.
- Umar, Husen. 1998. **Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi.** PT Gramedia Jakarta. Jakarta.
- Yasin, F.A.Z.. 2003. **Agribisnis Riau: Pembangunan Perkebunan Berbasis Kerakyatan.** Penerbit UNRI Press. Pekanbaru.