

**PENGARUH FAKTOR SOSIAL TERHADAP KINERJA PEKERJA KEBUN
KARET DI PT. PERKEBUNAN SIDOREDJO
KABUPATEN SEMARANG**

*(Influence Of Social Factors On The Performance Of Rubber Garden Workers In PT.
Sidoredjo Plantation, Semarang District)*

Meiwita Nurangi Sinaga¹⁾ , Wulan Sumekar²⁾ , Dyah Mardiningsih³⁾

ABSTRAK

Faktor sosial yang mempengaruhi kinerja pekerja kebun karet perlu dikaji lebih dalam karena PT. Perkebunan Sidoredjo merupakan perkebunan swasta satu-satunya yang ada di Kabupaten Semarang yang memiliki potensi bersaing di pangsa pasar. Tujuan penelitian ini adalah: 1) mendeskripsikan faktor sosial 2) mendeskripsikan kinerja pekerja kebun karet dan 3) menganalisis pengaruh faktor sosial terhadap kinerja pekerja kebun karet di PT. Perkebunan Sidoredjo. Penelitian dilaksanakan pada 15 Juli – 15 Agustus 2019 di PT. Perkebunan Sidoredjo Kabupaten Semarang, Jawa Tengah. Penelitian menggunakan metode survei, pengambilan sampel dengan metode sensus dengan 51 responden, metode pengumpulan data dilakukan dengan wawancara secara langsung kepada pekerja kebun dengan bantuan kuesioner. Metode analisis data menggunakan analisis deskriptif untuk mendeskripsikan faktor sosial dan kinerja dan metode analisis kuantitatif dengan Regresi Linear Berganda untuk menganalisis pengaruh faktor sosial terhadap kinerja pekerja kebun. Hasil penelitian menunjukkan bahwa bahwa usia pekerja kebun karet di PT. Perkebunan Sidoredjo berada pada usia produktif, pengalaman bekerja sebagian besar pekerja berada pada 1-11 tahun bekerja, jumlah tanggungan keluarga yang ditanggung oleh pekerja sebagian besar berjumlah 3-4 orang, pendidikan yang dimiliki oleh pekerja sebagian besar tidak lulus SD-lulus SD dan motivasi yang dimiliki oleh pekerja kebun karet di PT. Perkebunan Sidoredjo tergolong sedang ke rendah. Kinerja pekerja kebun karet di PT. Perkebunan Sidoredjo tergolong sedang 50,98%. Faktor sosial berpengaruh terhadap kinerja dengan presentase 64,1%.

Kata Kunci : faktor-faktor sosial, pekerja kebun, karet.

ABSTRACT

Social factors that affect the performance of rubber plantation workers need to be studied more deeply because PT. Sidoredjo Plantation is the only private plantation in Semarang Regency that has the potential to compete in market share. The purpose of this study are: 1) describe social factors 2) describe the performance of rubber plantation workers and 3) analyze the influence of social factors on the performance of rubber plantation workers at PT. Sidoredjo Plantation. Research was carried out on July 15 - August 15, 2019 at PT. Sidoredjo Plantation, Semarang Regency, Central Java. Research using survey methods, sampling with census method with 51 respondents, the method of data collection is done by interviewing directly to garden workers with the help of a questionnaire. Data analysis method uses descriptive analysis to describe social and performance factors and quantitative analysis methods with Multiple Linear Regression to analyze the effect of social factors on the performance of farm workers. The results showed that the age of rubber plantation workers at PT. Sidoredjo Plantation is in the productive age, most of the

work experience of workers is in 1-11 years of work, the number of family dependents borne by most workers is 3-4 people, the education owned by workers mostly does not graduate from elementary school to primary school and motivation owned by rubber plantation workers at PT. Sidoredjo Plantation is classified as moderate to low. The performance of rubber plantation workers at PT. Sidoredjo plantations are classified as being 50.98%. Social factors influence the performance with a percentage of 64.1%.

Keywords: social factors, garden workers, rubber.

PENDAHULUAN

Indonesia merupakan salah satu negara agraris yang dikenal dengan kekayaan alam yang berlimpah. Potensi Indonesia dalam kekayaan alam ini ditunjukkan dengan mata pencaharian penduduk Indonesia yang sebagian besar bergerak dibidang pertanian. Badan Pusat Statistik (BPS) menyatakan bahwa pada Februari tahun 2018 sebanyak 38.700.530 penduduk Indonesia bermata pencaharian dibidang pertanian. Pertanian di negara-negara berkembang merupakan sektor ekonomi yang sangat potensial karena memberikan kontribusi yang sangat besar dalam pertumbuhan dan pembangunan perekonomian nasional. Peranan sektor pertanian di dalam bidang perekonomian adalah menyediakan kesempatan kerja dan berkontribusi dalam pembentukan PDB (Sitanggung dan Sarwono, 2011).

Salah satu komoditas yang termasuk dalam subsektor perkebunan yakni karet. Karet merupakan salah satu komoditi hasil perkebunan yang mempunyai peran cukup penting dalam kegiatan perekonomian di Indonesia. Karet juga salah satu komoditi ekspor Indonesia yang cukup penting sebagai penghasil devisa negara di luar minyak dan gas. Sekitar 85,96 persen produksi karet alam Indonesia diekspor ke manca negara dan hanya sebagian kecil yang dikonsumsi dalam negeri. Lebih dari setengah produksi karet yang digunakan sekarang ini adalah sintetik, tetapi beberapa juta ton karet alami masih tetap diproduksi setiap tahun, dan masih merupakan bahan penting bagi beberapa industri termasuk otomotif dan militer. Luas area perkebunan karet tahun 2005 tercatat mencapai lebih dari 3.2 juta ha yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia. Diantaranya 85% merupakan perkebunan karet milik rakyat, dan hanya 7% perkebunan besar negara serta 8% perkebunan besar milik swasta. Badan Pusat Statistik (BPS) Jawa Tengah menyatakan bahwa produksi karet di Jawa Tengah mengalami kenaikan dilihat dari tahun 2015 dan 2018 dimana pada tahun 2015 jumlah produksi karet 2.107,81 ton dan tahun 2018 meningkat menjadi 3.539,92 ton.

Berdasarkan data dari Kementerian Perindustrian Republik Indonesia secara nasional menunjukkan dari tahun 2011 hingga 2015 kontribusi industri karet terhadap PDB mengalami penurunan yakni 0,92%, 0,89%, 0,80%, 0,76% dan 0,74%. Hal ini juga di bahas dalam Analisis perkembangan Industri oleh Kementerian Perindustrian yang menyatakan bahwa sektor pertanian, kehutanan dan perikanan pada tahun 2018 berperan sebesar 12,81% yang mengalami penurunan dari 13,48% pada tahun 2016. Kementerian Perindustrian Republik Indonesia juga menyatakan kelompok hasil industri karet terhadap nilai ekspor dari tahun 2012 hingga tahun 2016 mengalami penurunan yakni (11.820.210,7\$), (10.737.709,5\$), (8.474.758,9\$), (7.156.423,8\$), (6.855.377,2\$).

PT. Perkebunan Sidoredjo merupakan satu-satunya perusahaan yang memproduksi karet yang ada di Kabupaten Semarang yang memiliki potensi dalam memproduksi karet namun tingginya persaingan produksi karet antar perusahaan baik milik swasta maupun milik negara yang ada di Jawa Tengah menjadi permasalahan yang ada di PT. Perkebunan Sidoredjo. Secara tidak langsung ini mempengaruhi perkembangan dan pertumbuhan perusahaan serta kesejahteraan pekerja. Perlu adanya pemberdayaan sumber manusia yang menguasai dan ahli dalam bidangnya. Sumber daya manusia yang baik akan mempengaruhi hasilnya. Keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi faktor penting yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah orang-orang yang merancang dan merumuskan dan melakukan seluruh strategi dan tujuan perusahaan. Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendaya gunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh pekerja guna menciptakan tujuan perusahaan, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan perusahaan.

Rumusan Masalah

PT. Perkebunan Sidoredjo merupakan perkebunan swasta yang mengelola perkebunan karet dan cengkeh dengan luas lahan 136,03 Ha. Perkebunan ini merupakan satu-satunya perkebunan karet milik swasta yang ada di daerah Kabupaten Semarang yang telah berproduksi serta mengekspor karetnya ke berbagai kota yang ada di Indonesia seperti ke Surabaya dan Purwodadi. Perkebunan swasta ini memiliki visi dan misi dalam meningkatkan produktivitas karet yang berkualitas agar mampu bersaing di pangsa pasar serta menjadikannya perusahaan yang maju, modern dan canggih. Persaingan antara perkebunan untuk menghasilkan produk karet yang berkualitas menjadi suatu persaingan saat ini, untuk itu PT. Perkebunan Sidoredjo harus dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas produksi serta produktivitas perusahaan agar lebih baik melalui peningkatan kualitas sumber daya manusianya.

Berdasarkan permasalahan tersebut perlu diteliti lebih lanjut mengenai :

1. Bagaimana kinerja pekerja kebun karet di PT. Perkebunan Karet Sidoredjo?
2. Bagaimana pengaruh usia, pengalaman bekerja, jumlah tanggungan keluarga dan motivasi terhadap kinerja pekerja kebun karet di PT. Perkebunan Sidoredjo?

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah

1. Mendeskripsikan usia, pengalaman kerja, jumlah tanggungan keluarga, pendidikan dan motivasi kerja di PT. Perkebunan Sidoredjo
2. Mendeskripsikan kinerja pekerja kebun karet di PT. Perkebunan Sidoredjo.

3. Menganalisis pengaruh usia, pengalaman kerja, jumlah tanggungan keluarga, pendidikan dan motivasi kerja terhadap kinerja pekerja kebun karet di PT. Perkebunan Sidoredjo.

Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat bagi penulis, penelitian ini sebagai aplikasi dari ilmu yang telah didapatkan di bangku kuliah serta menambah pengetahuan, pengalaman dan pemahaman mengenai faktor-faktor sosial.
2. Manfaat bagi perusahaan PT. Perkebunan Sidoredjo diharapkan berdasarkan hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam upaya peningkatan kinerja pekerja kebun karet.
3. Manfaat bagi pembaca hasil penelitian ini diharapkan mampu untuk menambah ilmu dan pengetahuan serta menjadi tambahan informasi dan bahan penelitian selanjutnya.

Hipotesis Penelitian

1. Diduga secara serempak usia, pengalaman kerja, jumlah tanggungan keluarga, pendidikan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pekerja kebun di PT. Perkebunan Sidoredjo.
2. Diduga secara parsial usia, pengalaman kerja, jumlah tanggungan keluarga, pendidikan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pekerja kebun di PT. Perkebunan Sidoredjo.

METODE PENELITIAN

Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian telah dilaksanakan pada 15 Juli – 15 Agustus 2019 di PT. Perkebunan Sidoredjo Kabupaten Semarang, Jawa Tengah. Lokasi penelitian ini dipilih karena PT. Perkebunan Sidoredjo merupakan satu-satunya perkebunan karet yang berada di Kabupaten Semarang yang menghasilkan getah karet serta mengolahnya menjadi lateks dan memiliki potensi dalam pangsa pasar karet.

Metode Penelitian dan Pengambilan Sampel

Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei yaitu metode penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga dapat diketahui distribusi dan hubungan-hubungan antar variabel yaitu dengan cara mengambil sampel dari beberapa

populasi pada pekerja kebun yang bertugas dalam menyadap karet di PT. Perkebunan Sidoredjo Kabupaten Semarang

Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sensus. Menurut Subana dan Sudrajat (2001), sensus adalah pengambilan data dari populasi dengan cara mengambil seluruh anggota populasi untuk diambil datanya maka sampel yang diambil adalah 51 orang pekerja sadap kebun karet di PT. Perkebunan Sidoredjo.

Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini mengumpulkan data dengan melakukan wawancara, observasi dan data studi pustaka. Wawancara dilakukan dengan menggunakan kuisioner yang mencakup faktor sosial yaitu usia, pengalaman kerja, jumlah tanggungan keluarga, pendidikan dan motivasi kerja serta menganalisis kinerja pekerja kebun berdasarkan kemampuan pekerja karet dalam menyelesaikan tugas lebih banyak dari target perusahaan, ketepatan waktu pekerja untuk hadir dilapangan, keberhasilan pekerja dalam mencapai target perusahaan, kemampuan pekerja membagi waktu istirahat dalam bekerja dan kehadiran pekerja setiap harinya di PT. Perkebunan Sidoredjo dengan kenyataan yang ada di lapangan.

Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif, dimana penelitian ini mendeskripsikan serta menjelaskan data penelitian yang berupa angka dan analisis menggunakan statistik (Sugiyono, 2017). Metode analisis deskriptif dilakukan untuk mendeskripsikan faktor sosial (usia, pengalaam bekerja, jumlah tanggungan keluarga, pendidikan dan motivasi kerja) serta mendeskripsikan kinerja pekerja kebun di PT. Perkebunan Sidoredjo. Metode analisis kuantitaif yang digunakan yaitu Analisis Regresi Linear Berganda. Data yang diperoleh dari hasil wawancara dengan menggunakan kuesioner di tabulasi dengan menggunakan *microsoft excel* kemudian diolah dengan bantuan program SPSS (*Statistic Program for Social Sciences*) yang sebelumnya diuji dengan Uji Asumsi Klasik. Regresi linear berganda adalah analisis yang digunakan untuk mengukur pengaruh lebih dari satu variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Hal ini sesuai dengan pendapat Rahmadeni dan Anggreni (2014) yang menyatakan bahwa regresi linear berganda apabila dalam persamaan analisis regresi melibatkan dua atau lebih variabel bebas.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis ini dilakukan menggunakan uji regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan bantuan SPSS 23. Analisis ini digunakan dengan tujuan mengetahui pengaruh faktor usia, pengalaman kerja, jumlah

tanggung keluarga, pendidikan dan motivasi kerja terhadap kinerja pekerja kebun di PT. Perkebunan Sidoredjo.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e \dots \dots \dots \text{(Nduru et al., 2014)}$$

Keterangan :

a = Konstanta

b_1b_2 = Koefisien Variabel

X_1 = Usia

X_2 = Pengalaman Kerja

X_3 = Jumlah tanggungan keluarga

X_4 = Pendidikan

X_5 = Motivasi

Y = Kinerja

e = Standar eror

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Mendukung pembahasan dalam penelitian ini maka diperlukan pembahasan latar belakang yang menjadi responden. Pembahasan identitas dalam penelitian ini dikemukakan menurut bagian kerja karyawan di PT. Perkebunan Sidoredjo. Pembahasan identitas responden ini meliputi jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, lama bekerja dan jumlah tanggungan keluarga, jenis pekerjaan

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Jumlah	Presentase
	---Orang---	-----%-----
Jenis Kelamin		
• Laki-laki	43	84,31
• Wanita	8	15,68
Usia (Tahun)		
• 27 – 37	24	47,05
• 38 – 48	16	31,37
• > 49	11	21,56
Tingkat Pendidikan		
• Tidak lulus SD – Lulus SD	42	82,35
• Tidak Lulus SMP – Tidak Lulus SMA	0	0
• Lulus SMA – Perguruan Tinggi	9	17,65
Pengalaman Bekerja (Tahun)		
• 1-11	27	52,94
• 12 – 23	19	37,25
• 24 – 35	5	9,81
Jumlah Tanggungan Keluarga (Orang)		
• 1-2	7	13,72
• 3-4	40	80
• > 4	4	6,28
Jenis Pekerjaan		
• Utama	46	90,20
• Sampingan	5	9,80

Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat bahwa jumlah pekerja laki-laki menjadi mayoritas yaitu 43 orang (84,31%) dan pekerja wanita 8 orang (15,68%). Hal ini menunjukkan bahwa yang dibutuhkan dalam pekerjaan di kebun karet adalah tenaga laki-laki yang dianggap mampu dalam mengerjakan setiap pekerjaan dalam menyadap karet dimulai dari menyadap, mengumpulkan lateks hingga penimbangan lateks. Usia para pekerja yang berada pada usia antara 27 – 37 tahun berjumlah 24 orang dimana usia ini merupakan usia produktif bagi para pekerja kebun karet dan kemampuan fisik masih dianggap kuat dalam menjalankan setiap tugas. Berdasarkan tingkat pendidikan yang paling banyak ditempuh oleh pekerja kebun karet berada pada tingkat tidak lulus SD – lulus SD yaitu 44 orang (86,27%) dan pengalaman bekerja 1-11 tahun sebanyak 27 orang (52,94%). Hal ini menunjukkan bahwa meskipun para pekerja tidak memiliki tingkat pendidikan yang tinggi namun hampir sebagian besar dari pekerja kebun karet sudah memiliki pengalaman yang menunjang keahlian para pekerja dalam menyadap pohon karet.

Jumlah tanggungan keluarga yang ditanggung oleh para pekerja kebun karet paling banyak berjumlah 3-4 orang sebanyak 41 orang (80,4 %). Berdasarkan jenis pekerjaan maka sebanyak 46 orang (90,20 %) pekerja mengatakan bahwa pekerjaan

menyadap merupakan pekerjaan utama dan hal ini dapat mendorong para pekerja untuk melakukan pekerjaannya dengan baik dibandingkan dengan pekerja yang menjadikan pekerjaan menyadap menjadi pekerjaan sampingan. Namun kebanyakan pekerja memiliki lahan yang dikelola sendiri dan ditanami oleh tanaman pokok untuk memenuhi kebutuhan pangan. Pekerjaan menyadap menjadi utama karena mereka digaji harian dimana penggunaan upah lebih banyak dialih fungsikan untuk memenuhi kebutuhan lainnya diluar dari kebutuhan pangan. Banyak pekerja juga yang mempunyai pekerjaan sampingan sebagai peternak dan pedagang guna memenuhi semua kebutuhan keluarga sedangkan yang pekerja yang menjadikan menyadap sebagai pekerjaan sampingan merupakan pekerja yang juga memiliki lahan sendiri sebagai penghasilan utama dan menyadap merupakan sumber pencaharian tambahan. Hal ini dikarenakan jika menyadap menjadi pekerjaan utama maka tenaga, waktu dan fokus akan lebih banyak diberikan dibandingkan pekerja yang menjadikan menyadap menjadi pekerjaannya.

Faktor- faktor Sosial

Berdasarkan dari penelitian sebelumnya maka faktor-faktor sosial yang diambil dalam pembatasan penelitian ini ada lima faktor yaitu usia, pengalaman bekerja, jumlah tanggungan keluarga, tingkat pendidikan dan motivasi kerja.

Tabel 2. Faktor-faktor sosial

Faktor Sosial	Tinggi		Sedang		Rendah		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Usia	24	47,05	16	31,37	11	21,56	51	100
Pengalaman Kerja	5	52,94	19	37,25	27	9,81	51	100
Jumlah tanggungan	7	13,72	40	80	4	6,28	51	100
Pendidikan	9	17,65	0	23,53	42	82,35	51	100
Motivasi	14	27,45	28	54,91	9	17,64	51	100

Berdasarkan Tabel. 2 dapat dilihat secara keseluruhan faktor usia tergolong tinggi hal ini sesuai dengan data pada tabel. 1 dimana usia para pekerja kebun karet tergolong usia produktif dimana 24 pekerja berada pada usia 27-37 tahun. Hal ini dikarenakan pekerjaan menyadap membutuhkan kondisi fisik yang kuat untuk mendapatkan produktivitas yang baik. Hal ini sesuai dengan pendapat Apriliyanti (2017) yang menyatakan bahwa usia yang masih dalam masa produktif biasanya mempunyai tingkat produktivitas lebih tinggi

dibandingkan dengan tenaga kerja yang sudah berusia tua sehingga fisik yang dimiliki menjadi lemah dan terbatas. Sementara semakin tua usia maka kondisi fisik pun semakin menurun. Hal ini sesuai dengan pendapat Priyono dan Yasin (2016) yang menyatakan bahwa usia dibawah 20 tahun rata-rata individu masih belum memiliki kematangan *skill* yang cukup selain itu juga masih dalam proses pendidikan. Sedangkan pada usia diatas 40 tahun mulai terjadi penurunan kemampuan fisik yang akan berpengaruh terhadap produktivitas pekerja.

Faktor sosial pengalaman bekerja tergolong rendah hal ini dapat dilihat pada tabel. 1 yang menyatakan bahwa 27 pekerja kebun berada pada pengalaman bekerja 1-11 tahun. Hal ini berhubungan dengan jenjang usia pekerja kebun yang berada pada usia yang muda artinya masa pengalaman bekerja para pekerja belum lama. Perusahaan menerima pekerja yang memiliki masa pengalaman bekerja yang rendah dikarenakan seiring berjalannya waktu pekerja akan melatih *skill* yang dimiliki. Perusahaan mempertimbangkan bahwa pekerjaan menyadap membutuhkan kondisi fisik yang kuat sedangkan *skill* dapat diasah melalui pelatihan dari perusahaan dan diajarkan oleh pekerja lainnya yang sudah memiliki pengalaman bekerja yang lebih lama.

Pengalaman bekerja juga akan berpengaruh pada kemampuan pekerja menyelesaikan tugas dalam menyadap dan mencapai target lateks yang harus dicapai oleh pekerja serta kemampuan menyelesaikan permasalahan yang ada dalam menyadap. Hal ini sesuai dengan pendapat Kondorura *et al.*, (2018) yang menyatakan bahwa seorang pekerja yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak tentu akan lebih mengerti apa yang harus dilakukan ketika menghadapi sebuah masalah yang muncul, lebih cepat dalam bekerja dan tidak harus beradaptasi dengan tugas yang dijalankan karena sudah memiliki pengalaman.

Jumlah tanggungan keluarga para pekerja tergolong sedang berdasarkan tabel. 1 sebanyak 41 pekerja memiliki 3-4 orang yang ditanggung. Hal ini berhubungan dengan jenjang usia para pekerja yang muda dimana jumlah tanggungan belum terlalu banyak dan bahkan ada pekerja yang belum menikah dan masih tinggal dengan orang tua yang juga masih bekerja. Jumlah tanggungan ini dapat mendorong parape kerja untuk meningkatkan kinerjanya mengingat jumlah tanggungan yang dimiliki. Jika jumlah tanggungan sedikit maka pekerja tidak banyak memikirkan soal biaya tanggungan seperti biaya sekolah dan kebutuhan pokok yang harus dipenuhi. Hal ini sesuai dengan pendapat Taftazani dan Purwanto (2018) yang menyatakan bahwa seorang pekerja yang memiliki tanggungan besar akan lebih semangat karena dia sadar bahwa bukan hanya dia yang akan menikmati hasilnya tapi ada orang lain yang menunggu jerih payahnya dan menjadi tanggung jawabnya.

Faktor sosial pendidikan tergolong rendah hal ini dapat dilihat pada tabel. 1 yang menyatakan bahwa sebanyak 44 orang pekerja berada pada jenjang pendidikan tidak lulus SD- lulus SD. Kebanyakan pekerja juga bukan dari kondisi keluarga yang mampu untuk sekolah hingga jenjang pendidikan yang tinggi, serta kebanyakan memiliki pemikiran bahwa bekerja lebih cepat lebih baik dibandingkan harus sekolah lebih lama hal ini berguna untuk membantu perekonomian keluarga. Pekerjaan menyadap juga lebih mengutamakan kondisi fisik dibandingkan jenjang pendidikan yang tinggi, oleh karena itu perusahaan tidak menetapkan minimal jenjang pendidikan yang ditempuh oleh pekerja sadap.

Namun jenjang pendidikan yang ditempuh oleh pekerja sadap memberikan pengaruh dalam hal kemampuan pekerja dalam menyerap dan memahami informasi baru hal ini pula yang dapat mempengaruhi kinerja penyadap. Hal ini sesuai dengan pendapat Sedarmayanti (2003) yang menyatakan bahwa melalui pendidikan seseorang dipersiapkan untuk memiliki bekal agar siap tahu, mengenal dan mengembangkan metode berfikir secara sistematis.

Motivasi

Tabel. 3 Kategori Motivasi Pekerja Kebun PT. Perkebunan Sidoredjo

Kategori	Frekuensi	Presentase
	--- Orang ---	--- %---
Tinggi	14	27,45
Sedang	28	54,91
Rendah	9	17,64
Jumlah	51	100

Berdasarkan tabel. 3 dapat dilihat bahwa motivasi tergolong sedang dimana sebanyak 28 pekerja memilih bahwa tingkat motivasi yang mendorong kinerja mereka tergolong sedang. Tingkat motivasi ini dapat dipengaruhi dari tingkat pendidikan pekerja yang rendah berdampak pada kemampuan pekerja untuk mengakses serta memahami informasi baru yang dapat meningkatkan motivasi bekerja. Pemenuhan kebutuhan yang tidak maksimal mempengaruhi motivasi yang dimiliki. Motivasi yang dimiliki oleh pekerja tidak lepas dari peranan perusahaan dalam memenuhi setiap kebutuhan pekerja, baik pemenuhan yang tertulis maupun yang tidak tertulis seperti pemberian perhatian dan pujian dari atasan kepada pekerja. Hal ini sesuai dengan pendapat Amin (2014) yang menyatakan bahwa rendahnya motivasi pekerja karet disebabkan karena ketidak mampuan dalam mengakses informasi teknologi karena tidak memiliki keterampilan dan pengetahuan terhadap penggunaan teknologi informasi yang memadai.

Pada penelitian ini motivasi diukur berdasarkan teori Maslow yang membagikannya ke dalam lima kebutuhan yaitu kebutuhan pokok, kebutuhan akan keamanan, kebutuhan sosialisasi, kebutuhan akan penghargaan dari lingkungan dan kebutuhan aktualisasi diri.

Tabel. 4 Aspek Motivasi

Aspek Motivasi	Tinggi		Sedang		Rendah		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Kebutuhan Pokok	9	17,64	26	50,98	16	31,37	51	100
Kebutuhan akan keamanan	0	0	26	50,98	25	49,01	51	100
Kebutuhan Sosialisasi	6	11,76	37	72,54	8	15,68	51	100
Kebutuhan akan penghargaan dari lingkungan	2	3,92	24	47,05	25	49,02	51	100
Kebutuhan akan aktualisasi diri	5	9,80	21	41,17	25	49,01	51	100

Berdasarkan tabel. 4 dapat dilihat aspek pemenuhan kebutuhan pokok dan keamanan memiliki nilai yang sama dalam kategori sedang yaitu 50,98%. Hal dikarenakan dalam pemenuhan kebutuhan pokok, pekerja sadap sebagian besar memiliki lahan yang menjadi sumber pemenuhan pangan dan banyak diantaranya diperoleh dari lahan warisan. Sehingga pekerjaan menyadap merupakan pekerjaan utama dimana upah yang diterima sebagai pemenuhan kebutuhan lainnya seperti biaya sewa rumah maupun biaya sekolah anak. Pekerja sadap juga terdiri dari sebagian besar berusia muda dan masih banyak yang tinggal bersama keluarga besar dimana pekerja tidak sebagai anggota keluarga yang memenuhi kebutuhan pokok keluarga melainkan membantu keuangan keluarga di aspek lain.

Pemenuhan kebutuhan keamanan juga didorong oleh keadaan lingkungan yang bersih dan aman serta jaminan sosial tenaga kerja yang tertera dalam kesepakatan kerja bersama. Sedangkan alat keselamatan seperti sepatu boot dan sarung tangan maupun baju lengan panjang telah dimiliki oleh para pekerja karena sebagian besar mereka juga memiliki lahan. Perusahaan pun sangat jarang memberikannya kepada pekerja sadap. Perlengkapan keselamatan hanya diberikan kepada satpam selaku penjaga keamanan serta para pekerja kantor yang mendapat stel baju. Kebanyakan pekerja lapangan memiliki perlengkapan keselamatan nya sendiri.

Aspek motivasi yang memiliki persentasi paling tinggi berada pada aspek pemenuhan kebutuhan sosialisasi sebesar 72,54%. Pekerja merasa bahwa saling menghargai antar pekerja dan penerimaan yang ada dalam lingkungan kerja cukup memotivasi pekerja. Hubungan antara sesama pekerja terjalin harmonis, bahkan hubungan pekerja dengan mandor yang mengawasi cukup baik. Hal ini dapat dilihat ketika jam

istirahat para pekerja cukup akrab berkomunikasi aktif satu sama lain. Pekerjaan yang setiap hari mempersatukan pekerja untuk berinteraksi lebih banyak dan sering sehingga rasa saling menghargai dan penerimaan cukup dirasakan. Bahkan cukup banyak pekerja yang berbincang setelah jam kerja sudah selesai. Selain itu rumah pekerja yang juga saling berdekatan membangun hubungan sosialisasi yang cukup bagi sesama pekerja. Hal ini cukup membangun kerjasama anatar pekerja jika mengalami kesulitan atau permasalahan dalam mengerjakan pekerjaan.

Aspek pemenuhan penghargaan dari lingkungan memiliki persentase 47,05% dimana sebagian besar pekerja merasa bahwa mereka menerima perhatian dari atasan yaitu mandor dan juga sesama rekan. Hal ini berkaitan dengan aspek sosialisasi yang dirasakan oleh pekerja, karena hubungan yang terjalin antar pekerja dan juga atasan cukup harmonis sehingga setiap pencapaian pekerjaan mendapatkan perhatian, tidak hanya itu perhatian ini juga dirasakan jika salah satu pekerja yang sudah lama tidak dapat hadir. Selain itu bonus yang diterima oleh pekerja dalam setiap pencapaian dan juga lembur yang dilakukan oleh pekerja juga diperoleh sebagaimana telah ditetapkan oleh perusahaan dalam kesepakatan kerja bersama.

Aspek akan pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri mencapai 41,17% dimana pekerja merasa bahwa pemenuhan akan pengembangan potensi dan pemenuhan atas kebutuhan diri tercapai. Hal ini berkaitan dengan usia pekerja sadap yang masih muda serta pengalaman bekerja yang masih rendah, sehingga memerlukan pelatihan guna pengembangan potensi yang ada baik pelatihan yang mendatangkan orang lain dari luar maupun pelatihan yang dilakukan oleh pekerja yang telah memiliki pengalaman bekerja yang lebih lama. Selain itu pekerjaan menyadap merupakan pekerjaan utama yang dimiliki oleh pekerja yang menjadi pemenuhan akan kebutuhan dirinya untuk membantu perekonomian keluarga. Motivasi ini lah yang mendorong pekerja untuk melakukan setiap tugas nya. Hal ini sesuai dengan pendapat Hasibuan (2000) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan daya penggerak yang dapat membuat seseorang memiliki gairah untuk bekerjasama dan bekerja efektif.

Kinerja Pekerja Kebun Karet di PT. Perkebunan Sidoredjo

Kinerja pada pekerja karet diukur berdasarkan aspek yang ada dalam kesepakatan kerja bersama.

Tabel 5. Kategori Kinerja Pekerja Kebun di PT. Perkebunan Sidoredjo

Kategori	Frekuensi --- Orang ---	Presentase --- %---
Tinggi	16	31,37
Sedang	26	50,98
Rendah	9	17,65
Jumlah	51	100

Berdasarkan tabel. 5 dapat dilihat bahwa gabungan dari semua aspek dalam pengukuran kinerja tergolong sedang dimana sebanyak 26 pekerja dengan persentase 50,98%. Hal ini berkaitan kategorisasi faktor sosial dimana sebagian besar mendominasi adalah sedang ke rendah, yaitu pengalaman bekerja, jumlah tanggungan keluarga, pendidikan dan motivasi kerja. Kinerja dapat dilihat dari kemampuan yang dapat diperoleh dari pendidikan yang ditempuh, usaha bekerja yang diperoleh dari motivasi yang mendorong untuk bekerja serta kesempatan yang ditempuh dari pengalaman bekerja, ketiga hal ini memiliki kategori sedang ke rendah, tentu ini mempengaruhi kinerja yang ada. Hal ini sesuai dengan pendapat Ambar (2003) yang menyatakan kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Peran perusahaan dalam meningkat kinerja pekerja cukup besar bukan hanya untuk kemajuan dan pertumbuhan perusahaan namun hal ini juga berdampak pada tingkat kesejahteraan pekerja. Jika kinerja yang dihasilkan tinggi akan mempengaruhi produktivitas perusahaan yang mempertahankan persaingan perusahaan di pangsa pasar.

Pada penelitian ini menggunakan lima aspek untuk menilai tinggi, sedang dan rendah setiap aspek pekerja sadap, hal ini dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel. 6 Aspek Kinerja

Aspek Kinerja	Tinggi		Sedang		Rendah		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Kerja sesuai target	39	76,47	9	17,65	3	5,88	51	100
Kehadiran	37	72,54	13	25,5	1	1,96	51	100
Ketepatan waktu	38	74,51	12	23,53	1	1,96	51	100
Penggunaan waktu	33	64,71	12	23,53	6	11,76	51	100
Lingkungan	22	43,13	14	27,45	15	29,42	51	100

Berdasarkan tabel. 6 dapat dilihat bahwa semua aspek kinerja tergolong tinggi. Hal ini menandakan bahwa aspek yang dinilai dari lapangan dan juga data sekunder milik perusahaan dinyatakan hampir semua pekerja melakukan peraturan dan ketetapan yang ada. Aspek kinerja yang paling tinggi adalah aspek kemampuan pekerja mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Tidak adanya batasan jumlah pohon yang digerus maka memperbesar peluang pekerja untuk memperoleh hasil yang lebih banyak. Aspek ketepatan waktu juga mempengaruhi hasil yang diperoleh, hal ini dikarenakan kondisi pohon karet yang dapat menghasilkan lateks di saat pagi hari. Hal ini sesuai dengan pendapat Natanael (2015) yang menyatakan bahwa penyadapan yang dilakukan pukul 06 - 07 pagi bersamaan dengan keadaan turgor pembuluh lateks masih tinggi sehingga keluarnya lateks dari pembuluh lateks yang terpotong berlangsung dengan aliran yang kuat.

Aspek kehadiran juga mempengaruhi hasil yang diperoleh pekerja, semakin sering pekerja hadir maka target akan semakin mudah untuk dicapai. Jika pekerja sadap sering tidak hadir bukan hanya target yang tidak tercapai namun dapat dikenakan peringatan dan sanksi dari mandor. Aspek penggunaan waktu disini adalah kesesuaian pekerja dalam waktu istirahat dan pulang dilihat dari tabel. 6 terdapat 33 pekerja yang sesuai dengan ketentuan yang ada, artinya ada pekerja yang tidak sesuai waktu yang telah ditentukan.

Ada pekerja yang langsung pulang setelah mengumpulkan lateks tanpa mengikuti penimbangan dengan menitipkan ke pekerja lain. Hal ini pula yang berpengaruh pada aspek lingkungan dimana pekerja yang segera pulang tidak membersihkan peralatan dengan baik dan mengembalikan pada tempatnya. Secara per aspek kinerja maka para pekerja tergolong tinggi dan mudah untuk diarahkan melakukan tugas mereka. Hal ini berhubungan pada usia para pekerja yang masih muda dengan kondisi fisik yang baik sehingga target dapat tercapai, dibarengi dengan jumlah anggota keluarga yang tidak banyak yang membuat para pekerja dapat mengelola waktu dengan baik dimulai dari kehadiran dan penggunaan waktu.

Pengaruh Faktor Sosial (Usia, Pengalaman Kerja, Jumlah Tanggungan Keluarga, Pendidikan dan Motivasi) terhadap Kinerja Pekerja Kebun Karet di PT. Perkebunan Sidoredjo

Berdasarkan uji regresi linear berganda yang telah dilakukan maka dapat dilihat hasil persamaan regresi linear berganda $Y = 9,865 + 2,279 X_1 + 0,519 X_2 + (-0,435) X_3 + (-0,119) X_4 + (-0,114) X_5 + e$. 9,865 merupakan nilai constanta yaitu estimasi kinerja jika nilai variabel bebas terdiri dari usia, pengalaman kerja, jumlah tanggungan keluarga,

pendidikan dan motivasi. $2,279X1$ merupakan besarnya kontribusi variabel usia terhadap kinerja, jika variabel usia berubah atau mengalami kenaikan maka tingkat kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 2,279. $0,519X2$ merupakan besarnya kontribusi variabel pengalaman kerja terhadap kinerja, jika variabel pengalaman kerja mengalami perubahan atau kenaikan maka tingkat kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,519. $-0,435X3$ merupakan besarnya kontribusi variabel jumlah tanggungan keluarga terhadap kinerja, jika variabel jumlah tanggungan keluarga mengalami perubahan atau kenaikan maka kinerja akan mengalami kenaikan sebesar -0,435. $-0,119X4$ merupakan besarnya kontribusi variabel pendidikan terhadap kinerja, jika variabel pendidikan mengalami perubahan atau kenaikan maka kinerja akan mengalami kenaikan sebesar -0,119. $-0,114X5$ merupakan besarnya kontribusi variabel motivasi terhadap kinerja, jika variabel motivasi berubah atau mengalami kenaikan maka kinerja akan mengalami kenaikan sebesar -0,114.

Koefisien determinansi (R^2) sebesar 64,1% yang artinya bahwa faktor usia, pengalaman kerja, jumlah tanggungan keluarga, pendidikan dan motivasi mempengaruhi kinerja pekerja kebun karet sebesar 64,1% dan 35,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil dari uji t diperoleh nilai sig. variabel usia $0,000 \leq 0,05$ yang artinya adalah H_1 diterima dan H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh antara variabel usia dengan kinerja pekerja dan variabel lainnya tidak memiliki pengaruh secara parsial.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa usia pekerja kebun karet di PT. Perkebunan Sidoredjo berada pada usia produktif yakni rentang usia 27-37 tahun, pengalaman bekerja sebagian besar pekerja berada pada 1-11 tahun bekerja, jumlah tanggungan keluarga yang ditanggung oleh pekerja sebagian besar berjumlah 3-4 orang, pendidikan yang dimiliki oleh pekerja sebagian besar tidak lulus SD-lulus SD dan motivasi yang dimiliki oleh pekerja kebun karet di PT. Perkebunan Sidoredjo tergolong sedang ke rendah. Kinerja pekerja kebun karet di PT. Perkebunan Sidoredjo tergolong sedang dengan presentase 50,98%.

Berdasarkan Uji Regresi Linear berganda secara simultan atau serempak faktor usia, pengalaman kerja, jumlah tanggungan keluarga, pendidikan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja. Faktor tersebut mempengaruhi kinerja sebesar 64,1 % dan selebihnya merupakan dari faktor lain yang tidak diteliti.

Saran

Adapun saran yang diberi bagi pihak PT. Perkebunan Sidoredjo agar lebih memperhatikan faktor-faktor sosial yang dapat meningkatkan kinerja pekerja kebun karet seperti memperhatikan motivasi seperti pemberian *reward* yang mampu mendorong pekerja untuk meningkatkan kinerjanya. Pengalaman bekerja yang rendah dapat dibantu dengan pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan kepada semua pekerja kebun karet

DAFTAR PUSTAKA

- Ady, F dan Wijono, D. 2013. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. J. Maksipreneur. 2 (2) : 101-112.
- Ahmadi dan Supriyono. 2006. Psikologi Belajar. Jakarta. Rineka Cipta.
- Anggreni dan Rahmadeni. 2014. Analisis jumlah tenaga kerja terhadap jumlah pasien RSUD Arifin Achmad Pekanbaru menggunakan metode regresi Gulud. J. Sains, Teknologi dan Industri. 1 (12) : 48-57.
- Aprilyanti, S. 2017. Pengaruh usia dan masa kerja terhadap produktivitas kerja. J. Sistem dan Manajemen Industri. 1 (2) : 68 – 72.
- Arisandi, F. 2018. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan penyadap di PT.Bridgestone Sumatera Rubber estate. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Skripsi.
- Asih, Dwi Ananing Tyas. 2006. Jurnal. Pengaruh Pengalaman Terhadap Peningkatan Keahlian Auditor Dalam Bidang Auditing. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia. Yogyakarta.
- Asri, L. 2011. Budaya Organisasi. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Badan Pusat Statistik Propinsi Jateng, 2004. *Statistik Sosial dan Kependudukan*. Badan Pusat Statistik Propinsi Jateng.
- Dehotman, K. 2016. Pengaruh pendidikan terhadap kinerja karyawan di Baitul Mal Wat Tamwil di Provinsi Riau. J. Enomi dan Bisnis Islam. 1 (2) : 217-229.
- Ghozali, I. 2016. Aplikasi Analisis *Multivariate* dengan Program SPSS Ed. 8. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hasibuan, M. S. P. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia PT. Gunung Agung, Jakarta.
- Herliansyah, Yudhi. Meifida Ilyas. 2006. Jurnal. Pengaruh Pengalaman Auditor Terhadap Penggunaan Bukti Tidak Relevan Dalam Auditor Judgment. SNA IX. Padang.
- Husin, F. 2013. Pengaruh disiplin dan disiplin belajar terhadap hasil belajar pendidikan agama Islam. J. Ilmiah. 5 (3) : 8-17.

- Hosmani, A., & Shambhushankar, B. (2014). Study on Impact of Quality of Work Life on Job Performance amongst Employees of Secunderabad Division of South Central Railway. *J. Managemnet Sciences*. 3(11) : 8-11.
- Indriyo Gitosudarno, 2000, *Manajemumber Daya Manusia*, Yogyakarta. BPFE.
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- King, L. A. (2012). *Psikologi Umum* (Brian Marwensdy, Ed.). Jakarta: Salemba Humanika
- Kondorura, D. Wanceslaus, B. Erwin, R. 2018. Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di kantor Kecamatan Laham Kabupaten Mahakam Ulu. *J. Pemerintahan Integratif*. 6 (3) : 465-474.
- Mangkunegara, A. A. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Alih Bahasa*. Jakarta: Salemba Empat.
- M. Subana dan Sudrajat. 2001. *Dasar-Dasar Penelitian Ilmiah*. Bandung. CV. Pustaka Setia
- Natanael, T. W, Diana, U, Thamrin, A.R. 2015. Pengaruh waktu penyadapan dan umur tanaman karet terhadap produksi getah (Lateks). *J.Hutan Tropis* 3 (3) : 247 – 252.
- Nayantaka, J dan Savira, S.I. 2017. Motivasi berprestasi mahasiswa yang berasal dari pulau Mandangin. *J. Psikologi Pendidikan*. 4 (1) : 1-12.
- Nduru, R.E. Marihat, S dan Gim, T. 2014. Analisa Faktor-faktor yang mempengaruhi hasil produksi padi di Deli Serdang. *J. Santia Matematika*. 2 (1) : 71-83.
- Ningrum, A. P. 2019. Hubungan faktor internal dan eksternal dengan tingkat motivasi kerja karyawan di PT.Perkebunan Sidoredjo Kabupaten Semarang. *Agribisnis*. Unwahas. Skripsi.
- Nuridin, I.B. 2018. Faktor-faktor motivasi kerja pada karyawan lembaga Huda Group di Kecamatan Tamansari Kabupaten Bogor. *J. Manajemen Pendidikan Islam*. 1 (1) : 70-98.
- Prihartanta, W. 2015. Teori-teori motivasi. *J. Adabiya*. 1 (83) : 1-11.
- Priyatno, Duwi. 2012. *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20*. Ed. 1. Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Priyono, J dan Yasin, M. 2016. Analisis usia, gaji dan beban tanggungan terhadap produksi *home industry* sepatu di Sidoarjo (Studi Kasus di Kecamatan Krian). *J. Ekonomi dan Bisnis*. 1 (1) : 95-120.
- Riyadi, S. 2011. Pengaruh kompensasi finansial, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur di Jawa Timur. *J. Manajemen Kewirausahaan*. 13 (1) : 40-45.
- Riyadi, B. A. 2015. Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada toko emas Semar Nganjuk. *J. Equilibrium*. 3 (1) : 49-62.

- Sahanggamu, P. Silvy dan Mandey. 2014. Pengaruh Disiplin kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya. J. EMBA. 2 (4) : 514-523.
- Sedermayanti, 2003. Good Governance: Dalam Rangka Otonomi daerah Upaya Membangun Organisasi Efektif dan Efisiensi Melalui Rekonstruksi dan Pemberdayaan. MandarMaju, Bandung.
- Setiawan, K. C. 2015. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan level pelaksana di divisi operasi PT. Pusri Palembang. J. Psikologi Islami. 1 (2) : 43-53.
- Simanjuntak, Payaman, 2011. Pengembangan Teori di Bidang Sumber Daya Manusia, Kumpulan Makalah Terpilih Sidang Pleno, Jakarta.
- Sinambela, L.P. 2012. Kinerja Pegawai. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- M. Sitanggang dan B. Sarwono. 2011. Budi Daya Gurami. Jakarta :Penebar Swadaya.
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Alfabeta.
- Suryadi, E. (2010). Analisis Peranan Leadership dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. J. Manajerial. 8(16) : 1-9.
- Sutrisno, Edy. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana
- Syam, I. S. 2008. Analisis faktor-faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja karyawan pabrik karet *crumb rubber* (CR) perkebunan sukamaju, PT. Perkebunan Nusantara VIII, Sukabumi. Agribisnis, IPB. Bogor. Skripsi.
- Tampi, B.J. 2014. Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia, Tbk (Regional sales Manado). J. Acta Diurna. 3 (4) : 1-20.
- Taftazani dan Purwanto. 2018. Pengaruh jumlah tanggungan terhadap tingkat kesejahteraan ekonomi keluarga pekerja k31 Universitas Padjajaran. J. Pekerjaan Sosial. 1(1) : 33-43.
- Turere, v. N. 2013. Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada balai pelatihan teknis pertanian kalasey. J. EMBA. 1 (3) : 10-19.
- Veitzal, R., & Basri. (2005). Sistem yang tepat untuk menilai kinerja karyawan dan meningkatkan daya saing perusahaan. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.