

Faktor-faktor yang Memengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Penyadap PT. Bridgestone Sumatra Rubber Estate Dolok Melangir, Sumatera Utara

HADI JONTUAHDO DAMANIK, RATNA KEMALA DEWI*,
WIDHIANTHINI

Program Studi Agribisnis, Fakultas Pertanian, Universitas Udayana
Jl. PB. Sudirman Denpasar 80232, Bali
Email: hadidamanik44@gmail.com
*ratnakemala61@gmail.com

Abstract

Factors Affecting Manpower Productivity Employees Tapping PT. Bridgestone Sumatra Rubber Estate Dolok Melangir

Productivity is a description of the ability of workers to produce output. The higher the output produced by a worker, the higher the productivity of the worker. PT. Bridgestone Sumatra Rubber Estate Dolok Merangir is a company engaged in the plantation and processing of rubber latex that produces high quality products in the form of semi-finished goods called Crumb Rubber or SIR (Standard Indonesian Rubber). However, there are many factors that will affect the productivity of the workforce in the company. Therefore, what will be analyzed in this study is the influence of the motivation level, the work environment, the work experience and work discipline on the productivity of rubber tappers of PT. Bridgestone Sumatra Rubber Estate Dolok Merangir. This study aims to analyze the effect of (1) work motivation variables, (2) work environment, (3) work experience and (4) work discipline on the productivity of PT. Bridgestone Sumatra Rubber Estate Dolok Merangir. In this study, primary data was used through direct interviews with 96 respondents from PT. Bridgestone Sumatra Rubber Estate Dolok Merangir with a list of questions that have been prepared. To achieve the goal, in this study using a quantitative description method with SEM-PLS. The results of this study indicate that the variables of work motivation and work environment have a positive and significant effect on work productivity, while work experience and work discipline are not significant on work productivity tapping PT. Bridgestone Sumatra Rubber Estate Dolok Merangir. Suggestions that can be given to the management of PT. Bridgestone Sumatra Rubber Estate Dolok Merangir, North Sumatra is to increase the responsibility of tappers by way of more intensive supervision by the plantation side, providing feedback to the tapping workforce that exceeds the productivity set by the company, and paying attention to the welfare of its employees to increase work productivity.

Keywords: *productivity, work motivation, work environment, work experience, discipline*

1. Pendahuluan

1.1 Latar Belakang

Menurut Tjutju dan Suwanto (2013), produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu ataupun kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja.

Menurut Veithzal (2010), motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang memengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu tersebut bertingkah laku dalam mencapai tujuan.

Sedarmayanti (2009) mendefinisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat prakasa dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang pekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Pengalaman kerja yaitu pengalaman seseorang tenaga kerja untuk melakukan pekerjaan tertentu, pengalaman pekerjaan ini dinyatakan dalam pekerjaan yang harus dilakukan dan lamanya melakukan pekerjaan itu (Tjutju dan Suwanto, 2013).

Menurut Sutrisno (2009), disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis.

Dalam penelitian ini salah satu permasalahan yang dihadapi oleh PT. Bridgestone Sumatra Rubber Estate Dolok Merangir yaitu permasalahan produktivitas karyawan penyadap pada PT. Bridgestone Sumatra Rubber Estate. PT. Bridgestone Sumatra Rubber Estate berada di Kebun Dolok Merangir, Serbalawan, Kecamatan Dolok Batu Nanggar 2115, Sumatera Utara, Indonesia. PT. Bridgestone Sumatera Rubber Estate merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang perkebunan dan pengolahan getah karet yang menghasilkan produk yang berkualitas tinggi dalam bentuk barang setengah jadi yang disebut Crumb Rubber atau SIR (Standart Indonesian Rubber) banyak menggunakan tenaga kerja.

Hasil produksi dari tahun 2016-2021 tidak stabil. Pada tahun 2016-2021 jumlah penyadap yaitu sebanyak 3.335 orang, 3.307 orang, 3.311 orang, 3.294 orang dan 3.300 orang. Pada tahun 2016-2021 produktivitas karet yang mampu dihasilkan yaitu sebesar 25.100 ton, 28.060 ton, 26.850 ton, 30.100 ton dan 25.400 ton. Pada tahun 2016-2021 rata-rata produktivitas per ternaga kerja yaitu sebesar 7.526 kg, 8.485 kg, 8.109 kg, 9.137 kg dan 8.742 kg. Kenaikan dan penurunan terjadi setiap tahun hal ini menunjukkan keadaan perusahaan yang tidak stabil dan kurangnya potensi yang dimiliki karyawan untuk meningkatkan hasil produksinya.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang dijelaskan di atas, maka dapat diambil rumusan masalah sebagai berikut.

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan penyadap PT Bridgestone Sumatera Rubber Estate Dolok Melangir?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan penyadap PT Bridgestone Sumatra Rubber Estate Dolok Melangir?
3. Bagaimana pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan penyadap PT Bridgestone Sumatra Rubber Estate Dolok Melangir?
4. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan penyadap di PT. Bridgestone Sumatra Rubber Estate Dolok Melangir ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk :

1. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan penyadap PT. Bridgestone Sumatra Rubber Estate Dolok Melangir.
2. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan penyadap PT. Bridgestone Sumatra Rubber Estate Dolok Melangir.
3. Menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan penyadap PT. Bridgestone Sumatra Rubber Estate Dolok Melangir.
4. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan penyadap PT. Bridgestone Sumatra Rubber Estate Dolok Melangir.

2. Metode Penelitian

2.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Bridgestone Rubber Estate Dolok Melangir. Penelitian ini dilakukan selama dua bulan pada bulan Januari dan Februari 2022. Pemilihan lokasi penelitian dilakukan dengan cara *purposive* yaitu suatu metode yang dilakukan secara sengaja yang didasarkan atas pertimbangan– pertimbangan tertentu.

2.2 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan yaitu data kuantitatif melalui kuesioner dan diukur menggunakan skala likert. Data kualitatif adalah data yang diuraikan dalam bentuk deskripsi atau narasi, sementara data kuantitatif adalah data yang diuraikan dalam bentuk angka (Batubara, 2013). Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang diperoleh melalui kuesioner dan diukur menggunakan skala likert. Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada peneliti, sementara data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada peneliti (Imron, 2019). Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dengan metode *survey*, dimana peneliti menyebarkan kuesioner yang berisikan pernyataan-pernyataan kepada sampel penelitian yang

dalam penelitian ini adalah 96 tenaga kerja penyadap PT Bridgestone Rubber Estate Dolok Merangir, Sumatera Utara.

2.3 *Metode Pengumpulan Data*

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan metode survey menggunakan kuesioner. Penyebaran kuesioner penelitian ini dilakukan secara offline di PT Bridgestone Rubber Estate Dolok Melangir.

2.4 *Populasi dan Sampel Penelitian*

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2001). Dalam penelitian ini menggunakan seluruh jumlah karyawan penyadap penghitungan sampel menggunakan rumus slovin dengan tingkat toleransi kesalahan sebesar 10%. Berdasarkan perhitungan sampel yang menjadi responden dipenelitian ini sebanyak 96 orang.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 *Karakteristik Tenaga Kerja*

Karakteristik tenaga kerja penyadap di PT Bridgestone Rubber Estate Dolok Melangir didominasi oleh laki-laki dengan skala umur 46-51 tahun dengan tingkat pendidikan terakhir SMA dan Pengalaman kerja diatas 20 tahun. Jumlah dan Komposisi tenaga kerja penyadap PT Bridgestone Rubber Estate Dolok Melangir dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1.

Karakteristik Penyadap PT Bridgestone Rubber Estate Dolok Melangir

No	Keterangan	Jumlah	Presentase
Jenis Kelamin			
	Laki-laki	72	75
1	Perempuan	24	25
	Total	96	100
Pendidikan			
	SD	16	16,67
	SMP	31	32,29
2	SMA	41	42,71
	SMK	8	8,33
	Total	96	100
Umur			
	30-35 tahun	11	11,45
	36-40 tahun	17	17,70
	41-45 tahun	19	19,79
3	46-55 tahun	49	51,05
	Total	96	100

Tabel 1. Lanjutan

		Masa Kerja	
4	10-15 tahun	34	35,41
	16-20 tahun	13	13,54
	≥20 tahun	49	51,04
	Total	96	100

Sumber: data primer yang diolah, 2022

3.2 *Tanggapan Tenaga Kerja Penyadap di PT Bridgestone Sumatra Rubber Estate Dolok Merangir*

Total skor variabel motivasi, lingkungan, pengalaman, dan disiplin dalam penelitian ini berada pada kisaran skor 3,4 - <4,2 yang termasuk dalam kriteria setuju, yang berarti rata-rata tenaga kerja penyadap di Pt Bridgestone Sumatra Rubber Estate Dolok Merangir memberikan tanggapan yang baik motivasi, lingkungan, pengalaman, dan disiplin pada PT Bridgestone Sumatra Rubber Estate Dolok Merangir. Hasil tanggapan tenaga kerja penyadap PT Bridgestone Sumatra Rubber Estate Dolok Merangir dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2.

Hasil Tanggapan Tenaga Kerja Penyadap di PT Bridgestone Sumatra Rubber Estate Dolok Merangir

No	Variabel	Indikator	Rata-Rata Skor	Total Skor
1	Motivasi Kerja (X1)	Tanggung jawab (X_{11})	4,37	3,72
		Melaksanakan tugas (X_{12})	4,18	
		Memiliki tujuan (X_{13})	3,46	
		Umpan balik (X_{14})	3,82	
		Rasa senang (X_{15})	3,89	
		Selalu berusaha (X_{16})	3,12	
		Prestasi (X_{17})	3,81	
		Kebutuhan hidup (X_{18})	4,39	
		Pujian (X_{19})	3,32	
		Inssentif (X_{110})	4,33	
		Perhatian (X_{111})	2,76	
2	Lingkungan Kerja (X2)	Hubungan Pegawai (X_{21})	4,52	4,07
		Suasana kerja (X_{22})	4,34	
		Tersedianya fasilitas kerja (X_{23})	3,78	
		Keamanan kerja (X_{24})	3,52	
		Kenyamanan kerja (X_{25})	4,19	

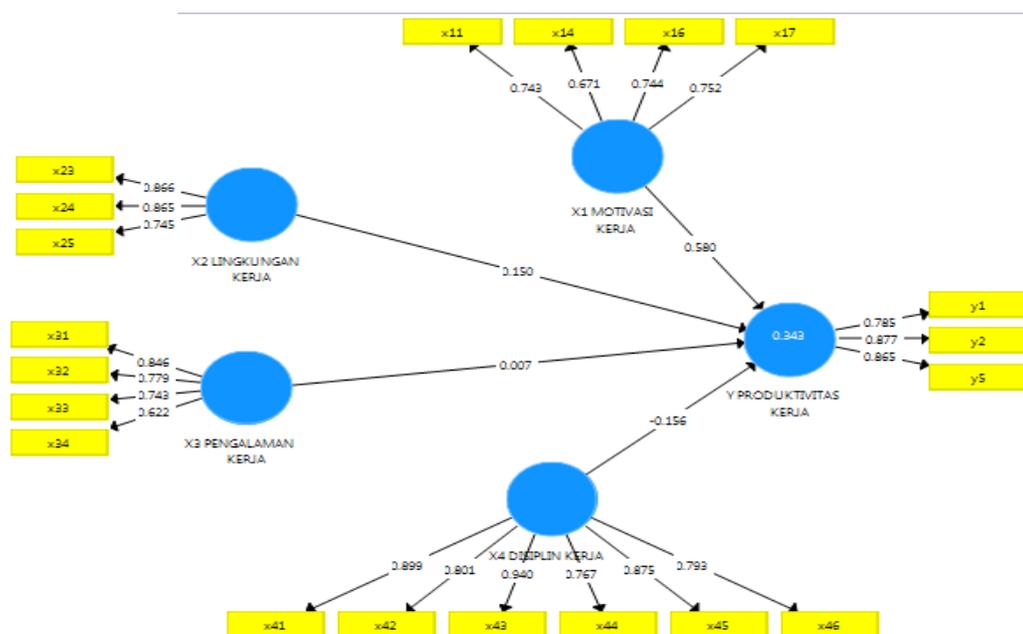
		Penguasaan Terhadap pekerjaan (X_{31})	4,12	
		Masa kerja (X_{32})	4,14	
3	Pengalaman Kerja (X_3)	Tingkat pengetahuan yang dimiliki (X_{33})	4,21	4,17
		Tingkat keterampilan yang dimiliki (X_{34})	4,11	
		Waktu datang (X_{41})	4,21	
		Waktu pulang (X_{42})	4,20	
		Kepatuhan (X_{43})	4,18	
		Seragam kerja (X_{44})	3,96	4,14
4	Disiplin Kerja (X_4)	Tanggung jawab (X_{45})	4,23	
		Melaksanakan tugas (X_{46})	4,29	

Sumber: data primer yang diolah, 2022

3.3 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Keputusan Pembelian Konsumen

3.3.1 Diagram jalur (Path diagram)

Diagram jalur menggambarkan hubungan kausalitas dan menjelaskan pola hubungan antara variabel eksogen dengan variabel endogen (Riduan, 2006). Model diagram jalur pada penelitian ini dapat dilihat pada gambar 1.



Gambar 1.
Diagram Jalur Penelitian

3.3.2 Analisis outer model (*Evaluation measurement model*)

Analisis outer model bertujuan menggambarkan hubungan antara variable laten dengan indikatornya dan untuk memastikan layak tidaknya (valid dan reliabel) suatu model pengukuran.

1. Uji Validitas

a. *Convergent Validity* (Validitas Indikator)

i. *Loading Factor*

Nilai *loading factor* minimal agar suatu data dapat memenuhi validitas konvergen adalah $\geq 0,7$. Seluruh indikator yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai *loading factor* $\geq 0,7$ yang berarti seluruh indikator telah memenuhi validitas konvergen dan memiliki korelasi yang baik antara indikator dengan konstruk latennya.

ii. *AVE (Average Variance Extracted)*

Nilai AVE minimum yang diperlukan suatu data agar memenuhi validitas konvergen adalah $\geq 0,5$. Dapat dilihat pada Tabel 3 bahwa seluruh variabel laten memiliki nilai AVE $\geq 0,5$ yang berarti data telah memenuhi validitas konvergen dan dapat mengukur konstruk laten yang ditargetkan dengan baik, dan bukannya mengukur konstruk laten lainnya.

b. *Discriminant Validity* (Validitas Diskriminan)

i. Fornell-Larcker

Berdasarkan Tabel 4 dapat dilihat bahwa seluruh nilai korelasi antara variabel dengan variabel itu sendiri sudah lebih besar dibandingkan dengan nilai korelasi antara variabel dengan variable lainnya, yang berarti seluruh data yang digunakan telah memiliki nilai validitas diskriminan yang memadai. Nilai fornell-larcker penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.

ii. *Cross Loading*

Berdasarkan Tabel 5 dapat dilihat seluruh nilai korelasi setiap indikator dengan variable latennya sendiri telah memiliki nilai korelasi yang lebih besar dibandingkan dengan nilai korelasi antara indikator dengan variable laten lainnya, yang berarti seluruh data yang digunakan telah memiliki nilai validitas diskriminan yang memadai. Nilai cross loading penelitian ini dilihat pada tabel 5 sebagai berikut.

Tabel 3.
Hasil Nilai AVE

Variabel	Nilai AVE	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,530	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	0,685	Valid
Pengalaman Kerja (X3)	0,565	Valid
Disiplin Kerja (X4)	0,719	Valid
Produktivitas Kerja (Y)	0,710	Valid

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Tabel 4.
Nilai Fornell-Larcker

	Motivasi Kerja	Lingkungan Kerja	Pengalaman Kerja	Disiplin Kerja
(X1)	0,728			
(X2)	0,361	0,827		
(X3)	0,362	0,539	0,752	
(X4)	0,497	0,341	0,425	0,848

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Tabel 5.
Nilai *Cross Loading*

	Motivasi Kerja (X1)	Lingkungan Kerja (X2)	Pengalaman Kerja (X3)	Disiplin Kerja (X4)	Produktivitas Kerja (Y)
X11	0,743	0,308	0,266	0,512	0,402
X14	0,671	0,129	0,225	0,330	0,338
X16	0,744	0,446	0,175	0,260	0,432
X17	0,752	0,149	0,379	0,354	0,445
X23	0,336	0,866	0,443	0,350	0,242
X24	0,187	0,865	0,369	0,308	0,341
X25	0,357	0,745	0,508	0,196	0,277
X31	0,322	0,399	0,846	0,434	0,230
X32	0,140	0,337	0,779	0,276	0,130
X34	0,238	0,408	0,622	0,519	0,050
X41	0,458	0,301	0,427	0,899	0,190
X42	0,334	0,222	0,145	0,801	0,086
X43	0,379	0,351	0,340	0,940	0,181
X44	0,492	0,185	0,348	0,767	0,180
X45	0,431	0,361	0,446	0,875	0,156
X46	0,392	0,335	0,389	0,793	0,067
Y1	0,279	0,174	0,245	0,163	0,785
Y2	0,449	0,280	0,186	0,120	0,877
Y5	0,589	0,293	0,185	0,188	0,865

Sumber: data primer yang diolah, 2022

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas data dalam penelitian ini ditinjau berdasarkan nilai *cronbach alpha* dan *composite reliability*. Aturan praktis atau rule of thumb dari nilai *cronbach alpha* dan *composite reliability* berada pada angka $\geq 0,7$ meskipun 0,6 masih dapat diterima (Hair et al., 2006 dalam Hartono 2011). Nilai *cronbach alpha* yang berada pada nilai $0,5 \leq 0,7$ termasuk kedalam reliabilitas moderat dan menurut Ghozali (2013) apabila sebuah data menunjukkan nilai *cronbach's alpha* $\geq 0,6$ maka instrument data tersebut masih dapat dikatakan reliable atau konsisten, yang berarti seluruh variable dalam penelitian ini telah memiliki tingkat konsistensi (reliabilitas)

yang baik pada masing-masing indikatornya dalam mengukur konstruksinya. Nilai *cronbach alpha* dan *composite reliability* dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 6.

Tabel 6.
Uji Reliabilitas Data

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,706	0,818	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,767	0,866	Reliabel
Pengalaman Kerja (X3)	0,760	0,837	Reliabel
Disiplin Kerja (X4)	0,923	0,939	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0,809	0,880	Reliabel

Sumber: data primer yang diolah, 2022

3.3.3 Analisis inner model (Evaluation of structural model)

Analisis inner model bertujuan untuk menggambarkan hubungan antara variabel laten dengan indikatornya.

1. R-Square (Koefisien Determinasi)

Nilai R-squared (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel eksogen terhadap variable endogen. Hasil uji nilai R-square dalam penelitian ini menunjukkan nilai (R^2) sebesar 0,343 yang termasuk kedalam model penelitian moderat. Nilai (R^2) yang berada diantara 0,33 – 0,67 (Chin,1998) mengartikan bahwa variabel eksogen mampu memengaruhi variable endogen sebesar 34,3%, dan sisanya sebesar 65,7% dijelaskan oleh variabel lain.

2. Koefisien Jalur (Path Coefficient) dan T-Statistik

Berdasarkan data tabel 7 dapat dilihat bahwa tiga dari empat variabel eksogen yakni motivasi kerja, lingkungan kerja, dan pengalaman kerja memiliki nilai koefisien jalur berkisar $0 \geq 1$, yang berarti variabel eksogen memiliki arah hubungan yang positif terhadap variable endogen, sedangkan variabel disiplin kerja memiliki nilai koefisien jalur berkisar $-1 \leq 0$, yang berarti variabel disiplin kerja memiliki arah hubungan yang negatif terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan data pada tabel 7 dapat dilihat 2 dari empat variabel eksogen yakni motivasi kerja dan lingkungan memiliki nilai t-statistik $\geq 1,29$ yang berarti variabel eksogen berpengaruh signifikan terhadap variabel endogen, sedangkan variabel pengalaman kerja dan disiplin kerja nilai t-statistik $\leq 1,29$ yang berarti variabel eksogen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel endogen. Hasil nilai koefisien jalur dan t-statistik dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 7.

Tabel 7.
Nilai Koefisien Jalur dan T-Statistik

Variabel	Koefisien Jalur	T-Statistik	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,580	5,537	Positif, signifikan
Lingkungan Kerja (X2)	0,150	1,346	Positif, signifikan
Pengalaman Kerja (X3)	0,007	0,052	Positif, tidak signifikan
Disiplin Kerja (X4)	-0,156	0,920	Negatif, tidak signifikan

Sumber: data primer yang diolah, 2022

3. Predictive Relevance

Nilai Predictive relevance bertujuan mengukur seberapa baik nilai observasi dan estimasi parameter yang dihasilkan oleh sebuah model. Hasil penelitian menunjukkan nilai predictive relevance (Q^2) > 0 yakni sebesar 0,193, yang berarti model penelitian yang digunakan telah memiliki nilai observasi dan estimasi parameter yang baik.

4. Model Fit

Kriteria model fit bertujuan untuk mengetahui seberapa baik model penelitian yang akan diteliti. Hasil penelitian menunjukkan nilai NFI (*Normed Fit Index*) sebesar 0,593 yang apabila dinyatakan dalam bentuk persentase adalah sebesar 59,3%, yang berarti bahwa model penelitian ini sudah 59,3% fit.

3.3.4 Interpretasi hasil analisis

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja sehingga hipotesis H1 diterima, yang berarti motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja; Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja sehingga hipotesis H2 diterima, yang berarti lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja; Variabel pengalaman kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap produktivitas kerja sehingga hipotesis H3 ditolak, yang berarti pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja; Variabel disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja sehingga hipotesis H4 ditolak, yang berarti disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

4. Kesimpulan dan Saran

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Karyawan Penyadap Pt. Bridgestone Sumatra Rubber Estate Dolok Melangir. Maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

produktivitas tenaga kerja karyawan penyadap PT. Bridgestone Sumatra Rubber Estate Dolok Melangir. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja karyawan penyadap PT. Bridgestone Sumatra Rubber Estate Dolok Melangir. Pengalaman kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja karyawan penyadap PT. Bridgestone Sumatra Rubber Estate Dolok Melangir. Disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja karyawan penyadap PT. Bridgestone Sumatra Rubber Estate Dolok Melangir.

4.2 Saran

Saran yang dapat diberikan kepada pihak manajemen PT. Bridgestone Sumatra Rubber Estate Dolok Merangir, Sumatera Utara adalah meningkatkan tanggung jawab penyadap dengan cara pengawasan yang lebih intensif oleh pihak perkebunan, memberikan umpan balik kepada tenaga kerja penyadap yang melebihi jumlah produktivitas yang ditetapkan perusahaan, dan memperhatikan kesejahteraan karyawannya untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.

5. Ucapan Terima Kasih

Ucapan terima kasih penulis tujukan kepada seluruh pihak yang telah mendukung terlaksananya penelitian ini yaitu, keluarga, serta teman-teman yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu. Semoga penelitian ini dapat bermanfaat di masa yang akan datang.

Daftar Pustaka

- Batubara, H. 2013. Penentuan Harga Pokok Produksi Berdasarkan Metode Full Costing pada Pembuatan Etalase Kaca dan Alumunium di UD. Istana Alumunium Manado. Jurnal EMBA,
- Ghozali, I. 2013. *Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Square*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hair, J.F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M. 2006. *A Primer On Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. United States of America: SAGE.
- Imron. 2019. Analisis Pengaruh Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Konsumen Menggunakan Metode Kuantitatif pada CV Meubele Berkah Tangerang. *Indonesian Journal on Software Engineering*,
- Riduan, K. E. A. 2006. *Cara Menggunakan dan Memaknai Analisis Jalur (Path Analysis)*, Bandung: Alfabeta.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju : Bandung
- Sugiyono. 2001. *Metode Penelitian*. Bandung: CV Alfa Beta.
- Sutrisno, E. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana
- Tjutju, Y., & Suwanto. 2013. *Manajemen sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta
- Veithzal, R. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Murai Kencana