

**PENGARUH PREMI TERHADAP KINERJA PEMETIK TEH
(Studi Kasus di PTPN XII Kebun Teh Wonosari)**

Oleh

FEBRIAN ADITYA RACHMAN

MINAT SOSIAL EKONOMI PERTANIAN

PROGRAM STUDI AGRIBISINIS



**UNIVERSITAS BRAWIJAYA
FAKULTAS PERTANIAN
JURUSAN SOSIAL EKONOMI PERTANIAN
MALANG**

2013

**PENGARUH PREMI TERHADAP KINERJA PEMETIK TEH
(Studi Kasus di PTPN XII Kebun Teh Wonosari)**

Oleh

FEBRIAN ADITYA RACHMAN

0810440069-44

MINAT SOSIAL EKONOMI PERTANIAN

PROGRAM STUDI AGRIBISINIS



SKRIPSI

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Sarjana Pertanian Strata Satu (S – 1)**

**UNIVERSITAS BRAWIJAYA
FAKULTAS PERTANIAN
JURUSAN SOSIAL EKONOMI PERTANIAN
MALANG**

2013

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

Puji Syukur kehadirat ALLAH SWT
Skripsi ini aku persembahkan untuk Ayahanda Alm.
Sutarto Hari Purnomo. Ibunda Fachriyah. Kakak-kakak
saya.

Terima kasih
untuk wanita spesial yang menjadi harapanku kelak
(mini) Fadila Queen Annahinda.

Terima kasih kasih sayangmu

PERNYATAAN

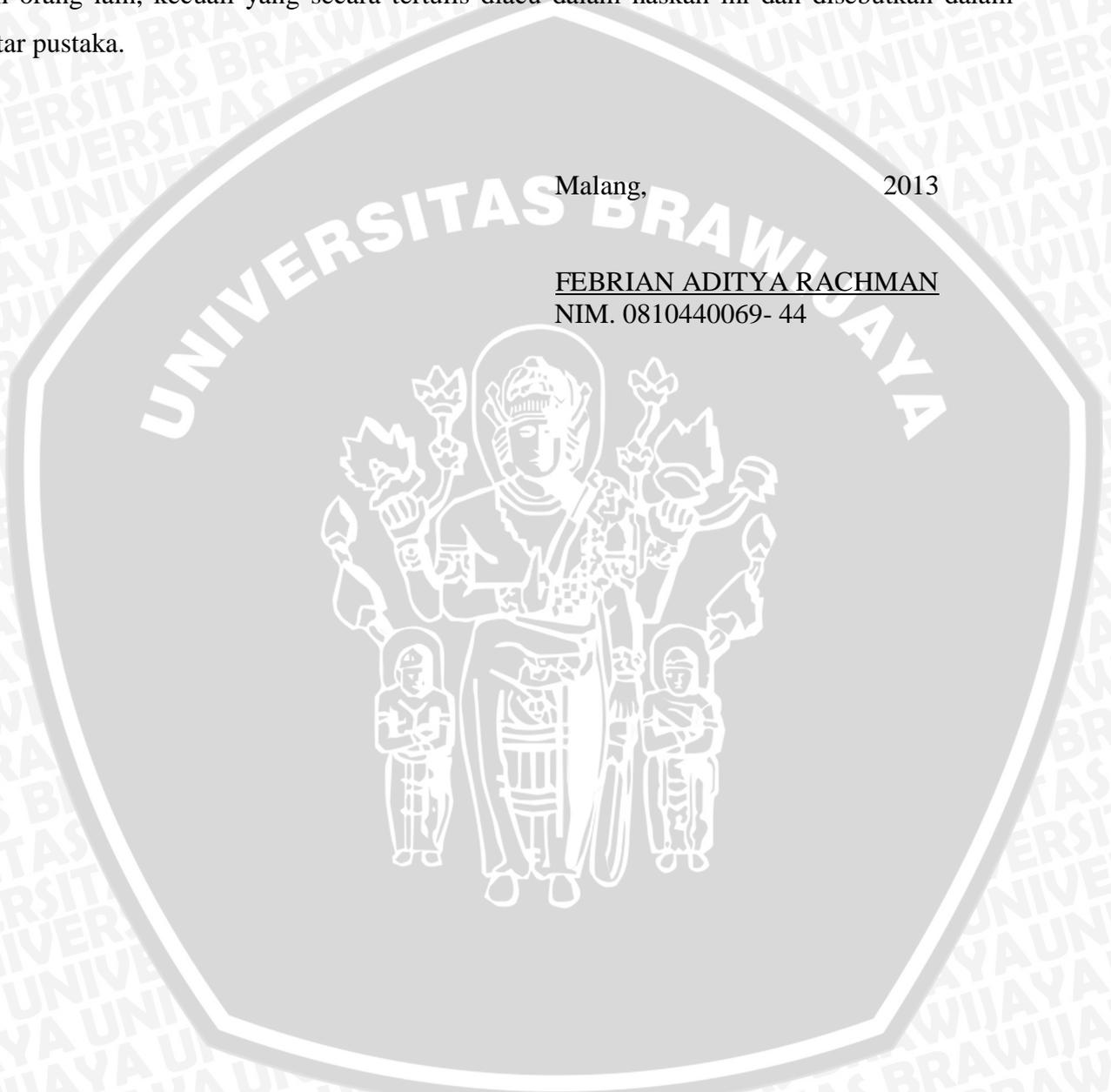
Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Malang,

2013

FEBRIAN ADITYA RACHMAN

NIM. 0810440069- 44



RINGKASAN

Febrian Aditya Rachman. 0810440069-44. Pengaruh Premi Terhadap Kinerja Pemetik Teh. Di bawah bimbingan Prof. Dr. Ir. H. M. Muslich M, MSc. sebagai pembimbing utama, Fahriyah, SP, MSi sebagai pembimbing pendamping.

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumberdaya yang terdapat dalam suatu perusahaan, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Dalam melaksanakan aktivitasnya, perusahaan menggunakan faktor produksi alam, *skill*, tenaga kerja dan lain-lain. Faktor-faktor tersebut akan berjalan sempurna bila didukung dengan kualitas sumber daya manusia dan kinerja yang baik. Dalam pencapaian kinerja terdapat dua faktor yang mempengaruhinya, antara lain faktor kemampuan dan faktor motivasi. Salah satu cara untuk memotivasi guna meningkatkan dan mempertahankan kinerja karyawan adalah dengan pelaksanaan insentif. Permasalahan yang dihadapi PT. Perkebunan Nusantara XII Wonosari selama lima tahun terakhir adalah belum sepenuhnya mampu merealisasikan target produksi yang telah ditetapkan. Penurunan produksi dari kebun Wonosari disebabkan berbagai faktor salah satunya penurunan kinerja pemetik teh. Dalam menghadapi permasalahan tersebut pihak perusahaan melakukan upaya peningkatan kinerja pemetik teh dengan pemberian premi basis faktor. Premi basis faktor merupakan upah tambahan yang diberikan kepada pemetik berstatus pegawai tetap yang perolehan pucuk tehnya melampaui target kuantum dari perusahaan. Sebagai tenaga kerja yang belum tergantikan dengan tenaga mesin, pemetik teh berperan penting dalam menyediakan bahan baku utama yaitu pucuk daun teh. Pemetik tetap memiliki lebih banyak pengalaman daripada pemetik borongan sehingga diberikan target kuantum. Peningkatan kinerja pemetik mengakibatkan produksi yang tinggi sehingga akan bermanfaat bagi keuntungan perusahaan dan bagi pemetik teh akan menambah pendapatan rumah tangganya dari premi basis faktor. Berdasarkan uraian diatas, dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut: “Sejauh mana premi basis faktor yang diberikan kepada pemetik dapat meningkatkan pendapatan rumah tangganya” Penelitian ini bertujuan antara lain (1) Mendeskripsikan sistem premi yang berlaku di kebun teh Wonosari PTPN XII, (2) Menganalisis pengaruh premi basis faktor terhadap kinerja pemetik teh, (3) Menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi pendapatan pemetik, (4) Menganalisis kontribusi premi basis faktor terhadap pendapatan rumah tangga pemetik teh.

Berbagai penelitian telah dilakukan oleh peneliti produktivitas tenaga kerja, salah satunya dilakukan Arimurti (2005) dalam penelitiannya mengenai pengaruh insentif terhadap kinerja sumber daya manusia (SDM) di PT. Telekomunikasi Tbk. Bandung menyimpulkan bahwa pemberian insentif berpengaruh positif terhadap kinerja sebesar 40,96% dan sisanya sebesar 59,04% dipengaruhi oleh faktor lainnya. Sari (2010), dalam penelitiannya tentang pengaruh premi panen terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan panen kelapa sawit menyimpulkan bahwa premi berpengaruh nyata terhadap kinerja (kuantitas, kualitas dan kehadiran kerja) dan kepuasan kerja karyawan panen. Adapun kuantitas, kualitas dan kepuasan kerja mengalami penurunan setelah adanya perubahan sistem premi panen sedangkan kehadiran kerja mengalami peningkatan setelah adanya perubahan sistem premi panen.

Penelitian dilakukan pada bulan Juni 2012. Pemilihan lokasi penelitian dilakukan dengan pertimbangan bahwa kebun teh Wonosari terdapat permasalahan pencapaian realisasi target produksi yang cenderung menurun. Penentuan responden dilakukan secara *simple random sampling*. Dan untuk menentukan besaran responden dilakukan dengan pendekatan metode Parel. Dari total 90 pemetik teh didapatkan sampel 82 responden. Jenis data yang akan dibutuhkan dalam penelitian adalah data primer dan sekunder. Data primer didapatkan dengan cara wawancara sedangkan data sekunder diperoleh dengan cara pengamatan secara langsung terhadap obyek yang diteliti dan pengumpulan data sekunder dari catatan dokumen penting yang berhubungan dengan penelitian ini. Metode analisis deskriptif digunakan untuk menjelaskan sistem premi yang berlaku di kebun teh Wonosari. Untuk menganalisis faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pemetik teh dan menganalisis faktor-faktor yang berpengaruh terhadap tingkat pendapatan pemetik menggunakan analisis regresi linier berganda. Untuk menganalisis kontribusi premi basis faktor terhadap pendapatan rumah tangga pemetik teh dengan menghitung sumbangan premi basis faktor terhadap pendapatan rumah tangga pemetik teh dan untuk mengukur kuat lemahnya hubungan premi basis faktor terhadap pendapatan rumah tangga pemetik teh digunakan analisis korelasi pearson. Terlebih dahulu data yang diperoleh di uji asumsi klasik antara lain: uji normalitas, multikolinieritas, heteroskedastisitas dan autokorelasi.

Sistem premi yang berlaku di kebun teh Wonosari terbagi menjadi tiga yaitu: insentif harian, tunjangan kompensasi kebun bulanan dan premi basis faktor. Premi basis faktor yang diberikan kepada pemetik berstatus pegawai tetap berdasarkan perolehan petikannya melampaui target kuantum. Target kuantum dibedakan menjadi empat kelas berdasarkan umur pangkas tanaman. Hasil analisis fungsi kinerja menunjukkan bahwa premi basis faktor berpengaruh nyata terhadap kinerja dengan nilai koefisien regresi 0,00009 artinya penambahan 1 rupiah premi basis faktor dapat meningkatkan kinerja pemetik teh sebesar 0,00009 kg/hari. Premi basis faktor berpengaruh nyata terhadap pendapatan pemetik dengan nilai koefisien regresi sebesar 6,447, menunjukkan penambahan 1 rupiah premi basis faktor akan meningkatkan pendapatan pemetik teh 6,447 rupiah perbulan. Dari hasil perhitungan menunjukkan premi basis faktor berkontribusi antara 3,85 – 10,08% terhadap pendapatan rumah tangga dan berkorelasi sebesar 78,4 % yang signifikan pada taraf kepercayaan sebesar 99 %. Untuk itu disarankan perusahaan menggalakkan pemberian premi basis faktor, mengevaluasi dan menyesuaikan besarnya per periode. Pemetik juga perlu mengoptimalkan keahlian dan kemampuan yang dimiliki dalam peningkatan kinerjanya agar menambah perolehan pendapatan rumah tangga dari premi basis faktor.

SUMMARY

Febrian Aditya Rachman. 0810440069-44. Incentives Influence to Tea Pickers Performance. Under the guidance of Prof. Dr. Ir. H Muslich M, MSc as main advisor lecturer and Fahriyah, SP, MSi as co-supervisor lecturer

Human resources is one of the resources contained within a company, includes all people who perform the activities. On daily activity, company use nature production factors, skill, labour etc. Those factor will perfectly run if supported with human resources quality and good performance. The good performance, there are two factors that influence it, among other factors and the ability of motivational factors. Some of the ways to motivate be improve and maintain the performance of employees is the implementation of incentives. Problem faced by PTPN XII Wonosari during the past five years are not fully capable of realizing production target has been set. Decreased production of the Wonosari plantation because some various factors, one of them is tea picker performance degradation. In facing these problems the company made efforts to enhance tea picker performance by providing premi basis faktor. Premi basis faktor is an additional wage which given to the permanent employee tea picker who gains the tea leafes exceeded quantum target from the company. As the labor has not been replaced bay machines, tea pickers was intrumental in providing raw materials are leaf tea. The main tea pickers have more experience than the bulk tea picker so given quantum target. Improved tea picker performance resulting in high production that will benefit the company profit and the tea pickers will increase the household income from premi basis faktor. Based on the research background the research problem is “ how far premi basis faktor which given to tea pickers could increase household income”. The purpose of this research include (1) To describe the system of premi basis faktor in the Wonosari plantation, (2) To analyze the influence of the premi basis faktor on the tea picker performance, (3) Analyze factors that affect income tea picker (4) Analyze the cotribution premi basis faktor on the houseold incomes tea picker.

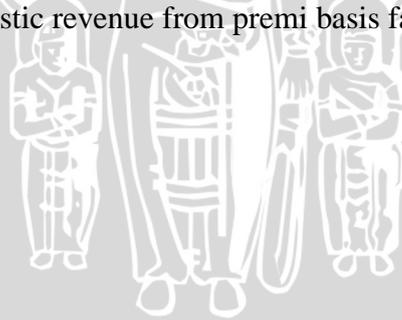
Various research have been conducted by researchers in lolor productivity, one of which carried Arimurti (2005) on the research about the impacts of incentives on the performance human resources in PT. Telekomunikasi Tbk. Bandung. The result a incentives giving significantly affect on the performance of 40,96 % and the other of 59,04 % is influenced by other factors. Sari (2010), in his research on the impact of harvesting premi on the performance and employee job satisfaction concluded that palm oil yield premi significantly affect the performance (quantity, quality, and work attendance) and employee satisfaction harvest. As for the quantity, quality, and job satisfaction decrease after harvest premi system changes while work attendance has increased after the harvest premi system changes.

The research conduct in June 2012. The choice of location research conducted by the consideration that there are problems realization Wonosari plantation that production targets to tended to decrease. Determination of the respondents use a simple random sampling. To determine the amount of respondent conducted by Parel method approach. From the total 90 tea pickers obtained 82 was sample of respondents. The type of data that will be needed in

repository.ub.ac.id

this research were primary and secondary data. Primary data obtained through interviews and secondary data obtained by direct observation of the object are researched and collection of secondary data from records of important documents related to this study. Descriptive analysis method is used to explain the premi system in force in the Wonosari plantation. To analyze the factors that affect the tea pickers performance and analyze the factors that affect the level of income tea picker using multiple linear regression analysis. To analyze the contribution of premi basis faktor on household incomes by calculating the contribution of tea pickers and to measure the strength of the correlation premi basis faktor on household income used pearson correlation analysis. Firstly the data tested with classic assumption test which are normality test, mltricolinearity test, heteroscedasticity test and autocorrelation test.

Premi system in force in the Wonosari plantation divided into three, namely: daily incentives, allowances monthly compensation and premi basis faktor. Premi basis faktor granted to a permanent employee tea pickers based acquisition beyond quantum target. Quantum target are divided into four classes based on the age of the plant crop. The results of performance function analysis shows that premi basis faktor significantly influenced with coefficient regression 0,00009 means that the addition of 1 rupiah premi basis faktor can improve the tea pickers performance at 0,00009 kg/day. Premi basis faktor significantly with tea pickers income with coefficient regression 6,447, showing the addition of 1 rupiah of premi basis faktor will increase the income of the tea pickers 6,447 rupiah per month. From the calculation shows a premi basis faktor between 3,85 to 10,08 % of the household income and amounted to 78,4 %, which correlated significantly at 99 % confidence level. It is suggested that companies encourage the provision of premi basis faktor, evaluates and adjust the amount per period. Tea pickers also need to optimize the expertise and capabilities in order to increase the performance increase domestic revenue from premi basis faktor.



KATA PENGANTAR

Puji syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“PENGARUH PREMI TERHADAP KINERJA PEMETIK (Studi Kasus di PTPN XII Kebun Teh Wonosari)”** dapat terselesaikan dengan baik sebagai salah satu persyaratan kelulusan setiap mahasiswa Jurusan Sosial Ekonomi untuk menyelesaikan studi tahap sarjana (S1).

Selanjutnya kepada seluruh pihak yang telah mendukung kelancaran penulisan skripsi ini penulis sampaikan terima kasih, diantaranya kepada:

1. Ayahanda Alm. Sutarto Hari Purnomo dan Ibunda Fachriyah, kakak : Imam Munadi, Muhamad Azhari dan Syarifuddin atas segala dukungan dan doanya.
2. Bapak Dr. Ir. Syafrial, MS selaku Ketua Jurusan Sosial Ekonomi Pertanian.
3. Bapak Prof. Dr. Ir. H. M. Muslich M., M.Sc. selaku pembimbing pertama yang telah meluangkan waktu, memberikan arahan, bimbingan, saran dan motivasi agar skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
4. Fahriyah, SP.M.Si., selaku dosen pembimbing kedua yang dengan sabar memberikan nasihat, motivasi dan bimbingan untuk dapat menyelesaikan skripsi dengan baik.
5. Segenap pimpinan beserta staf dan karyawan PT. Perkebunan Nusantara XII (Persero) Kebun Teh Wonosari Kabupaten Malang.
6. Fadila Queen Annahlinda atas kasih sayang, doa dan dukungan sehingga dapat tersusunnya skripsi ini.
7. Rosad, Andar, Wili, Bagus, Bogel, Pentol, Idam, dan teman-teman Agribisnis lainnya.
8. Semua pihak yang telah berperan dalam penyelesaian skripsi ini.

Penulis berharap semoga hasil dari skripsi ini dapat bermanfaat bagi banyak pihak dan memberikan sumbangan pemikiran dalam kemajuan ilmu pengetahuan.

Malang, Juli 2013

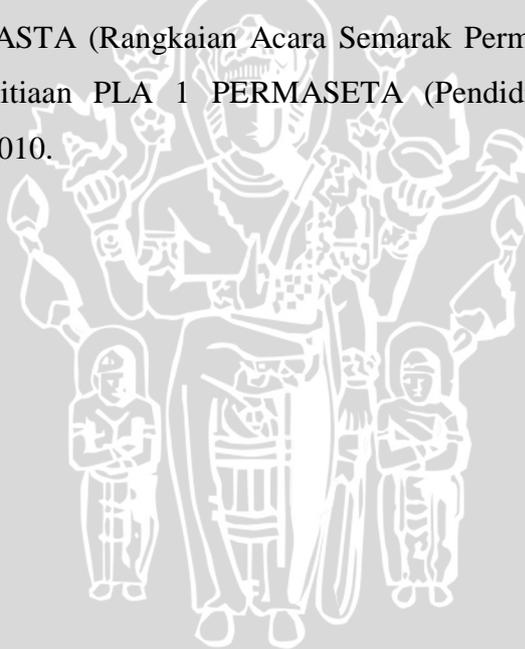
Penulis

RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Malang pada tanggal 16 Februari 1989 sebagai putra keempat dari empat bersaudara pasangan Alm. Bapak Sutarto Hari Purnomo dan Ibu Fachriyah.

Penulis menempuh pendidikan dasar di MIN 1 Malang pada tahun 1996 sampai tahun 1996 sampai tahun 2002, kemudian penulis melanjutkan ke MTsN 1 Malang pada tahun 2002 dan selesai pada tahun 2005. Pada tahun 2005 sampai tahun 2008 penulis studi di SMA Negeri 5 Malang. Tahun 2008 penulis terdaftar sebagai mahasiswa Strata 1 Program Studi Agribisnis Fakultas Pertanian Universitas Brawijaya Malang, Jawa Timur melalui PSB.

Selama menjadi mahasiswa penulis pernah aktif dalam PERMASETA (Perhimpunan Mahasiswa Sosial Ekonomi Pertanian) sebagai Kadep Litbang periode 2010-2011, RASTA (Rangkaian Acara Semarak Permaseta) tahun 2008 dan 2009 dan kepanitiaan PLA 1 PERMASETA (Pendidikan dan Latihan Anggota) pada tahun 2010.



DAFTAR ISI

	Teks	Halaman
RINGKASAN		i
SUMMARY		iii
KATA PENGANTAR		v
RIWAYAT HIDUP		vi
DAFTAR ISI		vii
DAFTAR TABEL		ix
DAFTAR GAMBAR		x
DAFTAR LAMPIRAN		xi
I. PENDAHULUAN		
1.1 Latar Belakang		1
1.2 Rumusan Masalah		5
1.3 Tujuan Penelitian.....		5
1.4 Kegunaan Penelitian		6
II. TINJAUAN PUSTAKA		
2.1 Telaah Penelitian Terdahulu		7
2.2 Tinjauan Umum Komoditi Teh.....		9
2.3 Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia.....		9
2.4 Insentif		11
2.5 Kinerja Karyawan		14
2.6 Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan.....		15
III. KERANGKA KONSEP PENELITIAN		
3.1 Kerangka Pemikiran.....		17
3.2 Hipotesis Penelitian		20
3.3 Batasan Masalah		20
3.4 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....		21
IV. METODE PENELITIAN		
4.1 Lokasi dan Waktu Penelitian		22
4.2 Metode Penentuan Sampel.....		22
4.3 Jenis dan Metode Pengumpulan Data		23

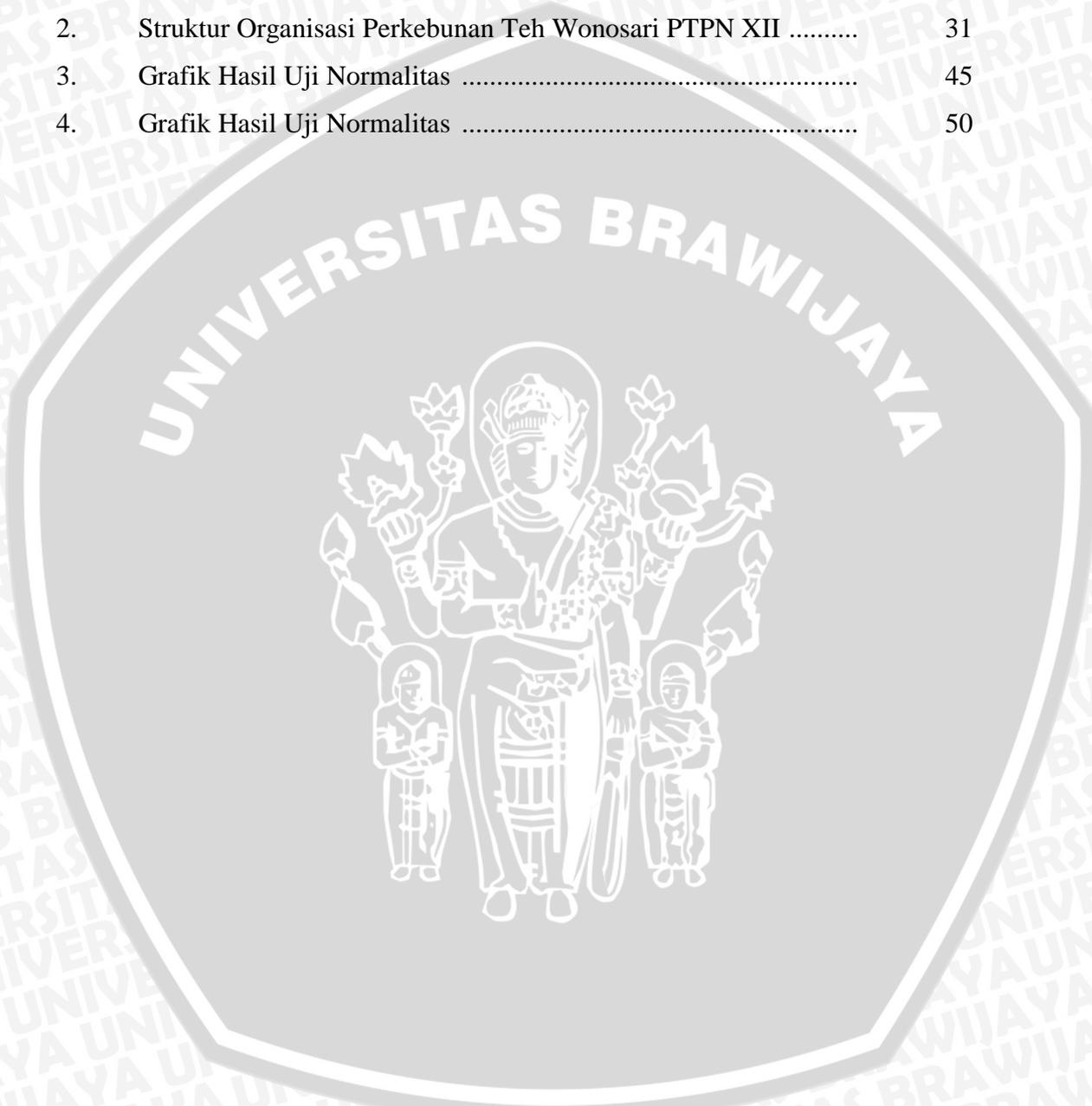
4.4 Metode Analisa Data.....	24
V. GAMBARAN UMUM DAERAH PENELITIAN	
5.1. Gambaran Umum Perusahaan.....	29
5.1.1. Sejarah Umum Perusahaan	30
5.1.2. Lokasi dan Luas Areal Perusahaan.....	31
5.1.3. Struktur Organisasi	32
5.1.4. Visi dan Misi.....	33
5.1.5. Ketenagakerjaan.....	33
5.1.6. Target Produksi Perkebunan Teh Wonosari	36
VI. HASIL DAN PEMBAHASAN	
6.1. Karakteristik Responden.....	38
6.1.1. Usia Responden	38
6.1.2. Jenis Kelamin.....	38
6.1.3. Tingkat Pendidikan	39
6.1.4. Pengalaman Bekerja.....	40
6.1.5. Tanggungan Keluarga.....	40
6.2. Deskripsi Sistem Premi yang Berlaku di Kebun Teh Wonosari PTPN XII.....	41
6.3. Analisis Pengaruh Premi Basis Faktor terhadap Kinerja Pemetik Teh	43
6.4. Analisis Insentif Yang Berpengaruh terhadap Tingkat Pendapatan Pemetik Teh	49
6.5. Analisis Kontribusi Premi Basis Faktor terhadap Pendapatan Rumah Tangga Pemetik Teh	53
VI. KESIMPULAN DAN SARAN	
6.1 Kesimpulan	55
6.2 Saran	55
DAFTAR PUSTAKA	57
LAMPIRAN	59

DAFTAR TABEL

Nomor	Teks	Halaman
1.	Data Target dan Realisasi Produksi PTPN XII Kebun Teh Wonosari 2006-2010	2
2.	Fasilitas Wisata Agro Wonosari	30
3.	Data Formasi Tenaga Kerja PTPN XII (Persero) Kebun Wonosari 2011	34
4.	Distribusi Responden Berdasarkan Kelompok Usia	38
5.	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	39
6.	Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	39
7.	Distribusi Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja.....	40
8.	Distribusi Responden Berdasarkan Jumlah Tanggungan Keluarga	41
9.	Ketentuan Nilai Premi Basis Faktor di Kebun Teh Wonosari	42
10.	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Faktor-faktor yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Pemetik Teh	44
11.	Hasil Uji Heteroskedastisitas	45
12.	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Insentif yang Berpengaruh Terhadap Tingkat Pendapatan Pemetik Teh	49
13.	Hasil Uji Heteroskedastisitas	51
14.	Kontribusi Premi Basis Faktor Terhadap Pendapatan Rumah Tangga Pemetik Teh.....	53
15.	Hasil Analisis Korelasi Pearson Premi Basis Faktor Terhadap Pendapatan Rumah Tangga Pemetik Teh.....	54

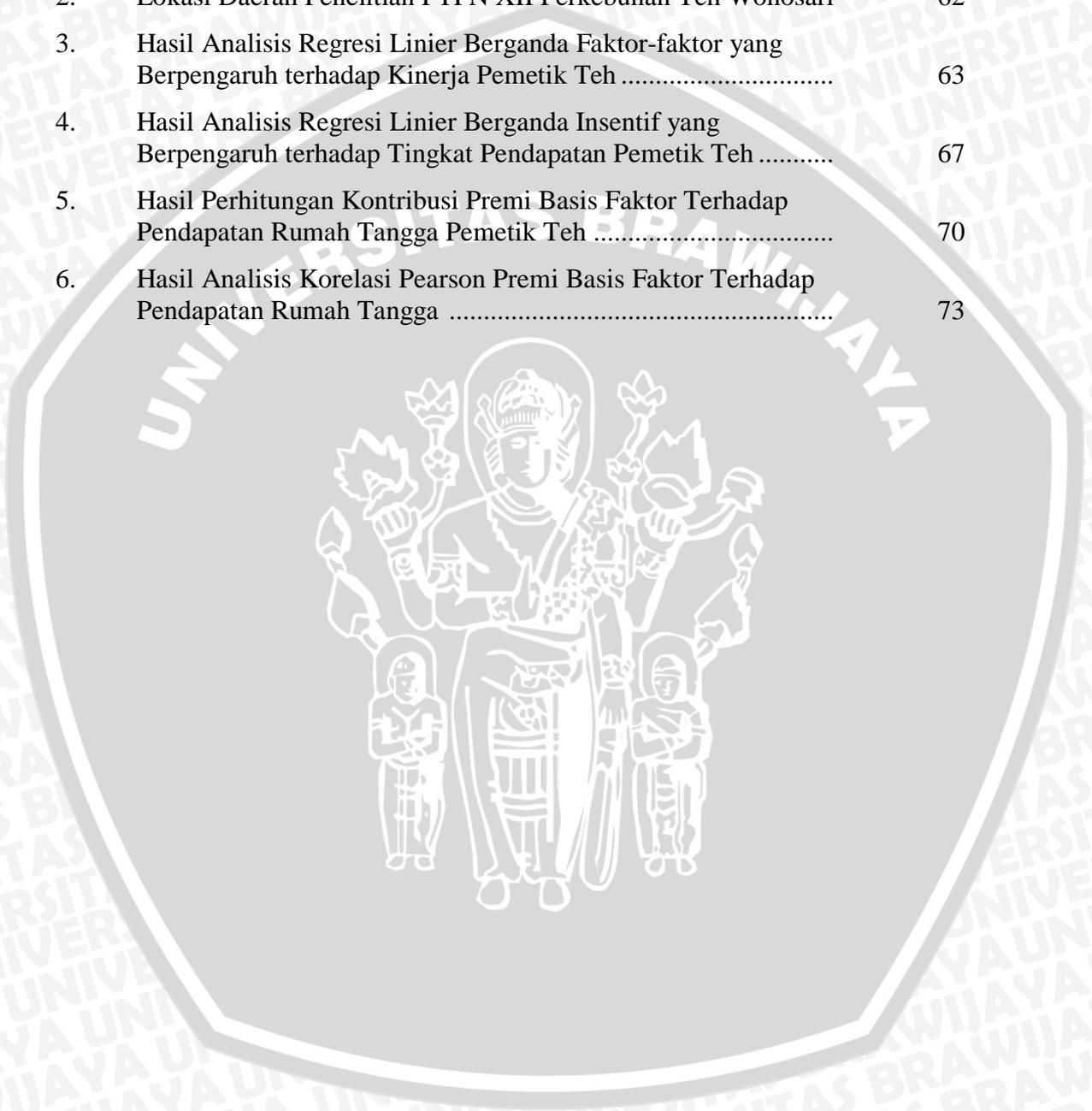
DAFTAR GAMBAR

Nomor	Teks	Halaman
1.	Skema Kerangka Pemikiran Pengaruh Premi Terhadap Kinerja Pemetik Teh.....	17
2.	Struktur Organisasi Perkebunan Teh Wonosari PTPN XII	31
3.	Grafik Hasil Uji Normalitas	45
4.	Grafik Hasil Uji Normalitas	50



DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Teks	Halaman
1.	Kerangka Sampel Penelitian	59
2.	Lokasi Daerah Penelitian PTPN XII Perkebunan Teh Wonosari	62
3.	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Faktor-faktor yang Berpengaruh terhadap Kinerja Pemetik Teh	63
4.	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Insentif yang Berpengaruh terhadap Tingkat Pendapatan Pemetik Teh	67
5.	Hasil Perhitungan Kontribusi Premi Basis Faktor Terhadap Pendapatan Rumah Tangga Pemetik Teh	70
6.	Hasil Analisis Korelasi Pearson Premi Basis Faktor Terhadap Pendapatan Rumah Tangga	73



I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam suatu perusahaan, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas (Gomes, 1997). Dalam suatu perusahaan perlu adanya manajemen yang mengelola sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah perusahaan guna memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan-tujuan perusahaan (Mathis dan Jackson, 2006).

Dalam melaksanakan aktivitasnya, perusahaan menggunakan faktor produksi, alam, *skill*, teknologi, tenaga kerja dan lain-lain. Faktor-faktor tersebut tidak dapat berjalan sempurna bila tidak didukung dengan kualitas sumber daya manusia dan kinerja yang baik. Kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai pekerja persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2006). Mathis dan Jackson (2006) menambahkan bahwa kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Elemen-elemen kinerja pada umumnya menurut Mathis dan Jackson (2006), adalah: 1) kualitas dari hasil; 2) kuantitas dari hasil; 3) ketepatan waktu dari hasil; 4) kehadiran; 5) kemampuan bekerja sama. Menurut Hasibuan (2003), peningkatan kinerja karyawan yaitu kualitas dan kuantitas produksi semakin baik, karena *technical skill* dan *human skill* karyawan semakin baik. Dalam pencapaian peningkatan kinerja menurut Davis (2000) terdapat dua faktor yang mempengaruhinya, antara lain faktor kemampuan dan faktor motivasi.

Secara psikologis, motivasi merupakan salah satu unsur yang berperan penting dalam meningkatkan kinerja. Motivasi kerja yaitu minat dan dorongan dalam diri karyawan sangat besar pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa selain kualitas sumber daya manusia, untuk meningkatkan kinerja juga diperlukan motivasi agar karyawan dapat mencapai hasil yang memuaskan dan memberi semangat karyawan untuk bekerja dengan baik. Menurut Handoko (2010) motivasi adalah keadaan dalam pribadi

seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Motivasi dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong individu melakukan perbuatan ke arah suatu tujuan-tujuan tertentu. Sehingga dengan adanya pemberian motivasi dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Salah satu cara manajemen untuk memotivasi guna meningkatkan dan mempertahankan kinerja karyawan adalah dengan pelaksanaan insentif (Heidjrahman dan Husnan, 1996). Menurut Mathis dan Jackson (2006), insentif merupakan salah satu bentuk dari pemberian kompensasi langsung selain upah gaji dan bonus. Sedangkan menurut Simamora (2003), sistem insentif dirancang untuk memotivasi para karyawan supaya meningkatkan kinerja mereka, hal ini berarti apabila insentif sesuai dengan keinginan karyawan maka mereka dapat bekerja dengan baik dan kinerja mereka meningkat.

PT. Perkebunan Nusantara XII kebun teh Wonosari merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dengan penggunaan tenaga kerja manusia yang besar dalam menjalankan aktivitas organisasinya. Dengan jumlah tenaga kerja sebesar 605 orang (PTPN XII kebun teh Wonosari, 2011). Permasalahan yang dihadapi PTPN XII kebun teh Wonosari selama lima tahun terakhir ini adalah belum sepenuhnya mampu merealisasikan target produksi yang telah ditetapkan.

Tabel 1. Data Target dan Realisasi Produksi PTPN XII Kebun Teh Wonosari 2006-2010

Tahun	Target Produksi (ton)	Realisasi Produksi (ton)	Pertumbuhan (%)	Persentase Realisasi (%)
2006	814.834	714.000	-	87,62
2007	910.000	956.217	33,92	105,07
2008	950.000	866.377	- 9,39	91,19
2009	960.000	844.534	- 2,52	87,97
2010	995.000	1.026.075	21,49	103,12

Sumber : PTPN XII kebun teh Wonosari, 2011

Tabel 1 menunjukkan bahwa selama lima tahun terakhir produksi kebun teh Wonosari mengalami fluktuasi, pada tahun 2007 mengalami pertumbuhan sebesar 33,92% namun tahun berikutnya 2008 dan 2009 mengalami penurunan sebesar 9,39 % dan 2,52 % sedangkan di tahun 2010 produksi kembali meningkat sebesar 21, 49 %. Sedangkan realisasi pencapaian target kebun teh Wonoasari

pada tahun 2006 hanya 87,62 % kemudian mengalami peningkatan menjadi 105,07 % pada tahun 2007 dan mengalami penurunan berturut-turut pada tahun 2008 dan 2009 dan mengalami peningkatan kembali pada tahun 2010 sebesar 103,12 %.

Penurunan produksi dari kebun Wonosari dapat disebabkan berbagai faktor. Faktor iklim dan lingkungan misalnya musim penghujan yang sedikit sepanjang tahun menyebabkan jumlah pucuk teh yang dihasilkan sedikit. Serangan hama penyakit dan pemangkasan beberapa areal tanaman dapat membuat produktifitas tanaman menurun.

Dalam menghadapi permasalahan tersebut kebun teh Wonosari melakukan usaha untuk meningkatkan produktifitas tanaman teh dan produktifitas tenaga kerja (pemetik teh). Upaya yang dilakukan untuk meningkatkan produktifitas tanaman teh yaitu dengan melakukan pemeliharaan tanaman teh dengan baik, pemupukan berimbang, pemberantasan hama dan penyakit serta pemangkasan. Selain melakukan upaya pemeliharaan tanaman teh, pihak perusahaan juga melakukan upaya peningkatan kinerja pemetik tehnya melalui pemberian insentif yang dikenal dengan premi basis faktor. Menurut Ranupandojo dan Husnan (2000), pelaksanaan sistem upah insentif dimaksudkan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Premi basis faktor yang ditetapkan di kebun teh Wonosari merupakan upah tambahan yang diberikan kepada pemetik tetap yang perolehan pucuk tehnya melebihi target kuantum yang telah ditetapkan. Premi basis faktor diberikan hanya kepada pemetik tetap dengan tujuan agar pemetik tetap lebih bertanggung jawab serta bersemangat untuk memperoleh target kuantum yang telah ditetapkan.

Pemetik teh merupakan tenaga kerja yang berperan penting dalam industri pengolahan teh. Dikarenakan pekerjaan memetik belum mampu tergantikan dengan mesin. Pemetik teh sebagai tenaga kerja berperan menyediakan bahan baku utama yaitu pucuk daun teh segar untuk diolah menjadi teh. Teh yang berkualitas baik tidak lepas dari hasil petikan teh yang benar. Pemetik teh bertanggung jawab untuk memetik daun teh sesuai dengan ketentuan yang telah diberikan oleh manajemen kebun Wonosari. Sebagai contoh adalah pemetik diharapkan mampu memetik pucuk teh dengan rumus petik $1p + 3m$,

yaitu 1 pucuk dengan 3 daun muda dan juga mampu mengambil bagian yang harus dibuang seperti layutan dan gulma.

Pekerjaan sebagai pemetik teh merupakan pekerjaan yang membutuhkan keuletan serta ketelatenan yang tinggi. Ketelatenan diperlukan karena pekerjaan memetik daun teh memiliki rumusan yang sudah ditetapkan manajemen. Sedangkan keuletan diperlukan karena pihak manajemen perkebunan teh Wonosari menetapkan target kuantitas yang harus dipenuhi oleh pemetik, hal ini disebut dengan target kuantum. Pihak kebun teh Wonosari menetapkan target kuantum bagi pemetik yang berstatus pegawai tetap. Pemberian target kuantum ini memiliki tujuan memberikan tanggung jawab lebih serta semangat kepada pemetik tetap untuk dapat memperoleh pucuk teh sebanyak-banyaknya.

Kebijakan pemberian target kuantum bagi pemetik tetap dengan melihat beberapa kualifikasi dari pemetik tetap yang dianggap mampu memenuhi target kuantum bila dibandingkan pemetik borongan. Pemetik tetap memiliki pengalaman yang lebih banyak dibandingkan dengan pemetik borongan. Pemberian target kuantum pada pemetik tetap berakibat pada perbedaan lokasi petik. Pemetik tetap memiliki target kuantum yang harus dipenuhi maka pihak perkebunan teh Wonosari memberikan lokasi yang memiliki produktifitas pucuk lebih tinggi dibandingkan pemetik borongan. Peningkatan kinerja pemetik teh mengakibatkan hasil produksi yang tinggi, sehingga akan bermanfaat bagi dua pihak. Pihak pertama adalah kebun teh Wonosari, dengan jumlah produksi yang tinggi akan memperoleh keuntungan yang semakin tinggi. Pihak kedua adalah pemetik teh. Pemetik teh akan mendapatkan tambahan pendapatan dari premi basis faktor apabila ia mampu memetik teh melebihi target kuantumnya. Sesuai dengan pendapat dari Mangkunegara (2004), bahwa dengan adanya pemberian insentif bagi karyawan akan memberikan kesempatan untuk menambah pendapatan.

Berdasarkan uraian diatas maka dirasa penting untuk melakukan penelitian tentang pengaruh pemberian premi basis faktor, dalam rangka memperoleh masukan untuk meningkatkan kinerja pemetik teh, sekaligus untuk meningkatkan pendapatan rumah tangga pemetik teh.

1.2. Rumusan Masalah

Peranan sumber daya manusia dalam perusahaan sangatlah penting karena sebagai penggerak utama dari seluruh kegiatan atau aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuan, yaitu untuk memperoleh keuntungan. Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mempertahankan eksistensinya dimulai dari mengelola sumber daya manusia, khususnya dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja secara maksimal (Simamora, 2003).

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja sumber daya manusia menurut Davis (2000) adalah kemampuan dan motivasi. Hal ini menunjukkan selain kualitas sumber daya manusia, untuk meningkatkan kinerja juga diperlukan motivasi agar karyawan dapat mencapai hasil yang memuaskan. Salah satu cara yang dilakukan perusahaan untuk memotivasi karyawannya adalah melalui pemberian kompensasi. Kompensasi dapat berupa gaji, insentif atau bonus.

Kebun teh Wonosari PTPN XII merupakan perusahaan perkebunan milik pemerintah yang padat karya, maka dalam menjalankan aktivitas sehari-harinya tentu saja perusahaan sangat tergantung pada kinerja karyawannya. Salah satu upaya yang dapat dilakukan kebun teh Wonosari untuk meningkatkan kinerja pemetik tehnya adalah dengan pemberian premi basis faktor. Dalam pemberian premi basis faktor harus disertai kerjasama antara pemetik teh dengan perusahaan agar tujuan perusahaan tercapai. Perusahaan memberikan premi basis faktor sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi pemetik teh kepada perusahaan. Pemetik dengan kinerja yang tinggi akan menyebabkan peningkatan perolehan pucuk teh di kebun Wonosari dan secara tidak langsung mampu menambah pendapatan rumah tangga pemetik teh.

Berdasarkan uraian diatas, dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut: **“Sejauh mana premi basis faktor yang diberikan kepada pemetik dapat meningkatkan pendapatan rumah tangganya”**.

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukannya penelitian ini antara lain adalah:

1. Mendeskripsikan sistem premi yang berlaku di kebun teh Wonosari PTPN XII.

2. Menganalisis pengaruh premi basis faktor dan faktor lain terhadap kinerja pemetik teh.
3. Menganalisis insentif yang mempengaruhi pendapatan pemetik.
4. Menganalisis kontribusi premi basis faktor terhadap pendapatan rumah tangga pemetik teh.

1.4. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat atau kegunaan antara lain:

1. Untuk upaya peningkatan pendapatan melalui sistem premi yang berlaku di kebun teh Wonosari PTPN XII.
2. Sebagai bahan informasi untuk penelitian lebih lanjut yang berkaitan dengan kinerja karyawan, premi dan peningkatan pendapatan rumah tangga.



II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Telaah Penelitian Terdahulu

Berbagai penelitian telah dilakukan oleh para peneliti produktivitas tenaga kerja. Salah satunya dilakukan oleh Arimurti (2005), melakukan penelitian tentang pengaruh insentif terhadap kinerja SDM di PT. Telekomunikasi Tbk. Bandung. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif dengan analisa data menggunakan uji korelasi *Rank Spearman* dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian insentif memiliki hubungan yang erat terhadap kinerja SDM. Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa insentif berpengaruh positif terhadap kinerja sebesar 40,96 % dan sisanya sebesar 59,04% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya.

Dalam jurnal Natasari (2012) tentang pengaruh pemberian insentif material dan non material terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PG Kebon Agung Malang, uji yang digunakan untuk menguji instrumen penelitian berupa uji validitas, uji realibilitas dan uji asumsi klasik. Uji hipotesisnya menggunakan analisis jalur, uji t dan determinasi total. Hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien jalur hubungan variabel insentif material terhadap variabel kepuasan kerja adalah sebesar 0,280. Koefisien jalur hubungan variabel insentif non material terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 0,471. Koefisien jalur hubungan variabel insentif material terhadap kinerja adalah sebesar 0,299. Koefisien jalur hubungan variabel insentif non material terhadap variabel kinerja adalah sebesar 0,266. Koefisien jalur hubungan variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja adalah sebesar 0,279. Koefisien jalur tidak langsung hubungan variabel insentif material terhadap variabel kinerja melalui variabel kepuasan kerja adalah $0,280 \times 0,279$ sebesar 0,078. Koefisien jalur tidak langsung hubungan variabel insentif non material terhadap kinerja melalui kepuasana kerja adalah $0,471 \times 0,279$ sebesar 0,131. Dapat dikatakan bahwa hasil penelitian dengan menggunakan analisis jalur menunjukkan hubungan secara langsung dan tidak langsung antara insentif material dan non material terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada karyawan PG Kebon Agung Malang.

Sari (2010), dalam penelitiannya tentang pengaruh premi panen terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan panen kelapa sawit dengan metode analisa deskriptif, uji normalitas dan uji *Wicoxon Match Pair Test*. Dari hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa premi berpengaruh secara nyata terhadap kinerja (kuantitas, kualitas dan kehadiran kerja) dan kepuasan kerja karyawan panen kelapa sawit. Adapun kuantitas, kualitas dan kepuasan kerja mengalami penurunan setelah adanya perubahan sistem premi panen, sedangkan kehadiran kerja mengalami peningkatan setelah adanya perubahan sistem premi panen.

Dalam penelitian Irsal (2005) tentang analisis pengaruh insentif terhadap produktivitas karyawan pada PT Agro Muko dengan menggunakan teknik analisa regresi linier sederhana menunjukkan bahwa insentif *overtime* yang diterapkan oleh PT Agro Muko mempengaruhi kinerja karyawan bagian produksi. Besarnya pengaruh tersebut adalah 77,6%

Penelitian pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan lainnya oleh Hasyim (2005) pengaruh insentif dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas karyawan di PT Flora Sawita Chemindo Tanjung Morawa Medan dengan menggunakan teknik analisa regresi linier berganda menunjukkan hasil bahwa insentif dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai probabilitas F (sig) $< \alpha$, yakni $0,000 < 0,005$. Variabel insentif mempengaruhi produktivitas sebesar 39,8% sedangkan gaya kepemimpinan mempengaruhi sebesar 21,8%.

Dari kelima penelitian tersebut memperlihatkan bahwa insentif memiliki hubungan yang erat dengan produktivitas kerja. Hubungan tersebut adalah hubungan searah atau dengan kata lain jika insentif diprogram dengan baik maka produktivitas kerja meningkat. Penelitian-penelitian tersebut memiliki persamaan dengan penelitian yang penulis lakukan membahas mengenai kinerja karyawan. Perbedaan penelitian kali ini penulis memfokuskan untuk mengetahui pengaruh dari faktor premi basis faktor yang dilaksanakan kebun teh Wonosari terhadap pengaruh kinerja pemetik teh. Dan seberapa jauh dari penerimaan premi tersebut terhadap tingkat pendapatan rumah tangganya.

2.2. Tinjauan Umum Komoditi Teh

Teh (*Camellia sinensis L*) adalah salah satu komoditas ekspor nonmigas yang telah dikenal sejak lama dan merupakan salah satu sumber devisa penting di subsektor perkebunan. Tanaman ini diperkirakan berasal dari daerah pegunungan Himalaya dan daerah-daerah pegunungan yang berbatasan dengan Republik Rakyat Cina, India dan Burma. Tanaman ini dapat tumbuh subur di daerah tropik dan subtropik dengan ketinggian 200-2000 meter di atas permukaan laut dengan sinar matahari dan hujan sepanjang tahun.

Tanaman teh mulai dapat dilakukan pemetikan setelah umur 5 tahun dan dengan pemeliharaan yang baik umur produktif tanaman bisa mencapai 40 tahun. Oleh karena itu kebun teh perlu senantiasa diberi pemupukan secara teratur, bebas dari serangan hama penyakit tanaman, memperoleh pemangkasan secara baik. Dan setelah umur 40 tahun hendaknya dilakukan peremajaan.

Hasil teh diperoleh dari daun-daun pucuk tanaman teh yang dipetik sekali selang 7 sampai 14 hari, tergantung dari keadaan tanaman. Pemetikan adalah pekerjaan memungut sebagian dari tunas-tunas teh beserta daunnya yang masih muda untuk kemudian diolah menjadi produk teh kering. Dalam pemetikan teh tenaga pemetik memegang peranan penting dalam mencapai hasil petikan secara optimal. Dalam hubungannya dengan pemetikan, penggunaan tenaga pemetik, perlu diperhitungkan dengan jumlah tenaga yang tersedia dan keterampilannya dalam melaksanakan pemetikan. Dalam melaksanakan pemetikan sehari-hari, pengaturan pemetik bukan saja didasarkan pada jumlahnya tetapi juga pada keterampilan pemetik dan umur pangkas (Setyamidjaja, 2000).

2.3. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia

Peranan sumber daya manusia dalam perusahaan sangatlah penting karena sebagai penggerak utama dari seluruh kegiatan atau aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuan, yaitu untuk memperoleh keuntungan maupun untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2003) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membentuk terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Sedangkan Mangkunegara (2004),

manajemen sumber daya manusia adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Jadi dapat disimpulkan manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu dan seni yang memusatkan perhatiannya pada masalah-masalah pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi agar efektif dan efisien membentuk terwujudnya tujuan perusahaan, individu, karyawan dan masyarakat.

Menurut Hasibuan (2003) peranan manajemen sumber daya manusia adalah mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah-masalah sebagai berikut:

1. Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description*, *job specification*, *job recruitment* dan *job evaluation*.
2. Menetapkan penarikan seleksi dan penempatan karyawan berdasarkan atas *the right man on the right place and the right man on the right job*.
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
6. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dari kebijakan pemberian balas jasa perusahaan sejenis.
7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
8. Melaksanakan pendidikan, latihan dan penilaian prestasi karyawan.
9. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
10. Mengatur pensiun, pemberhentian dan pesangonnya.

Menurut Cushway (2002), tujuan dari manajemen sumber daya manusia mencakup hal-hal berikut:

1. Memberikan saran kepada manajemen tentang kebijakan sumber daya manusia guna memastikan organisasi memiliki tenaga kerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi, serta dilengkapi dengan sarana untuk menghadapi perubahan dan dapat memenuhi kebutuhan pekerjanya.

2. Melaksanakan dan memelihara semua kebijakan dan prosedur sumber daya manusia yang diperlukan untuk memastikan pencapaian tujuan organisasi.
3. Membantu perkembangan arah dan strategi organisasi secara keseluruhan, terutama dengan memperhatikan segi-segi sumber daya manusia.
4. Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manajer dalam mencapai tujuan mereka.
5. Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pegawai untuk memastikan tidak adanya gangguan dalam pencapaian tujuan organisasi.
6. Menyediakan sarana komunikasi antara pegawai dengan manajemen organisasi.
7. Bertindak sebagai penjamin standar dan nilai organisasi dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia secara fungsional memiliki beberapa fungsi, dimana fungsi-fungsi tersebut terkait satu dengan lainnya. Menurut Edwin B Flippo dalam Hasibuan (2003), manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat. Fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengembangan, pemeliharaan, pengawasan dan pemberhentian sumber daya manusia dalam upaya mencapai tujuan individual maupun organisasional.

2.4. Insentif

2.4.1. Pengertian Insentif

Suatu perusahaan dalam menjalankan aktivitasnya selalu membutuhkan tenaga kerja, oleh karena itu faktor tenaga kerja perlu mendapat perhatian serius, dengan demikian dalam penggunaan tenaga kerja perlu dilakukan pemberian insentif yang sesuai dengan hasil kerjanya. Pemberian upah yang adil merupakan hal yang penting dan perlu mendapatkan perhatian. Istilah insentif pada umumnya digunakan menggambarkan rencana-rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung maupun tidak langsung dengan standar produktivitas

kerja karyawan yang bekerja berarti prestasi kerja karyawan menentukan secara langsung sebagian penghasilan mereka.

Ada beberapa pengertian insentif seperti yang dikemukakan oleh beberapa ahli, antara lain Mangkunegara (2004), insentif adalah penghargaan atas dasar prestasi kerja yang merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap prestasi kerja karyawan dan konstitusi pada organisasi. Panggabean (2004) menambahkan bahwa insentif adalah kompensasi yang mengaitkan gaji dengan produktivitas yang berbentuk uang dan berdasarkan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan. Sedangkan menurut Martoyo (2000), insentif adalah tambahan upah (bonus) karena adanya kelebihan prestasi yang membedakan dengan yang lain, sehingga dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan mempertahankan karyawan yang berprestasi untuk tetap berada dalam organisasi. Dan secara khusus menurut Ghani (2003), premi adalah pendapatan yang diperoleh pekerja apabila telah melampaui batas ketentuan yang ditetapkan pengusaha/perusahaan.

Dari beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa insentif atau premi adalah suatu upah atau gaji tambahan sebagai motivasi bagi karyawan yang mempunyai prestasi kerja agar mempunyai semangat dalam melakukan aktifitas sehingga betah dan bertahan dalam perusahaan untuk lebih meningkatkan produktivitas.

2.4.2. Tujuan Pemberian Insentif

Pemberian insentif mempunyai beberapa tujuan tertentu, menurut Panggabean (2004) adalah sebagai berikut:

1. Untuk memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi.
2. Untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan.
3. Untuk menjamin bahwa karyawan akan mengerahkan usahanya untuk mencapai tujuan organisasi.
4. Untuk mengukur usaha karyawan lewat kinerjanya.
5. Untuk meningkatkan produktivitas kerja individu maupun kelompok.

2.4.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Insentif

Menurut Winarni dan Sugiyarso (2006), Diantara berbagai faktor penting yang mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat upah adalah:

a. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

Hukum penawaran dan permintaan mempengaruhi dalam masalah tenaga kerja. Untuk pekerjaan yang membutuhkan keterampilan (*skill*) tinggi, maka upahnya cenderung tinggi, sedangkan untuk jabatan yang punya penawaran yang melimpah upah cenderung menurun.

b. Organisasi buruh

Ada tidaknya organisasi buruh atau lemah kuatnya organisasi tersebut akan mempengaruhi tingkat upah. Adanya serikat buruh berarti posisi karyawan juga kuat akan meningkatkan tingkat upah. Demikian pula sebaliknya.

c. Kemampuan untuk membayar

Walaupun dari pihak serikat buruh menuntut upah yang tinggi sesuai dengan keinginannya namun bagi perusahaan hal tersebut akan dipertimbangkan melalui realisasi dan kemampuan perusahaan untuk membayarnya, karena upah merupakan salah satu komponen biaya produksi bagi perusahaan.

Tingginya upah akan mengakibatkan naiknya biaya produksi sampai mengakibatkan keuntungan akan berkurang. Kalau kenaikan biaya produksi sampai mengakibatkan kerugian perusahaan, maka jelas perusahaan akan tidak mampu memenuhi fasilitas karyawan.

d. Produktivitas

Upah sebenarnya merupakan imbalan atas prestasi kerja karyawan. Semakin tinggi prestasi semakin besar pula upah yang akan diterima. Yang mana prestasi seperti ini biasa disebut sebagai produktivitas.

e. Biaya hidup

Faktor lain yang perlu dipertimbangkan juga adalah biaya hidup. Biaya hidup di kota-kota besar yang tinggi akan berakibat tingginya tingkat upah. Bagaimanapun nampaknya biaya hidup merupakan batas penerimaan upah dari para karyawan.

f. Pemerintah

Pemerintah dengan peraturan-peraturannya juga mempengaruhi tinggi rendahnya upah. Peraturan tentang upah minimum merupakan batas dari tingkat upah yang dibayarkan.

2.5. Kinerja Karyawan

2.5.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kata kinerja sama artinya dengan kemampuan bekerja; prestasi kerja; hasil kerja. Kinerja berasal dari istilah *job performance*. Kinerja karyawan merupakan aspek yang penting dalam manajemen sumber daya manusia. Menurut Mangkunegara (2006), kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun elemen-elemen kinerja pada umumnya menurut Mathis dan Jackson (2006), terdiri dari lima elemen, yaitu: 1) kualitas hasil, 2) kuantitas hasil, 3) ketepatan waktu dari hasil 4) kehadiran, 5) kemampuan bekerja sama.

Menurut Dale (1999) kinerja merupakan hasil kerja seseorang selama periode tertentu dibanding dengan standar yang telah ditentukan terlebih dahulu. Kinerja merupakan prestasi kerja dalam periode tertentu yang diukur melalui kuantitas (banyaknya) dan kualitas (mutunya). Kinerja ini bisa dilihat dari sisi kuantitas saja, tetapi bisa juga melalui kualitas atau kombinasi antara kuantitas dan kualitas. Kinerja adalah hasil kerja karyawan selama periode tertentu dibanding dengan berbagai kemungkinan, misalnya dengan standar, sasaran organisasi atau target kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu yang disepakati bersama.

2.5.2. Penilaian Kinerja Karyawan

Dalam setiap organisasi mutlak dilakukan penilaian kinerja terhadap para karyawannya. Kegiatan ini dimaksudkan untuk mengukur kinerja masing-masing karyawan dalam mengembangkan kualitas kerja, pembinaan selanjutnya, tindakan perbaikan atas pekerjaan yang kurang sesuai dengan deskripsi pekerjaan, serta untuk keperluan yang berhubungan dengan masalah ketenagakerjaan lainnya. Penilaian kinerja menurut Handoko (2010) adalah proses dimana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Dengan adanya penilaian kinerja karyawan, berarti para karyawan mendapatkan lebih banyak perhatian dan kesempatan untuk mengetahui tingkat kinerja mereka serta dapat memotivasi untuk bekerja lebih giat.

Penilaian kinerja menurut Mathis dan Jackson (2006) merupakan proses evaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar dan kemudian mengkomunikasikannya dengan karyawan.

2.5.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Davis (2000):

$$\text{Human Performance} = \text{Ability} \times \text{Motivation}$$

$$\text{Ability} = \text{Knowledge} \times \text{Skill}$$

$$\text{Motivation} = \text{Attitude} \times \text{Situation}$$

a. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri atas kemampuan potensi pendidikan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*). Pendidikan yang memadai dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari maka akan lebih mudah mencapai kerja maksimal.

b. Faktor Motivasi

Motivasi ialah suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

2.6. Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

Dari penjelasan mengenai insentif dan kinerja menunjukkan bahwa premi ataupun insentif berpengaruh terhadap kinerja dari karyawan, sehingga perusahaan harus benar-benar memberikan premi sesuai dengan ketentuan yang telah dibuat sebelumnya. Insentif dapat merangsang karyawan untuk bekerja lebih produktif, karena pemberian premi akan dihubungkan dengan produktivitas seorang karyawan. Menurut Hasibuan (2003), Produktivitas kerja karyawan baik dan banyak mengakibatkan kompensasi atau preminya akan semakin besar.

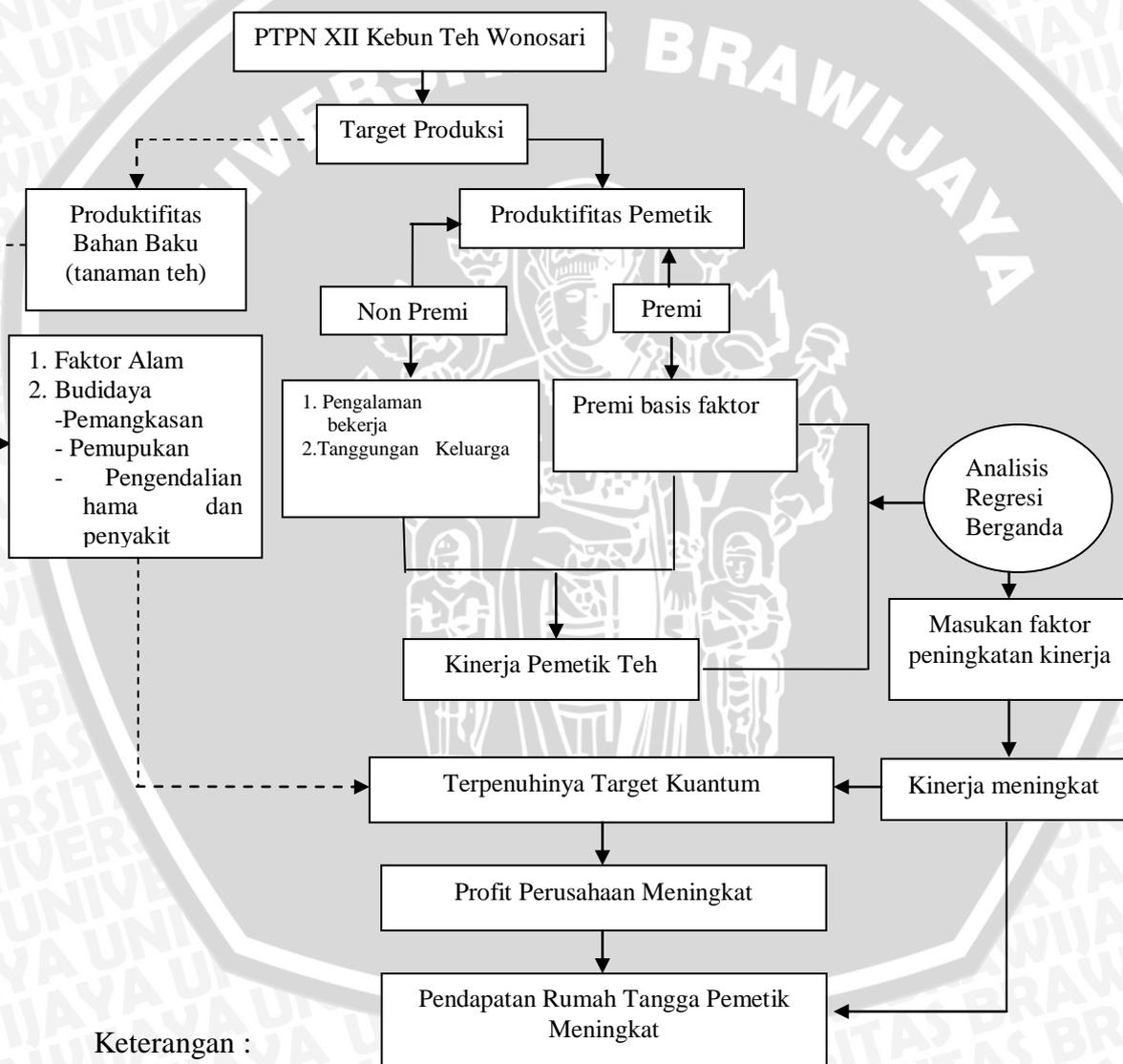
Sebaliknya jika produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasi atau preminya kecil. Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2004) bahwa terdapat tiga faktor utama yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu faktor kemampuan, faktor motivasi dan *human performance*. Dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja yang tinggi akan mendorong pegawai untuk lebih meningkatkan kinerjanya. Salah satu bentuk motivasi adalah insentif, sehingga dengan kata lain pemberian insentif akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai disamping faktor kemampuan.



III. KERANGKA KONSEP PENELITIAN

3.1. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran untuk mencari solusi permasalahan dari penelitian pengaruh premi terhadap kinerja pemetik teh secara skematis disajikan pada Gambar 1.



Gambar 1. Skema Kerangka Pemikiran Pengaruh Premi Terhadap Kinerja Pemetik Teh

Perkebunan teh banyak tersebar di beberapa propinsi di Indonesia. Perkebunan teh Wonosari adalah salah satu perkebunan teh di Jawa Timur yang dikelola oleh PTPN XII (Persero). Kebun teh Wonosari memiliki luas areal paling kecil diantara dua kebun lainnya, yaitu kebun teh Kertowono di Lumajang dan kebun teh Sirah di Blitar. 95 % dari total produksi pabrik teh Wonosari merupakan teh dengan kualitas ekspor. Pihak manajemen PTPN XII telah menetapkan target produksi pada masing-masing perkebunan, termasuk perkebunan teh Wonosari. Untuk memenuhi target produksinya, perkebunan teh Wonosari melakukan beberapa upaya peningkatan produktifitas, baik produktifitas bahan baku (tanaman teh) dan juga kinerja tenaga kerjanya (pemetik teh). Selama ini perkebunan teh Wonosari masih belum mampu untuk secara berkelanjutan memenuhi target produksi yang telah ditetapkan kantor pusat.

Produktifitas bahan baku (tanaman teh) dipengaruhi oleh faktor alam salah satunya musim. Pada musim penghujan produktifitas teh sangat besar namun pada musim kemarau berkurang. Faktor budidaya tanaman juga berpengaruh terhadap produktifitas tanaman teh. Dengan pemeliharaan yang tepat seperti halnya pemupukan yang berimbang, pemangkasan serta pengendalian hama dan penyakit. Selain meningkatkan produktifitas tanaman, peningkatan produktifitas tenaga kerja juga diperlukan. Peningkatan produktifitas tenaga kerja juga diperlukan dalam upaya memenuhi target produksi dari kantor pusat. Salah satu strategi untuk meningkatkan produktifitas pemetik adalah memberikan premi basisfaktor sebagai tambahan upah atas perolehan pucuk teh melebihi target kuantum.

Produktifitas tenaga kerja dapat berhubungan dengan beberapa faktor. Mangkunegara (2004) mengelompokkan faktor-faktor yang berhubungan dengan produktifitas menjadi dua bagian, yaitu faktor dalam diri tenaga kerja serta faktor dari luar tenaga kerja. Faktor-faktor yang termasuk dalam dalam diri tenaga kerja adalah kesehatan pekerja, pengetahuan serta spesialisasi dari pekerja sedangkan yang termasuk dalam faktor luar dari tenaga kerja adalah keadaan alam, tingkat teknologi, organisasi perusahaan serta perundangan sosial.

Pencapaian kinerja tenaga kerja dapat dipengaruhi beberapa faktor. Davis (2000) mengelompokkan faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian

kinerja menjadi dua bagian, yaitu faktor kemampuan dan faktor motivasi. Faktor-faktor yang termasuk motivasi adalah pemberian kompensasi dari perusahaan kepada tenaga kerjanya. Premi merupakan salah satu bentuk kompensasi yang diberikan perkebunan teh Wonosari kepada pemetik tehnya. Menurut Ranupandojo dan Husnan (2000), upah insentif sebenarnya merupakan suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang. Salah satu bentuk sistem premi yang terdapat di kebun teh Wonosari adalah premi basis faktor. Premi basis faktor dipilih untuk diteliti dikarenakan pemberiannya didasarkan atas kinerja pemetik teh dalam perolehan pucuk teh per harinya. Premi basis faktor diberikan kepada pemetik dengan perolehan pucuk teh melebihi target kuantum dari pihak kebun teh Wonosari.

Faktor non premi yang diteliti meliputi pengalaman bekerja dan tanggungan keluarga. Dari kedua faktor tersebut merupakan faktor-faktor yang diduga mempengaruhi kinerja dari pemetik teh. Pengalaman bekerja berkaitan dengan lamanya pemetik bekerja memetik teh di kebun teh Wonosari sampai penelitian berlangsung. Semakin lama pengalaman bekerja dari seorang pemetik, maka semakin tinggi pula kemampuan pemetik dalam memperoleh perolehan pucuk karena lama pengalaman kerja memberikan keterampilan yang tinggi bagi pemetik sehingga diduga semakin lama pengalaman kerja dari pemetik, semakin tinggi pula perolehan pucuk teh yang dapat diperoleh.

Jumlah tanggungan keluarga menggambarkan beban tanggungan ekonomi responden terhadap kelompok tidak produktif, umur muda (kurang dari 15 tahun) dan kelompok umur tua (65 tahun ke atas) yang tidak bekerja. Semakin besar jumlah tanggungan keluarga, maka pengeluaran total keluarga cenderung semakin besar. Keadaan ini mampu mendorong pemetik untuk lebih meningkatkan perolehan kuantum pucuknya demi mendapatkan upah yang lebih besar untuk menutupi pengeluaran rumah tangganya sehingga diduga semakin besar jumlah tanggungan keluarga maka semakin tinggi pula perolehan kuantum pucuk teh.

Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pemetik teh, dalam penelitian ini dilakukan analisis regresi linier berganda. Dari analisis akan diketahui masukan faktor yang dominan dalam peningkatan kinerja pemetik teh.

Dari peningkatan kinerja diduga target kuantum dari perusahaan akan terpenuhi. Terpenuhinya target kuantum akan berdampak pada perolehan keuntungan perusahaan yang meningkat. Bagi pemetik teh, kinerja yang meningkat akan memotivasi agar memperoleh pucuk teh melebihi dari target kuantum perusahaan. Perolehan pucuk teh yang melebihi dari target kuantum inilah yang nantinya akan dihitung sebagai premi bagi pemetik teh sebagai tambahan pendapatannya.

3.2. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Premi basis faktor berpengaruh positif terhadap tingkat kinerja pemetik teh, artinya semakin tinggi nilai premi basis faktor akan semakin tinggi kinerja pemetik.
2. Premi basis faktor berpengaruh meningkatkan pendapatan rumah tangga pemetik teh artinya dengan adanya tambahan dari penerimaan premi basis faktor dapat menambah pendapatan rumah tangga pemetik teh.

3.3. Batasan Masalah

1. Penelitian ini dibatasi pada premi basis faktor dikarenakan tingkat perolehan premi basis faktor dipengaruhi oleh capaian pucuk teh dari pemetik perharinya.
2. Pemetik teh yang diteliti merupakan pemetik tetap dengan golongan I A dan telah mendapatkan target kuantum dari perkebunan teh Wonosari.
3. Kinerja pemetik merupakan capaian perolehan pucuk teh per pemetik perharinya.
4. Target kuantum merupakan batasan perolehan pucuk teh yang harus dicapai tiap pemetik perharinya berdasarkan kelas petikan yang telah ditetapkan perkebunan teh Wonosari. Target kuantum pada penelitian ini dibatasi pada kurun waktu 3 bulan selama penelitian, yaitu bulan Januari, Februari dan Maret 2012.
5. Pucuk teh yang dipetik merupakan pucuk teh dari perkebunan teh Wonosari.

3.4. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

1. Kinerja pemetik merupakan hasil kerja memetik teh yang diukur dengan capaian perolehan pucuk teh per pemetik perharinya.
2. Pendapatan pemetik diukur dari perolehan pendapatan responden perbulannya dari pekerjaan memetik teh di perkebunan teh Wonosari.
3. Pendapatan rumah tangga diukur dari total penjumlahan pendapatan rumah tangga responden perbulannya.
4. Premi basis faktor adalah bonus yang diberikan perusahaan kepada pemetik yang melampaui target kuantum yang telah ditetapkan PTPN XII Kebun Teh Wonosari. Diukur dengan mengurangi perolehan hasil pucuk teh pemetik dengan target kuantum yang kemudian dikalikan dengan besaran nilai premi. Dan akan diberikan perbulan oleh kebun teh Wonosari dengan satuan rupiah.
5. Pengalaman bekerja diukur dari lamanya responden bekerja sebagai pemetik teh di perkebunan teh Wonosari hingga penelitian berlangsung.
6. Tanggungan keluarga merupakan pengukuran jumlah dari anggota keluarga responden yang tidak produktif atau tidak bekerja yang harus ditanggung oleh responden.
7. Insentif harian merupakan bonus yang diberikan kepada pemetik yang analisa per kemandorannya $\geq 63\%$.
8. Usia dalam penelitian ini dimaksudkan adalah usia dari responden pada saat penelitian berlangsung.

IV. METODE PENELITIAN

4.1. Lokasi dan Waktu Penelitian

Pemilihan lokasi penelitian dilakukan secara sengaja (*purposive*) di perkebunan teh Wonosari berlokasi di Desa Toyomarto, Kecamatan Singosari, Kabupaten Malang, Provinsi Jawa Timur. Pemilihan lokasi dengan pertimbangan bahwa kebun teh Wonosari terdapat permasalahan pencapaian realisasi target produksi yang cenderung menurun. Penelitian dilakukan pada bulan Juni 2012.

4.2. Metode Penentuan Responden

Metode penentuan sampel pemetik teh dilakukan secara simple random sampling dikarenakan tiap unit penelitian dari populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai sampel (Singarimbun, 1995). Total populasi sejumlah 90 pemetik teh. Menentukan besarnya responden dalam penelitian ini menggunakan pendekatan metode Parel *et. al.* (1973) dengan formulasi sebagai berikut :

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot \sigma^2}{N \cdot d^2 + Z^2 \cdot \sigma^2}$$

dimana:

n = jumlah sampel minimal

N = jumlah populasi seluruhnya

σ^2 = nilai varians populasi dalam penelitian ini yang dipakai adalah varians masa kerja

Z = nilai Z pada tingkat kepercayaan tertentu yaitu 90% (1,645)

d = tingkat kesalahan maksimal yang dapat diterima (0,1)

Sebelum menghitung jumlah sampel penelitian, penghitungan nilai varians populasi menggunakan rumus sebagai berikut berdasarkan data yang tersedia pada daftar populasi yang diteliti.

$$\sigma^2 = \sum_{i=1}^N \frac{(x_i - \mu)^2}{N}$$

dimana:

N = Jumlah populasi

x_i = masa kerja anggota populasi ke i ($i = 1, \dots, N$)

μ = rata-rata masa kerja dari seluruh populasi

Berdasarkan perhitungan diatas, diperoleh nilai varians masa kerja populasi (σ^2) sebesar 3,091. Menggunakan perhitungan sampel dengan rumus Parel (dapat dilihat pada Lampiran 1) maka didapatkan hasil sebesar 81,25 orang responden yang dibulatkan menjadi 82 responden, sehingga dalam penelitian ini diambil sebanyak 82 responden sebagai sampel.

4.3. Jenis dan Metode Pengumpulan Data

Sebelum melakukan analisis data, terlebih dahulu harus mengetahui terlebih dahulu jenis data yang akan diolah.

Jenis data menurut cara memperolehnya dibagi menjadi dua, yaitu:

1. Data primer

Data ini didapatkan melalui wawancara menggunakan kuisioner baik untuk mendapatkan data variabel terikat maupun untuk variabel bebasnya. Wawancara merupakan salah satu metode pengumpulan data untuk memperoleh data primer dengan cara bertanya langsung kepada responden. Metode wawancara yang digunakan adalah wawancara terstruktur dimana peneliti telah mengetahui informasi apa yang akan diperoleh dengan mempersiapkan terlebih dahulu pertanyaan-pertanyaan tertulis serta alternatif jawabannya. Data yang diambil meliputi usia responden, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman bekerja, pendapatan pemetik, tanggungan keluarga, perolehan pucuk teh per pemetik, perolehan premi basis faktor, pendapatan pemetik perbulan dan total pendapatan rumah tangga pemetik teh perbulan.

2. Data sekunder

Jenis data lainnya yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder dari catatan dokumen penting yang berhubungan dengan penelitian ini dari pustaka yang menunjang maupun dari kantor PTPN XII perkebunan teh Wonosari. Data sekunder ini meliputi Surat Edaran; Surat Keputusan Direksi tentang kebijakan premi yang berlaku di kebun teh Wonosari; Formasi tenaga

pemetik teh; data perolehan kuantum pemetik teh; data produksi kebun teh Wonosari.

4.4. Metode Analisis Data

Metode analisis untuk masing-masing tujuan disajikan sebagai berikut:

4.4.1. Tujuan 1: Analisis Deskripsi Sistem Premi yang Berlaku di Kebun Teh

Wonosari PTPN XII

Tujuan 1 dianalisis dengan analisis deskriptif. Analisis deskriptif digunakan untuk menjelaskan sistem premi, antara lain kriteria besarnya pemberian premi dan besarnya target kuantum pemetik yang diperoleh dari data sekunder di lokasi penelitian.

4.4.2. Tujuan 2: Analisis Pengaruh Premi Basis Faktor dan Faktor lainnya

Terhadap Kinerja Pemetik Teh

Tujuan penelitian kedua yaitu analisis pengaruh premi basis faktor dan faktor lainnya terhadap kinerja pemetik teh dianalisis dengan analisis regresi berganda. Berdasarkan tujuan penelitian kedua, variabel bebas dan variabel terikat dinyatakan dalam model regresi sebagai berikut:

$$P = \alpha_0 + \alpha_1 X_1 + \alpha_2 X_2 + \alpha_3 X_3 + e$$

Dimana:

P = Kinerja pemetik (perolehan hasil petikan pemetik teh per hari kerja (Kg/Hari kerja))

α = Bilangan konstanta

$\alpha_1, \alpha_2, \alpha_3$ = koefisien regresi masing-masing variabel X_1, X_2, X_3 ,

X_1 = Premi basis faktor perbulan (Rp)

X_2 = Pengalaman kerja (Tahun)

X_3 = Tanggungan keluarga (Orang)

e = Error term

Terlebih dahulu data yang diperoleh dilakukan uji penyimpangan terhadap asumsi klasik. Asumsi-asumsi yang harus dipenuhi dalam penaksiran uji asumsi klasik adalah sebagai berikut:

1. Normalitas data

Pengujian normalitas data adalah untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Model yang paling baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Ketentuannya: 1) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model tidak memenuhi asumsi normalitas (Santoso, 2000).

2. Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah gejala adanya hubungan linear yang tinggi diantara beberapa atau semua yang menjelaskan model regresi (Gujarati, 2003). Cara mendeteksi multikolinearitas adalah dengan cara melihat matriks korelasi antar variabel bebas yang dianalisis. Apabila ada yang berkorelasi tinggi berarti ada gejala multikolinieritas. Pengujian tinggi rendahnya multikolinieritas dilakukan diantaranya dengan VIF, apabila nilai VIF kurang dari 10, maka tidak terjadi multikolinearitas serius.

3. Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residuan dari sesuatu pengamatan yang lain tetap. Dasar pengambilan keputusan untuk menentukan heteroskedastisitas adalah: 1) Jika pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heteroskedastisitas. 2) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Santoso, 2000). Banyak metode statistik yang dapat digunakan untuk menentukan apakah suatu model terbebas dari masalah heteroskedastisitas atau tidak, seperti misalnya Uji *White*, Uji *Park*, Uji *Glejser*, dan lain-lain.

4. Autokorelasi

Autokorelasi digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan

ada problem autokorelasi. Dan model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Suatu persamaan regresi dikatakan telah memenuhi asumsi tidak terjadi autokorelasi dengan melakukan Uji *Durbin-Watson* dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Bila DW berada diantara D_u sampai $4 - D_u$, maka koefisien autokorelasi sama dengan nol; artinya tidak ada korelasi.
- b. Bila nilai $DW < D_u$, koefisien autokorelasi lebih besar daripada nol; artinya korelasi positif.
- c. Bila nilai DW terletak diantara D_L dan D_u ; tidak dapat disimpulkan.
- d. Bila nilai $DW > 4 - D_u$, maka koefisien autokorelasi lebih besar daripada nol; artinya ada autokorelasi negatif.
- e. Bila nilai DW terletak diantara $4 - D_u$ dan $4 - D_L$; tidak dapat disimpulkan.

Sebelum membahas hasil analisis regresi lebih dahulu perlu dilakukan uji model regresi dengan uji F dan R^2 sebagai berikut:

a. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan secara serempak atau simultan antara variabel-variabel independen dengan variabel dependen. Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Hipotesis yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah :

$$H_0 = b_i = 0$$

$$H_1 = \text{paling tidak ada satu nilai } b_i \text{ yang tidak sama dengan nol}$$

Kaidah pengujian:

- 1) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka tolak H_0 , berarti terdapat pengaruh yang nyata (signifikan) antara variabel independen dengan variabel dependen.
- 2) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka tolak H_1 , berarti tidak terdapat pengaruh yang nyata (signifikan) antara variabel independen dengan variabel dependen.

b. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ketepatan model regresi ini dilakukan dengan melihat koefisien determinasi (R^2), R^2 merupakan besaran yang dipakai untuk menunjukkan seberapa baik keseluruhan model regresi dalam menerangkan perubahan nilai variabel terikat. Bila R^2 sebesar satu atau mendekati satu regresi tersebut semakin

baik hasilnya. Sebaliknya bila nilai R^2 suatu regresi semakin kecil regresi tersebut semakin kurang baik hasilnya.

Setelah uji model dengan F dan R^2 dan asumsi klasik baru dilakukin uji t untuk melihat pengaruh variabel bebas sebagai berikut:

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Pengujian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara terpisah atau parsial. Statistik hitungannya ditentukan dengan formula sebagai berikut:

Pengujian dilakukan melalui uji t dengan membandingkan besarnya nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} jika besarnya nilai t_{hitung} lebih besar daripada nilai t_{tabel} berarti variabel bebas berpengaruh secara nyata terhadap variabel tidak bebas secara parsial. Kaidah pengujian:

- 1) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka tolak H_0 , berarti terdapat pengaruh nyata (signifikan) antara variabel independen dengan variabel dependen.
- 2) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tolak H_1 , berarti tidak terdapat pengaruh yang nyata (signifikan) antara variabel independen dengan variabel dependen.

4.4.3. Tujuan 3: Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pendapatan

Pemetik

Tujuan penelitian ketiga yaitu menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi pendapatan pemetik dianalisis dengan menggunakan analisis regresi berganda. Model regresi bergandanya adalah sebagai berikut:

$$W = \alpha_0 + \alpha_1 X_1 + \alpha_2 X_2 + e$$

Dimana:

W	= Pendapatan pemetik teh perbulan (Rupiah)
α	= Bilangan konstanta
α_1, α_2	= Koefisien regresi masing-masing variabel X_1, X_2
X_1	= Premi Basis Faktor (Rupiah)
X_2	= Insentif Harian (Rupiah)
e	= Error term

4.4.4. Tujuan 4: Analisis Kontribusi Premi Basis Faktor Terhadap Pendapatan Rumah Tangga

Tujuan keempat yaitu analisis kontribusi atau hubungan korelasi antara premi basis faktor terhadap pendapatan rumah tangga menggunakan analisis korelasi pearson. Uji korelasi bertujuan untuk menguji hubungan antar satu variabel dengan variabel lainnya. Dalam uji korelasi terdapat nilai koefisien korelasi yang merupakan nilai yang digunakan untuk mengukur kekuatan atau keeratn suatu hubungan antar variabel (Nugroho, 2005). Uji korelasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi pearson karena variabel yang diteliti bersifat data rasio yaitu premi basis faktor dan pendapatan rumah tangga pemetik teh.

Koefisien korelasi memiliki nilai -1 hingga +1. Hal ini menunjukkan arah korelasi.

1. Korelasi positif (+) dapat bermakna kenaikan nilai pada variabel X yang akan diikuti dengan kenaikan variabel Y dan sebaliknya, jika variabel X mengalami penurunan maka akan diikuti pula dengan penurunan nilai dari variabel Y.
2. Korelasi negatif (-) dapat bermakna kenaikan nilai pada variabel X akan diikuti dengan penurunan nilai dari variabel Y dan sebaliknya jika variabel X mengalami penurunan maka akan diikuti pula dengan kenaikan nilai dari variabel Y.

Pedoman hipotesis yang digunakan untuk menerima atau menolak hipotesis nol (H_0) adalah sebagai berikut:

1. H_0 diterima jika $p\text{ value} > \text{level of significant } (\alpha)$.
2. H_0 ditolak jika $p\text{ value} < \text{level of significant } (\alpha)$.

V. GAMBARAN UMUM DAERAH PENELITIAN

5.1. Gambaran Umum Perusahaan

5.1.1. Sejarah Umum Perusahaan

Perkebunan Wonosari dibuka pertama kali pada tahun 1875-1919 oleh NV. Cultuur Maatschappij. Penanaman pertama kali yaitu komoditas teh dan kina pada tahun 1910-1942. Pada saat Jepang masuk ke Indonesia pada tahun 1942-1945 perlahan tanaman teh diganti dengan tanaman pangan. Pemerintah Indonesia berhasil mengambil alih perkebunan Wonosari setelah kemerdekaan pada tahun 1945, setelah diambil alih oleh pemerintahan Indonesia diganti dengan nama Pusat Perkebunan Negara (PPN). Semenjak itu pada tahun 1950 seluruh areal kebun Wonosari diganti dengan tanaman teh.

Selanjutnya areal perkebunan Wonosari dipisah menjadi 2 (dua) bagian yaitu Kebun Gebug Lor dan Kebun Wonosari. Kebun Wonosari berkali-kali mengalami pergantian, dimulai pada tahun 1957 kebun Wonosari masuk PPN Kesatuan Jawa Timur. Setelah itu pada tahun 1963 kebun Wonosari masuk PPN Aneka Tanaman XII. Berganti lagi pada tahun 1968 kebun Wonosari masuk PPN XXIII. Pada tahun 1972 mengalami pergantian kembali dengan masuk pada PT. Perkebunan XXIII (Persero). Pada tahun 1996 terjadi pergantian kembali Kebun Wonosari masuk PTP Nusantara XII (Persero).

Pabrik teh hitam kebun teh Wonosari pertama kali dibangun sekitar tahun 1914 untuk pengolahan teh hitam orthodox. Namun mulai tahun 1997 sampai sekarang pabrik teh Wonosari mengolah teh hitam jenis CTC dengan pertimbangan bahwa harga jual CTC lebih tinggi dari teh hitam orthodox.

Pada tahun 1994 mulai dibangun sebuah diversifikasi usaha yaitu Wisata Agro Wonosari (WAW) dengan mempertimbangkan potensi obyek wisata yang dimiliki kebun teh Wonosari. Wisata Agro Wonosari menyajikan keindahan alam perkebunan dan juga dilengkapi wisata edukasi didalamnya melalui *touring* kebun dan *touring* pabrik. Selain itu Wisata Agro Wonosari juga melengkapi fasilitas-fasilitasnya, antara lain :

Tabel 2. Fasilitas Wisata Agro Wonosari

Fasilitas Wisata Agro Wonosari		
Kolam Renang	<i>Mini zoo</i>	<i>Paint Ball</i>
Kereta mini	Motor ATV	<i>Flying fox</i>
<i>Jogging track/tea walk</i>	Rute Sepeda Gunung	Berkuda
Wifi	Penginapan	Masjid
Rumah bunga (anggrek)	Swalayan	Pujasera
Lapangan Sepak bola	Lapangan Tenis	Dll
<i>Camping Ground</i>	Lapangan Bola Voli	

Sumber: PTPN XII (Persero) Kebun Teh Wonosari, 2012

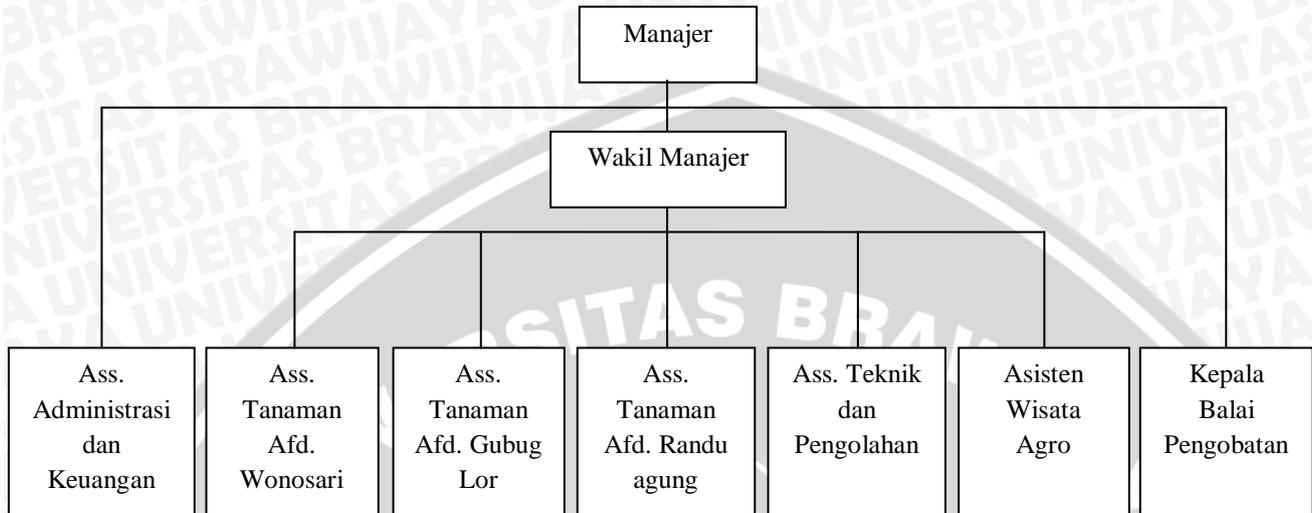
Dengan fasilitas-fasilitas tersebut diupayakan sebagai penunjang kepuasan dan kenyamanan pengunjung di Wisata Agro Wonosari.

5.1.2. Lokasi dan Luas Areal Perusahaan

Kebun Teh Wonosari terletak di dua kabupaten, di Kabupaten Malang terletak di Desa Toyomarto, Kecamatan Singosari dan Desa Wonorejo Kecamatan Lawang sedangkan di Kabupaten Pasuruan terletak di Desa Ambal-ambil Kecamatan Kejayan dengan luas mencapai 1.144,31 Ha. Kebun Wonosari dapat ditempuh dengan jarak ± 6 km dari kota Lawang, atau ± 30 km utara kota Malang, dan ± 80 km selatan kota Surabaya. Areal kebun Wonosari terbagi menjadi 3 kebun, yaitu Afdeling Wonosari dengan luas 370,31 Ha di Desa Toyomarto Kecamatan Singosari. Afdeling Gebug Lor 344,11 Ha di Desa Wonorejo Kecamatan Lawang dan Afdeling R. Agung 429,89 Ha di Desa Ambal-ambil Kecamatan Kejayan.

5.1.3. Struktur Organisasi

Struktur organisasi pada PT. Perkebunan Nusantara XII (Persero) kebun Wonosari adalah sebagai berikut:



Sumber : PTPN XII Kebun Teh Wonosari (2012)

Gambar 3 : Struktur Organisasi Kebun Teh Wonosari

Masing-masing dari jabatan atau bagian akan mempunyai tanggung jawab dan tugas yang berbeda-beda yang akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Manajer

Manajer merupakan pimpinan tertinggi pada PT. Perkebunan Nusantara XII (Persero) kebun Wonosari. Tugas dan tanggung jawabnya antara lain:

1. Melaksanakan pengelolaan kebun agar dapat menghasilkan teh yang dapat memenuhi target yang telah ditetapkan.
2. Mengkoordinasi pelaksanaan kegiatan di kebun baik dalam hal tanamannya, teknologi, administrasi kebun maupun keuangan.
3. Menjaga dan memelihara keamanan kebun.

2. Wakil Manajer

Tugas dan tanggung jawab wakil manajer antara lain:

1. Membantu pelaksanaan tugas pokok Manajer serta mewakili bila Manajer berhalangan hadir dalam suatu acara.
2. Mengelola kebun bagian.
3. Melaksanakan kegiatan yang berkaitan langsung dengan lingkup kebun.

3. Asisten Administrasi Keuangan dan Umum

Asisten Administrasi Keuangan dan Umum merupakan karyawan bagian kantor yang bertugas untuk membantu Manajer berkaitan dengan administrasi serta keuangan.

4. Asisten Teknik dan Pengolahan

Asisten Teknik dan Pengolahan merupakan karyawan bagian pabrik yang bertugas untuk melaksanakan dan mengawasi pengelolaan teh di pabrik.

5. Asisten Tanaman Afdeling Wonosari

Asisten tanaman merupakan karyawan kebun yang bertanggung jawab langsung kepada wakil manajer. Asisten tanaman dalam tugas dan tanggung jawabnya dibantu oleh mantri kebun, mandor, juru tulis serta kepala keamanan. Fungsi dan jabatan dari asisten tanaman adalah mengelola sumberdaya kebun sehingga kualitas serta kuantitas produksi tercapai. Tugas asisten tanaman dibagi menjadi dua, tugas rutin dan tugas insidental.

Tugas Rutin dari asisten tanaman antara lain:

- a. Mengawasi dan memeriksa pelaksanaan rol karyawan.
- b. Mendelegasikan tugas harian kepada mantri.
- c. Mengontrol kesiapan kondisi peralatan kerja dan bahan.
- d. Mengawasi pelaksanaan kerja.
- e. Menghimpun laporan hasil kerja.
- f. Memeriksa dan menandatangani laporan harian pekerjaan.
- g. Mengevaluasi hasil kerja harian dan menyusun rencana kerja harian.
- h. Membuat rencana kerja bulanan, termasuk kebutuhan alat, bahan dan tenaga kerja.
- i. Menyusun, mengajukan permintaan dan melaksanakan pembayaran upah karyawan.
- j. Menyusun dan melaporkan pencapaian produksi harian, bulanan dan tahunan.

Tugas Insidental dari asisten tanaman adalah menjalankan tugas khusus dari manajer. Wewenang dan tanggung jawab dari asisten tanaman adalah:

- a. Mengelola tanaman budidaya sesuai prosedur.
- b. Mengelola keamanan afdeling.

- c. Pencapaian kualitas dan kuantitas produksi.
- d. Merencanakan dan mengusulkan pelatihan teknis untuk karyawan bawahannya.
- e. Melakukan pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia yang menjadi tanggung jawabnya.
- f. Melakukan penilaian kinerja bawahan per semester.
- g. Menjalin hubungan baik dengan masyarakat sekitar.

5.1.4. Visi dan Misi

PT. Perkebunan Nusantara XII (Persero) memiliki visi “Menjadi perusahaan agribisnis yang berdaya saing tinggi dan mampu tumbuh kembang berkelanjutan”.

Dan misinya adalah:

1. Melaksanakan reformasi bisnis, strategi, struktur, dan budaya perusahaan untuk mewujudkan profesionalisme berdasarkan prinsip-prinsip *good corporate governance*.
2. Meningkatkan nilai dan daya saing perusahaan (*competitive advantage*) melalui inovasi serta peningkatan produktifitas dan efisiensi dalam penyediaan produk berkualitas dengan harga kompetitif dan pelayanan bermutu tinggi.
3. Menghasilkan laba yang dapat membawa perusahaan tumbuh berkembang, untuk meningkatkan nilai bagi *shareholders* dan *stakeholders* lainnya.
4. Mengembangkan usaha agribisnis dengan tata kelola yang baik serta peduli pada kelestarian alam dan tanggung jawab sosial pada lingkungan perusahaan.

5.1.5. Ketenagakerjaan

1. Jam Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Wonosari

Jam kerja yang diterapkan pada PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Wonosari berbeda-beda tergantung pada lokasi pekerjaan masing-masing karyawan. Jam kerja bagi karyawan baik tetap maupun harian yang bekerja pada kantor pabrik, kantor induk, dan kantor kebun dimulai pada pukul 06.00-14.00 untuk hari Senin, Selasa, Rabu, Kamis dan Sabtu. Sedangkan pada hari Jumat jam kerja hingga pukul 11.00. Hari libur adalah pada hari minggu. Sehingga total jam kerja selama seminggu adalah 40 jam.

Jam kerja untuk karyawan kebun dimulai pukul 05.00-14.00, sedangkan bagi karyawan yang bekerja pada bagian produksi teh hitam mempunyai jam kerja

yang berbeda-beda didasarkan pada proses produksi yang berlangsung. Karyawan bagian penerimaan pucuk dan karyawan penimbangan bekerja pada saat pucuk tiba dari kebun (10.00-12.00 dan 14.00-16.00). Pada karyawan bagian pelayuan jam kerja dimulai dari datangnya pucuk segar dari kebun hingga tiba proses penggilingan pada pukul 22.00. Karyawan pada proses penggilingan, pengeringan dan sortasi memiliki jam kerja yang sama. Untuk karyawan pengemasan bekerja setelah semua teh selesai diolah dengan indikator peti miring yang telah penuh. Karyawan pabrik bekerja dengan sistem shift. Satu shift terdiri dari 7 orang dengan jumlah pucuk teh kurang dari 10 ton. Apabila diatas 10 ton maka diberlakukan 2 shift.

2. Jumlah Tenaga Kerja

Formasi tenaga kerja di PT. Perkebunan Nusantara XII (Persero) Kebun Wonosari terdiri bagian kantor administrasi, pabrik, kebun, dan wisata agro berjumlah 605 orang dengan jumlah karyawan tetap sebanyak 202 orang dan untuk karyawan harian lepas berjumlah 403 orang. Jumlah karyawan laki-laki sebanyak 323 orang dan untuk karyawan wanita berjumlah 282 orang. Berikut ini merupakan formasi tenaga kerja di kebun teh Wonosari disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Data Formasi Tenaga Kerja PTPN XII (Persero) Kebun Wonosari 2011

Afdeling/Bagian	Tenaga Kerja						Jumlah Tenaga Kerja		
	Tetap			Lepas /Musiman			(Tetap dan Lepas)		
	L	W	Jml	L	w	Jml	L	W	Jml
Karyawan Aktif									
Kantor Adm	13	4	17	4	5	9	17	9	26
Pabrik	42	8	50	67	7	74	109	15	124
Kebun	45	65	110	107	152	259	152	217	369
Wisata Agro	7	5	12	30	31	61	37	36	73
Jumlah	107	82	189	208	195	403	315	277	592
Karyawan MBT									
Golongan IIIA - IV D									
Golongan I B - II D	3	1	4				3	1	4
Golongan IA	5	4	9				5	4	9
Jumlah	8	5	13				8	5	13
Jumlah	115	87	202				323	282	605

Sumber: PTPN XII (Persero) Kebun Teh Wonosari, 2011

Keterangan : Karyawan MBT = karyawan pada masa bebas tugas

3. Sistem Pengupahan

Sistem pengupahan karyawan kebun teh Wonosari dibedakan antara karyawan yang berstatus karyawan harian lepas dengan karyawan berstatus sebagai karyawan tetap. Upah karyawan harian lepas (KHL) disesuaikan dengan Upah Minimum Kabupaten (UMK) Wilayah Malang sedangkan untuk karyawan tetap dengan Golongan IA-IVD berdasarkan skala gaji yang telah ditetapkan oleh Direksi PT. Perkebunan Nusantara XII (Persero) yang berada di Surabaya.

Sistem Pengupahan pemetik teh berbeda antara pemetik yang berstatus sebagai pegawai tetap dengan karyawan harian lepas atau disebut juga sebagai karyawan borongan. Upah yang diberikan pada karyawan harian lepas tergantung pada jumlah teh yang didapatkan dan juga kualitas pucuk teh yang dipetik per hari. Apabila hasil petikan pucuk teh memenuhi syarat mutu standar ($\geq 63\%$ MS) maka harga per kg tergantung pada persentase analisa pucuk yang memenuhi syarat Mutu Standar (MS) sedangkan jika hasil petikan teh tidak memenuhi syarat harga per kg lebih rendah. Penetapan kriteria untuk pucuk halus terdiri dari p+2m dan p+3m. Sedangkan pucuk kasar terdiri dari pucuk p+3 tua dan p+ 4 tua. Bila prosentase hasil timbangan sampel MS lebih dari 63% pucuk yang getas atau halus maka memenuhi standar mutu.

Pemetik tetap merupakan karyawan dengan golongan IA, mendapatkan upah dua kali dalam satu bulan. Upah pertama biasanya diberikan pada tanggal 25 yang merupakan gaji pokok yang besarnya ditentukan berdasarkan golongan (IA). Upah kedua diberikan pada tanggal 30 atau 31 yang diberikan berdasarkan kelebihan jumlah kuantum yang diperoleh dari target kuantum yang telah ditetapkan. Upah ini juga disebut premi basis faktor. Jika pemetik tidak mampu memenuhi target kuantum maka tidak diberikan pengurangan gaji. Namun bila dalam waktu yang lama pemetik berstatus pegawai tetap tidak mampu memperoleh target kuantum yang ditetapkan maka akan mendapatkan teguran dari asisten tanaman.

4. Kesejahteraan Karyawan

Perusahaan memiliki beberapa fasilitas untuk menunjang usaha pemenuhan kesejahteraan karyawan antara lain sebagai berikut:

- a. Jaminan Kesehatan : Karyawan Tetap ataupun Karyawan Harian Lepas mendapatkan jaminan kesehatan. PT. Perkebunan Nusantara telah bekerja sama dengan beberapa Rumah Sakit seperti RSUD Saifuk Anwar, Rs. Lavalette, dan Puskesmas Lawang.
- b. Poliklinik: Poliklinik telah disediakan di area kebun Wonosari dan dapat digunakan seluruh karyawan yang akan berobat atau melakukan pemeriksaan kesehatan.
- c. Jamsostek: Karyawan tetap dari Golongan IA-IV D mendapatkan Jamsostek.
- d. Rumah Dinas: Fasilitas rumah dinas diberikan perusahaan kepada karyawan tetap yang berhak menempati.
- e. Tunjangan Hari Tua: Diberikan kepada karyawan tetap saat memasuki masa pensiun.
- f. Cuti: Jumlah cuti tahunan yang dapat digunakan selama setahun adalah 12 hari yang hanya diperuntukkan untuk karyawan tetap. Karyawan tetap juga mendapatkan cuti tambahan 1 bulan dengan kurun waktu 6 tahun sekali.

5.1.6. Target Produksi Perkebunan Teh Wonosari

Target produksi kebun Wonosari telah ditetapkan oleh bagian produksi pada kantor pusat PTPN XII yang berkantor pusat di Jalan Rajawali no. 44 Surabaya. Target produksi ini masuk dalam Rancangan Kerja Anggaran Produksi (RKAP). Target produksi ini ditetapkan berdasarkan melihat persentase hasil per hektar per tahun pada tahun sebelumnya. Jika pada tahun sebelumnya pihak perkebunan belum mampu memenuhi target produksi maka target produksi pada tahun berikutnya cenderung akan diturunkan.

Pihak perkebunan teh Wonosari sendiri merancang target produksi enam bulanan. Target produksi ini termasuk di dalam Rancangan Kerja Operasional (RKO). Perkebunan teh Wonosari menetapkan target produksi lebih tinggi dibandingkan target produksi yang telah ditetapkan oleh kantor pusat untuk meningkatkan semangat kerja sehingga mampu mencapai target bahkan melampaui target produksi dari kantor pusat. Target produksi yang ditetapkan dari kantor pusat merupakan target kering dalam arti target produksi merupakan hasil teh dalam bentuk olahan. Oleh karena itu, kantor kebun sebagai bagian hulu

sebagai penyedia bahan baku utama yaitu pucuk daun teh harus menetapkan target yang lebih tinggi karena target yang di kebun merupakan target basah yaitu teh yang masih berupa daun segar. Target produksi dicapai selain dengan pemeliharaan tanaman yang tepat, juga harus didukung dengan sumber daya petik yang cakap.



VI. HASIL DAN PEMBAHASAN

6.1. Karakteristik Responden

Uraian ini dimaksudkan untuk memberikan gambaran tentang keadaan sosial ekonomi responden di daerah penelitian sebagai landasan untuk membahas hasil analisis.

6.1.1. Usia Responden

Usia dapat digunakan sebagai pedoman untuk mengetahui produktivitas pemetik dalam aktivitas kerjanya. Penyebaran responden menurut kelompok usia disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Distribusi Responden Berdasarkan Kelompok Usia

Usia (tahun)	Jumlah (orang)	Persentase (%)
< 50	10	12,20
≥ 50	72	87,80
Jumlah	82	100

Sumber: Data Primer, 2012 (Diolah)

Tabel 4 menunjukkan bahwa responden pemetik di daerah penelitian berada pada usia produktif yaitu antara 51-54 tahun, sehingga masih memiliki tenaga dan pola pikir yang cukup matang dalam melakukan kegiatan pemetikan teh. Apabila usia responden dibandingkan dengan distribusi pemetik menurut kelompok umur di daerah penelitian yaitu kebun teh Wonosari tampak bahwa usia responden cukup menggambarkan populasi di tempat penelitian karena sebagian besar penduduk di daerah penelitian juga berada pada kelompok usia produktif.

6.1.2. Jenis Kelamin

Karakteristik jenis kelamin ini digunakan untuk melihat adanya perbedaan serta pengaruh gender dari pemetik tetap terhadap perolehan kuantum pucuk teh. Distribusi responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Perempuan	55	67,07
Laki-laki	27	32,93
Jumlah	82	100,00

Sumber: Data Primer, 2012 (Diolah)

Tabel 5 menunjukkan sebagian besar responden pemetik di daerah penelitian adalah perempuan. Hal ini sesuai dengan distribusi pemetik teh di daerah penelitian yang menunjukkan bahwa pemetik teh sebagian besar adalah perempuan. Dari hasil wawancara dengan asisten tanaman kebun teh Wonosari bahwa sejak jaman dulu pemetik teh telah didominasi perempuan sehingga telah terbentuk pandangan dalam masyarakat bahwa pekerjaan memetik teh adalah pekerjaan perempuan yang memiliki kemampuan naluriah lebih telaten, teliti serta sabar.

6.1.3. Tingkat Pendidikan

Pada penelitian ini tingkat pendidikan yang dimaksud adalah lamanya pendidikan formal yang pernah ditempuh oleh responden. Penyebaran responden berdasarkan tingkat pendidikan disajikan pada Tabel 6.

Tabel 6. Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan (tahun)	Jumlah (orang)	Persentase (%)
0	20	24,39
1-3	27	32,93
4-6	35	42,68
Jumlah	82	100

Sumber: Data Primer, 2012 (Diolah)

Tabel 6 menunjukkan bahwa sebagian besar responden pemetik di daerah penelitian hanya menempuh pendidikan dasar antara 4-6 tahun. Hal ini sesuai dengan distribusi pemetik di daerah penelitian kebun teh Wonosari yang sebagian besar juga hanya menempuh pendidikan sekolah dasar. Tingkat pendidikan paling tinggi responden adalah pernah menamatkan pendidikan dasar.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa pemetik teh mengungkapkan bahwa pekerjaan memetik teh merupakan salah satu pekerjaan yang mampu mereka kerjakan sesuai dengan kemampuan mereka atau tingkat

pendidikan mereka. Pekerjaan memetik teh merupakan salah satu pekerjaan dimana tingkat pendidikan bukan merupakan syarat utama untuk dapat bekerja.

6.1.4. Pengalaman Bekerja

Berikut ini distribusi responden berdasarkan pengalaman kerja pemetik teh di kebun teh Wonosari dapat dilihat pada Tabel 7.

Tabel 7. Distribusi Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja

Pengalaman Kerja (tahun)	Jumlah (orang)	Persentase (%)
30-31	7	8,54
32-33	4	4,88
34-35	45	54,88
36-37	26	31,71
Jumlah	82	100

Sumber: Pengolahan Data Primer, 2012

Tabel 7, menunjukkan bahwa sebagian besar pemetik di daerah penelitian telah bekerja sebagai pemetik cukup lama. Dimana sebanyak 45 pemetik mempunyai pengalaman bekerja diatas 34 tahun. Dari sebaran data tersebut mayoritas telah memiliki pengalaman kerja yang tinggi dengan masa kerja lebih dari 34 tahun, responden lebih memiliki pengetahuan dan keterampilan sehingga mampu memaksimalkan kinerjanya dengan memperoleh pucuk teh sebanyak-banyaknya. Mayoritas responden mempunyai pengalaman kerja yang tinggi. Responden telah bekerja menjadi pemetik mulai usia 9 tahun hingga 15 tahun.

6.1.5. Tanggungan Keluarga

Tanggungan keluarga dalam penelitian ini merupakan pengukuran banyaknya anggota keluarga yang tidak produktif yang harus ditanggung oleh responden. Batasan usia tidak produktif yaitu usia dibawah 15 tahun dan usia lebih dari 65 tahun. Penyebaran responden berdasarkan jumlah tanggungan keluarga disajikan pada Tabel 8.

Tabel 8. Distribusi Responden Berdasarkan Jumlah Tanggungan Keluarga

Tanggungan Keluarga (orang)	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1-2	67	81,71
3-4	12	14,63
≥5	3	3,66
Jumlah	82	100

Sumber: Data Primer, 2012 (Diolah)

Tabel 8, diketahui bahwa rata-rata pemetik memiliki tanggungan keluarga sebanyak 1-2 orang. Banyaknya jumlah tanggungan keluarga mempengaruhi motivasi pemetik dalam kinerjanya agar semakin maksimal untuk memenuhi kebutuhan keluarganya.

6.2. Deskripsi Sistem Premi yang Berlaku di Kebun Teh Wonosari PTPN XII

Kebun teh Wonosari memberikan premi terhadap pemetiknya terdiri dari insentif harian, tunjangan kompensasi kebun bulanan dan premi basis faktor.

1. Insentif harian

Insentif harian merupakan tambahan upah atau bonus yang hanya diberikan kepada pemetik dengan analisa per kemandorannya $\geq 63\%$. Analisa $\geq 63\%$ berarti 63 % hasil petikan pemetik per kemandoran memenuhi kriteria Mutu Standar atau pucuk halus. Pucuk halus terdiri dari p+2, p+3, LM (Lembaran Muda) dan BM (Burung Muda) dan sisanya adalah petikan kasar. Besaran insentif harian adalah Rp 1500,-/hari.

2. Kompensasi bulanan

Kompensasi bulanan merupakan tambahan upah yang diberikan khusus pada pegawai tetap dengan golongan IA. Kompensasi ini pemberiannya tidak memperhatikan hasil perolehan pucuk teh dari pemetik. Kompensasi bulanan diberikan tiap bulan bersamaan dengan gaji pemetik. Besarang kompensasi yang diterima pemetik tiap bulan adalah Rp 275000,-.

3. Premi Basis Faktor

Premi basis faktor berbeda dengan pemberian insentif harian dan kompensasi bulanan, premi basis faktor diberikan kepada pemetik teh berdasarkan kinerjanya dalam memetik teh. Sebagai pemetik tetap, PTPN XII kebun teh Wonosari memberikan target kuantum sebagai target minimal pemetikan harian.

Target kuantum diberikan hanya pada pemetik tetap dengan tujuan agar pemetik tetap lebih bertanggung jawab serta bersemangat untuk memperoleh hasil petikan setinggi-tingginya karena upah yang didapatkan lebih besar bila perolehan hasil petikan melampaui target kuantum. Selisih antara perolehan pemetik dengan target inilah yang dihitung sebagai premi basis faktor. Ketentuan nilai premi basis faktor akan disajikan pada Tabel 9.

Tabel 9. Ketentuan Nilai Premi Basis Faktor di Kebun Teh Wonosari

Kelas Petikan	Umur Pangkas	Target Kuantum (Kg/Hari)	Nilai Premi Berdasarkan Mutu Petikan Teh (Rp)		
			≤ 62% MS	63% MS	≥64%MS
A0	3 bulan setelah pangkas	43	605	675	740
A1	6 bulan setelah pangkas	36	730	810	890
A2	2 tahun setelah pangkas	32	820	910	1000
B	3 tahun setelah pangkas	24	1000	1210	1330

Sumber : PTPN XII Kebun Teh Wonosari, 2012

Target kuantum adalah batas minimum petikan yang harus dicapai oleh pemetik pada setiap hari. Target kuantum dibedakan menjadi empat kelas berdasarkan umur pangkas tanaman. Kelas petikan A0 merupakan tanaman teh berumur tiga bulan setelah pemangkasan. Pada lokasi ini memiliki produktifitas tinggi sehingga target kuantum yang ditetapkan merupakan yang tertinggi. A1 merupakan lokasi tanaman teh berumur 6 bulan setelah pangkas. Bagi karyawan tetap mendapatkan lokasi kelas A0 dan A1. Kelas A2 merupakan lokasi tanaman teh yang telah berumur 2 tahun setelah pangkas diperuntukkan bagi karyawan harian lepas. Sedangkan daerah B merupakan tanaman teh yang telah berumur 3 tahun diperuntukkan bagi karyawan yang sedang dalam masa penyembuhan dari sakit atau bagi karyawan yang sering mengalami sakit.

Untuk penentuan langkah pengendalian mutu pucuk maka dilihat dari prosentase analisa petikan yang dilakukan di pabrik. Analisa petikan yaitu pemisahan pucuk berdasarkan jenis pucuk yang dihasilkan dari pemetikan yang dinyatakan dalam persen (%). Tujuan dari analisa ini yaitu untuk mengetahui sistem pemetikan yang dilakukan atau keterampilan dari masing-masing mandor. Pucuk yang getas atau halus dimasukkan dalam kelompok Mutu Standar (MS)

sedangkan pucuk tidak getas masuk dalam Mutu Tidak Standar (MTS) atau kasar. Bila prosentase hasil sampel timbangan menunjukkan hasil lebih dari 63% pucuk halus maka memenuhi standar mutu, apabila kurang dari 62% maka petikan tidak memenuhi standar dan perlu adanya peningkatan pengawasan di kebun terhadap pemetik dalam cara petiknya.

Perhitungan nilai premi basis faktor dari setiap pemetik dilakukan dengan menghitung selisih hasil perolehan pucuk teh dengan target kuantum setiap pemetik teh. Bila perolehan dalam satu hari kerja melebihi target kuantum, pemetik mendapatkan premi basis faktor. Pemberian premi basis faktor akan dilakukan pada akhir bulan. Pemetik teh yang dalam satu bulan kerja tidak dapat memenuhi prestasi dengan baik dari target kuantumnya akan diberikan teguran dan peringatan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Untuk perhitungan premi basis faktor digunakan rumus:

$$P = \{(H-TK)NP\}$$

Dimana :

- P : Premi basis faktor (Rp)
 H : Hasil perolehan pucuk teh per pemetik (Kg/hari)
 TK : Target kuantum (Kg/hari)
 NP : Nilai premi (Rp/Kg pucuk teh)

6.3. Analisis Pengaruh Premi Basis Faktor dan Faktor Lain terhadap Kinerja Pemetik Teh

Pencapaian kinerja pemetik teh dapat dipengaruhi beberapa faktor. Pengaruh variabel bebas (premi basis faktor, pengalaman bekerja dan jumlah tanggungan keluarga pemetik teh) terhadap variabel terikat (kinerja pemetik teh) dapat diketahui dengan menggunakan analisis regresi berganda. Hasil analisis regresi pengaruh premi basis faktor dan faktor lain terhadap kinerja pemetik teh disajikan pada Tabel 10.

Tabel 10. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Faktor-faktor yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Pemetik Teh

Variabel	Koefisien Regresi	Standardized β	t_{hitung}	Sig	VIF
Konstanta	6,190		1,729	0,088	
Premi Basis Faktor (X_1)	0,00009*	0,292	3,943	0,000	2,784
Pengalaman Bekerja(X_2)	0,970*	0,475	6,455	0,000	2,751
Tanggung Keluarga (X_3)	2,455*	0,245	3,670	0,000	2,275
Variabel dependen : Kinerja pemetik teh (Kg/hari)					
R^2 : 0,847					
Adjusted R square : 0,841					
F hitung : 143,572					
F tabel ($\alpha = 0,05$) : 2,72					
T tabel ($\alpha = 0,01$) : 2,637					
Sig F : 0,000					

Keterangan : * nyata pada α 0,01

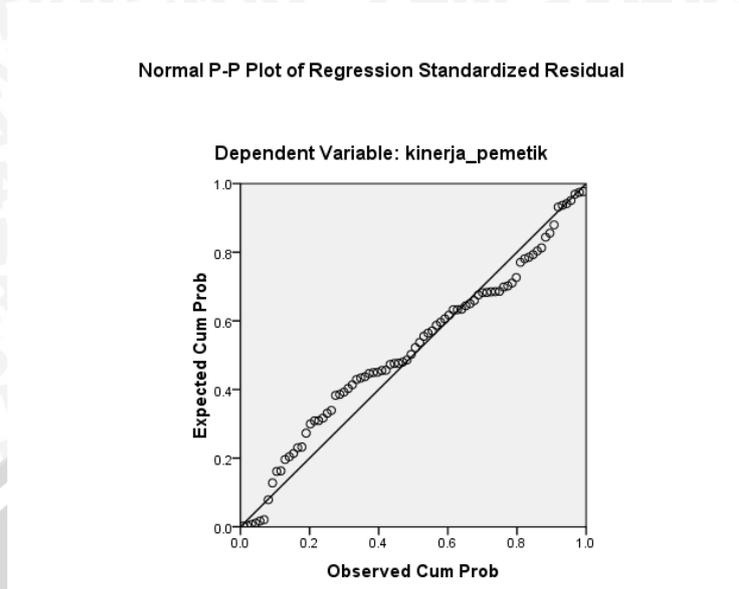
Sebelum membahas hasil analisis regresi perlu dilakukan uji model regresi liniernya terlebih dahulu, dalam penelitian ini model regresi dilakukan pengujian asumsi klasik, uji F dan uji R^2 .

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas terhadap kenormalan data pada model regresi menghasilkan nilai *Asymtotic Significance* sebesar 0,249 yang lebih besar daripada 0,05. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada Lampiran 3.

Gambar 3 menunjukkan sebaran di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 3. Grafik Hasil Uji Normalitas

b. Uji Multikolinieritas

Hasil uji multikolinieritas pada Tabel 10 menunjukkan nilai VIF semuanya kurang dari 10, hasil ini menunjukkan tidak adanya gejala multikolinieritas yang serius.

c. Heteroskedastisitas

Hasil pengujian terhadap gejala heteroskedastisitas dapat dilihat pada Tabel 11.

Tabel 11. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Koefisien	Sig.t
Premi Basis Faktor	8,451 E-6	0,581
Pengalaman Kerja	0,050	0,627
Tanggungans Keluarga	0,118	0,797

Tabel 11, pengujian terhadap model regresi yang digunakan menghasilkan $\text{sig.t} > 0,05$. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel pada model regresi yang digunakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Pengujian secara grafik disajikan pada Lampiran 3.

d. Uji Autokorelasi

Suatu model dikatakan tidak terjadi autokorelasi jika nilai DW statistik berada diantara dU dan 4-dU. Penggunaan jumlah sampel (n) sebanyak 82 orang

dan jumlah variabel independen (k) sebanyak 3 variabel, maka DW tabel menunjukkan nilai dU sebesar 1,7176 dan dL sebesar 2,2824 pada tingkat kepercayaan 95%.

Berdasarkan hasil uji DW diperoleh nilai DW statistik adalah sebesar 1,854 (Lampiran 3) yang berarti nilai DW statistik diantara nilai dU 1,7176 dan nilai dL 2,2824. Berdasarkan hasil pengujian, maka dapat disimpulkan bahwa tidak dijumpai adanya autokorelasi dalam model.

Karena data yang dipakai adalah data *cross section* maka gejala autokorelasi sebenarnya tidak perlu diuji, karena gejala ini pada umumnya terjadi pada data *time series*.

2. Uji F (Fisher)

Hasil analisis pada Tabel 10 menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($143,572 > 2,72$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya model regresi yang dipakai sudah baik karena variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh nyata pada variabel terikatnya.

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan hasil uji regresi didapatkan model regresi dengan nilai R^2 adalah sebesar 0,847 yang berarti model tersebut mampu menjelaskan hubungan antara kinerja pemetik teh dengan variabel premi basis faktor, pengalaman bekerja dan tanggungan keluarga sebesar 84,7%. Dan sisanya sebesar 15,3% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.

Dari ketiga uji model diatas diperoleh kesimpulan bahwa model regresi yang dipakai sudah cukup baik artinya tidak terjadi penyimpangan dari asumsi klasik. Selanjutnya pengaruh dari masing-masing variabel bebas diuji dengan dengan uji t .

a. Premi Basis Faktor

Hasil analisis pada Tabel 10 diperoleh nilai koefisien regresi dari variabel premi basis faktor adalah sebesar 0,00009. Koefisien ini nyata pada $\alpha = 0,01$ dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,943 lebih besar dari t_{tabel} 2,637. Artinya penambahan 1 rupiah premi basis faktor dapat memberikan tambahan kinerja pemetik teh sebesar 0,00009 kg/hari dengan asumsi variabel lain konstan (tetap). Dengan demikian premi basis faktor berpengaruh positif terhadap kinerja pemetik teh

karena kinerja pemetik teh akan semakin meningkat bila premi basis faktornya mengalami peningkatan.

Dari hasil analisis diatas diketahui bahwa premi basis faktor berpengaruh terhadap kinerja pemetik teh di perkebunan teh Wonosari. Salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh kebun teh Wonosari untuk mampu memenuhi target produksinya adalah dengan meningkatkan produktifitas tenaga kerjanya yaitu pemetik teh dengan jalan menetapkan premi basis faktor. Penetapan premi basis faktor bagi pemetik teh ditetapkan hanya bagi pemetik berstatus pegawai tetap. Selain memberikan premi basis faktor, kebun teh Wonosari memberikan target kuantum untuk minimal capaian petikan harian. Hal ini merupakan strategi atau kebijakan perusahaan dengan melihat bahwa pemetik tetap memiliki kualifikasi yang menunjang untuk diberikan target kuantum. Target kuantum juga diberikan hanya pada pemetik tetap dengan tujuan agar pemetik tetap lebih bertanggung jawab serta bersemangat untuk memperoleh pucuk setinggi-tingginya. Untuk memberikan penghargaan atas capaian perolehan pucuk yang melebihi target kuantum maka pihak perkebunan teh Wonosari menetapkan premi basis faktor atas selisih perolehan hasil pucuk teh dengan target kuantum yang telah ditetapkan. Dengan adanya premi basis faktor ini, pemetik teh selain bekerja untuk memenuhi capaian target kuantumnya juga berusaha untuk memperoleh premi basis faktor agar pendapatan yang didapatkan lebih besar. Hal ini sesuai dengan pendapat Mangkunegara (2003) bahwa terdapat tiga faktor utama yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu faktor kemampuan, faktor motivasi dan *human performance*. Salah satu bentuk motivasi adalah insentif. Insentif yang diberlakukan di perkebunan teh Wonosari ini adalah premi basis faktor tersebut.

b. Pengalaman Bekerja

Nilai koefisien regresi pada variabel pengalaman bekerja adalah 0,970. Koefisien ini nyata pada $\alpha = 0,01$ dengan nilai t_{hitung} sebesar 6,455 lebih besar dari t_{tabel} 2,637. Artinya kinerja pemetik teh akan semakin tinggi seiring dengan semakin lamanya pengalaman kerja pemetik teh pada bidang pekerjaannya. Besaran koefisien regresi 0,970 menunjukkan bahwa penambahan 1 tahun masa kerja pemetik dapat memberikan peningkatan kinerja sebesar 0,97 kg/hari.

Pengalaman kerja berkaitan dengan lama kerja pemetik teh dalam memetik teh. Rata-rata responden telah memiliki pengalaman kerja yang tinggi dengan masa kerja lebih dari 30 tahun. Pengalaman kerja akan memberikan keterampilan serta kemampuan lebih bagi seorang pekerja dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini yang menjadi pertimbangan pula bagi manajemen kebun untuk memberikan target kuantum bagi pemetik berstatus pegawai tetap karena lama kerjanya pemetik tetap dianggap memberikan tambahan kemampuan dan keterampilan dalam memperoleh pucuk yang telah ditargetkan.

c. Tanggungan Keluarga

Hasil analisis pada Tabel 10 menunjukkan nilai koefisien regresi pada tanggungan keluarga adalah 2,455. Koefisien ini nyata pada $\alpha = 0,01$ dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,670 lebih besar dari nilai t_{tabel} 2,637. Besaran koefisien regresi sebesar 2,455 menunjukkan penambahan 1 orang tanggungan keluarga pemetik teh akan meningkatkan kinerja pemetik 2,455 kg/hari. Hal ini dikarenakan dengan semakin banyaknya jumlah tanggungan keluarga dari pemetik akan memacu motivasi kinerja dari pemetik teh.

Tanggungan keluarga berkaitan dengan anggota keluarga yang tidak bekerja atau tidak produktif yang menjadi beban biaya bagi responden. Tanggungan keluarga dapat berupa anak yang masih berstatus pelajar maupun orang tua yang harus dirawat atau ikut tinggal bersama responden (pemetik). Rata-rata responden memiliki jumlah tanggungan keluarga 1-2 orang. Semakin tingginya biaya keluarga maka semakin tinggi pula pengeluarannya. biaya hidup yang tinggi membuat pemetik berupaya untuk dapat mencukupi segala kebutuhan hidup dirinya sendiri serta anggota keluarga yang ditanggungnya. Sebagai pemetik tetap yang mempunyai tanggung jawab untuk memenuhi target kuantum dan mutu hasil petikan. Jika target kuantum ini tidak tercapai dalam waktu yang lama pemetik akan mendapatkan sanksi atau teguran, jika pemetik mendapatkan sanksi atau teguran akan mempengaruhinya dalam memenuhi kewajiban memenuhi kebutuhan hidup anggota keluarganya. Sehingga pemetik akan memacu kinerjanya untuk selalu baik agar tidak mempengaruhinya dalam memenuhi kebutuhan dari anggota keluarganya.

Dari Tabel 10 diperoleh kesimpulan bahwa variabel yang pengaruhnya paling besar terhadap kinerja pemetik teh adalah pengalaman bekerja diikuti oleh premi basis faktor dan tanggungan keluarga. Hal ini ditunjukkan oleh koefisien beta (Standardized β) pengalaman bekerja 0,475, premi basis faktor 0,292 dan tanggungan keluarga 0,245. Dengan demikian tampak bahwa premi basis faktor cukup dominan pengaruhnya terhadap kinerja pemetik teh di Perkebunan Wonosari .

6.4. Analisis Insentif yang Berpengaruh terhadap Tingkat Pendapatan Pemetik Teh

Pembahasan mengenai jenis insentif di Perkebunan Teh Wonosari yang berpengaruh terhadap tingkat pendapatan pemetik dengan menggunakan analisis regresi berganda. Analisis ini bertujuan untuk melihat apakah variabel bebas (premi basis faktor dan insentif harian) berpengaruh atau tidak terhadap variabel terikat (pendapatan pemetik teh). Adapun hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada Tabel 12.

Tabel 12. Hasil Analisis Regresi Berganda Insentif yang Berpengaruh Terhadap Tingkat Pendapatan Pemetik Teh

Variabel	Koefisien Regresi	Standardized β	t_{hitung}	Sig	VIF
Konstanta	1351557,034		5,942	0,000	
Premi Basis Faktor(Rp)	6,447*	0,412	5,665	0,000	1,110
Insentif Harian (Rp)	53,259*	0,556	7,653	0,000	1,110
Variabel dependen	: Pendapatan pemetik				
R^2	: 0,624				
Adjusted R square	: 0,614				
F_{hitung}	: 65,459				
$F_{tabel} (\alpha = 0,05)$: 3,11				
$t_{tabel} (\alpha = 0,01)$: 2,637				
$t_{tabel} (\alpha = 0,05)$: 1,989				
$t_{tabel} (\alpha = 0,10)$: 1,663				
Sig F	: 0,000				

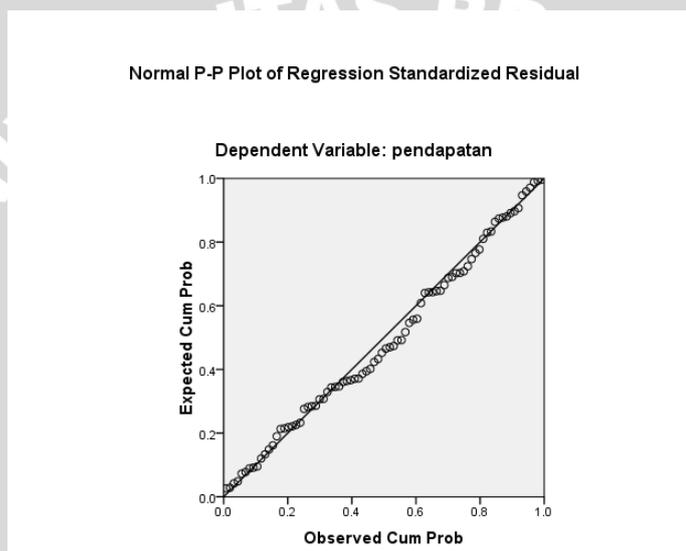
Keterangan : * nyata pada α 0,01

Sebelum membahas hasil analisis regresi perlu dilakukan uji model regresi liniernya terlebih dahulu, dalam penelitian ini model regresi dilakukan pengujian asumsi klasik, uji F dan uji R^2 .

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas terhadap kenormalan data pada model regresi dilihat pada Gambar. Menunjukkan data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada Lampiran 4.



Gambar 4. Grafik Hasil Uji Normalitas

b. Uji Multikolinieritas

Tabel 12 menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas yang terdiri dari premi basis faktor, kemampuan perolehan pucuk teh dan hari kerja efektif tidak ada gejala multikolinieritas yang serius antara variabel independennya dengan nilai VIF masing-masing kurang dari 10.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi tidak terjadi kesamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Hasil pengujian terhadap gejala heteroskedastisitas dapat dilihat pada Tabel 13.

Tabel 13. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Koefisien	Sig.t
Kinerja Pemetik	0,657	0,364
Hari Kerja Efektif	4,198	0,343

Tabel 13, pengujian terhadap model regresi yang digunakan menghasilkan $\text{sig.t} > 0,05$. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel pada model regresi yang digunakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Pengujian secara grafik disajikan pada Lampiran 4.

d. Uji Autokorelasi

Penggunaan jumlah sampel (n) sebanyak 82 orang dan jumlah variabel independen (k) sebanyak 2 variabel, maka DW tabel menunjukkan nilai d_U sebesar 1,6913 dan d_L sebesar 2,3087 pada tingkat kepercayaan 95%.

Berdasarkan hasil uji DW diperoleh nilai DW statistik adalah sebesar 2,000 (Lampiran 4) yang berarti nilai DW statistik diantara nilai d_U 1,7176 dan nilai d_L 2,2824. Berdasarkan hasil pengujian, maka dapat dibuktikan bahwa tidak dijumpai adanya autokorelasi dalam model.

2. Uji F (Fisher)

Tabel 12 diperoleh hasil uji diperoleh nilai $F_{\text{hitung}} = 65,459 > F_{\text{tabel}} = 3,11$. Dari uji tersebut menolak H_0 dan menerima H_1 bahwa model regresi dapat diterima dan mampu menjelaskan variabel bebas secara bersama-sama mempengaruhi tingkat pendapatan pemetik teh secara signifikan.

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan hasil uji regresi didapatkan model regresi dengan nilai R^2 adalah sebesar 0,624 yang berarti model mampu menjelaskan hubungan antara variabel terikat dengan variabel bebasnya sebesar 62,4 %. Dan sisanya sebesar 37,6% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.

Dari ketiga uji model diatas diperoleh kesimpulan bahwa model regresi yang dipakai sudah cukup baik artinya tidak terjadi penyimpangan dari asumsi klasik. Selanjutnya pengaruh dari masing-masing variabel bebas di uji dengan uji t. Penjelasan untuk masing-masing variabel bebas adalah sebagai berikut:

1. Premi Basis Faktor

Tabel 12 menunjukkan nilai koefisien regresi variabel kinerja pemetik adalah 6,447. Koefisien ini nyata pada ($\alpha = 0,01$) dengan nilai $t_{hitung} 5,665 > t_{tabel} 2,637$ sehingga H_1 diterima. Besaran koefisien regresi sebesar 6,447 menunjukkan penambahan 1 rupiah premi basis faktor akan meningkatkan pendapatan pemetik 6,447 rupiah perbulan.

Dengan demikian premi basis faktor berpengaruh positif terhadap pendapatan pemetik teh karena pendapatan pemetik teh akan meningkat bila pemetik teh mendapatkan tambahan premi basis faktor. Dari hasil analisis diketahui bahwa premi basis faktor berpengaruh terhadap pendapatan pemetik teh dikarenakan responden adalah pemetik yang telah menjadi pegawai tetap. Pemetik yang berstatus pegawai tetap mendapatkan hak premi basis faktor apabila capaian petikannya melebihi target kuantum. Menurut responden dengan adanya pemberian premi basis faktor merupakan kesempatan untuk menambah pendapatannya. Hal ini sesuai dengan pendapat dari Mangkunegara (2004), bahwa dengan adanya pemberian insentif bagi karyawan akan memberikan kesempatan untuk menambah pendapatan.

2. Insentif Harian

Variabel insentif harian berpengaruh secara signifikan terhadap pendapatan pemetik teh. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} 7,653$ lebih besar dari $t_{tabel} 2,637$. Besaran koefisien regresi sebesar 53,259 menunjukkan penambahan 1 rupiah insentif harian akan meningkatkan pendapatan pemetik 53,259 rupiah perbulan.

Dari Tabel 12 diperoleh kesimpulan bahwa variabel yang pangaruhnya paling besar terhadap pendapatan pemetik teh adalah insentif harian diikuti oleh premi basis faktor. Hal ini ditunjukkan koefisien beta (standardized β) insentif harian 0,556 dan premi basis faktor 0,412. Dengan demikian tampak bahwa premi basis faktor cukup dominan pengaruhnya terhadap kinerja pemetik teh di Perkebunan Teh Wonosari.

6.5. Analisis Kontribusi Premi Basis Faktor terhadap Pendapatan Rumah Tangga Pemetik Teh

Pembahasan mengenai kontribusi dan hubungan premi basis faktor terhadap pendapatan rumah tangga pemetik teh dengan menggunakan analisis deskriptif dan analisis korelasi pearson. Analisis deskriptif ini bertujuan untuk melihat kontribusi premi basis faktor terhadap pendapatan rumah tangga pemetik sedangkan analisis korelasi pearson bertujuan untuk melihat kuat-lemahnya hubungan premi basis faktor terhadap pendapatan rumah tangga pemetik.

Dari hasil penentuan kelas kontribusi premi basis faktor terhadap pendapatan rumah tangga pemetik teh (dapat dilihat pada Lampiran 5) terbagi menjadi tiga kelas. Adapun hasilnya dapat dilihat pada Tabel 14.

Tabel 14. Kontribusi Premi Basis Faktor Terhadap Pendapatan Rumah Tangga Pemetik Teh

Kontribusi (%)	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Rendah (3,85 – 5,92)	76	92,68
Sedang (5,93 – 8,00)	2	2,44
Tinggi (8,01 – 10,08)	4	4,88
Jumlah	82	100

Hasil dari perhitungan menunjukkan kontribusi premi basis faktor terhadap pendapatan rumah tangga antara 3,85 – 10,08 %. Hal ini menunjukkan bahwa premi basis faktor merupakan salah satu faktor yang menyumbang bagi pendapatan rumah tangga pemetik teh. Tabel 14 menunjukkan bahwa pada 76 pemetik teh premi basis faktor berkontribusi sekitar 3,85 – 5,92 % terhadap pendapatan rumah tangga. Sesuai dengan pendapat Mangkunegara (2004), dengan adanya insentif bagi karyawan akan memberikan kesempatan untuk menambah pendapatan. Hal ini didukung dengan hasil analisis korelasi pearson yang disajikan pada Tabel 15.

Tabel 15. Hasil Analisis Korelasi Pearson Premi Basis Faktor Terhadap Pendapatan Rumah Tangga Pemetik Teh

	Premi Basis Faktor	Pendapatan Rumah Tangga
Pearson Correlation	1	0,784**
Sig (2-tailed)		0,000
N	82	82

Keterangan : **Signifikan pada α 0,01

Tabel 15 menunjukkan nilai variabel premi basis faktor menunjukkan angka koefisien korelasi (r) sebesar 0,784. Hasil analisis korelasi juga menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($0,000 < 0,01$) yang berarti terima H_1 dan menolak H_0 . Angka koefisien korelasi sebesar 0,784 atau sebesar 78,4 % yang signifikan pada taraf kepercayaan sebesar 99 % menunjukkan terdapat hubungan yang kuat dan searah antara premi basis faktor dengan pendapatan rumah tangga pemetik teh. Hasil perhitungan pada Tabel 15 menunjukkan bahwa tingkat kontribusi premi basis faktor terhadap pendapatan rumah tangga sebesar 3,85 – 10,08 %. Hasil ini menunjukkan hubungan antara premi basis faktor dengan pendapatan rumah tangga pemetik. Pemetik yang memperoleh premi basis faktor perbulannya dapat menambah sumbangan pendapatan rumah tangganya. Untuk memperoleh premi basis faktor tersebut maka pemetik teh harus mempunyai motivasi meningkatkan kinerjanya dalam memperoleh pucuk teh setiap harinya.

VII. KESIMPULAN DAN SARAN

7.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian analisis premi basis faktor dan faktor lainnya terhadap kinerja pemetik dan analisis faktor-faktor yang berpengaruh terhadap tingkat pendapatan pemetik teh pada perkebunan teh Wonosari, PTPN XII dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

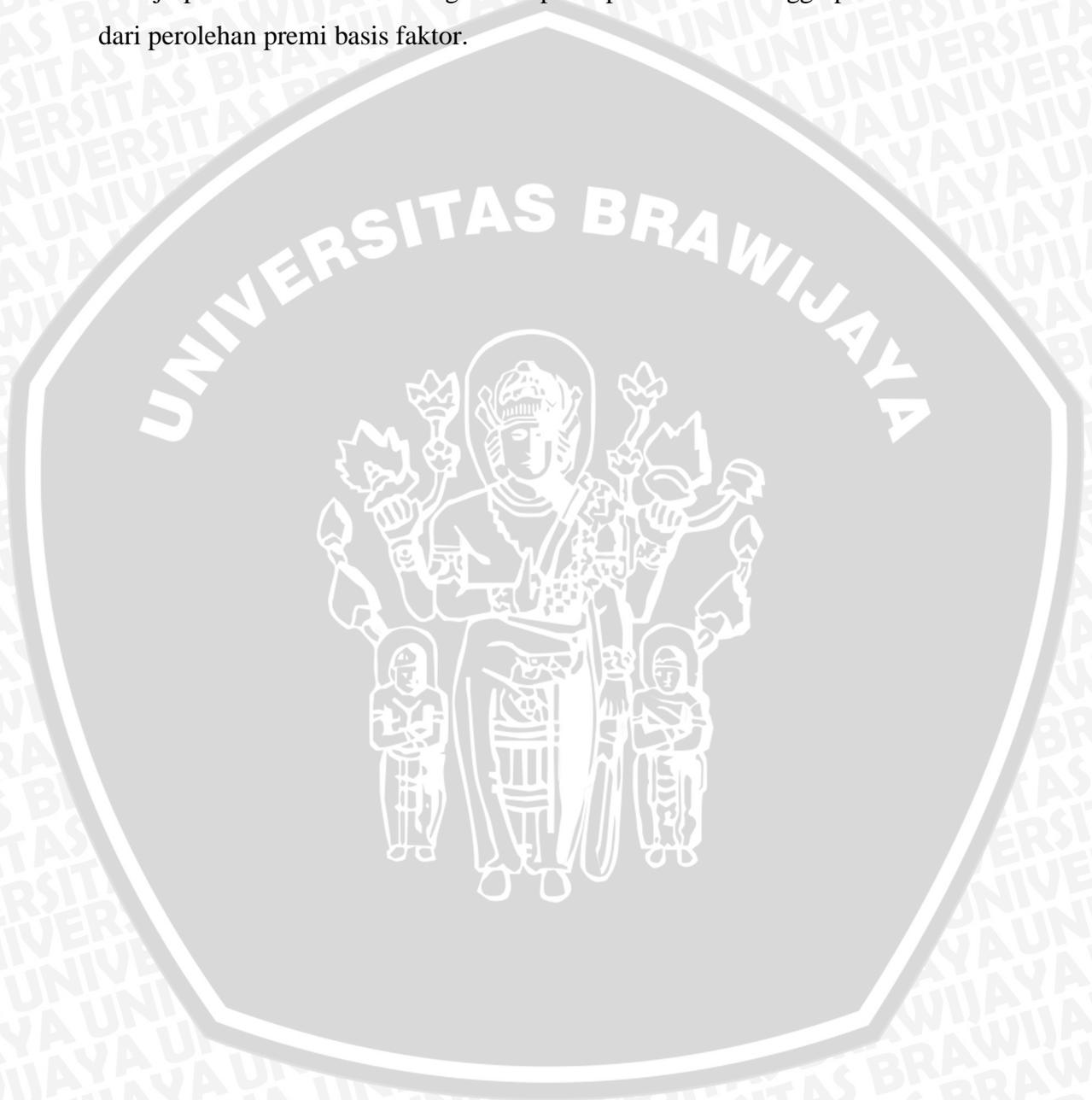
1. Terdapat 3 bentuk pemberian premi terhadap pemetik teh yang berstatus pegawai tetap di kebun teh Wonosari terdiri dari insentif harian, tunjangan kompensasi kebun bulanan dan premi basis faktor. Besaran insentif harian adalah Rp 1500,- sedangkan tunjangan kompensasi kebun sebesar Rp 275.000,.
Untuk premi basis faktor Besarannya akan dihitung dari kapasitas petikan dikurangi dengan target kuantum yang kemudian dikalikan dengan nilai premi basis faktornya, dengan rumus $P = \{(H-TK)NP\}$.
2. Premi basis faktor cukup dominan pengaruhnya terhadap kinerja pemetik teh di Perkebunan Teh Wonosari artinya penambahan nilai premi basis faktor dapat meningkatkan performa kerja pemetik teh.
3. Jenis insentif yang pengaruhnya paling besar terhadap pendapatan pemetik teh adalah insentif harian diikuti oleh premi basis faktor. Dengan demikian premi basis faktor cukup dominan pengaruhnya terhadap pendapatan pemetik teh.
4. Premi basis faktor merupakan salah satu faktor yang dapat menyumbang terhadap pendapatan rumah tangga pemetik teh.

7.2. Saran

1. Agar perusahaan perlu menggalakkan pemberian insentif seperti premi basis faktor, mengevaluasi dan menyesuaikan besarannya pada suatu periode tertentu dengan :
 - a. Memperhatikan peningkatan kebutuhan karyawan. Besarnya insentif harus selalu disesuaikan dengan peningkatan kebutuhan karyawan karena kebutuhan manusia cenderung meningkat dari tahun ke tahun.
 - b. Memperhatikan kemampuan perusahaan yang cenderung bergerak dinamis. Besarnya insentif harus selalu dievaluasi dan disesuaikan dengan

kemampuan yang dimiliki oleh perusahaan, selain itu disesuaikan juga dengan kinerja SDMnya.

2. Agar pemetik teh lebih mengoptimalkan keahlian dan kemampuan yang dimiliki dalam peningkatan kinerjanya yang akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan serta meningkatkan pendapatan rumah tangga pemetik teh dari perolehan premi basis faktor.



DAFTAR PUSTAKA

- Arimurti, D. 2005. *Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia (Menurut Persepsi Karyawan) Pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk*. Skripsi. Fakultas Bisnis dan Manajemen Universitas Widyatama Bandung.
- Cushway, Barry. 2002. *Human Resource Management*. Cetakan Ketiga. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Dale, A. 1999. *Company to Success (Terjemahan Wawan Setiawan)*. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Ghani, M.A. 2003. *Sumber Daya Manusia Perkebunan dalam Perspektif*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Gomes, F.C. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi. Jakarta.
- Gujarati, D. 2003. *Ekonometrika Terapan*. Erlangga. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta.
- Handoko, T.H. 2010. *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. BPPE. Yogyakarta.
- Hasyim, S. 2005. *Pengaruh Insentif dan Gaya Kepemimpinan terhadap Produktifitas Karyawan di PT Flora Sawita Chemindo Tanjung Morawa Medan*. Thesis. USU e-Repository. Medan.
- Heidjrahman dan Husnan, S. 1996. *Manajemen Personalia*. BPPE. Yogyakarta.
- Irsal, W. 2005. *Analisis Pengaruh Insentif terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Agro Muko*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara. Medan.
- Mangkunegara, A.P. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Remaja Rosda Karya. Bandung.
- _____, A.P. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. PPT. Refika Aditama. Bandung.
- Martoyo, S. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi keempat. Jakarta.
- Mathis, R.L dan Jackson J.H. 2006. *Human Resource Management*. Salemba Empat. Jakarta.
- Natasari, Dian. 2006. *Human Resource Management*. Salemba Empat. Jakarta.
- Nugroho, Buono. 2005. *Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS*. Andi Offset. Yogyakarta.

- Panggabean, M. 2012. *Pengaruh Pemberian Insentif Material dan Non Material terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja (Studi pada PG Kebon Agung Malang*. Jurnal Aplikasi Manajemen Volume 10: 119-127.
- Parel, C.P. 1973. *Sampling Design And Procedures*. PSSC Social Survey Series 1. Quezon City.
- PT. Perkebunan Nusantara XII, Kebun Teh Wonosari. 2011. *Target dan Realisasi Produksi PTPN XII Kebun Teh Wonosari*. Malang.
- _____. 2011. *Formasi Tenaga Kerja PTPN XII Kebun Teh Wonosari*. Malang.
- _____. 2012. *Fasilitas Wisata Agro Wonosari*. Malang.
- _____. 2012. *Peta Afdeling Wonosari*. Malang.
- _____. 2012. *Struktur Organisasi Kebun Teh Wonosari*. Malang.
- _____. 2012. *Besaran Harga Borongan Pemetik Teh*. Malang.
- _____. 2012. *Target Kuantum Berdasarkan Kelas Petikan*. Malang.
- Ranupandojo, Husnan. 2000. *Manajemen Personalia*. Edisi Ke Empat. BPPE. Yogyakarta.
- Santosa, P. 2007. *Statistika Deskriptif Dalam Bidang ekonomi dan Niaga*. Erlangga. Jakarta.
- Sari, P. 2010. *Pengaruh Premi Panen Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan Panen Kelapa Sawit*. Skripsi. Fakultas Pertanian Universitas Sumatera Utara.
- Setyamidjaja, D. 2000. *"Teh" Budidaya dan Pengolahan Pasca Panen*. Kanisius. Yogyakarta.
- Simamora, Henry. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-3. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Singarimbun, Effendi. 1955. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.
- Wearther, B dan Davis, K. 2000. *Human Resources dan Personal Management*. MC Graw-Hill Book Company. New York.
- Winarni, F dan Sugiyarso, G. 2006. *Administrasi Gaji dan Upah*. Pusta Widyatama. Yogyakarta.

Lampiran 1. Kerangka Sampel Penelitian

No.	Nama	Masa Kerja (X) (Tahun)	$(x - \bar{x})^2$
1	Waris	34	0,198
2	Satumi	37	6,531
3	Tarmini	37	6,531
4	ngadi	35	0,309
5	Kajat	33	2,086
6	Suwati	35	0,309
7	Paini	35	0,309
8	Wagisan	37	6,531
9	Tamirah	35	0,309
10	Ngali	37	6,531
11	Amanah	35	0,309
12	Hartatik	36	2,420
13	Saji	36	2,420
14	Lasmini B	36	2,420
15	Ponimah	32	5,975
16	Kasnadi	31	11,864
17	Supami	35	0,309
18	Sarpiyah	35	0,309
19	Wasiati	34	0,198
20	Sugeng A	35	0,309
21	Wariyo A	37	6,531
22	Sitin	35	0,309
23	Siyowati	35	0,309
24	Sutrisno	34	0,198
25	Wartini	33	2,086
26	Kumartiyoto	31	11,864
27	Marto	31	11,864
28	Ponimun	35	0,309
29	Laspiah	37	6,531
30	Rukani	35	0,309
31	Tasriah	37	6,531
32	Wagimah	35	0,309

Lampiran 1. Lanjutan

No.	Nama	Masa Kerja (X) (Tahun)	$(x - \bar{x})^2$
33	Supinah	36	2,420
34	Saderi	36	2,420
35	Mujiati	36	2,420
36	Ngatminah	36	2,420
37	Mistin	36	2,420
38	Sumiati A	36	2,420
39	Wagini	36	2,420
40	Sumani	36	2,420
41	Gini A	36	2,420
42	Warsini A	36	2,420
43	Solikin B	36	2,420
44	Ramsini	36	2,420
45	Sami	36	2,420
46	Lastari A	34	0,198
47	Juarah	35	0,309
48	Wakri	34	0,198
49	Warini	35	0,309
50	Samini B	35	0,309
51	Paini E	35	0,309
52	Sumiatin B	35	0,309
53	Laskar	35	0,309
54	Giman	35	0,309
55	Redjo	35	0,309
56	Sanayan	35	0,309
57	Gini B	35	0,309
58	Sumiati B	35	0,309
59	Tarmini B	34	0,198
60	Darmani	34	0,198
61	Suwalik	34	0,198
62	Djuariyah	34	0,198
63	Tamsiati	34	0,198
64	Sumirah	34	0,198

Lampiran 1. Lanjutan

No	Nama	Masa Kerja (X) (Tahun)	$(x - \bar{x})^2$
65	Darni	34	0,198
66	Samak	34	0,198
67	Poninten	34	0,198
68	Poniti	34	0,198
69	Tumirah	34	0,198
70	Usman	34	0,198
71	Jumanis	34	0,198
72	Sriamah	34	0,198
73	Juma'yah	34	0,198
74	Kartini A	31	11,864
75	Taseri	31	11,864
76	Sugihartini	31	11,864
77	Warnali	33	2,086
78	Warsini B	31	11,864
79	Djuma'in	36	2,420
80	Sumarni B	36	2,420
81	Kamad	36	2,420
82	Sarmini B	35	0,309
83	Kasiyan	31	11,864
84	Sa'i	31	11,864
85	Mujiati B	34	0,198
86	Siti Romelah	31	11,864
87	Sumardi B	31	11,864
88	Samiati	31	11,864
89	Ngatri	30	19,753
90	Sumilah	35	0,309
Total		3100	278,222
Rata-rata		34,44	

Sumber: Data sekunder yang telah diolah, 2012

Varians populasi:

$$\sigma^2 = \sum \frac{(x - \mu)^2}{N} = \frac{278,222}{90} = 3,126$$

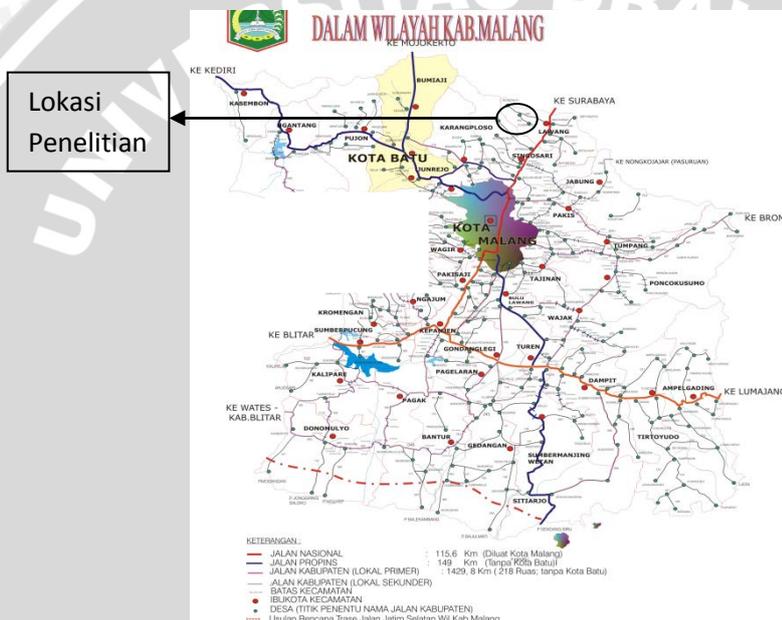
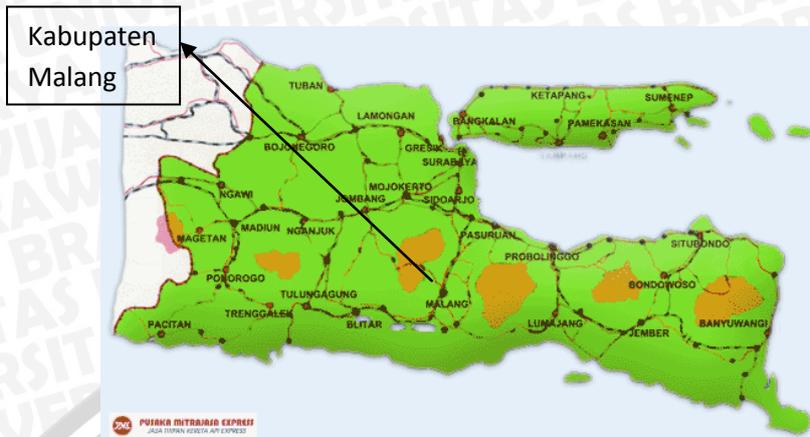
Besarnya sampel:

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot \sigma^2}{N \cdot d^2 + Z^2 \cdot \sigma^2}$$

$$= \frac{90 \cdot (1,645)^2 \cdot 3,091}{90 \cdot (0,1)^2 + (1,645)^2 \cdot 3,091}$$

$$= 81,25 \text{ dibulatkan menjadi } 82$$

Lampiran 2. Lokasi Daerah Penelitian PTPN XII Perkebunan Teh Wonosari



Lampiran 3. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Faktor-faktor yang Berpengaruh terhadap Kinerja Pemetik Teh

1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		82
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.85743825
Most Extreme Differences	Absolute	.113
	Positive	.079
	Negative	-.113
Kolmogorov-Smirnov Z		1.020
Asymp. Sig. (2-tailed)		.249

a. Test distribution is Normal.

2. Uji Autokorelasi

Model	Durbin-Watson
1	1.854

a. Predictors: (Constant), tanggungan_keluarga, pengalaman_bekerja, premi_basis_faktor

b. Dependent Variable: kinerja_pemetik

3. Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	premi_basis_faktor	.359	2.784
	pengalaman_bekerja	.363	2.751
	tanggungan_keluarga	.440	2.275

a. Dependent Variable: kinerja_pemetik

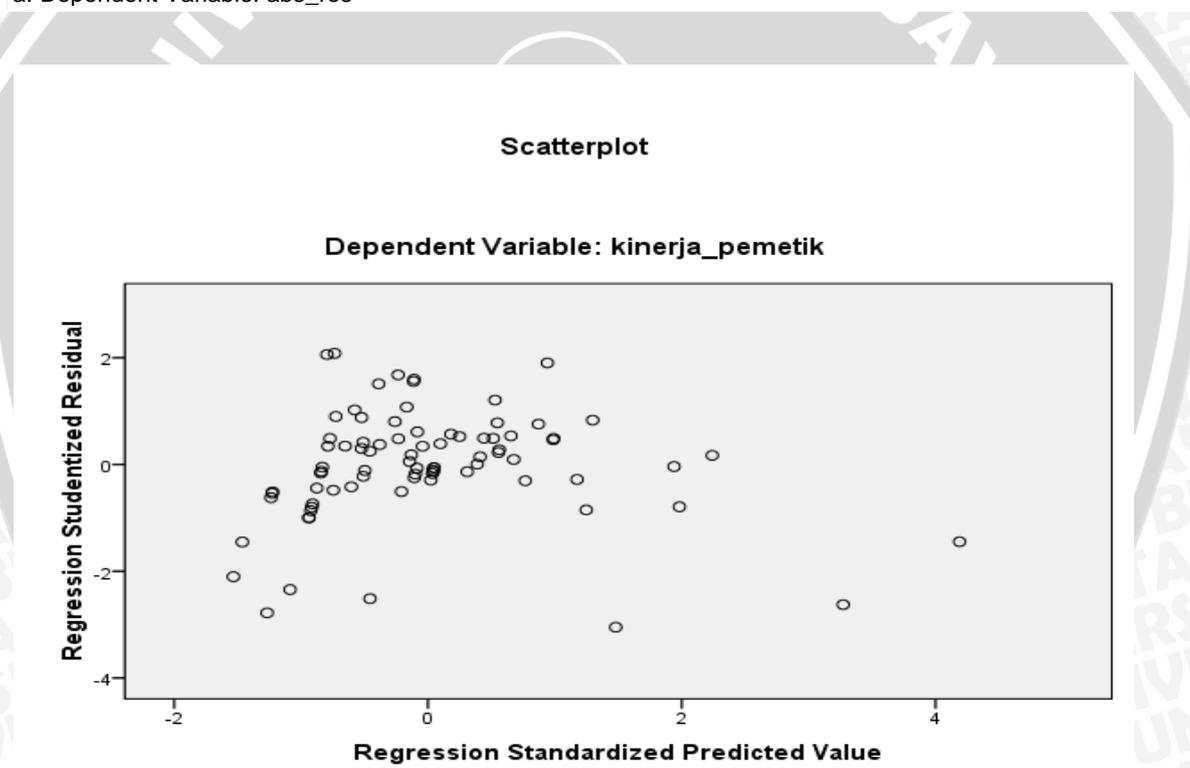
Lampiran 3. Lanjutan

4. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.951	2.453		1.611	.111
	premi_basis_faktor	8.451E-6	.000	.104	.555	.581
	pengalaman_bekerja	.050	.103	.091	.487	.627
	tanggung_keluarga	.118	.458	.044	.257	.797

a. Dependent Variable: abs_res



Lampiran 3. Lanjutan

5. Hasil Perhitungan Regresi

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	tanggungan_keluarga, pengalaman_bekerja, premi_basis_faktor ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: kinerja_pemetik

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.920 ^a	.847	.841	3.93092

a. Predictors: (Constant), tanggungan_keluarga, pengalaman_bekerja, premi_basis_faktor

b. Dependent Variable: kinerja_pemetik

Lampiran 3. Lanjutan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6655.465	3	2218.488	143.572	.000 ^a
	Residual	1205.266	78	15.452		
	Total	7860.731	81			

a. Predictors: (Constant), tanggungan_keluarga, pengalaman_bekerja, premi_basis_faktor

b. Dependent Variable: kinerja_pemetik

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.190	3.581		1.729	.088
	premi_basis_faktor	8.773E-5	.000	.292	3.943	.000
	pengalaman_bekerja	.970	.150	.475	6.455	.000
	tanggungan_keluarga	2.455	.669	.245	3.670	.000

a. Dependent Variable: kinerja_pemetik



Lampiran 4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Insentif yang Berpengaruh Terhadap Tingkat Pendapatan Pemetik Teh

1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		82
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.96438455E5
Most Extreme Differences	Absolute	.076
	Positive	.076
	Negative	-.065
Kolmogorov-Smirnov Z		.690
Asymp. Sig. (2-tailed)		.728
a. Test distribution is Normal.		

2. Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	Durbin-Watson
1	2.000

a. Predictors: (Constant),
insentif_harian,
premi_basis_faktor

b. Dependent Variable:
pendapatan_pemetik

3. Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	premi_basis_faktor	.901	1.110
	insentif_harian	.901	1.110

a. Dependent Variable: pendapatan_pemetik

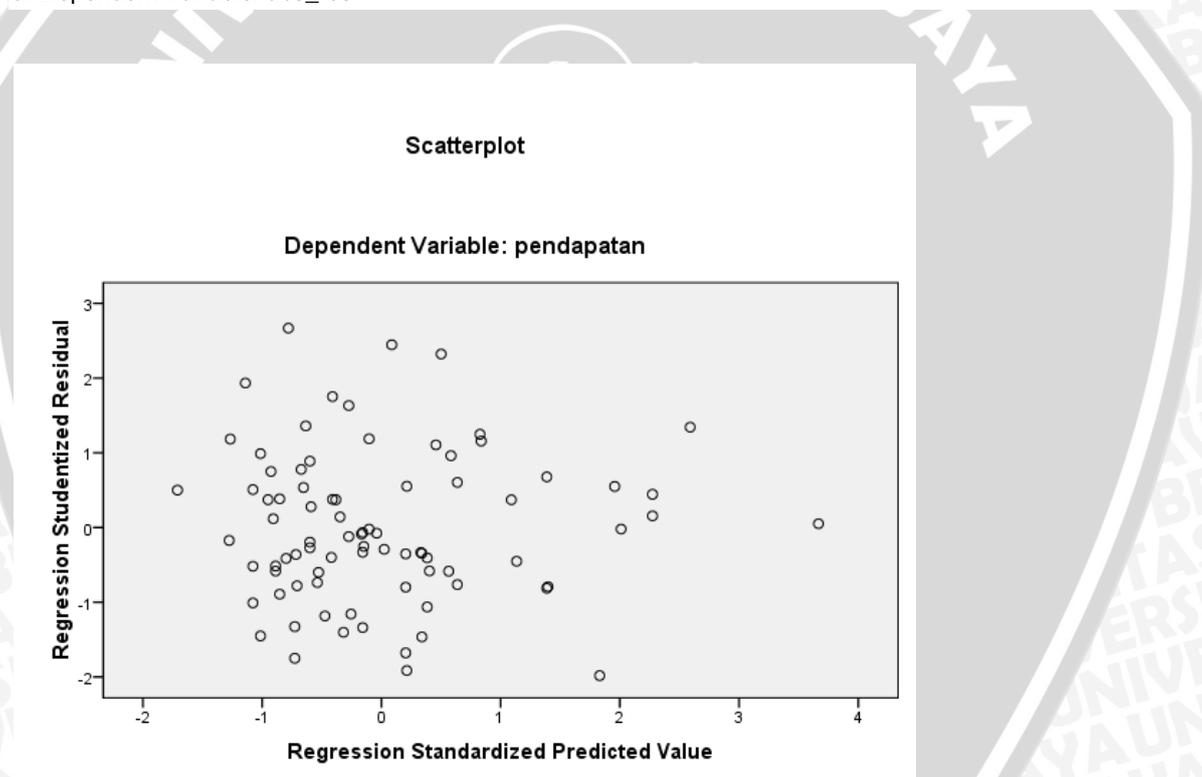
Lampiran 4. Lanjutan

4. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-56229.700	143726.248		-.391	.697
	premi_basis_faktor	.657	.719	.107	.913	.364
	insentif_harian	4.198	4.398	.111	.954	.343

a. Dependent Variable: abs_res



Lampiran 4. Lanjutan

5. Hasil Perhitungan Regresi

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	insentif_harian, premi_basis_fakt or ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: pendapatan_pemetik

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.790 ^a	.624	.614	1.98909E5	2.000

a. Predictors: (Constant), insentif_harian, premi_basis_faktor

b. Dependent Variable: pendapatan_pemetik

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.180E12	2	2.590E12	65.459	.000 ^a
	Residual	3.126E12	79	3.956E10		
	Total	8.305E12	81			

a. Predictors: (Constant), insentif_harian, premi_basis_faktor

b. Dependent Variable: pendapatan_pemetik

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.352E6	227449.385		-5.942	.000
	premi_basis_faktor	6.447	1.138	.412	5.665	.000
	insentif_harian	53.259	6.959	.556	7.653	.000

a. Dependent Variable: pendapatan_pemetik

Lampiran 5. Hasil Perhitungan Kontribusi Premi Basis Faktor Terhadap Pendapatan Rumah Tangga Pemetik Teh

No	Pendapatan Rumah Tangga (Rp)	Premi Basis Faktor (Rp)	Kontribusi %
1	3200000	150000,00	4,69
2	2600000	100000,00	3,85
3	1950000	75000,00	3,85
4	1610000	65000,00	4,04
5	2000000	100000,00	5,00
6	1250000	65000,00	5,20
7	2500000	125000,00	5,00
8	2100000	105000,00	5,00
9	1950000	110000,00	5,64
10	1750000	125000,00	7,14
11	1910000	95500,00	5,00
12	1585000	100000,00	6,31
13	2610000	130500,00	5,00
14	1575000	158750,00	10,08
15	1555000	77750,00	5,00
16	2559000	127950,00	5,00
17	1690000	84500,00	5,00
18	2200000	110000,00	5,00
19	2300000	115000,00	5,00
20	2590000	129500,00	5,00
21	1956000	97800,00	5,00
22	1888000	94400,00	5,00
23	2759000	137950,00	5,00
24	2090000	104500,00	5,00
25	1980000	99000,00	5,00
26	2589000	129450,00	5,00
27	2050000	102500,00	5,00
28	1690000	84500,00	5,00
29	1257000	62850,00	5,00
30	1775000	88750,00	5,00
31	1776000	88800,00	5,00
32	1198000	59900,00	5,00
33	1050000	52500,00	5,00
34	2070000	103500,00	5,00
35	2590000	129500,00	5,00

Lampiran 5. Lanjutan

No	Pendapatan Rumah Tangga (Rp)	Premi Basis Faktor (Rp)	Kontribusi(%)
36	2600000	130000,00	5,00
37	1960000	98000,00	5,00
38	1980000	99000,00	5,00
39	2000000	100000,00	5,00
40	1890000	94500,00	5,00
41	2400000	120000,00	5,00
42	1910000	95500,00	5,00
43	2000000	100000,00	5,00
44	1350000	67500,00	5,00
45	2560000	128000,00	5,00
46	2000000	100000,00	5,00
47	2040000	102000,00	5,00
48	2010000	100500,00	5,00
49	2500000	125000,00	5,00
50	2200000	110000,00	5,00
51	2190000	109500,00	5,00
52	1960000	98000,00	5,00
53	1786000	89300,00	5,00
54	1870000	93500,00	5,00
55	3000000	150000,00	5,00
56	1700000	85000,00	5,00
57	1580000	79000,00	5,00
58	1780000	89000,00	5,00
59	1790000	89500,00	5,00
60	1710000	85500,00	5,00
61	2100000	105000,00	5,00
62	1750000	87500,00	5,00
63	1650000	82500,00	5,00
64	1610000	80500,00	5,00
65	1525000	76250,00	5,00
66	2025000	101250,00	5,00
67	1700000	85000,00	5,00
68	1800000	90000,00	5,00
69	1670000	83500,00	5,00
70	1456000	72800,00	5,00
71	1888000	94400,00	5,00
72	1789000	89450,00	5,00
73	1680000	84000,00	5,00

Lampiran 5. Lanjutan

No	Pendapatan Rumah Tangga (Rp)	Premi Basis Faktor (Rp)	Kontribusi(%)
74	1230000	100000,00	8,13
75	1800000	90000,00	5,00
76	2000000	100000,00	5,00
77	1765000	88250,00	5,00
78	1225000	100000,00	8,16
79	1860000	93000,00	5,00
80	1280000	114000,00	8,91
81	2100000	105000,00	5,00
82	2160000	108000,00	5,00

Interval Kelas = R/K

$$I = \frac{10,08 - 3,85}{3}$$

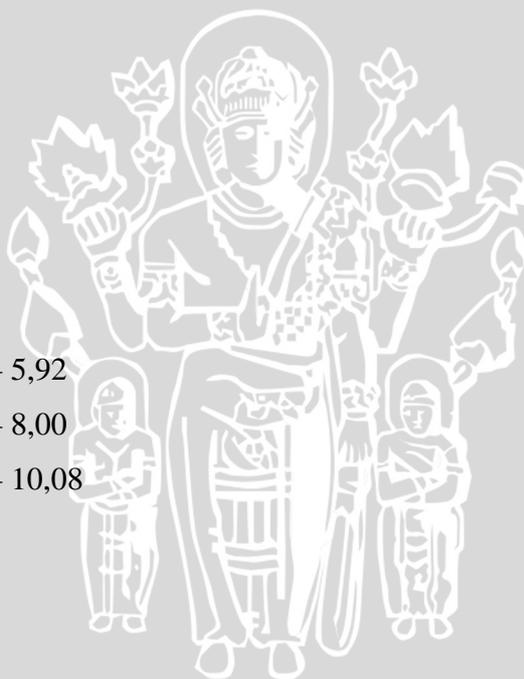
$$I = 2,077$$

Pembagian Kelas :

Rendah = 3,85 – 5,92

Sedang = 5,93 – 8,00

Tinggi = 8,01 – 10,08



Lampiran 6. Hasil Analisis Korelasi Pearson Premi Basis Faktor Terhadap Pendapatan Rumah Tangga

Correlations

		premi_basis_fakt	pendapatan_rt
		or	
premi_basis_faktor	Pearson Correlation	1	.784**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	82	82

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

