

## PENGARUH PELATIHAN DAN UPAH KERJA TERHADAP KINERJA BURUH TANI DESA INDRAJAYA (SENSUS PADA PETANI LAHAN BAPAK ASEP SUNANDAR DESA INDRAJAYA)

Himawan Sulistio<sup>1\*)</sup>, Barin Barlian<sup>1)</sup>, & Arga Sutrisna<sup>1)</sup>

Universitas Perjuangan Tasikmalaya

Email : himawansulistio674@gmail.com<sup>1\*)</sup>

### Article History

Received: 7 March 2023

Accepted: 21 March 2023

Published: 6 April 2023

### Abstract

*This study aims to determine the effect of training and wages on the performance of farmer workers, Mr. Asep Sunandar, Indrajaya Village. In this study, the three variables used an ordinal measuring scale. The method used is descriptive verification with a quantitative approach. The sampling technique used is based on the saturated sampling technique. The object of this research is the performance of farmer laborer Mr. Asep Sunandar Indrajaya Village as many as 30 respondents. The analytical tool used is multiple linear regression. The results of this study indicate that the training simultaneously and partially has a significant effect. However, the testing of working wages Performance of Farmer Labor Mr. Asep Sunandar Indrajaya Village.*

**Key words :** Training, wages, Agricultural Laborers.

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pelatihan dan Upah Kerja terhadap kinerja buruh petani bapak asep sunandar Desa Indrajaya. Dalam penelitian ini, ketiga variabel menggunakan skala ukur ordinal. Metode yang digunakan adalah *deskriptif verifikatif* dengan pendekatan kuantitatif. Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan berdasarkan teknik *Sampling* jenuh. Objek penelitian ini adalah kinerja buruh petani bapak asep sunandar Desa Indrajaya sebanyak 30 responden. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan akan tetapi pengujian Upah kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Buruh Petani Bapak Asep Sunandar Desa Indrajaya.

**Kata Kunci:** Pelatihan, Upah Kerja, dan Kinerja

### A. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) saat ini, keberadaan sumber daya manusia sangat berperan dalam menentukan kemajuan organisasi, meskipun pada era ini perkembangan di bidang teknologi dan informasi begitu pesat. Fungsi dan peran sumber daya manusia tidak dapat diabaikan begitu saja, dikarenakan penggerak utama sebuah organisasi adalah sumber daya manusia (Sakti et al., 2023). Sumber daya manusia yang berkualitas sangat dibutuhkan di dalam sebuah organisasi demi tercapainya tujuan suatu keberhasilan organisasi ditentukan

oleh kualitas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi tersebut. (Andreyan, 2020)

Rachmawati (2018) menjelaskan bahwa: "Pelatihan adalah sebuah wadah lingkungan bagi karyawan, dimana mereka memperoleh atau mempelajari sikap serta proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu, agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik, sesuai dengan standar yang dibutuhkan". Proses kegiatan pelatihan adakalanya diberikan setelah karyawan tersebut ditempatkan dan ditugaskan sesuai dengan bidangnya masing-masing. Pelatihan yang di berikan oleh pemilik lahan pertanian itu sendiri di lakukan 6 bulan sekali model dari pelatihan yang di berikan terhadap buruh tani itu seperti penyuluhan yang di berikan oleh desa mengenai hal hal yang di butuhkan di lapangan (Wangi et al., 2020).

Menurut Mulyadi (2016) bahwa: "Gaji dan upah yaitu gaji pada umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang di lakukan oleh karyawan yang mempunyai jenjang jabatan manajer, umumnya gaji di bayarkan secara tetap perbulan". Upah kerja yang di berikan terhadap buruh tani dari bapak Asep Sunandar itu di lakukan setiap satu minggu sekali yang berketepatan di hari jumat untuk pembayaran yang di lakukan secara cash berjumlah untuk laki laki Rp350.000 dan untuk tenaga kerja Wanita berjumlah Rp240.000. Sumber perekonomian warga di desa indrajaya terbesar pada bidang pertanian oleh karna itu kesempatan yang harus di kembangkan oleh masyarat indrajaya tidak sedikit juga warga yang bergerak untuk memajukan desa Indrajaya dengan cara mengelola ladang ladang menjadi hasil bumi dan didesa ini masih banyak juga penduduk yang kurang modal untuk mengarap di tanah nya sendiri sampai banyak yang rela menjadi buruh tani di ladang orang lain dan juga mereka mempertaruhkan hidupnya di untuk bekerja dengan upah yang di tentukan

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan dan mengingat pentingnya kedisiplinan dalam bekerja, maka penulis tertarik untuk membuat penelitian dengan judul: "PENGARUH PELATIHAN DAN UPAH KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN".

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran Pelatihan, Upah Kerja, dan Kinerja Buruh Tani Desa Indarajaya.
2. Seberapa besar pengaruh pelatihan dan upah kerja secara simultan terhadap kinerja buruh tani desa Indrajaya.
3. Seberapa besar apakah pengaruh pelatihan secara parsial pada kinerja buruh tani desa Indarajaya.
4. Apakah seberapa besar pengaruh upah kerja secara parsial terhadap kinerja buruh tani desa Indrajaya.

## **B. TINJAUAN PUSTAKA**

### **Pelatihan**

Pelatihan adalah sebagai: "Proses pembelajaran yang dirancang untuk mengubah kinerja orang dalam melakukan pekerjaannya". Yang dimaksud dalam hal ini adalah adanya empat hal yang harus diperhatikan yaitu, proses pelatihan, peserta pelatihan, kinerja, dan pekerjaan. dapat dipahami bahwa proses pelatihan mengacu kepada suatu perubahan yang harus terjadi pada peserta pelatihan (Pramudyo, 2017). Menurut Kasmir (2019) manfaat pelatihan, yaitu sebagai berikut: Perencanaan karier artinya bermanfaat bagi karyawan untuk merancang kariernya ke depan lebih baik. Hal ini disebabkan dengan pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya akan memberikan nilai tambah guna peningkatan karier, baik jabatan

## ARTIKEL

maupun golongannya yang lebih tinggi dari sebelumnya. Pelatihan maksud dengan mengikuti pelatihan karyawan akan memperoleh kompensasi yang lebih meningkatkan kemampuannya dalam mengerjakan pekerjaan meningkat. Hal yang biasanya tidak langsung karena mampu mengerjakan sesuai atau mampu mengerjakan sesuai atau melebihi target yang telah ditetapkan sebelumnya (Sari et al., 2023).

Alat negoisasi artinya karyawan akan memiliki nilai tawar yang lebih baik, karena sudah memiliki kemampuan dan keahlian tertentu. Karyawan yang telah mengikuti pelatihan tentu memiliki tambahan kemampuan dan keterampilan tertentu sehingga, nilai tawarnya kepada perusahaan menjadi meningkat untuk pekerjaan tertentu, termasuk dalam hal penawaran jabatan atau Pelatihan yang diinginkannya (Resmini et al., 2021). Memiliki kepuasan tersendiri Artinya karyawan akan memiliki rasa kepuasan sendiri dalam bekerja setelah mengikuti pelatihan. Hal lainnya dengan pelatihan karyawan memperoleh pengalaman yang baru baik pengetahuan maupun teman sekerja. Kepuasan kerja sangat dibutuhkan oleh setiap karyawan agar terus bekerja dengan sebaik-baiknya. Refresing artinya pelatihan merupakan tempat untuk sarana liburan bagi karyawan, terutama karyawan lama. Pelatihan mampu untuk menghilangkan rasa jenuh dan suntuk bekerja selama ini artinya dengan pelatihan diharapkan mampu menyelenggarakan kembali semangatnya kembali dalam bekerja, sehingga kondisi kerja dan prestasi kerjanya dapat di tingkatkan kembali.

Menurut Mangkunegara (2017):

1. Tujuan dan sasaran pelatihan
2. Para pelatih (*Trainees*).
3. Materi latihan
4. Metode pelatihan
5. Peserta pelatihan (*Trainee*)

### Upah Kerja

Upah adalah jumlah keseluruhan yang dibayarkan sebagai pengganti jasa yang telah dikeluarkan tenaga kerja meliputi masa atau syarat tertentu”. Upah diberikan sebagai bentuk balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi (Kumbadewi et al., 2021). Upah dibayarkan kepada pekerja berdasarkan jam kerja, 1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Bagian Kedua: Pengupahan 2) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan.

Simamora dalam Nawa & Kempa (2017) menyatakan bahwa :

- 1) Gaji dan upah

Gaji dan Upah yang diberikan secara adil sesuai dengan pekerjaan Pemberian Pelatihan berupa gaji dan upah kepada karyawan harus dilakukan secara adil sesuai dengan pekerjaan yang diselesaikan oleh karyawan.

- 2) Tunjangan

Tunjangan adalah Pelatihan yang diberikan kepada karyawan tertentu sebagai bentuk balas jasa atas pengorbanan yang dilakukan (Alimasari et al., 2022).

### Kinerja

“Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan

kepadanya” (Mangkunegara, 2016). Kualitas kinerja meliputi kedisiplinan, ketelitian, keterampilan, dan komunikasi dalam menyelesaikan tugas (Maolani et al., 2023). 24 Kuantias kinerja meliputi kemampuan mencapai target yang sudah direncanakan, kemajuan, dan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas. (Rohimat Nurhasan et, al., 2016). Untuk mengukur indikator kinerja yaitu: kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, tanggung jawab. (Suparmi et, al., 2019).

### C. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan studi kasus dengan cara penyebaran kuisioner sebagai cara pengumpulan data. Menurut Sugiyono (2015) metode kuantitatif digunakan karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Struktur penelitian atau masing-masing variabel penelitian ini dibagi menjadi dua yaitu variabel independen (pelatihan, upah kerja) dan variabel dependen (kinerja).

Populasi penelitian ini adalah buruh tani Bapak Asep Sunandar Desa Indrajaya. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini secara *convenience sampling*. Teknik *convenience sampling* adalah metode penentuan sampel dengan memilih sampel secara bebas sekehendak peneliti. Adapun pertimbangan penulis/peneliti dalam menentukan sampel adalah jumlah buruh petani Bapak Asep Sunandar desa Indaraja dengan jumlah 30 orang.

Jenis data yang digunakan adalah data primer, yaitu penelitian melalui penelitian langsung ke lapangan. Sedangkan teknik pengumpulan data yang digunakan adalah teknik pengumpulan data dengan angket/kuesioner. Lembar kuesioner yang diberikan pada responden diukur dengan skala Likert yang terdiri dari lima pernyataan yang diberi bobot nilai dengan rentang mulai dari “Sangat setuju” sampai “Sangat tidak setuju”.

Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif ini menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda. Regresi Linier Berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Sedangkan untuk pengolahan data penelitian menggunakan SPSS Versi 25.

### D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 1. Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian melalui SPSS versi 25, Uji validitas mengenai Pelatihan (X1), Upah Kerja (X2), dan Kinerja (Y) diperoleh hasil  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel (0,362). Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel penelitian dapat dikatakan valid. Uji reliabilitas dengan hasil pengujian variabel Pelatihan (X1), Upah Kerja (X2), dan Kinerja (Y) diketahui nilai Cronbach Alpha berada diantara nilai 0,700 – 0,900 dan dapat dikatakan data reliabel. Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel Pelatihan (X1), Upah Kerja (X2), Terhadap Kinerja (Y) Analisis regresi linier berganda dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS Versi 25.

**Tabel 1. Struktur Pengaruh antara Variabel X1, X2, dan Y Coefficients<sup>a</sup>**

Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	
-----------------------------	---------------------------	--

ARTIKEL

Model		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
1	(Constant)	8.856	8.354		1.060	.298
	pelatihan	.547	.178	.507	3.069	.005
	upah kerja	.152	.257	.098	.591	.560

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: SPSS Versi 25, (Diolah Peneliti, 2022)

Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh maka persamaan analisis regresi linier berganda yang dihasilkan adalah:

$$Y = 8.856 + 0,547X_1 + 0,152X_2 + e$$

Hasil persamaan regresi linier berganda dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta kinerja buruh tani (Y) sebesar 8.856 yang menyatakan jika variabel X1, X2 sama dengan Nol yaitu pelatihan, dan upah kerja maka nilai kinerja buruh tani milik lahan bapak Asep Sunandar desa Indrajaya sebesar 8.856.
2. Koefisien X1 sebesar 0,541 berarti bahwa setiap peningkatan variabel X1 (pelatihan) maka dapat di nyatakan kinerja buruh tani milik lahan bapak Asep Sunandar desa Indrajaya mengalami peningkatan 0,547 begitu juga sebaliknya bila mengalami penurunan maka kinerja buruh tani milik lahan bapak Asep Sunandar desa Indrajaya menurun 0,547
3. Koefisien X2 sebesar 0,152 berarti bahwa setiap peningkatan variabel X2 (Upah Kerja) maka dapat di nyatakan kinerja buruh tani milik lahan bapak Asep Sunandar desa Indrajaya mengalami penningkatan 0,152 begitu juga sebaliknya bila mengalami penurunan maka kinerja buruh tani milik lahan bapak Asep Sunandar desa Indrajaya menurun 0,152

**Tabel 2.** Koefisien Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.531 <sup>a</sup>	.282	.229	2.134

a. Predictors: (Constant), upah kerja, pelatihan

Sumber: SPSS Versi 25, (Diolah Peneliti, 2022)

Berdasarkan hasil perhitungan Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) diatas, diketahui nilai sebesar 0.282, dari angka tersebut menunjukkan besar pengaruh Pelatihan dan Upah Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan CV. Lentera sebesar 28,2% sedangkan sisanya 71,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Pengujian hipotesis yang dilakukan adalah Uji t dan Uji F. Dasar pengambilan keputusan dalam uji hipotesis ini dengan melihat nilai signifikansi (sig). Jika nilai sig < 0,05 maka ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen atau hipotesis diterima. Jika sig > 0,05 maka tidak ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen atau hipotesis ditolak.

ARTIKEL

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen (Pelatihan dan Upah Kerja) secara parsial berpengaruh atau tidak terhadap variabel dependen (Kinerja). Uji t dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS Versi 25. Sedangkan Uji F digunakan untuk mengetahui variabel independen (Pelatihan Dan Upah Kerja) secara bersama-sama berpengaruh nyata atau tidak terhadap variabel dependen (Pelatihan).

Berdasarkan hasil output SPSS versi 25, diperoleh nilai koefisien korelasi antara Pelatihan dengan Kinerja sebesar 0,509 menunjukkan nilai koefisien korelasi tersebut bernilai positif yang mengandung arti bahwa peningkatan Pelatihan akan meningkatkan Kinerja. Maka besar pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja secara parsial yaitu sebesar  $(0,509)^2 = 0,259$  atau 25,9%, artinya secara parsial Pelatihan mempengaruhi keputusan Kinerja 25,9%. Hasil penelitian juga menunjukkan nilai sig Variabel X1 (Pelatihan)  $0,00 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel X1 (Pelatihan) mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel Y (Kinerja). Karena berpengaruh signifikan maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Berdasarkan hasil output SPSS versi 25, diperoleh nilai koefisien korelasi antara Upah Kerja dengan Kinerja sebesar 0,572 menunjukkan nilai koefisien korelasi tersebut bernilai positif yang mengandung arti bahwa peningkatan Upah Kerja akan meningkatkan Kinerja. Maka besar pengaruh Upah Kerja terhadap Kinerja secara parsial yaitu sebesar  $(0,113)^2 = 0,018$  atau 1,8%, artinya secara parsial Upah Kerja mempengaruhi keputusan Kinerja 1,8%. Hasil penelitian juga menunjukkan nilai sig Variabel X2 (Upah Kerja)  $0,00 > 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel X2 (Upah Kerja) tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel Y (Kinerja). Karena tidak berpengaruh signifikan maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

**Tabel 3.** Uji F Variabel X1 dan Variabel X2 terhadap Variabel Y

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	48.375	2	24.188	5.310	.011 <sup>b</sup>
	Residual	122.992	27	4.555		
	Total	171.367	29			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), upah kerja, pelatihan

Sumber: SPSS Versi 25, (Diolah Peneliti, 2022)

Berdasarkan hasil Uji F di atas, diperoleh nilai sig Variabel X1 (Pelatihan) dan X2 (Upah Kerja)  $0,00 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel X1 (Pelatihan) dan X2 (Upah Kerja) mempunyai pengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap variabel Y (Kinerja). Berdasarkan hasil tersebut maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

## 2. Pembahasan

Dari hasil pengujian yang sudah dilakukan terlihat bahwa semua variabel bebas (Pelatihan dan Upah Kerja) mempunyai pengaruh positif terhadap variabel terikat (Kinerja). Hasil

analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

### **1. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja**

Dari hasil akhir Uji t diketahui bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel Kompensasi (X1) terhadap variabel Kinerja (Y), dimana dapat dikatakan bahwa pemberian kompensasi memberikan dampak terhadap tingkat kedisiplinan kerja Buruh Petani Bapak Asep Sunandar Desa Indaraja.

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan pada Buruh Petani Bapak Asep Sunandar Desa Indaraja ditemukan bahwa adanya pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja karyawan di buktikan dengan adanya sikap disiplin dari karyawan yang di sebabkan pemberian hak dan kewajiban atau Pelatihan oleh perusahaan sesuai dengan harapan karyawan dan karyawan merasa puas. Secara logika ketika hak karyawan tidak diberikan sedangkan kewajiban karyawan sudah di laksanakan maka akan mengakibatkan karyawan mengabaikan kedisiplinan

### **2. Pengaruh Upah Kerja terhadap Kinerja**

Dari hasil akhir Uji t diketahui bahwa terdapat tidak berpengaruh signifikan antara variabel Upah Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja (Y), dimana dapat dikatakan sistem Upah Kerja kerja tersebut tidak berdampak terhadap peningkatan Kinerja.

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan pada Buruh Petani Bapak Asep Sunandar Desa Indaraja ditemukan bahwa Upah Kerja tidak mempengaruhi secara signifikan terhadap Kinerja buruh tani desa indrajaya. Hal ini disebabkan karena Upah kerja itu sebuah kewajiban perusahaan untuk memmbayar atas jasa yang di berikan buruh.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dewi Rahayu, M. Aziz Firdaus dan Rachmatullaily Tinakartika Rinda (2019), yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan upah kerja terhadap karyawan pada PT. Campina Ice Cream Industry Tbk).

### **3. Pengaruh Pelatihan dan Upah Kerja terhadap Kinerja**

Hasil akhir Uji F menyatakan terdapat pengaruh antar variable Pelatihan (X1) dan Upah Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y), dimana dapat dikatakan bahwa pemberian Pelatihan dan Upah Kerja kerja berdampak terhadap tingkat kedisiplinan kerja Buruh Petani Bapak Asep Sunandar Desa Indaraja (Zulfiah & Akbar, 2022).

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan pada Buruh Petani Bapak Asep Sunandar Desa Indaraja dapat di ketahui bahwa variabel Pelatihan paling berpengaruh terhadap Kinerja karyawan dibandingkan dengan variabel Upah Kerja. Pelatihan lebih memiliki pengaruh terhadap Kinerja karyawan dikarenakan dengan adanya Pelatihan yang diberikan oleh perusahaan sesuai dan karyawan merasa puas maka Kinerja yang ditunjukkan karyawan berdasarkan kesadaran diri sendiri.

## **E. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Penerapan Pelatihan dan pengaawasan cukup baik dan mendorong Kinerja karyawan kearah yang lebih baik.
2. Pelatihan dan Upah Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.
3. Pelatihan secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan.
4. Upah Kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan.

### **Saran**

ARTIKEL

---

1. Dalam rangka peningkatan Kinerja Buruh Tani Bapak Asep Sunandar Desa Indrajaya., maka disarankan pemilik lahan tersebut harus menerapkan pelatihan yang lebih baik dengan memperhatikan dari kebutuhan buruh taninya itu sendiri dengan menggunakan materi materi yang sangat di butuhkan oleh buruh tani nya itu sendiri, dengan dilakukannya pelatihan dan pengembangan yang teratur agar anggota tersebut mampu menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dengan baik tanpa menimbulkan resiko yang besar.

Dalam rangka peningkatan Kinerja Buruh Tani Bapak Asep Sunandar Desa Indrajaya., maka disarankan pemilik lahan tersebut harus mampu memeberi upah kerja yang mampu membuat buruh tani sesuai dengan Upah Minimum.

2. Bagi peneliti lain

Disarankan Untuk melakukan penelitian dengan menambah variable atau indikator lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti rekrutmen motivasi kerja dan lainnya.

ARTIKEL

REFERENSI

- Alimasari, P. N., Suparman, N., & Farida, A. S. (2022). Peranan Kepala Kantor Urusan Agama Kecamatan Ciamis Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai. *Jurnal Dialektika: Jurnal Ilmu Sosial*, 20(3), 107-115.
- Andreyan, R. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Reward*. Malang : Repository.Unisma. Bandung CV Alfabeta. Group.
- Hadi Poernomo (2019). *Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pt*.
- Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-1. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Magfiroh, A. (2021). Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Syariah. *jurnal ilmiah ekonomi islam*, 403-411. Mangkunegara, Anwar
- Kumbadewi, L. S., Suwendra, I. W., & Susila, G. P. A. J. (2021). Pengaruh umur, pengalaman kerja, upah, teknologi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 9(1), 1-9.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Ke-12. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Maolani, D. Y., Nuraeni, A. S., Dellyani, A., & Al Huda, E. F. (2023). Penerapan Sistem Akuntabilitas Publik dalam Mewujudkan Good Governance di Indonesia. *Jurnal Dialektika: Jurnal Ilmu Sosial*, 21(2), 1-7.
- Mulyadi, (2016). *Sistem Akuntansi*. Edisi 4. Jakarta: Salemba Empat.
- Nadia Septaviandri (2018). *Pengaruh pelatihan, insentif, dan lingkungan kerja terhadap kinerja Pramudyo, Chrisogonus D, (2017). Cara Pinter Menjadi Trainer*, Jakarta Percetakan Galang Press Rachmawati c (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Prenada Media
- Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Cetakan Kesepuluh. Bandung: Penerbit PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Resmini, S., Satriani, I., & Rafi, M. (2021). Pelatihan penggunaan aplikasi canva sebagai media pembuatan bahan ajar dalam pembelajaran bahasa inggris. *Abdimas Siliwangi*, 4(2), 335-343.
- Riska, R. (2021). *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Wilayah Makassar (Doctoral Dissertation, Universitas Hasanuddin)*.
- Rizki Pramuditya Kurniatama, H. W. (2022). *Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Surya Pratama Service di Jakarta*. perkusi , 276-289.
- Sakti, D. P. B., Simamora, R. B., Karim, A., Nurmayanti, S., Alhamidi, E. M. A., Abidin, N., ... & Sinaga, T. M. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. CV. Intelektual Manifes Media.
- Sari, R. K., Hamzah, I., Wijaya, S. M., & Ikbarfikri, A. M. (2023). *Pelatihan Canva sebagai Media Pembelajaran di SMA N 5 Metro*. *Journal of Social Sciences and Technology for Community Service (JSSTCS)*, 4(2), 208-213.
- Simamora, Nawa, Kempa (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Yogyakarta; STIE YKPN

ARTIKEL

- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D: Bandung CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian K (Dicky Januardi, 2021) Kuantitatif, Kualitatif, R&D:
- Suparmi. (2019). Reward Dan Punishment Sebagai Pemicu Kinerja . Jurnal Ilmiah Untag Semarang , 51-61.
- Yosua Max Frans Rindengan, I. T. (2022). Pengaruh Kompetensi, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntan
- Surajio, N. H. (2020). pengertian sumber daya, pengertian, teori, dan aplikasi (menggunakan ibm sppss 22 for windows). yogyakarta: DEEPUBLIS.
- Telkom Indonesia, Tbk Cabang Sidoarjo.
- WANGI, D. J. S., & Sp, P. S. M. (2020). Advokasi Sosial Untuk Perempuan Buruh Tani Kelompok Barukaya Di Desa Sukamenak Kecamatan Wanaraja Kabupaten Garut. Jurnal Ilmiah Kebijakan dan Pelayanan Pekerjaan Sosial (Biyani), 2(2).
- Zulfiah, O., & Akbar, M. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Shopee International Indonesia Jakarta Selatan. JAMBIS: Jurnal Administrasi Bisnis, 2(3), 412-423.