

**PENGARUH SISTEM PANEN 8/10 DAN PREMI PANEN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PEMANEN KELAPA SAWIT DI KEBUN RAMBUTAN
PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO)**

TESIS

OLEH

**MANUEL EDISON ANO
NPM. 181802012**



**PROGRAM MAGISTER AGRIBISNIS
PASCASARJANA UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2022**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 5/12/22

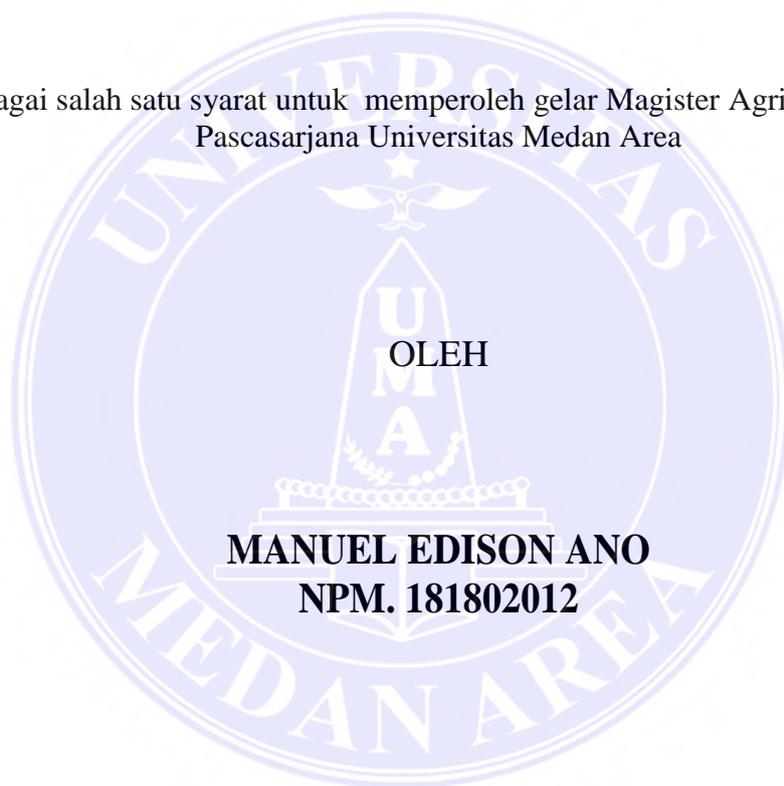
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)5/12/22

**PENGARUH SISTEM PANEN 8/10 DAN PREMI PANEN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PEMANEN KELAPA SAWIT DI KEBUN RAMBUTAN
PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO)**

TESIS

Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Agribisnis pada
Pascasarjana Universitas Medan Area



OLEH

**MANUEL EDISON ANO
NPM. 181802012**

**PROGRAM MAGISTER AGRIBISNIS
PASCASARJANA UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2022**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 5/12/22

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)5/12/22

UNIVERSITAS MEDAN AREA MAGISTER AGRIBISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul : Pengaruh Sistem Panen 8/10 dan Premi Panen Terhadap Kinerja Karyawan Pemanen Kelapa Sawit di Kebun Rambutan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero)
N a m a : Manuel Edison Ano
N P M : 181802012

Menyetujui

Pembimbing I

Pembimbing II


Prof. Dr. Drs. Syaifuddin, M.MA


Dr. Ir. Erwin Nyak Akoeb, MS

**Ketua Program Studi
Magister Agribisnis**

Direktur




Dr. Ir. Syahbudin Hasibuan, M.Si




Prof. Dr. Ir. Retna Astuti Kuswardani, MS

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 5/12/22

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)5/12/22

Telah diuji pada Tanggal 18 Juni 2022

N a m a : Manuel Edison Ano

N P M : 181802012



Panitia Penguji Tesis :

Ketua : Dr. Ir. Syahbudin Hasibuan, M.Si

Sekretaris : Dr. Ir. Tumpal HS Siregar, MS

Pembimbing I : Prof. Dr. Drs. Syaifuddin, M.MA

Pembimbing II : Dr. Ir. Erwin Nyak Akoeb, MS

Penguji Tamu : Dr. Ir. Zahari Zen, M.Sc

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam tesis 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.

Medan, 18 Juni 2022

Yang menyatakan,



Manuel Edison Ano
Manuel Edison Ano

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS
AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Manuel Edison Ano
NPM : 181802012
Program Studi : Magister Agribisnis
Fakultas : Pascasarjana
Jenis karya : Tesis

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

**PENGARUH SISTEM PANEN 8/10 DAN PREMI PANEN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PEMANEN KELAPA SAWIT DI KEBUN
RAMBUTAN PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO)**

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di Medan
Pada tanggal :

Yang menyatakan



Manuel Edison Ano

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Kota Kupang, Nusatenggara Timur (NTT) Pada tanggal 25 Mei 1991 dari ayah Ir. Yohani Ano dan ibu Dina Ano Tameon. Penulis merupakan putra ke dua dari empat bersaudara.

1. Tahun 2009 Penulis lulus dari SMK Negeri 2 Negara, Bali dan pada tahun 2009 terdaftar sebagai mahasiswa Fakultas Pertanian Universitas Negeri Jember (UNEJ).
2. Tahun 2013 Penulis lolos seleksi menjadi Calon Karyawan Pimpinan (CKP) di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero).
3. Tahun 2015 Penulis diangkat menjadi Karyawan Pimpinan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) dan di tempatkan di unit kerja Kebun Batangtoru, Tapanuli Selatan.
4. Tahun 2018 Penulis mendaftarkan diri untuk mengambil kuliah S2 dalam Program Pascasarjana Magister Agribisnis Universitas Medan Area (UMA).
5. Tahun 2018 Penulis ditempatkan di unit kerja Kebun Sei Daun, PT. Perkebunan Nusantara III (Persero), Labuhan Batu selatan.
6. Tahun 2020 Penulis ditempatkan di unit kerja Kebun Rambutan, PT. Perkebunan Nusantara III (Persero), Tebing Tinggi.
7. Tahun 2021 Penulis melaksanakan Penelitian Tesis di Kebun Rambutan, PT. Perkebunan Nusantara III (Persero).
8. Tahun 2021 Penulis ditempatkan di Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara III (Persero), Staf Produksi Karet, Bagian Operasional Tanaman.
9. Tahun 2022 Penulis menyelesaikan studi S2 Program Pascasarjana Magister Agribisnis Universitas Medan Area.

ABSTRAK

Pengaruh Sistem Panen 8/10 dan Premi Panen terhadap Kinerja Karyawan Pemanen Kelapa Sawit di Kebun Rambutan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero)

N a m a : Manuel Edison Ano
NPM : 181802012
Program : Magister Agribisnis
Pembimbing I : Prof. Dr. Drs. Syaifuddin, M.MA
Pembimbing II : Dr. Ir. Erwin Nyak Akoeb, MS

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh sistem panen 8/10 dan premi pemanen terhadap kinerja karyawan pemanen kelapa sawit di Kebun Rambutan, PT. Perkebunan Nusantara III (PTPN III). Metode penelitian yang digunakan adalah dengan mengambil data primer melalui angket dengan populasi dan sampel menggunakan rumus *Slovin*. Sampel ditentukan secara acak dengan jumlah responden 58 karyawan pemanen. Hasil angket dianalisis menggunakan skala *Likert*. Hipotesis penelitian ini diuji dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, dimana kinerja karyawan pemanen (Y) sebagai variabel terikat, sedangkan sistem panen 8/10 (X1) dan premi pemanen (X2) sebagai variabel bebas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara serempak sistem panen 8/10 (X1) dan premi pemanen (X2) berpengaruh sangat nyata terhadap kinerja karyawan pemanen kelapa sawit (Y). Berdasarkan nilai koefisien determinasi (R^2) diketahui bahwa pengaruh sistem panen 8/10 dan premi pemanen terhadap kinerja karyawan pemanen kelapa sawit adalah sebesar 66,30 %. Pengaruh parsial dari sistem panen 8/10 (X1) dan premi pemanen (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pemanen kelapa sawit (Y) di Kebun Rambutan, PTPN III.

Kata Kunci : Sistem panen 8/10, premi panen, kinerja

ABSTRACT

Effect of the 8/10 Harvest System and Harvest Premiums on the Performance of Oil Palm Harvesting Employees at Rambutan Plantation PT. Perkebunan Nusantara III (Persero)

Name : Manuel Edison Ano
Student Id. Number : 181802012
Study Program : Master of Agribusiness
Advisor I : Prof. Dr. Drs. Syaifuddin, M.MA
Advisor II : Dr. Ir. Erwin Nyak Akoeb, MS

The purpose of this study was to determine the effect of the 8/10 harvesting system and harvester premium on the performance of oil palm harvesters at Rambutan Plantation, PT. Nusantara III Plantation (PTPN III).

The research method used is to take primary data through a questionnaire with the population and sample using the Slovin formula. The sample was determined randomly with the number of respondents being 58 harvesters. The results of the questionnaire were analyzed using a Likert scale. The hypothesis of this study was tested using multiple linear regression analysis, where the performance of harvesters (Y) as the dependent variable, while the harvesting system of 8/10 (X1) and harvester's premium (X2) as independent variables. The results showed that simultaneously the 8/10 harvesting system (X1) and harvester premium (X2) had a very significant effect on the performance of oil palm harvesters (Y). Based on the coefficient of determination (R²), it is known that the effect of the 8/10 harvest system and harvester premium on the performance of oil palm harvesters is 66.30%. The partial effect of the 8/10 harvest system (X1) and the harvester's premium (X2) has a positive and significant effect on the performance of oil palm harvesters (Y) at Rambutan Plantation, PTPN III.

Keywords : 8/10 Harvest System, and Harvest Premiums, Performance

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur Penulis sanjungkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan rahmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul ” **PENGARUH SISTEM PANEN 8/10 DAN PREMI PANEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PEMANEN KELAPA SAWIT DI KEBUN RAMBUTAN PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO)**”

Dalam penyusunan Tesis ini penulis telah banyak mendapatkan bantuan materiIl maupun dukungan moril dari berbagai pihak. Unutuk itu penghargaan dan ucapan terima kasih penulis sampaikan untuk Tuhan Yesus Kristus atas Kasih dan Karunia serta Roh Penyemangat yang senantiasa Tuhan berikan untuk dapat menyelesaikan penulisan Tesis ini. Kedua, ucapan terimakasih untuk kedua orang tua Bapak Yohanis Ano dan Ibu Dina Ano atas doa dan semangat tiada henti demikian juga untuk kedua mertua Mama Gun Gun Tarigan dan Mami Yohanna Ginting yang sejak awal pendaftaran dengan rela dan ikhlas mendukung menantu untuk bisa menyelesaikan studi S2. Ketiga dan yang utama setelah Tuhan adalah Istriku tercinta dr. Arta Pebrina br Tarigan, terimakasih untuk omelan penuh semangat ketika raga mulai letih dan melemah dalam megerjakan tesis ini akibat tuntutan pekerjaan yang begitu banyak, terimakasih tetap setiap dan sabar memberikan dukungan, tanpa kamu Istri ku, Tesis dan studi ini pasti tidak akan selesai. Selanjutnya untuk anak gadis ku Lidya Abigail Fayola Ano dam calon anak laki-laki yang masih di kandungan, kelak ucapan terimakasih ini akan kalian baca dan renungkan untuk menjadi penyemangat belajar dan mengejar ilmu setinggi tingginya walaupun tuntutan dan tanggung jawab begitu banyak. Jangan menyerah dan lemah.

Terimakasih.

KATA PENGANTAR

Puji syukur Penulis sanjungkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan rahmat dan karuniaNya sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis yang berjudul **"PENGARUH SISTEM PANEN 8/10 DAN PREMI PANEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PEMANEN KELAPA SAWIT DI KEBUN RAMBUTAN PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO)"**. Tesis ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Magister Agribisnis pada Program Pascasarjana Universitas Medan Area. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area
2. Ibu Prof. Dr. Ir. Retna Astuti K, MS selaku Direktur Pascasarjana Universitas Medan Area
3. Bapak Dr. Ir. Syahbudin Hasibuan M.Si selaku Ketua Program Studi Magister Agribisnis
4. Ibu Siti Sabrina Salqaura, SP, M.Sc selaku Sekretaris Program Studi Magister Agribisnis
5. Bapak Prof. Dr. Syaifuddin, M.MA selaku Pembimbing I yang sangat banyak memberikan masukan, semangat dan motivasi selama penulisan Tesis sehingga dapat selesai dengan baik
6. Bapak Dr. Ir. Erwin Nyak Akoeb, MS selaku Pembimbing II yang sangat banyak memberikan masukan, semangat dan motivasi selama penulisan Tesis sehingga dapat selesai dengan baik

7. Bapak Dedi Ariandi, SP selaku Manajer Kebun Rambutan, PT. Perkebunan Nusantara-III (Persero) yang telah memberikan izin untuk melaksanakan penelitian serta arahan dan bimbingan selama penulisan Tesis
8. Bapak Muhammad Taufik, SP selaku Askep Rayon B Kebun Rambutan, PT. Perkebunan Nusantara-III (Persero) yang telah memfasilitasi waktu, tempat dan personel pemanen sehingga proses pengambilan dan pengujian data dapat dilaksanakan dengan baik
9. Bapak Mandor I, Mandor Panen, Pemanen di Kebun Rambutan PT. Perkebunan Nusantara-III (Persero) yang telah bersedia mengisi kuisisioner
10. Seluruh Dosen/staf pengajar dan para pegawai Pascasarjana Universitas Medan Area, Program Studi Magister Agribisnis.
11. Rekan-rekan juang Angkatan 2018 Program Studi Magister Agribisnis Universitas Medan Area yang telah memberikan dukungan untuk selesainya penulisan Tesis ini.

Penulis menyadari bahwa Tesis ini masih banyak kekurangannya, oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis membuka diri untuk menerima saran maupun kritikan yang konstruktif, dari para pembaca demi penyempurnaannya dalam upaya menambah khasanah pengetahuan dan bobot dari Tesis ini. Semoga Tesis ini dapat bermanfaat, baik bagi perkembangan ilmu pengetahuan maupun bagi dunia usaha dan pemerintah.

Medan, Juni 2022

P e n u l i s

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PERSETUJUAN	
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
UCAPAN TERIMAKASIH	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Perumusan Masalah	4
1.3. Tujuan Penelitian	5
1.4. Manfaat Penelitian	6
1.5. Kerangka Teori dan Konseptual	6
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1. Panen Kelapa Sawit.....	9
2.2. Sistem Panen 5/7	16
2.3. Sistem Panen 8/10.....	17
2.4. Premi Panen Kelapa Sawit.....	19
2.5. Kinerja.....	22
BAB III. METODE PENELITIAN	28
3.1. Tempat dan Waktu Penelitian	28
3.2. Bentuk Penelitian	28
3.3. Populasi dan Sampel	29
3.3.1. Populasi	29
3.3.2. Sampel	29
3.4. Teknik Pengumpulan Data.....	30
3.5. Definisi Konsep dan Definisi Operasional.....	31
3.5.1. Definisi Konsep	31
3.5.2. Definisi Operasional	32
3.6. Teknik Analisis Data.....	33
3.6.1. Uji Instrument.....	33
3.6.2. Uji Asumsi Klasik	34
3.6.3. Analisis Deskriptif.....	35
3.6.4. Analisis Regresi.....	36
BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN	38
4.1. Hasil Penelitian	38
4.1.1. Lokasi Penelitian	38

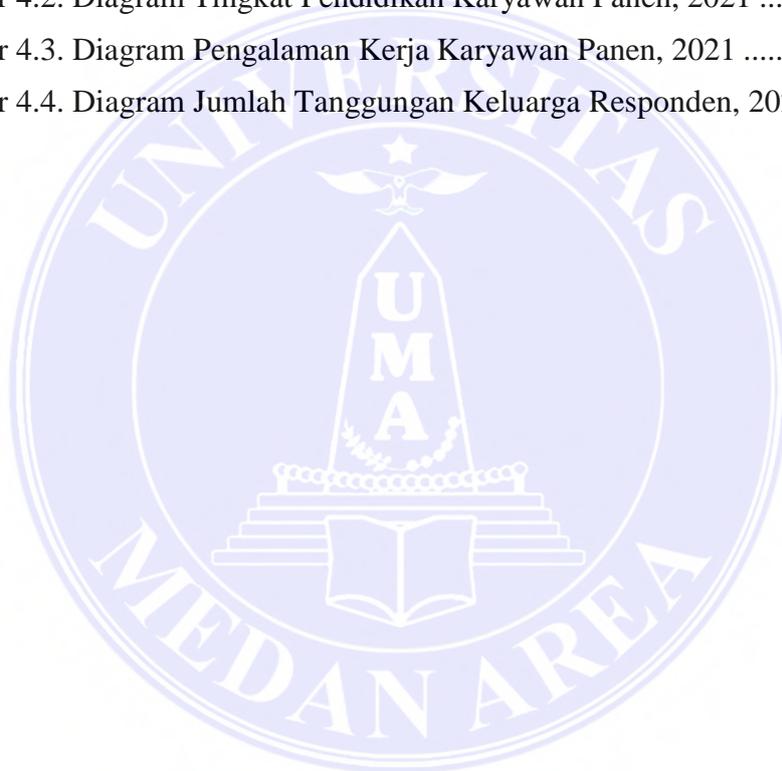
4.1.2. Karakteristik Sampel Penelitian	40
4.2. Hasil Uji Instrumen Penelitian	45
4.2.1. Hasil Uji Validitas	45
4.2.2. Hasil Uji Reliabilitas	47
4.3. Hasil Analisis Deskriptif	48
4.3.1. Deskripsi jawaban responden tentang sistem panen 8/10	48
4.3.2. Deskripsi jawaban responden tentang premi panen	49
4.3.3. Deskripsi jawaban responden tentang kinerja karyawan panen.....	50
4.4. Analisis Data	51
4.4.1. Uji Serempak	51
4.4.2. Uji Parsial	53
4.4.3. Hasil Uji Asumsi Klasik.....	55
4.5. Pembahasan.....	57
4.5.1. Penilaian Kinerja Karyawan Panen	57
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	65
5.1. Kesimpulan	65
5.2. Saran.....	65
DAFTAR PUSTAKA	67
LAMPIRAN.....	69

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1. Skala Likert	31
Tabel 3.2. Definisi Operasional.....	33
Tabel 3.3. Kriteria Penafsiran Kondisi Variabel Penelitian	36
Tabel 4.1. Distribusi Umur Responden	41
Tabel 4.2. Distribusi Pendidikan Responden	42
Tabel 4.3. Distribusi Pengalaman Bekerja Responden	43
Tabel 4.4. Distribusi Jumlah Tanggungan Keluarga Responden	44
Tabel 4.5. Hasil uji validitas variabel system panen 8/10 (X_1)	45
Tabel 4.6. Hasil uji validitas variabel premi panen (X_2)	46
Tabel 4.7. Hasil uji validitas variabel kinerja karyawan panen (Y)	46
Tabel 4.8. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Penelitian	47
Tabel 4.9. Nilai Interval dan Kategori Jawaban Responden	48
Tabel 4.10. Rekapitulasi jawaban responden tentang sistem panen 8/10	49
Tabel 4.11. Rekapitulasi jawaban responden tentang premi panen	50
Tabel 4.12. Rekapitulasi jawaban responden tentang kinerja karyawan panen	51
Tabel 4.13. Hasil Uji Serempak	52
Tabel 4.14. Koefisien Determinasi.....	53
Tabel 4.15. Hasil Uji Parsial	53
Tabel 4.16. Hasil Uji Normalitas	55
Tabel 4.17. Hasil Uji Multikolinearitas.....	56
Tabel 4.18. Uji Glesjer.....	57
Tabel 4.19. Penilaian Mandor Atas Pengerjaan Beberapa Tugas dalam Waktu Bersamaan Tahun 2021	59
Tabel 4.20. Penilaian Mandor Atas Mengerjakan Pekerjaan Sesuai Instruksi Tahun 2021.....	60
Tabel 4.21. Penilaian Mandor Atas Pekerjaan yang Melebihi Beban Kerja Tahun 2021.....	61
Tabel 4.22. Penilaian Mandor Atas Pekerjaan yang Melebihi Beban Kerja Tahun 2021.....	62
Tabel 4.23. Penilaian Mandor Atas Pelaksanaan Pekerjaan Minim Supervisi Tahun 2021	63
Tabel 4.24. Penilaian Mandor Atas Kesalahan dalam Pekerjaan Tahun 2021	64
Tabel 4.25. Penilaian Mandor Atas Pengelolaan Waktu Tahun 2021	64

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1.1. Keuntungan Sistem Panen 8/10 dibandingkan dengan Sistem Panen 5/7.....	7
Gambar 1.2. Kerangka Pemikiran Penelitian.....	8
Gambar 2.1 Perbandingan sistem panen 5/7 dan 8/10.....	17
Gambar 4.1. Diagram Umur Karyawan Panen, 2021	42
Gambar 4.2. Diagram Tingkat Pendidikan Karyawan Panen, 2021	43
Gambar 4.3. Diagram Pengalaman Kerja Karyawan Panen, 2021	44
Gambar 4.4. Diagram Jumlah Tanggungan Keluarga Responden, 2021	45



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Kuisisioner Penelitian	69
Lampiran 2. Dokumentasi Pelaksanaan Kuisisioner	73
Lampiran 3. Karakteristik Responden.....	76
Lampiran 4. Kinerja Karyawan Tahun 2021	78
Lampiran 5. Hasil Analisis Regresi	81



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

PT Perkebunan Nusantara III (Persero) adalah Badan Usaha Milik Negara Indonesia yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit dan karet. PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) berkantor pusat di Medan, Sumatera Utara dan resmi didirikan dari hasil restrukturisasi BUMN pada tahun 1996. Luas areal tanaman Kelapa Sawit PTPN III adalah 109.137,75 ha dengan pencapaian produksi tahun 2020 sebesar 2.414.852.110 kg atau 24.00 ton/ha dan pencapaian *Cruid Palm Oil* (CPO) adalah 579.719 juta ton CPO di tahun 2020.

Kebun Rambutan merupakan salah satu unit usaha PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) terletak pada lokasi yang sangat strategis di Provinsi Sumatera Utara, yakni, terletak \pm 80 km sebelah tenggara kota Medan serta berbatasan langsung dengan Kota Tebing Tinggi dengan koordinat $99^{\circ}4'$ s/d $99^{\circ}20'$ BT dan $3^{\circ}20'$ s/d. $3^{\circ}26'$ LU. Kebun Rambutan berada didalam 3 wilayah Administrasi Pemerintahan yaitu: Kota Tebing Tinggi, Kabupaten Serdang Bedagai dan Kabupaten Batu Bara. Kebun Rambutan berada di ketinggian 18–27 mdpl dengan jenis tanah Podsolik Merah Kuning (PMK), Aluvial, dan Hidromorfik Kelabu dengan tipe iklim E (curah hujan 1.300–2.100 mm/tahun dengan bulan basah \pm 8 bulan). Kebun Rambutan memiliki 2 jenis komoditi perkebunan, yaitu kelapa sawit dan karet. Total luas Kebun Rambutan adalah 6.837,67 Ha yang terdiri atas 8 Afdeling dengan komposisi areal Kelapa Sawit seluas 5.630,60 Ha (82,35%) dan Karet seluas 1.207,07 Ha (17,65%).

Budidaya kelapa sawit sangat dibengaruhi oleh banyak faktor untuk mencapai produktivitas yang optimal diantaranya adalah sistem panen dan pemerian premi panen yang akhirnya akan meningkatkan kinerja dari pada karyawan pemanen. Dalam panen kelapa sawit terdapat istilah rotasi panen, rotasi panen adalah selang waktu (interval) antara satu perlakuan panen dengan perlakuan panen berikutnya pada areal yang sama yang dinyatakan dalam hari. Rotasi adalah waktu yang di perlukan antara panen terahir dengan panen berikutnya pada tempat yang sama.

Kebun Rambutan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) dalam proses panen tandan buah segar dahulu menerapkan sistem panen dengan rotasi 5/7, dimana sistem panen rotasi 5/7 adalah melaksanakan panen dengan membagi ancak panen menjadi lima bagian ancak dengan panen diancak yang sama selang tujuh hari setelahnya, disamping itu sehubungan dengan didalam satu minggu hanya memanen selama lima hari, maka di hari ke enam para pemanen melaksanakan pekerjaan menunas pelepah.

Seiring dengan perjalanan waktu, terdapat beberapa kekurangan dalam pelaksanaan sistem panen 5/7 antara lain sulitnya mencari tenaga kerja untuk pemanen kelapa sawit yang notabene memerlukan tenaga yang banyak dan kebugaran fisik yang tinggi sedangkan tenaga panen yang tersedia memiliki umur yang sudah cenderung tua dan generasi muda dengan umur produktif kurang memiliki ketertarikan untuk bekerja sebagai karyawan pemanen. Kekurangan sistem panen 5/7 selanjutnya adalah jumlah tenaga yang digunakan untuk sistem panen 5/7 lebih banyak, dengan asumsi luasan satu kebun seluas 5.000 ha maka

akan memerlukan tenaga pemanen kelapa sawit sebanyak 333 orang. Sehingga Kebun Rambutan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) melakukan evaluasi dan perbandingan serta mengkaji ulang penerapan sistem panen 5/7 untuk diubah menjadi sistem panen yang lain sehingga lebih efisien terhadap penggunaan tenaga kerja, efektif dalam menekan kehilangan produksi akibat kinerja yang belum maksimal dan memberikan produktivitas yang maksimal.

Berdasarkan hasil kajian sistem panen yang dilakukan oleh bagian operasional tanaman dan bagian operasional teknik dan pengolahan, selanjutnya Kebun Rambutan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) menggunakan sistem panen rotasi 8/10. Sistem panen rotasi 8/10 adalah sistem panen dengan pembagian ancak panen menjadi delapan ancak dalam satuan luas dan waktu panen diancak yang sama pada hari kesepuluh. Sistem panen rotasi 8/10 membutuhkan tenaga yang lebih sedikit dibandingkan sistem panen rotasi 5/7, luasan ancak yang lebih kecil dalam satu kali panen dan produksi per pemanen lebih tinggi. Hasil kajian dinyatakan bahwa rotasi 8/10 lebih menguntungkan dibanding rotasi 5/7 dengan selisih sebesar Rp. 18,98 Milyar/tahun (Direktorat Produksi PTPN III, 2019).

Selain sistem panen, untuk mencapai produktivitas yang optimal pemberian premi panen merupakan faktor yang penting guna meningkatkan kinerja dari karyawan. Karyawan sebagai sumber daya manusia merupakan kekayaan utama perusahaan perkebunan dan diberikan upah yang sesuai dengan standart yang berlaku. Premi tidak hanya dipandang sebagai balas jasa yang diberikan oleh perusahaan atas kontribusi karyawan terhadap perusahaan, namun

juga sebagai cara untuk memperoleh, memelihara, serta mempertahankan karyawan. Sistem premi yang baik dapat memberikan kepuasan kerja bagi karyawannya, dimana kepuasan kerja dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan, absensi, dan tingkat perputaran karyawan. Premi harus ditetapkan atas asas adil dan layak, dimana adil artinya besarnya upah yang dibayarkan kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, dan jabatan karyawan, sedangkan layak artinya upah yang diterima harus dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan, sehingga penulis menilai premi panen.

Berdasarkan dua hal tersebut diatas yaitu sistem panen 8/10 dan pemberian premi kepada pemanen menurut penulis akan mempengaruhi kinerja pemanen kelapa sawit di Kebun Rambutan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero). Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh banyak faktor, beberapa faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan panen adalah sistem panen dan premi panen yang diberikan kepada karyawan panen. Dari gambaran latar belakang ini, penulis merangkaikan terkait penerapan sistem panen 8/10 yang akan mempengaruhi premi panen diterima karyawan pemanen serta secara keseluruhan berdampak pada kinerja yang tertuang dalam tesis berjudul “Pengaruh Sistem Panen 8/10 dan Premi Panen terhadap Kinerja Karyawan Pemanen Kelapa Sawit di Kebun Rambutan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero)”.

1.2. Perumusan Penelitian

Rumusan permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah:

- a. Bagaimanakah pelaksanaan sistem panen 8/10 dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pemanen kelapa sawit di Kebun Rambutan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero)?
- b. Bagaimanakah pemberian premi panen dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pemanen kelapa sawit di Kebun Rambutan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero)?
- c. Bagaimanakah pengaruh sistem panen 8/10 dan premi panen terhadap kinerja karyawan pemanen kelapa sawit di Kebun Rambutan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero)?

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan:

- a. Untuk mengetahui pengaruh sistem panen 8/10 terhadap kinerja karyawan di Kebun Rambutan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero).
- b. Untuk mengetahui pengaruh pemberian premi panen terhadap kinerja karyawan pemanen kelapa sawit di Kebun Rambutan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero).
- c. Untuk mengetahui pengaruh sistem panen 8/10 dan premi panen terhadap kinerja karyawan pemanen kelapa sawit di Kebun Rambutan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero).

1.4. Manfaat Penelitian

- a Penelitian ini sebagai bahan bacaan dalam menambah wawasan dan pengetahuan bagi mahasiswa, pelaku usaha dan peneliti sehubungan dengan kinerja karyawan dan faktor-faktor yang mempengaruhinya.
- b Penelitian ini diharapkan mampu memperkaya ilmu pengetahuan dalam mengurangi permasalahan di perkebunan dan solusi praktis, kerjasama dengan masyarakat dalam mendukung kelapa sawit berkelanjutan.
- c Sebagai bahan informasi dan referensi dalam meningkatkan kinerja karyawan sebagai aset perusahaan.

1.5. Kerangka Teori dan Konseptual

Dalam panen kelapa sawit terdapat rotasi panen adalah selang waktu (interval) antara satu perlakuan panen dengan perlakuan panen berikutnya pada areal yang sama yang dinyatakan dalam hari. Rotasi adalah waktu yang diperlukan antara panen terahir dengan panen berikutnya pada tempat yang sama.

Panen rotasi 8/10 mampu menghasilkan persentasi berondolan 5,61% sedangkan sistem panen 5/7 hanya berkisar 2,72%. Meskipun realisasi Tahun 2019, pelaksanaan sistem rotasi panen 8/10 belum sempurna (matang 1 masih diatas 30%), namun terdapat peningkatan rendemen CPO signifikan bila dibandingkan dengan sistem 5/7. Adapun kalkulasi selisih keuntungan sebesar Rp. 172,06 Miliar/Tahun.



Sumber: Direktorat Produksi PTPN III. 2019

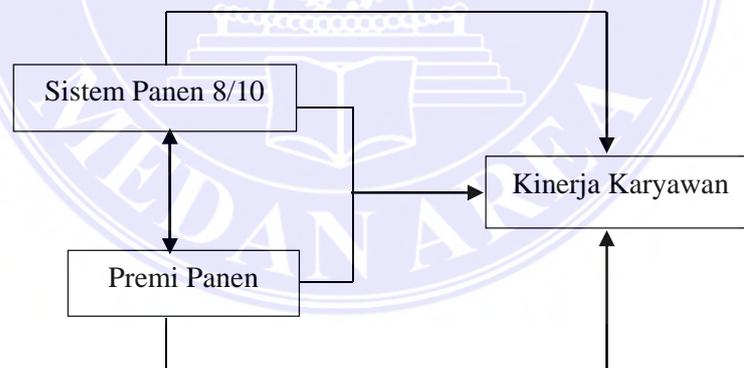
Gambar 1.1 Keuntungan Sistem Panen 8/10 dibandingkan dengan Sistem Panen 5/7

Kebun Rambutan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) juga memberlakukan premi panen berbasis tugas (mengacu standard produktivitas berdasarkan topografi lahan). Sistem yang diberlakukan untuk meningkatkan kinerja bagi karyawan panen kelapa sawit adalah premi panen. Premi panen adalah penghargaan yang diberikan kepada pemanen karena jumlah TBS (Tandan Buah Segar)/janjang yang diperoleh mencapai basis yang telah ditentukan dengan mutu buah yang sesuai dengan ketentuan panen (Akbar, 2008). Dari observasi awal di Kebun Rambutan PTPN III, karyawan panen menyatakan bahwa basis borong pada tanaman kelapa sawit tahun tanam 2001 adalah 1 ton, 2011 adalah 900 kg dan 2016 adalah 400 kg. Pada masa musim puncak, premi yang diperoleh karyawan panen bisa mencapai Rp. 200,000 per hari.

Kinerja karyawan adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*). Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa

kinerja karyawan dipengaruhi kemampuan kerja dan motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan (Robbins, 2015). Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Kinerja individu ini akan tercapai apabila didukung oleh atribut individu, upaya kerja (*work effort*) dan dukungan organisasi (Mangkunegara, 2014). Dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia yang berkualitas adalah manusia yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaannya sebagai pelaksana aktivitas perusahaan.

Berdasarkan uraian tersebut menunjukkan adanya keterkaitan diantara variabel penelitian. Keterkaitan ini dapat digambarkan secara sederhana melalui kerangka konsep penelitian sebagai berikut:



Gambar 1.2 Kerangka Pemikiran Penelitian

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Panen Kelapa Sawit

Panen adalah serangkaian kegiatan mulai dari memotong tandan matang panen sesuai kriteria matang panen, mengumpulkan dan mengutip brondolan serta menyusun tandan di tempat pengumpulan hasil (TPH) berikut brondolannya (Vademecum PTPN III, 2010). Tujuan panen adalah untuk memanen seluruh buah yang sudah matang panen dengan mutu yang baik secara konsisten sehinggapotensi produksi minyak dan inti sawit maksimal dapat dicapai. Oleh karena itu bila terjadi ada buah matang yang terpanen, mutu buah yang tidak sesuai dengan kriteria matang panen dan buah yang dipanen tidak dapat segera dikirim ke pabrik, agar segera dicari solusinya. (Lubis, 1992). Upaya pekerjaan panen semaksimal mungkin dilaksanakan oleh karyawan sendiri. Tetapi apabila jumlah karyawan sendiri tidak mencukupi, maka kebun dapat menggunakan tenaga pemborong. Untuk pemanen yang berasal dari karyawan sendiri diberikan basis borong sesuai dengan ketentuan yang ada. Sedangkan bagi pemanen yang berasal dari tenaga pemborong tidak ada basis borong dan harga per-kg TBS dipanen disesuaikan ketentuan yang berlaku. Manajemen kebun bertugas untuk memanen semua buah matang yang ada dan mengirimnya ke pabrik pada saat kualitas buah optimum untuk mendapatkan kualitas minyak dan inti sawit yang maksimum. Buah yang harus sampai di pabrik hari ini juga (Instruksi Kerja PTPN III, 2010).

Standar kematangan berikut ini berdasarkan jumlah brondolan yang ada di permukaan tanah. Sangat penting untuk mempertahankan panen pada interval yang pendek pada tanaman yang baru menghasilkan atau tanaman muda, karena buah akan membrondol lebih dari 10% dalam waktu 5-7 hari, interval panen yang lama mengakibatkan banyaknya buah busuk dan jumlah brondolan yang banyak. Pelaksanaan panen yang tepat pada standar kematangan yang tepat dapat mencegah pemanenan buah mentah dan mengurangi pengumpulan brondolan-brondolan. Interval panen tidak boleh lebih dari 10 hari pada 3 (tiga) tahun pertama setelah menghasilkan dan tidak boleh melebihi 14 hari pada tanaman yang lebih tua, pada musim buah rendah lakukan pemeriksaan ekstra agar pemanen tidak memanen buah mentah untuk memenuhi standar borongnya.

Untuk tanaman diantara panen tahun pertama sampai ke tiga, paling sedikit 5 brondolan per janjang dengan interval kurang dari 10 hari. Untuk tanaman yang lebih tua, standar kematangan maksimum adalah 3-5 brondolan per janjang sebelum panen dengan interval kurang dari 10 hari. Jika interval panen, tidak dapat dihindari lebih dari 14 hari. Ciri tandan matang: (a) Warna buah orange kemerahan, (b) Sudah ada buah yang lepas (memberondol). Kriteria jumlah brondolan: (a) Areal datar: 2 brondolan/kg berat tandan, (b) Areal miring: 1 brondolan/kg berat tandan, (c) Areal miring: 1 brondolan/kg berat tandan. Tingkat kematangan yang baik adalah pada fraksi 2 dan 3 (brondolan 1 dan 2 per kg berat tandan). Brondolan maksimum 12,5 %. Komposisi panen yang dikategorikan baik adalah: Fraksi 2+3+4 = 80 % Fraksi 5 = 5% Fraksi 1 = 15%.

Tingkat kematangan tandan kelapa sawit: (a) Fraksi 00 tidak ada membrondol (sangat mentah), (b) Fraksi 0 membrondol 1-12,5% (mentah), (c) Fraksi 1 membrondol 12-5,25% (kurang matang), (d) Fraksi 2 membrondol 25-50% (matang I), (e) Fraksi 3 membrondol 50-75% (matang II), (f) Fraksi 4 membrondol 75-100% (lewat matang I), (g) Fraksi 5 buah dalam ikut membrondol (lewat matang II) dan (h) semua buah membrondol (tandan kosong). Berdasarkan tinggi tanaman ada 2 cara panen yang umum di lakukan oleh perkebunan kelapa sawit. Untuk tanaman yang berumur kurang dari 7 tahun, cara panen menggunakan alat dodos dengan lebar 10-27,5 cm menggunakan gagang pipa besi/tongkat kayu. Sedangkan tanaman yang berumur 7 tahun lebih, pemanenan menggunakan egrek yang disambung dengan pipa aluminium/ batang bambu.

Memanen semua buah pada tingkat kematangan yang optimum, yaitu pada saat tandan buah segar (TBS) mengandung minyak dan kernel tertinggi. Memanen hanya buah yang matang dan mengutip brondolan. Mengirim TBS ke pabrik dalam waktu 24 jam setelah panen. Hal ini dimaksudkan untuk mengurangi kandungan asam lemak bebas di dalam minyak sawit kandungan asam lemak bebas di dalam minyak sawit mentah.

Standar panen yang digunakan antara satu perusahaan dan perusahaan lain kemungkinan berbeda. Tandan buah matang harus mempunyai sedikitnya 1 brondolan di piringan sebagai tanda buah tersebut siap di panen Pelepah yang ditunas dipotong dan disusun rapi pada gawangan mati. Rotasi panen di

pertahankan pada interval 7-10 hari TBS dan brondolan disusun rapi di TPH (tempat pemungutan hasil) untuk pengangkutan ke pabrik.

Jika pengambilan buah tidak dapat dilakukan tanpa memotong pelepah yang dibawahnya, maka pelepah ini harus dipotong terlebih dahulu dan dirumpuk, ini harus dipotong terlebih dahulu dan dirumpuk di gawangan. Potong buahnya, potong tangkai buah sependek mungkin. Tunas yang dibuang harus seminimal mungkin dan seperlunya jika mungkin dengan mengikuti aturan dengan ketentuan meninggalkan 2 (dua) pelepah dibawah buah. Pelepah yang ditunas harus disebar di gawangan, perhatikan untuk tidak menutup pasar pikul, piringan dan parit. Tidak ada buah masak yang tertinggal karena ini akan terlalu masak pada rotasi berikutnya. Ketika memotong pelepah pemanen harus memotong rapat pada batang. Jangan memanen buah mentah karena akan mengakibatkan kehilangan minyak dan kernel. Semua brondolan harus dikutip, termasuk yang masuk ke ketiak pelepah kelapa. Gagang tangkai buah harus pendek, karena gagang panjang akan mengganggu pengangkutan dan menyerap banyak minyak pada fase proses awal menyerap banyak minyak pada fase proses awal pengolahan. Brondolan dari buah busuk, atau terlalu masak dan janjang kosongnya jangan di bawa ke pabrik.

Untuk memudahkan pelaksanaan panen dan memastikan produktifitas panen yang tinggi mandor menentukan sistem ancak/petak. Satu ancak terdiri dari 2-4 baris tanaman yang berdekatan tergantung pada kerapatan buah masak. Area panen harus dibagi menjadi 5-6 bagian tergantung dari berapa hari kerja. Sistem pengancakan terdiri dari 3 sistem yaitu: pengancakan terdiri dari 3 sistem yaitu:

ancak giring murni, anak giring tetap, anak tetap. Pada sistem anak giring setiap pemanen melaksanakan panen pada anak panen yang ditetapkan setiap hari panen oleh mandor panen bagian areal panen selalu berubah di sesuaikan dengan kerapatan panen dan kehadiran tenaga kerja pemanen.

Pada sistem ini apabila suatu anak telah selesai dipanen pemanen pindah ke anak berikutnya anak berikutnya bersifat tetap dan bersifat tidak tetap sehingga dikenal dengan sistem anak giring murni (tidak tetap) dan sistem giring tetap. Pada sistem ini pemanen secara bersama-sama memanen di I blok. Setelah selesai pindah ke blok lain. Satu orang pemanen memanen tiap 2 baris (1 gawangan). Kemudian berpindah ke baris yang belum dipanen, dan seterusnya sampai selesai 1 blok dan pindah ke blok lain.

Sistem anak giring murni cocok untuk areal tanaman (tanaman muda) jumlah pemanen yang cukup banyak per mandor memudahkan transportasi buah dan kemungkinan anak tertinggal kecil. Kelemahan dari sistem anak giring murni adalah kurang tanggung jawabnya pemanen terhadap kondisi anak karena anaknya selalu berubah dari waktu ke waktu sulit anaknya selalu berubah dari waktu ke waktu sulit ditelusuri pemanen mana yang melakukan kesalahan, produktifitas pemanen rendah karena kehilangan waktu akibat pindah dari anak 1 ke anak lainnya. Sebagai perbaikan dari anak giring murni ini di kembangkan sistem anak giring tetap pada sistem ini pemanen pindah dari anak 1 ke anak lainnya dengan anak yang tetap.

Ancak giring orang tetap: pemanen pertama mengambil gawangan pertama pada perpindahan berikutnya. Ancak giring orang tidak tetap: gawangan pertama

pada perpindahan berikutnya dikerjakan oleh siapa saja/pemanen yang terlebih dahulu selesai. Keuntungan sistem ancak giring: buah dapat segera diangkut ke pabrik dan kontrol oleh mandor lebih mudah. Pada sistem ini pemanen melaksanakan panen pada areal yang sama dikerjakan secara rutin bertanggung jawab menyelesaikan ancak sesuai dengan tanggung jawab yang telah ditentukan setiap hari tanpa ada yang tertinggal apabila pemanen tidak bekerja maka mandor harus mencari pekerja pengganti, sistem ini cocok di terapkan pada areal yang bertofografi terbuka cocok di terapkan pada areal yang tofografi terbuka/curam dan dengan tanam yang berbeda. Pada sistem ini pemanen diberi ancak dengan luasan tertentu dan tidak berpindah-pindah hal tersebut membantu diperolehnya TBS dengan kematangan yang optimal, rendeman minyak yang dihasilkan tinggi namun kelemahan sistem ini buah lebih lambat keluar sehingga lambat pula sampai ke pabrik. Sebagai contoh Blok A = 16 ha, ada 50 baris dipanen oleh 5 orang. Orang ke I memanen baris 1-10, orang ke II baris ke 11 – 20 dan seterusnya.

Pada dasarnya jumlah pemanen dan pembromdol yang di perlukan 1:1 pada daerah tertentu pembromdol lebih sedikit. Pemanen dan pembromdol ini hendaknya di perlukan sebagai karyawan tetap perusahaan karena bila di perlukan sebagai buruh tetap harian maka mandor akan sulit mendapatkan pemanen yang terampil dalam jumlah yang sesuai untuk pemanen suatu luasan areal tertentu, sehingga tandan yang tidak dapat terpanen pada waktu yang tepat akan tidak dapatterpanen pada waktu yang tepat akan menurun kualitasnya. Dalam menentukan kebutuhan tenaga kerja pemanen dipengaruhi oleh berbagai faktor

antara lain: topografi, jenis alat angkut yang di gunakan, umur pekerja, norma kerja, sistem panen dan faktor lainnya. Cara Panen adalah dengan (1) Pelepah yang menyangga (songgo) buah matang dipotong, (2) Tandan matang dipotong tangkainya, (3) Brondolan yang ada diketiak pelepah diambil/ dikorek, (4) Tandan dibawa ke jalan pikul, brondolan di piringan dikumpulkan, (5) Pelepah disusun di gawangan mati dan dipotong menjadi 3 bagian. Setelah selesai pindah ke pohon berikutnya.

Pengumpulan ke Tempat Pengumpulan Hasil (TPH): (1) Buah diangkut dengan goni/pikulan atau kereta sorong ke TPH setelah selesai memanen 2 jam, (2) TPH 1: 6, 1 TPH tiap 6 gawangan, (3) Tangkai tandan dipotong mepet atau berbentuk huruf V (cangkem/mulut kodok), (4) Tandan disusun tiap 10 tandan (tandan kecil) atau 5 (bila tandan besar) dan (5) Nomor pemanen ditulis pada tangkai tandan. Kapasitas Panen/Basis Tugas/Prestasi Normal: Jumlah kg tandan yang harus diselesaikan dalam 1 hari kerja oleh tiap-tiap pemanen Basis Borong/Basis Premi: Jumlah kg TBS dalam basis tugas yang tidak dapat preminya/hanya upah standar. Besarnya kapasitas panen dan basis borong ditentukan oleh umur tanaman, keadaan buah (kerapatan panen), topografi areal, semakin sulit pelaksanaan panen basis borongnya diturunkan. Pada umur 3-4 tahun dengan produksi 8 ton TBS/ha/thn dan berat rata-rata tandan 4 kg per pemanen harus memanen $250/4 = 62$ tandan tiap hari untuk mencapai nilai minimum/basis borong. Untuk hasil panen yang lebih dari 62 tandan maka terhadap kelebihan diberikan premi.

2.2 Sistem Panen 5/7

Kebun Rambutan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) dalam proses panen tandan buah segar dahulu menerapkan sistem panen dengan rotasi 5/7, dimana sistem panen rotasi 5/7 adalah melaksanakan panen dengan membagi ancak panen menjadi lima bagian ancak panen dengan panen diancak yang sama selang waktu tujuh hari setelahnya.

Menurut Direktorat Produksi (2019) menyatakan bahwa sistem panen 5/7 telah diterapkan sejak lama Kebun Rambutan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) berdiri, dalam penerapan sistem panen 5/7 terdapat beberapa kekurangan antara lain :

- a. Memerlukan jumlah tenaga yang banyak didalam satu luasan kebun. Sebagai contoh dengan luasan kebun yang telah menghasilkan produksi seluas 7.000 ha, dengan kemampuan rata-rata satu orang pemanen untuk melaksanakan panen seluas 3 ha maka dibutuhkan tenaga pemanen sebanyak adalah 466 orang.
- b. Sulitnya mencari tenaga pemanen. Kebutuhan pemanen yang meningkat tidak sejalan dengan ketersediaan tenaga pemanen kelapa sawit yang memenuhi kualifikasi teknis, dimana untuk kebun-kebun yang berada di kota dan berdekatan dengan perusahaan perkebunan swasta, ketersediaan tenaga panen sangat sulit didapatkan. Generasi muda produktif kurang tertarik untuk bekerja sebagai karyawan pemanen.

Selanjutnya Kebun Rambutan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) sebagai salah satu perusahaan berkebunan milik negara melaksanakan kajian dan

evaluasi terhadap permasalahan yang ada guna menemukan solusi terkait kelemahan yang ada dalam sistem panen 5/7.

2.3 Sistem Panen 8/10

Sistem panen rotasi 8/10 adalah sistem panen dengan pembagian ancak panen menjadi delapan ancak dalam satuan luas dan waktu panen diancak yang sama pada hari kesepuluh (Direktorat Produksi PTPN III, 2019).

Berdasarkan hasil kajian sistem panen 8/10, terdapat beberapa keuntungan diantaranya. Efisiensi biaya Tenaga Kerja pemanen dan mandor panen. Rotasi panen 8/10 lebih efisien menggunakan tenaga kerja (selisih 303 orang pemanen per hari) dan tenaga mandor 20 orang, sehingga terjadi efisiensi biaya panen sebesar Rp.18,98 Miliar/tahun.

Uraian	Satuan	Sistem 8/10	Sistem 5/7	Selisih
Luas Areal TM	Ha	100.691,96	100.691,96	-
Tarif Hk	Rp/Hk	213.000	213.000	-
luas panen per hari	Ha	12.586	20.138	7.551,90
taksasi produksi setahun	Kg	2.595.022.292	2.595.022.292	-
Hari panen	Hari	295	276	(19)
Taksasi per hari	Kg/Hari	8.796.685,73	9.402.254,68	605.568,95
PMR	Kg/Hk	2.000	2.000	-
Jumlah Pemanen	Orang	4.398	4.701	303
Biaya Pemanen	Rp/Tahun	258.569.780.491	276.369.874.075	17.800.093.585

Uraian	Satuan	Sistem 8/10	Sistem 5/7	Selisih
Jumlah Mandor Panen (Asumsi 1 Mdr 15 Pemanen)	Orang	293	313	20
Biaya Mandor Panen	Rp/tahun	17.237.985.366	18.424.658.272	1.186.672.906

Total Biaya Pemanen dan Mandor	Rp/tahun	275.807.765.857	294.794.532.347	18.986.766.490
---------------------------------------	-----------------	------------------------	------------------------	-----------------------

Sumber data : Direktorat Produksi PTPN III, 2019

Gambar 2.1 Perbandingan sistem panen 5/7 dan 8/10

Keuntungan sistem panen 8/10 selanjutnya adalah luasan panen per hari lebih sedikit. Hal ini disebabkan karena semula pada sistem panen 5/7 dengan luasan yang sama per hari panen menjadi lebih besar dibandingkan sistem panen 8/10. Sebagai contoh dengan luasan 5.000 ha. Sistem panen 5/7 luasan dipanen per harinya adalah 1.000 ha, sedangkan dengan sistem panen 8/10 luasan per hari panen menjadi 625 ha. Sehubungan dengan luasan panen per hari pada sistem 8/10 lebih sedikit, otomatis jumlah pemanen yang dibutuhkan juga lebih sedikit.

Keuntungan sistem panen 8/10 selanjutnya adalah persentase berondolan meningkat. Hal ini disebabkan karena dengan lamanya hari panen di ancah yang sama (sepuluh hari) maka umur rotasi panen meningkat sehingga brondolan yang lepas dari tandan buah segar menjadi lebih meningkat dan pada akhirnya akan meningkatkan presentasi brondolan. Implikasi dari brondolan yang makin meningkat makan peluang dari pemanen untuk memanen tandan buah segar yang mentah semakin menurun sehingga hal ini akan meminimalisir denda pemanen serta pada akhirnya akan meningkatkan premi panen yang dihasilkan.

Menurut Laporan Manajemen PTPN III Tahun 2018 dan 2019 Penerapan sistem panen 8/10 dapat meningkatkan produktivitas CPO sebesar 3,95% (dari 5,68 ton/ha menjadi 5,92 ton/ha). Terjadi efisiensi biaya pengolahan dengan naiknya rendemen CPO. Asumsi produksi TBS realisasi Tahun 2019 sama, namun capaian rendemen sama dengan 2018 dan maka akan terjadi kenaikan Harga Pokok Produksi (HPP) sebesar Rp.13,89/kg atau diatas 3,91% sehingga terjadi inefisiensi sebesar Rp. 9,62 Miliar.

2.4. Premi Panen Kelapa Sawit

Menurut Ghani (2003) premi adalah pendapatan yang diperoleh pekerja apabila telah melampaui batas ketentuan yang ditetapkan pengusaha/perusahaan. Premi merupakan bayaran lebih yang diberikan perusahaan karena pegawai harus bekerja lebih keras untuk berbagai keadaan atau kondisi kerja yang kurang nyaman.

Untuk meningkatkan prestasi panen dalam kualitas dan kuantitas maka perlu diberikan kelebihan premi borong dan premi kerajinan. Panen dalam suatu areal dianggap baik apabila memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

1. Jumlah tandan yang dipanen persatuan luas harus sebanyak mungkin atau dengan perkataan lain tiap-tiap tandan yang matang panen harus dipanen.
2. Kualitas tandan yang dipanen dalam pengolahan-tingginya dan kandungan asam lemak bebas yang serendah-rendahnya.
3. Areal tanaman kelapa sawit yang telah selesai dipanen harus dalam kondisi yang sebaik-baiknya. Untuk mengangkut buah ke TPH dan mengumpulkan brondolan adalah merupakan tanggung jawab pemanen.

Premi kualitas dan kuantitas, seorang pemeriksa dapat memperoleh maksimum premi kualitas jika hasil pemeriksaan kualitas panen yang dilakukan oleh Asisten Kebun pada bulan tersebut memenuhi syarat-syarat panen. Untuk mengetahui premi kualitas setiap pemanen Asisten Kebun harus memeriksa 5 (lima) kali pada ancak masing-masing setiap bulan. Pemeriksaan dilakukan di satu pasar panen sepanjang ± 400 meter yang meliputi ± 100 pohon pada saat setelah selesai dipanen. Setiap kali pemeriksaan sipemanen dapat diberi premi kualitas

Rp.780,- jika tidak terdapat kesalahan. Setiap satu kesalahan yang ditemu kanpada saat pemeriksaan, pemanen dipotong premi kualitas Rp. 139,- besarnya premi maksimum dan pemotongan premi tersebut tergantung kepada waktu. (Instruksi Kerja PTPN III, 2010).

Pemeriksaan dilapangan, dilakukan untuk menimalisir kesalahan pemanen dan menjaga kebersihan anak, berikut ketentuan yang harus dilakukan: (1) Pohon yang telah dipanen harus dalam keadaan bersih terutama dari bekas-bekas bunga yang sudah mati, tandan bunga gugur dan kotorankotoranlain. (2) Pemotongan pelepah dilakukan sependek mungkin sesuai dengan standar- standar yang telah ditentukan. (3) Daun bekas potongan harus diatur rapi pada tempat yang telah ditentukan dan tidak mengganggu jalan atau parit drainase. (4) Tandan yang telah matang panen tidak boleh ketinggalan dipanen. (5) Tidak boleh memanen buah mentah dengan fraksi 0 dan 00. (6) Semua brondolan termasuk yang masih ketinggalan diantara pelepahpelepah daun harus dipungut dan dikumpulkan dalam karung/keranjang. (7) Gagang tandan dipotong sependek mungkin, maximum 2 cm. (8) Buah harus bersih dari tandan-tandan kotor (tandan-tandan bekas penyakit) dibersihkan dengan mengambil brondolannya yang baik dan bekasnya disingkirkan dan tidak termasuk dalam bilangan hasil panen. (9) Brondolan yang dikumpulkan harus bersih dari tanah dan kotoran-kotoran lain (sampah bekas pembungkus bunga). (10) Alat-alat panen harus bersih, tajam dan lengkap dan (11) Tandan buah disusun rapi di TPH diberi nomor sesuai dengan nomor sipemanen (Instruksi Kerja PTPN III, 2010).

Pemeriksaan di TPH dilakukan Krani buah: (1) Pemeriksaan gagang panjang. (2) Kebersihan brondolan. (3) Tandan buah afkir. (4) Tandan buah mentah. (5) Alat-alat panen dan susunan tandan buah rapi. Pemeriksaan pada areal sedang dipanen. Pemeriksaan ini dilakukan untuk menentukan prestasi pemanen: (1) Pohon yang dipanen harus bersih dari bunga-bunga yang busuk dan mati dari kotoran-kotoran lain. (2) Pemotongan pelepah harus ditinggal 2 (dua) lingkaran daun yang menyanggah buah yang tertua. (3) Pelepah daun bekas pemotongan sewaktu panen disusun rapi ditengah-tengah gawangan yang telah ditentukan dan tidak mengganggu jalan dan parit drainase. (4) Semua tandan yang matang harus dipanen. (5) Semua brondolan baik yang ada diantara ketiak-ketiak pelepah (frond) maupun yang ada diatas tanah bokoran harus diambil. Setiap pemeriksaan diketemukan kesalahan-kesalahan seperti diatas maka setiap dijumpai satu kesalahan premi kualitas dipotong Rp.156,- jika terdapat pada satu kali pemeriksaan 5 (lima) kesalahan dan ancak yang dipanen tersebut belum selesai sampai keujung blok maka pemeriksaan tidak perlu diteruskan lagi dan premi kualitas pada hari pemeriksaan tersebut dipotong sejumlah Rp 780,- dengan pengertian bahwa si pemanen pada saat tersebut tidak memenuhi syarat. Pemeriksaan tersebut harus disaksikan sendiri oleh si pemanen dan juga mandor panennya. (Instruksi Kerja PTPN III, 2010).

Premi Produksi Basis borong ditentukan oleh beberapa faktor antara lain yaitu umur tanaman, berat tandan, rotasi panen, jumlah tandan per Ha yang matang panen dan situasi areal akan dipanen dalam (pemberantasan gulma, keadaan terasandan jalan). Itulah sebabnya perlu diciptakan sistem basis borong

pemanen per hari panen. Untuk menentukan basis borong perlu mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut: (Instruksi Kerja PTPN III, 2010).

Umur tanaman akan berpengaruh pada jumlah dan berat tandan sesuai dengan umur tanaman. Jumlah tandan yang akan dipanen (matang panen) per Ha pada bulan-bulan panen rendah, walaupun rotasi panen telah diperpanjang sangat sulit untuk mencapai jumlah tandan yang sama pada bulan-bulan panen tinggi. Jumlah tandan yang dapat ditaksir dilakukan sehari sebelum panen dengan menghitung tandan matang panen dalam 100 buah. Gambaran yang diperoleh akan menunjukkan jumlah tandan matang panen yang tersedia pada areal tersebut. Dalam segi praktisnya kita dapat memperoleh angka-angka tersebut sewaktu menghitung jumlah bunga jantan yang sedang mekar untuk menentukan penyerbukan bantuan di blok-blok yang akan dipanen pada hari berikutnya. Angka rata-rata yang diperoleh dapat digunakan untuk menghitung basis borong pada hari panen berikutnya. Kondisi lapangan, pada lapangan yang berbukit, tanah bokoran kotor, gawangan yang terlambat diweeding, tunasan tidak dilaksanakan sempurna dan dilalui oleh paritatau rendahan akan lebih sulit dipanen. Pada lapangan yang datar dengan weeding yang sempurna, tunasan dilaksanakan pada waktunya dan tidak dilalui oleh parit atau rendahan pemanenan lebih mudah. Pengumpulan brondolan dibayarkan khusus dengan harga.

2.5. Kinerja

Pengertian kinerja adalah penampilan kerja secara kualitas dan kuantitas yang disuguhkan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja dapat dilihat dari segi

kecakapan, keterampilan, pengetahuan dan kesungguhan karyawan yang bersangkutan. Kelangsungan hidup suatu organisasi tergantung salah satu diantaranya kinerja pegawainya dalam melaksanakan pekerjaan, karena karyawan merupakan unsur penting yang harus mendapat perhatian. Pencapaian tujuan organisasi menjadi kurang efektif apabila kinerja karyawan tidak maksimal dan hal ini akan menimbulkan pemborosan bagi organisasi itu sendiri. Oleh sebab itu kinerja karyawan harus benar-benar diperhatikan. Mangkunegara (2013) mendefinisikan kinerja sebagai berikut: “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Disamping itu, kinerja (performance) diartikan sebagai hasil kerja seseorang pegawai, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja maksimal yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Seperti yang dikemukakan oleh Hasibuan (2014) Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Afandi (2018) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan

tidak bertentangan dengan moral dan etika. Wibowo (2010) Kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan memengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja. Rivai (2012), kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Selanjutnya menurut Simanjuntak (2011), kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaantugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan.

Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja perusahaan tersebut. Gibson et al (2012), mengemukakan bahwa kinerja merupakan tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kemudian Moeheriono (2012), menyatakan bahwa kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Sedangkan menurut Wibowo (2014), kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Menurut Edison (2016) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Roziqin (2010) menyatakan bahwa secara umum kinerja dapat diartikan sebagai keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya.

Menurut Simanjutak dalam Widodo (2015) kinerja dipengaruhi oleh: (a) Kualitas dan kemampuan pegawai, hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai, (b) Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal yang berhubungan dengan kesejahteraan karyawan (upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja), (c) Sarana prasarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

Sedangkan menurut Widodo (2015), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain: (a). Sikap dan mental (motivasi, disiplin kerja, dan etika kerja) (b). Pendidikan (c). Keterampilan (d). Manajemen kepemimpinan (e). Tingkat penghasilan (f). Gaji dan kesehatan (g). Jaminan sosial (h). Iklim kerja (i). Sarana dan prasarana (j). Teknologi (k). Kesempatan berprestasi.

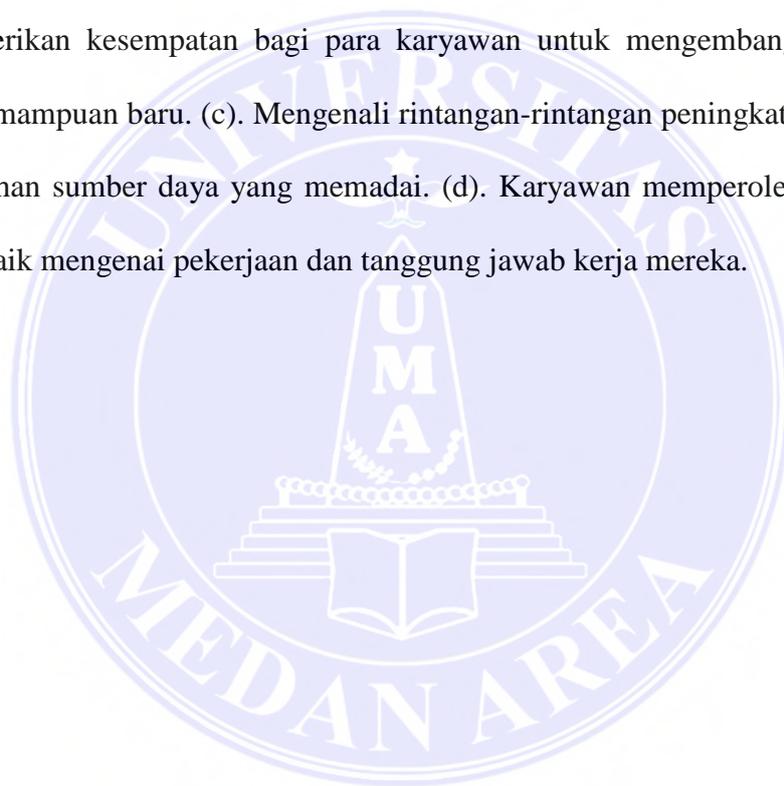
Menurut Mangkunegara (2015) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah: (a). Faktor kemampuan (ability) Secara psikologis kemampuan (ability) dan kemampuan reality (knowledge and skill) artinya karyawan dengan IQ di atas rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan

terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja diharapkan. Oleh karena itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. (b). Faktor motivasi Motivasi berbentuk sikap (attitude) seorang karyawan dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan terarah untuk mencapai tujuan kerja. Pada umumnya kinerja personel dipengaruhi oleh berbagai faktor, yaitu: (a). Sasaran (b). Standar (b). Umpan balik (c). Peluang (d). Sarana (e). Kompetensi dan (f). Motivasi.

Tujuan kinerja menurut Wibowo (2011) adalah menyesuaikan harapan kinerja individual dengan tujuan organisasi. Kesesuaian antara upaya pencapaian tujuan individu dengan tujuan organisasi akan mampu mewujudkan kinerja yang baik. Terdapat beberapa tingkatan tujuan antara lain: (a). Corporate level merupakan tingkatan dimana tujuan dihubungkan dengan maksud dan nilai-nilai dan rencana strategis dari organisasi secara menyeluruh untuk di capai. (b). Senior manajemen level merupakan tingkatan dimana tujuan padatingkat ini mendefinisikan kontribusi yang diharapkan dari tingkat manajemen senior untuk mencapai tujuan organisasi. (c). Business-unit, functional atau departement level merupakan tingkatan dimana tujuan pada tingkatan ini dihubungkan dengan tujuan organisasi, target dan proyek yang harus diselesaikan oleh unit bisnis, fungsi atau departemen. (d). Team level merupakan tingkatan dimana tujuan tingkat tim dihubungkan dengan maksud dan akuntabilitas tim, dan kontribusi yang diharapkan dari tim. (e). Individual level yaitu tingkatan dimana tujuan dihubungkan pada akuntabilitas pelaku, hasil utama, atau tugas pokok yang

mencerminkan pekerjaan individual dan fokus pada hasil yang diharapkan untuk dicapai dan kontribusinya pada kinerja tim, departemen atau organisasi.

Menurut Mangkunegara (2009), adapun bagi para pegawai, tujuan pelaksanaan manajemen kinerja adalah: (a). Membantu para karyawan untuk mengerti apa yang seharusnya mereka kerjakan dan mengapa hal tersebut dikerjakan serta memberikan kewenangan dalam mengambil keputusan. (b). Memberikan kesempatan bagi para karyawan untuk mengembangkan keahlian dan kemampuan baru. (c). Mengenali rintangan-rintangan peningkatan kinerja dan kebutuhan sumber daya yang memadai. (d). Karyawan memperoleh pemahaman yang baik mengenai pekerjaan dan tanggung jawab kerja mereka.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian ditentukan secara purposive. Menurut Sugiyono (2013), purposive merupakan metode/teknik yang diambil berdasarkan pertimbangan tertentu. Adapun pertimbangan-pertimbangan dalam penentuan daerah/lokasi penelitian ini, antara lain: Perkebunan dengan komoditi kelapa sawit dipilih karena kelapa sawit merupakan komoditi yang paling banyak diusahakan di Sumatera Utara. PTPN III dipilih karena merupakan perkebunan milik negara dan penghasil kelapa sawit yang cukup tinggi di Sumatera Utara. Kebun Rambutan PTPN III dipilih karena penulis merupakan Karyawan Pimpinan di Kebun Rambutan PTPN III. Penelitian dilaksanakan pada bulan Mei sampai dengan Agustus 2021.

3.2. Bentuk Penelitian

Penelitian ini bersifat verifikatif dan deskriptif. Dimana penelitian verifikatif pada dasarnya digunakan untuk menguji kebenaran dari suatu hipotesa yang digunakan melalui pengumpulan data di lapangan. Sugiyono (2013) penelitian deskriptif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengamati fenomena yang selanjutnya dianalisis sehingga pada akhirnya dihasilkan suatu kesimpulan. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif survey dan metode explanatory survey. Informasi dari sebagian populasi dikumpulkan langsung ditempat kejadian secara empiris, dengan tujuan untuk mengetahui pendapat dari sebagian populasi terhadap obyek yang diteliti.

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Populasi adalah suatu kelompok yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2013). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pelaksana pemanen Kebun Rambutan, Distrik Serdang 2, PTPN III sebanyak 138 orang.

3.3.2. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang akan diteliti. Sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin (Sugiyono, 2013), yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana:

n = jumlah sampel

N = ukuran populasi

e = kesalahan yang ditolerir.

Kesalahan yang ditolerir dalam pengambilan sampel dalam penelitian ini ditentukan sebesar 10%.

Dari rumus tersebut di atas, maka dapat dihitung jumlah sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{132}{1 + (132)(0,1)^2}$$

$n = 57,93$ (dibulatkan menjadi 58 orang)

Dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 58 orang.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data bersumber dari data primer dan data sekunder. Menurut Umar (2008) yang dimaksud data primer dan data sekunder adalah:

- a. Data primer adalah data yang diperoleh dari hasil penelitian langsung secara empirik kepada pelaku langsung atau yang terlibat langsung dengan menggunakan teknik pengumpulan data tertentu. Dengan kata lain data primer diperoleh secara langsung. Data primer diperoleh dengan menyebarkan kuesioner dan melakukan wawancara secara langsung kepada karyawan Kebun Rambutan PTPN III (Persero) yang menjadi responden penelitian.
- b. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari pihak lain atau hasil penelitian lain atau data yang sudah tersedia sebelumnya. Data sekunder diperoleh dari Dinas Perkebunan Sumatera Utara, PTPN III, Unit Kebun Rambutan, Instansi-Instansi yang terkait, dan referensi yang berhubungan.
- c. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan pertanyaan tertutup artinya jawaban subjek telah dibatasi dengan beberapa alternatif jawaban. Kuesioner diberikan kepada karyawan pelaksana pemanen Kebun Rambutan, Distrik Serdang II, PTN III. Pilihan jawaban

untuk kuesioner menggunakan skala Likert. Menurut Sugiyono (2017) skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang suatu fenomena sosial.

Tabel 3.1 Skala Likert

Skala Likert	Pilihan Jawaban
5	Sangat setuju / sangat tinggi
4	Setuju / tinggi
3	Netral / sedang
2	Tidak setuju / rendah
1	Sangat tidak setuju / sangat rendah

Sumber: Sugiyono (2017)

3.5. Definisi Konsep dan Definisi Operasional

3.5.1. Definisi Konsep

Definisi konseptual adalah unsur penelitian yang menjelaskan tentang karakteristik sesuatu masalah yang hendak diteliti. Berdasarkan landasan teori yang telah dipaparkan diatas, dapat dikemukakan definisi konseptual dari masing-masing variabel, sebagai berikut:

a. Sistem Panen 8/10

Sistem panen 8/10 adalah konsep panen yang ditetapkan di PTPN III dengan cara membagi total luasan tanaman menghasilkan menjadi 8 bagian dengan rotasi ke ancah yang sama untuk kembali dipanen selama 10 hari.

b. Premi Panen Kelapa Sawit

Premi panen adalah kompensasi kinerja yang diberikan kepadapemanen apabila melampau basis tugas yang ditentukan

c. Kerja Karyawan Pemanen

Kinerja Karyawan Pemanen dalam kemampuan setiap pemanen melaksanakan perintah dan pekerjaan sesuai ketentuan yang berlaku di PTPN III.

3.5.2. Definisi Operasional

Agar konsep data diteliti secara empiris, maka konsep tersebut harus dioperasionalkan dengan cara mengubahnya menjadi variabel atau sesuatu yang mempunyai nilai. Variabel bebas yaitu merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen atau terikat sedangkan variabel independen dalam penelitian ini, Sistem Panen 8/10, Premi Panen. Variabel terikat yaitu merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas, variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

Penjelasan dari definisi operasional dari variabel-variabel penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 3.2 Definisi Operasional

No.	Variabel	Indikator	Skala
1	Sistem Panen 8/10 (X1)	Rotasi panen kelapa sawit dalam 10 hari.	Likert
2	Premi Panen (X2)	Jumlah rupiah yang dihasilkan dari kelebihan basis tugas	Likert
3	Kinerja karyawan panen (Y)	<ul style="list-style-type: none"> - Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan beban yang diberikan - Meningkatkan kemampuan dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan - Mutu hasil pekerjaan sudah sesuai dengan standart yang ditetapkan perusahaan - Dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standart waktu yang telah ditetapkan perusahaan - Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan selalu tuntas 	Likert

3.6. Teknik Analisis Data

3.6.1. Uji Instrument

Uji instrument dilakukan melalui uji Validitas dan Uji Reliabilitas.

Uji validitas dan uji reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuisioner layak digunakan sebagai instrument penelitian.

a. Uji Validitas

Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur. Suatu alat pengukur dikatakan valid apabila skala tersebut digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Situmorang dan Luthfi, 2012). Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan pada karyawan PTPN III Unit Kebun Rambutan.

Pengujian dilakukan dengan program SPSS dengan kriteria sebagai berikut:

Jika nilai Corrected Item total correlation $>$ r tabel, maka dinyatakan valid.

Jika nilai Corrected Item total correlation $< r$ tabel, maka dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas dilakukan dengan menguji butir pertanyaan yang telah dinyatakan valid dalam uji validitas akan ditentukan reliabilitasnya dengan bantuan program SPSS for windows (Situmorang dan Lufti, 2012).

Menurut Situmorang (2014), suatu variabel dinyatakan reliable dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika r Alpha positif dan lebih besar dari r tabel maka dinyatakan reliabel.
- b. Jika r Alpha negatif dan lebih kecil dari r tabel maka dinyatakan tidak reliabel.

3.6.2. Uji Asumsi Klasik

3.6.2.1. Uji Normalitas

Ferdinand (2013) menyatakan uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel residual memiliki distribusi normal. Untuk menguji data yang dikumpulkan berdistribusi normal atau tidak dapat dilakukan dengan metode uji *Kolmogorov Smirnov*. Metode pengujian normal tidaknya distribusi data dilakukan dengan melihat nilai signifikansi variabel, jika signifikan lebih besar dari 0,05 maka menunjukkan distribusi data telah terdistribusi normal.

3.6.2.2. Uji Multikolonieritas

Ferdinand (2013) menyatakan uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Ada beberapa cara untuk menguji apakah terdapat

atau tidaknya multikolonieritas dalam model regresi, dalam pengujian ini peneliti menggunakan analisa matrik korelasi antar variabel independen dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika VIF kurang dari 10, hal ini berarti tidak terjadi multikolonieritas dalam model regresi yang digunakan dalam penelitian.

3.6.2.3. Uji Heteroskedastisitas

Ferdinand (2013) menyatakan uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan satu ke pengamatan yang lain. Dalam penelitian ini digunakan uji glejser sebagai dasar pengambilan keputusan yaitu:

1. Jika variabel independen signifikan lebih kecil dari 0,05 secara statistic mempengaruhi variabel dependen, maka terjadi heterokedastisitas.
2. Jika variabel independen signifikan lebih besar dari 0,05 secara statistic tidak mempengaruhi variabel dependen, maka tidak terjadi heterokedastisitas dalam penelitian.

3.6.3. Analisis Deskriptif

Teknik analisis ini digunakan untuk mendeskripsikan variabel sistem panen 8/10 (X_1), premi panen (X_2), dan tingkat kinerja karyawan (Y), dengan cara menghitung rata-rata (*mean*) dari masing-masing variabel penelitian.

Tabel 3.3. Kriteria Penafsiran Kondisi Variabel Penelitian

Rataan Skor	Penafsiran
4,21 – 5,00	Sangat Setuju/Sangat Baik/Sangat Tinggi
3,41 – 4,20	Setuju/Baik/Tinggi
2,61 – 3,40	Kurang Setuju/Cukup Baik/Cukup Tinggi
1,81 – 2,60	Tidak Setuju/Tidak Baik/Rendah
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Setuju/Sangat Tidak Baik/Sangat Rendah

3.6.4. Analisis Regresi

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Kinerja karyawan sebagai variabel terikat, sedangkan sistem panen 8/10 dan premi panen sebagai variabel bebas. Model regresi yang digunakan adalah:

$$= a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

\hat{Y} = Kinerja karyawan

a = intercept

b_1, b_2 = parameter koefisien regresi

X_1 = sistem panen 8/10

X_2 = premi panen

e = error

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara serempak terhadap variabel terikat, digunakan uji F dengan kriteria uji sebagai berikut:

Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$: maka terima H_1 atau tolak H_0

Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$: maka terima H_0 atau tolak H_1

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat, digunakan uji t dengan kriteria uji sebagai berikut:

Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$: maka terima H_1 atau tolak H_0

Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$: maka terima H_0 atau tolak H_1



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Adapun kesimpulan yang dapat diambil dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Sistem panen 8/10 berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pemanen kelapa sawit di Kebun Rambutan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero).
2. Pemberian premi panen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pemanen kelapa sawit di Kebun Rambutan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero). Sistem panen 8/10 dilakukan untuk meningkatkan premi panen yang diperoleh karyawan panen.
3. Secara bersama-sama, sistem panen 8/10 dan premi panen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pemanen kelapa sawit di Kebun Rambutan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero). Premi panen memberikan pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan panen.

5.2 Saran

Dari hasil penelitian ini maka saran yang bisa dijadikan bahan assessment bagi perusahaan, Karyawan Panen dan penelitian selanjutnya adalah:

1. Kepada karyawan panen, meski kinerja sudah dalam Kategori Baik, namun didorong untuk meningkatkan loyalitas kepada perusahaan dalam menjaga ancah masing-masing.

2. Untuk penelitian selanjutnya, dalam meningkatkan kinerja karyawan panen agar dikaji faktor lain yang mempengaruhinya, seperti faktor sosial budaya, budaya organisasi, reward dan punishment.



DAFTAR PUSTAKA

- Akbar. 2018, Analisis Risiko Usahatani Kelapa Sawit (*Elaeis Guineensis* Jacq.) Di Kecamatan Peunaron Kabupaten Aceh Timur. Skripsi, Universitas Samudra.
- Annual Report PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) 2020. <http://www.ptpn3.co.id/annualreport.php>. Diakses pada tanggal 22 Maret 2021.
- Direktorat Produksi PTPN III. 2019. Keuntungan Sistem Panen 8/10. Medan.
- Fauzi, Y. 2004. Seri Agribisnis Kelapa Sawit Budidaya Pemanfaatan Hasil dan Limbah Analisis Usaha Dan Pemasaran. Edisi Revisi. Jakarta: Penebar Swadaya.
- Ferdiunand.A. 2013. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: BP. UNDIP.
- Ghani, Mohammad A. 2003. Sumber Daya Manusia Perkebunan Dalam Persepektif. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Ghozali, Imam. 2006. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS (Edisi ke-4. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, James, L. et.all. 2010. Organisasi Perilaku Struktur Proses. Edisi ke-5. Jakarta: Erlangga.
- Instruksi Kerja. 2010. Instruksi Kerja PT Perkebunan Nusantara III (Persero). Medan.
- Kantor Kebun Rambutan PTPN III. 2021. Laporan Kehilangan Produksi 2017 sd 2020. Tebing Tinggi.
- Laporan Manajemen PTPN III Tahun 2018 dan 2019. PT. Perkebunan Nusantara III (Persro). Medan.
- Lubis, RE, 2016. Manajemen Kelapa Sawit, [Journal.ipb.ac.id>bulagron >articledownload](http://journal.ipb.ac.id/bulagron/articledownload).
- Luthans, F. 2006. Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh. Yogyakarta: PT. Andi.
- Martoyo, Susilo. 1994. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.

- Matias, 2020. Proses Penyelesaian Kasus Pencurian Buah Kelapa Sawit Di Wilayah Hukum Kepolisian Sektor Kongbeng, Fakultas Hukum, Jurusan Ilmu Hukum Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda, Indonesia.
- Moeheriono. 2010. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Surabaya: Ghalia Indonesia.
- Hakam, Mohammad Soe'oed. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal EMBA Vol 3 No 2.
- Nawawi, Hadari. 2005. Penelitian Terapan. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Sarasvathy. 2013. Identifying Factors That Influence Job Performance Amongst Employees In Oil Palm Plantation – FASS Final Project (Psychology). Faculty Of Applied Social Sciences, Open University Malaysia.
- Sedarmayanti. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju.
- Simamora, B. 2003. Memenangkan Pasar dengan Pemasaran Efektif & Profitabel. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Situmorang, dkk. 2012. Analisis Data Untuk Riset Manajemen dan Bisnis. Edisi 2. Medan: USU Press.
- Sopiah. 2008. Perilaku Organisasi. Yogyakarta: Andi Offset. Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono, 2017. Metode Penelitian Bisnis. Edisi 3, Alfabeta, Bandung.
- Undang-Undang Perkebunan. 2014. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2014 Tentang Perkebunan. Jakarta.
- Vademecum PTPN III, 2010. Vademecum Budidaya Kelapa Sawit PT. Perkebunan Nusantara III (Persero). Medan.
- Wibowo. 2007. Manajemen Kinerja. Jakarta: PT. Raja Grafindo Parsada.
- Wirawan. 2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian. Jakarta: Salemba Empat.

Lampiran 1. Kuisisioner

KUISISIONER PENELITIAN

PENGARUH PENCURIAN PRODUKSI KELAPA SAWIT, SISTEM PANEN 8/10 DAN PREMI PANEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PANEN PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO) KEBUN RAMBUTAN

PENGANTAR

Saya merupakan Mahasiswa Magister Agribisnis, Program Pascasarjana, Universitas Medan Area (UMA) sedang mengadakan penelitian tentang Pengaruh Pencurian Produksi Kelapa Sawit, Sistem Panen 8/10 Dan Premi Panen Terhadap Kinerja Karyawan Panen PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Rambutan Demi tercapainya tujuan penelitian ini, maka penulis mohon kesediaannya dan kesadaran Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi angket atau daftar pernyataan yang telah disediakan berikut sesuai dengan keadaan yang sebenarnya, karena dalam hal ini jawaban anda:

Dijamin kerahasiaannya.

Tidak ada kaitannya dengan karier Bapak/Ibu/Saudara/i.

Tidak berhubungan dengan Parpol (partai politik) manapun.

Semata-mata hanya untuk ilmu pengetahuan.

Atas kesediannya Bapak/Ibu/Saudara/i untuk meluangkan waktunya juga mengisi kuisisioner ini, penulis mengucapkan terima kasih.

Hormat Saya

Manuel Edison Ano
NPM. 181802012

DATA RESPONDEN

Kepada Yth. Bapak/Ibu/Saudara/i untuk menjawab seluruh pernyataan yang ada dengan jujur dan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

A. Identitas Responden

1. Nama :
2. Jenis kelamin : Laki-laki Perempuan
3. Usia : < 30 tahun 40 – 50 tahun
 30 – 40 tahun > 50 tahun
4. Pendidikan terakhir:
5. Lama berkerja : < 3 tahun 5 – 8 tahun
 3 – 5 tahun > 8 tahun

B. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pertanyaan ini dengan jujur dan benar.
2. Bacalah terlebih dahulu pertanyaan dengan cermat sebelum anda memulai untuk menjawabnya.
3. Pilihlah salah satu jawaban yang tersedia dengan member tanda checklis (✓) pada salah satu jawaban yang anda anggap paling benar.

Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

DAFTAR PERTANYAAN

A. Sistem Panen 8/10

No	Petanyaan	1	2	3	4	5
1	Sistem Panen 8/10 lebih memudahkan saudara dalam melaksanakan panen ?					
2	Sistem panen 8/10 dapat meningkatkan pendapatan pemanen karna jumlah premi yang meningkat ?					
3	Sistem Panen 8/10 meningkatkan jumlah brondolan yang saudara kutip ?					
4	Sistem panen 8/10 meningkatkan kinerja pemanen untuk mendapatkan produksi TBS dan brondolan sebanyak mungkin ?.					
5	Sistem panen 8/10 membuat perawatan ancak panen menjadi lebih mudah karna merupakan ancak tetap ?					

B. Premi Panen Kelapa Sawit

No	Petanyaan	1	2	3	4	5
1	Premi Panen Kelapa Sawit yang saudara dapat sudah dihitung sesuai dengan hasil dilapangan yang saudara dapat ?					
2	Semakin tinggi jumlah % brondolan yang dihasilkan akan membuat premi brondolan saudara meningkat?					
3	Premi kelapa sawit yang saat saudara dapat lebih tinggi dibandingkan perhitungan premi sebelumnya ?					
4	Perhitungan premi panen kelapa sawit saat ini memberikan semangat kepada saudara untuk menghasilkan produksi yang banyak ?					
5	Premi panen Kelapa Sawit yang saudara dapat saat ini meningkatkan kesejahteraan karyawan pemanen					

C. Kinerja Karyawan

No	Petanyaan	1	2	3	4	5
1	Saya selalu berusaha mencapai target kerja (basis tugas) panen yang ditetapkan perusahaan ?					
2	Saya selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan panen ?.					
3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan panen lebih dari yang ditargetkan.					
4	Saya mempunyai tanggung jawab dan komitmen dalam bekerja secara aturan (panen bersih)					
5	Saya memiliki pengetahuan atas pekerjaan panen yang saya lakukan (panen sesuai kriteria panen)					

Lampiran 2. Dokumentasi Pengisian Kuisisioner



UNIVERSITAS MEDAN AREA

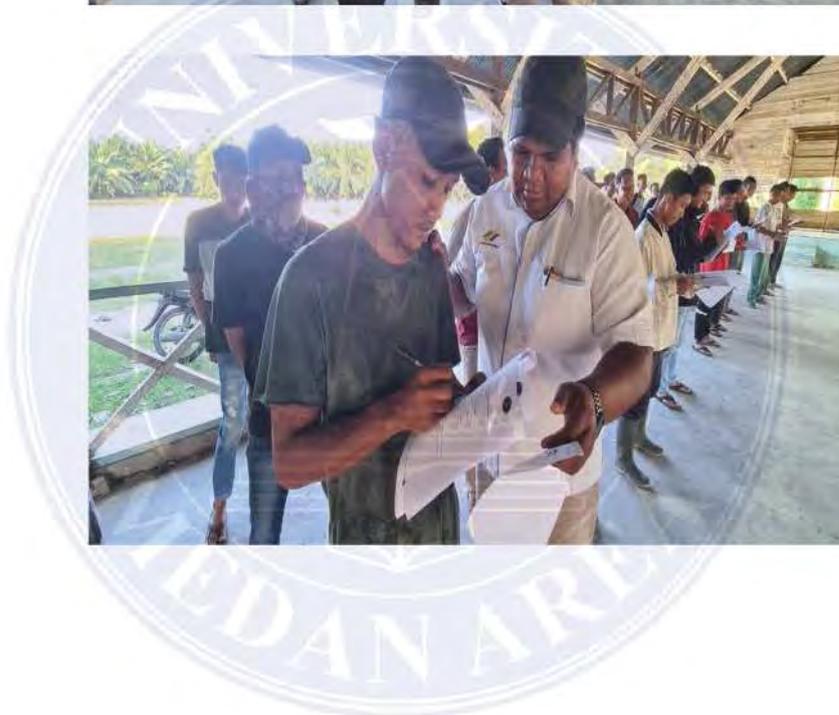
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 5/12/22

Access From (repository.uma.ac.id)5/12/22





Lampiran 3. Karakteristik Responden

Umur

No	Rentang	Jumlah (Jiwa)	Persentase (%)
1.	< 25 tahun	1	1.72
2.	25 -30 tahun	12	20.69
3.	31 – 40 tahun	37	63.79
4.	41 – 45 tahun	8	13.79
5.	45 tahun	0	0.00
	Total	58	100.00

Pendidikan

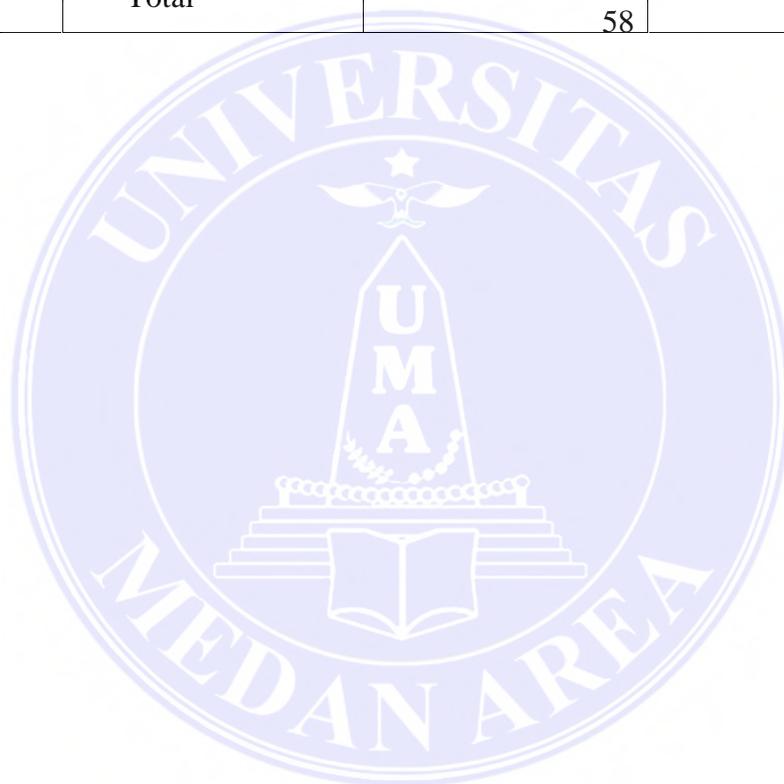
No	Rentang	Jumlah (Jiwa)	Persentase (%)
1.	Sekolah Dasar	3	5.17
2.	Sekolah Menengah Pertama	18	31.03
3.	Sekolah Menengah Atas /	35	60.34
4.	Diploma	2	3.45
5.	Sarjana	0	0.00
	Total	58	100

Pengalaman Bekerja

No	Rentang	Jumlah (Jiwa)	Persentase (%)
1.	< 3 tahun	7	12.07
2.	3,1 – 5 tahun	15	25.86
3.	5,1 – 7 tahun	26	44.83
4.	7,1 – 9 tahun	10	17.24
5.	> 9 tahun	0	0.00
	Total	58	100.00

Jumlah Anggota Keluarga

No	Rentang	Jumlah (Jiwa)	Persentase (%)
1.	< 2 orang	5	8.62
2.	2 – 3 orang	18	31.03
3.	4 – 5 orang	25	43.10
4.	5– 7 orang	10	17.24
5.	> 7 orang	0	0.00
	Total	58	100.00



Lampiran 4. Jumlah Premi yang Diterima Responden pada Tahun 2021

No	Jumlah (Rp)	Jumlah (Karyawan)	Persentase (%)
1.	< 1.500.000	5	8.62
2.	1.500.000 – 2.000.000	12	20.69
3.	2.100.000 – 2.500.000	21	36.21
4.	2.600.000 – 3.000.000	15	25.86
5.	> 3.000.000	5	8.62
	Total	58	100.00

Kinerja Karyawan 2021**a. Penilaian Mandor Atas Pengerjaan Beberapa Tugas dalam Waktu Bersamaan Tahun 2021**

No	Jumlah (Rp)	Jumlah (Karyawan)	Persentase (%)
1.	Sangat Baik	2	3.45
2.	Baik	24	41.38
3.	Cukup Baik	23	39.66
4.	Buruk	9	15.52
5.	Sangat Buruk	0	0.00
	Total	58	100.00

b. Penilaian Mandor Atas Mengerjakan Pekerjaan Sesuai Instruksi Tahun 2021

No	Jumlah (Rp)	Jumlah (Karyawan)	Persentase (%)
1.	Sangat Baik	3	5.17
2.	Baik	21	36.21
3.	Cukup Baik	23	39.66
4.	Buruk	11	18.97
5.	Sangat Buruk	0	0.00
	Total	58	100.00

c. Penilaian Mandor Atas Pekerjaan yang Melebihi Beban Kerja Tahun 2021

No	Jumlah (Rp)	Jumlah (Karyawan)	Persentase (%)
1.	Sangat Baik	5	8.62
2.	Baik	20	34.48
3.	Cukup Baik	23	39.66
4.	Buruk	10	17.24
5.	Sangat Buruk	0	0.00
	Total	58	100.00

d. Penilaian Mandor Atas Pekerjaan yang Melebihi Beban Kerja Tahun 2021

No	Jumlah (Rp)	Jumlah (Karyawan)	Persentase (%)
1.	Sangat Baik	11	18.97
2.	Baik	17	29.31
3.	Cukup Baik	22	37.93
4.	Buruk	8	13.79
5.	Sangat Buruk	0	0.00
	Total	58	100.00

e. Penilaian Mandor Atas Pelaksanaan Pekerjaan Minim Supervisi Tahun 2021

No	Jumlah (Rp)	Jumlah (Karyawan)	Persentase (%)
1.	Sangat Baik	12	20.69
2.	Baik	23	39.66
3.	Cukup Baik	17	29.31
4.	Buruk	6	10.34
5.	Sangat Buruk	0	0.00
	Total	58	100.00

f. Penilaian Mandor Atas Kesalahan dalam Pekerjaan Tahun 2021

No	Jumlah (Rp)	Jumlah (Karyawan)	Persentase (%)
1.	Sangat Baik	12	20.69
2.	Baik	27	46.55
3.	Cukup Baik	13	22.41
4.	Buruk	6	10.34
5.	Sangat Buruk	0	0.00
	Total	58	100.00

g. Penilaian Mandor Atas Pengelolaan Waktu Tahun 2021

No	Jumlah (Rp)	Jumlah (Karyawan)	Persentase (%)
1.	Sangat Baik	2	3.45
2.	Baik	30	51.72
3.	Cukup Baik	20	34.48
4.	Buruk	6	10.34
5.	Sangat Buruk	0	0.00
	Total	58	100.0

Lampiran 5. Hasil Analisis Regresi

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Premi Panen, Sistem Panen ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.814 ^a	.663	.650	1.92687

a. Predictors: (Constant), Premi Panen, Sistem Panen

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	401.312	2	200.656	54.044	.000 ^b
	Residual	204.205	55	3.713		
	Total	605.517	57			

a. Dependent Variable: Kinerja

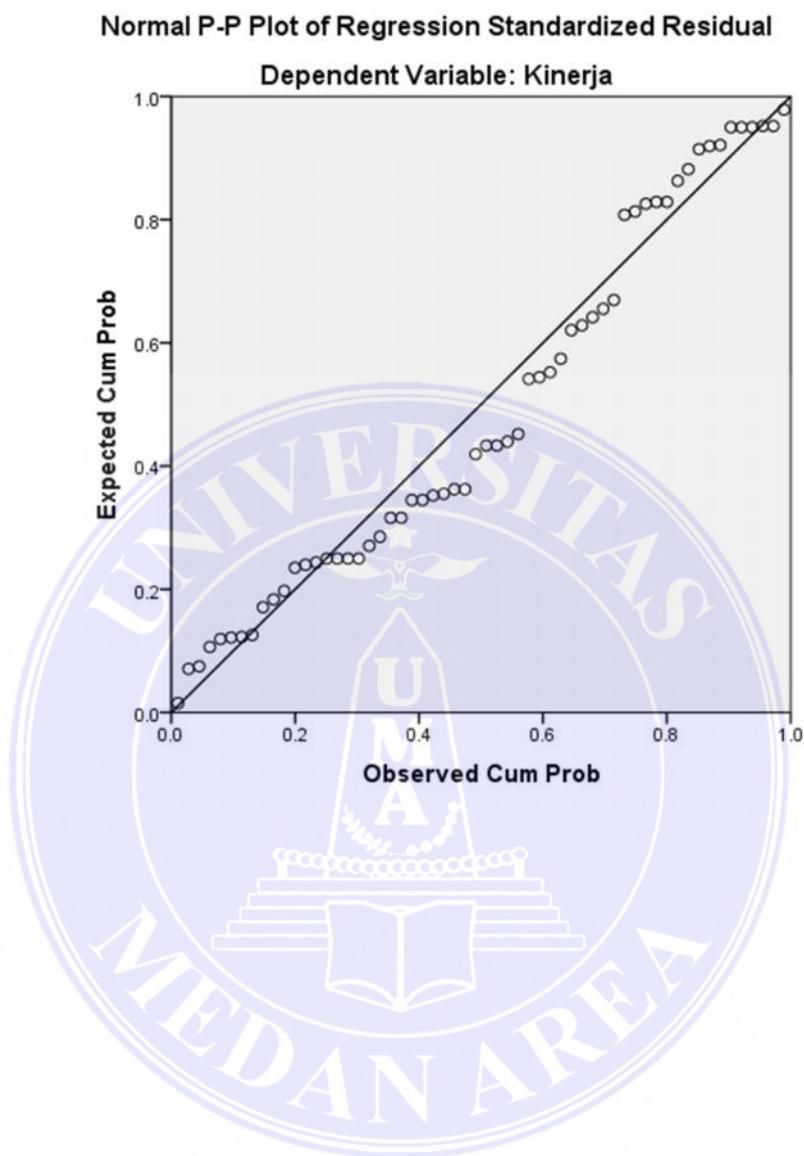
b. Predictors: (Constant), Premi Panen, Sistem Panen

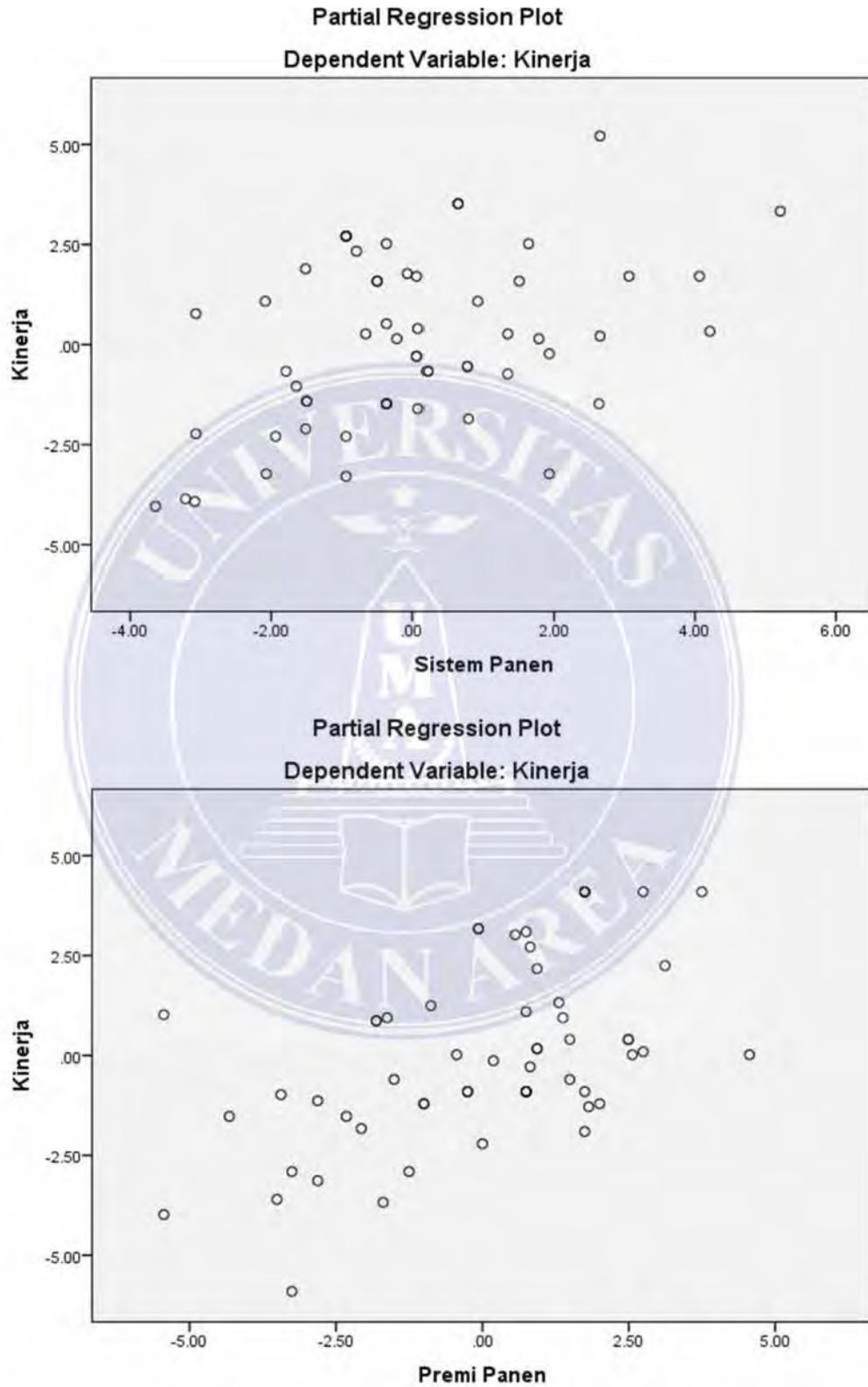
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.844	2.020		.418	.678		
	Sistem Panen	.492	.136	.388	3.616	.001	.533	1.875
	Premi Panen	.531	.114	.498	4.647	.000	.533	1.875

a. Dependent Variable: Kinerja

Charts





Uji Normalitas

NPar Tests

Descriptive Statistics

	N	Percentiles		
		25th	50th (Median)	75th
Unstandardized Residual	58	-1.3106993	-.3580940	1.7379215

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		58
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.89276124
Most Extreme Differences	Absolute	.123
	Positive	.123
	Negative	-.088
Test Statistic		.123
Asymp. Sig. (2-tailed)		.092

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Uji Heteroskedastisitas

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Premi Panen, Sistem Panen ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: AbsUt

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.142 ^a	.020	-.016	1.03580

a. Predictors: (Constant), Premi Panen, Sistem Panen

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.210	2	.605	.564	.572 ^b
	Residual	59.008	55	1.073		
	Total	60.219	57			

a. Dependent Variable: AbsUt

b. Predictors: (Constant), Premi Panen, Sistem Panen

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.646	1.086		2.437	.018
	Sistem Panen	-.066	.073	-.164	-.899	.372
	Premi Panen	.012	.061	.037	.202	.841

a. Dependent Variable: AbsUt