

**PENGARUH TINGKAT LAMA BEKERJA DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI PERKEBUNAN KELAPA SAWIT
PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV
(Studi Kasus Kebun Adolina PT Perkebunan Nusantara IV Kecamatan
Pantai Cermin dan Perbaungan Kabupaten Serdang Bedagai)**

SKRIPSI

OLEH

**Haidar Alwi Yahya. S
188220008**



**PROGRAM STUDI AGRIBISNIS
FAKULTAS PERTANIAN
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2023**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 3/7/23

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)3/7/23

**PENGARUH TINGKAT LAMA BEKERJA DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI PERKEBUNAN KELAPA SAWIT
PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV
(Studi Kasus Kebun Adolina PT Perkebunan Nusantara IV Kecamatan
Pantai Cermin dan Perbaungan Kabupaten Serdang Bedagai)**

SKRIPSI

*Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana di Program Studi Agribisnis
Fakultas Pertanian Universitas medan area*

OLEH

Haidar Alwi Yahya. S

188220008

**PROGRAM STUDI AGRIBISNIS
FAKULTAS PERTANIAN
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2023**

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 3/7/23

Access From (repository.uma.ac.id)3/7/23

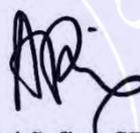
Judul Skripsi : Pengaruh Tingkat Lama Bekerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perkebunan Kelapa Sawit PT Perkebunan Nusantara IV (Studi Kasus Kebun Adolina PT Perkebunan Nusantara IV Kecamatan Pantai Cermin dan Perbaungan Kabupaten Serdang Bedagai)

Nama : Haidar Alwi Yahya. S
NPM : 188220008
Fakultas : Pertanian

Disetujui Oleh
Komisi Pembimbing



Prof. Dr. Ir. Hj. Yusnar Lubis., M.MA
Pembimbing I



Sri Ariani Safitri, SP.M.Si
Pembimbing II

Mengetahui :



Dr. H. Zuhri Noer, MP
Dekan Fak. Pertanian



Marizha Nurcahyani, S.ST., M.Sc
Ketua Program Studi

Tanggal Lulus : 15 April 2023

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian – bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, Juni 2023



Haidar Alwi Yahya. S
188220008

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Sebagai civitas akademi Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Haidar Alwi Yahya. S
NPM : 188220008
Program Studi : Agribisnis
Fakultas : Pertanian
Jenis Karya : Skripsi

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 Tingkat Lama Bekerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perkebunan Kelapa Sawit PT Perkebunan Nusantara IV (Studi Kasus Kebun Adolina PT Perkebunan Nusantara IV Kecamatan Pantai Cermin dan Perbaungan Kabupaten Serdang Bedagai)”.

Berserta perangkat ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan memublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.
Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan
Pada tanggal : Juni 2023

Yang Menyatakan


Haidar Alwi Yahya. S

ABSTRAK

Karyawan yang berkualitas merupakan faktor kekuatan yang dimiliki oleh suatu perusahaan untuk mencapai tujuan, salah satunya adalah dengan meningkatkan kinerja kerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lama bekerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Kebun Adolina PT Perkebunan Nusantara IV di Kecamatan Pantai Cermin dan Perbaungan Kabupaten Serdang Bedagai. Penelitian ini menggunakan sebanyak 63 sampel. Teknik pengumpulan data menggunakan angket/kuesioner dan observasi. Metode Analisis yang digunakan adalah metode regresi linier berganda dan uji t dan Uji F. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai t hitung variabel Lama Bekerja (X1) yaitu sebesar 0,797 maka diperoleh t tabel sebesar 1,669 ($0,797 < 1,669$) dengan nilai sig sebesar $0,428 > 0,05$, artinya Lama Bekerja (X1) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Nilai t hitung pada variabel Kepuasan Kerja (X2) adalah sebesar 3,889 dan diperoleh t tabel sebesar 1,669 sedangkan nilai sig pada tabel sebesar 0,000, artinya Kepuasan Kerja (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sedangkan secara serempak, dari hasil statistik diperoleh F hitung lebih besar dari F tabel yaitu $10,699 > 3,153$ nilai sig pada tabel sebesar 0,000 lebih kecil dari pada 0,05 maka artinya variabel Lama Bekerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Kata kunci : Lama Bekerja; Kepuasan Kerja; Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of length of work and job satisfaction on employee performance at PT Perkebunan Nusantara IV's Adolina Plantation in Pantai Cermin and Perbaungan District, Serdang Bedagai Regency. This research used 63 samples. Data collection techniques using questionnaires/questionnaires and observation. The analytical method used is a multiple linear regression method and t-test and F-test. From the calculation results, it is obtained that the t-value of the Long Working Variable (X1) is 0.797 so that a t-table is 1,669 ($0.797 < 1,669$) with a sig value of $0.428 > 0.05$, meaning that length of work (X1) has no significant effect on employee performance (Y). The calculated t value of the Job Satisfaction variable (X2) is 3.889 and a t table of 1,669 is obtained while the sig value in the table is 0.000, meaning that Job Satisfaction (X2) has a significant influence on Employee Performance (Y). Meanwhile, simultaneously, from the statistical results, the F count is greater than the F table, namely $10.699 > 3.153$, and the sig value in the table is 0.000 which is smaller than 0.05, which means that the variables of Length of Service (X1) and Job Satisfaction (X2) have an effect simultaneously or together on the variable Employee Performance (Y).

Keywords: Length of Work; Job Satisfaction; Employee Performance.

RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan pada tanggal 05 Agustus 2000 di Bangun Purba Tengah Kabupaten Deli Serdang Provinsi Sumatera Utara. Merupakan Putra pertama dari dua bersaudara dari pasangan Bapak Endra Endratno dan Ibu Herulianti.

Pendidikan Formal Sekolah Dasar di SD Negeri 101956 Sukaramai, kemudian melanjutkan pendidikan Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 1 Pantai Cermin, selanjutnya pendidikan di Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) 1 Pantai Cermin.

Pada bulan september 2018, menjadi mahasiswa pada Fakultas Pertanian Universitas Medan Area pada Program Studi Agribisnis. Selama mengikuti perkuliahan, penulis pernah mengikuti pelaksanaan praktek kerja lapangan (PKL) di PT . Simpang Kiri Plantation Indonesia Aceh yang berada di Kabupaten Aceh Tamiang provinsi Aceh. Pada bulan Agustus sampai September 2021.

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal ini dengan judul “Pengaruh Tingkat Lama Bekerja Dan Kepuasan Terhadap Kinerja Karyawan Di Perkebunan Kelapa Sawit PT. Perkebunan Nusantara IV (Studi Kasus Kebun Adolina PT Perkebunan Nusantara IV Kecamatan Pantai Cermin dan Perbaungan Kabupaten Serdang Bedagai”.

Skripsi ini merupakan salah satu syarat kelulusan strata satu pada program studi Agribisnis Fakultas Pertanian Universitas Medan Area. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih dan rasa hormat kepada :

1. Bapak Dr. Ir. Zulheri Noer, MP selaku Dekan Fakultas Pertanian Universitas Medan Area.
2. Ibu Marizha Nurcahyani, S.ST., M.Sc selaku Ketua Prodi Agribisnis Universitas Medan Area
3. Ibu Prof. Dr. Ir. Hj. Yusniar Lubis, MMA selaku Ketua Komisi Pembimbing yang telah membimbing dan memperhatikan selama masa penyusunan skripsi ini.
4. Ibu Sri Ariani Safitri, SP, M.Si selaku selaku Anggota Komisi Pembimbing yang telah membimbing dan memperhatikan selama masa penyusunan skripsi ini.
5. Secara terkhusus dan istimewa ucapan terima kasih dan penghargaan yang paling spesial kepada kedua orang tua penulis yaitu Bapak Endra Endratno dan Ibu Heru Lianti selalu memberikan do'a dan dukungan baik berupa motivasi yang tiada habisnya kepada penulis, sehingga penulis

dapat menyelesaikan skripsi ini untuk kelancaran dan terselesaikan proses perkuliahan. Serta kepada adik penulis yaitu Lutfie Alkahfi yang selalu memberikan keceriaan dan semangat kepada penulis.

6. Bapak/Ibu selaku dosen Fakultas Pertanian Universitas Medan Area yang telah membimbing dan memperhatikan selama masa pendidikan di program studi Agribisnis Fakultas Pertanian Universitas Medan Area.
7. Kepada pihak Kebun Adolina PT Perkebunan Nusantara IV baik Manajer, Staf dan seluruh Karyawan yang telah memberikan izin dan memberikan waktu untuk melaksanakan penelitian ini.
8. Seluruh teman-teman di Fakultas Pertanian Universitas Medan Area Khususnya teman satu angkatan 2018 Agribisnis dan Agroteknologi.
9. Kepada diri sendiri, terima kasih telah berjuang sejauh ini dan tetap kuat melewati berbagai cobaan dan rintangan.

Semua pihak yang telah membantu selama penelitian dan penyusunan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu. Penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak.

Penulis,

(Haidar Alwi Yahya. S)

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PENGESAHAN	i
HALAMAN PERNYATAAN ORISINILITAS	ii
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
RIWAYAT HIDUP	iv
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat penelitian.....	8
1.5 Kerangka Pemikiran.....	9
1.6 Hipotesis	11
II. TINJAUAN PUSTAKA	12
2.1 Landasan Teori.....	12
2.1.1 Kelapa Sawit	12
2.1.2 Karyawan	14
2.1.3 Lama Bekerja (Masa Kerja).....	15
2.1.4 Kepuasan Karyawan	19
2.1.5 Kinerja Karyawan	25
2.2 Penelitian Terdahulu	32
III. METODE PENELITIAN	36
3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian	36
3.2 Metode Pengambilan Sampel	36
3.3 Metode Pengumpulan Data.....	38
3.4 Metode Analisis Data.....	39
3.5 Definisi Operasional Variabel.....	44
IV. GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN	46
4.1 Deskripsi Umum Daerah Penelitian.....	46
4.1.1 Sejarah PT Perkebunan Nusantara IV Kebun Adolina.....	46

4.1.2 Letak Geografis.....	48
4.1.3 Visi dan Misi Perusahaan.....	48
4.1.4 Struktur Organisasi Kebun Adolina.....	49
4.2 Karakteristik Responden.....	51
V. HASIL DAN PEMBAHASAN	54
5.1 Hasil Penelitian	54
5.1.1 Uji Instrumen	54
a. Uji Validitas.....	54
b. Uji Reliabilitas.....	56
5.1.2 Uji Asumsi Klasik.....	57
a. Uji Normalitas	57
b. Uji Multikolinearitas	58
c. Uji Heteroskedastisitas	59
5.1.3 Analisis Regresi Linier Berganda	60
5.1.4 Uji Hipotesis	62
a. Uji – t (Uji Parsial)	62
b. Uji – F (Uji Serempak).....	65
c. Koefisien Determinasi (R Square).....	66
5.2 Pembahasan Penelitian.....	67
VI. KESIMPULAN DAN SARAN.....	78
6.1 Kesimpulan	78
6.2 Saran	78
DAFTAR PUSTAKA	81
LAMPIRAN.....	85

DAFTAR TABEL

No.	Keterangan	Halaman
1.	Data Realisasi Produksi Kebun Adolina PTPN IV	5
2.	Hasil Pra Survey Masa Kerja Karyawan.....	5
3.	Hasil Pra Survey Kepuasan Karyawan	6
4.	Jumlah Populasi Karyawan di PTPN IV Kebun Adolina	36
5.	Skor Penilaian	39
6.	Indikator Variabel Penelitian	39
7.	Karakteristik Jenis Kelamin Responden	51
8.	Karakteristik Usia Responden.....	52
9.	Status Pernikahan Responden	52
10.	Lama Bekerja Responden	53
11.	Pendidikan Responden.....	53
12.	Hasil Uji Validitas Variabel Lama Bekerja (X1).....	54
13.	Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X2).....	55
14.	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	55
15.	Hasil Uji Reliabilitas Data Variabel.....	56
16.	Hasil Uji Normalitas	57
17.	Hasil Uji Multikolinearitas.....	58
18.	Regresi Linier Berganda	61
19.	Hasil Uji t (Uji Parsial)	63
20.	Hasil Uji F (Uji Serempak)	65
21.	Hasil Uji R-Square	66

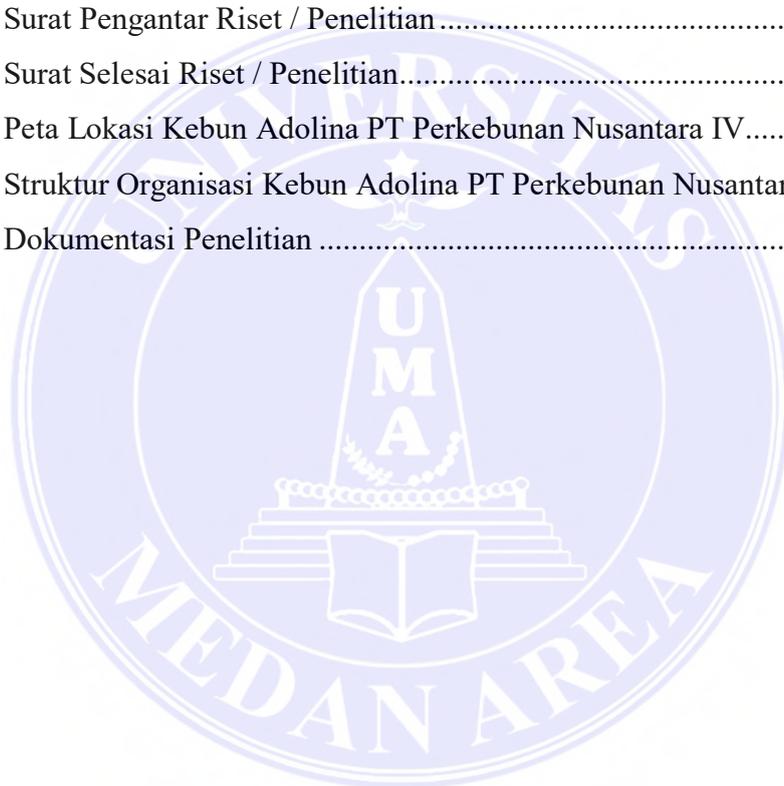
DAFTAR GAMBAR

No.	Keterangan	Halaman
1.	Struktur Organisasi Tanaman Kebun Adolina	49
2.	Hasil Uji Normalitas P-P Plot	58
3.	Hasil Uji Heteroskedastisitas	60



DAFTAR LAMPIRAN

No.	Keterangan	Halaman
1.	Kuesioner Penelitian	86
2.	Identitas Responden	90
3.	Tabulasi Skor Kuesioner Penelitian	92
4.	Hasil Output SPSS 26	97
5.	Tabel Distribusi (r tabel)	104
6.	Tabel Distribusi (t tabel)	106
7.	Tabel Distribusi (F tabel)	108
8.	Surat Pengantar Riset / Penelitian	110
9.	Surat Selesai Riset / Penelitian.....	111
10.	Peta Lokasi Kebun Adolina PT Perkebunan Nusantara IV.....	112
11.	Struktur Organisasi Kebun Adolina PT Perkebunan Nusantara IV.....	113
12.	Dokumentasi Penelitian	114



I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kelapa sawit adalah tanaman yang sangat produktif dan menghasilkan minyak nabati yang disebut minyak kelapa sawit (palm oil) dari buahnya. Minyak kelapa sawit digunakan dalam berbagai produk konsumen, termasuk makanan dan minuman, produk perawatan pribadi, dan bahan bakar nabati. Perkebunan kelapa sawit di Indonesia merupakan salah satu komoditas andalan negara ini dan menyumbang sekitar 40% dari produksi minyak kelapa sawit dunia.

Luas perkebunan kelapa sawit Indonesia pada tahun 2020 mencapai 16,47 juta hektar, sedangkan pada tahun 2019 mencapai 16,33 juta hektar dengan produksi kelapa sawit Indonesia pada tahun 2020 sebesar 48,86 juta ton, sedangkan pada tahun 2019 produksi kelapa sawit Indonesia sebesar 47,85 juta ton (Badan Pusat Statistik. 2021). Pada tahun 2020 kontribusi sektor kelapa sawit terhadap PDB Indonesia mencapai sekitar 2,8%. Selain itu, sektor kelapa sawit juga memberikan kontribusi yang signifikan terhadap penerimaan devisa negara dari ekspor, dimana pada tahun 2020 sektor kelapa sawit menyumbang sekitar 10% dari total penerimaan devisa negara dan menyerap tenaga kerja sekitar 3,5 juta orang. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia (SDM) di perkebunan kelapa sawit menjadi sangat penting untuk mendukung pertumbuhan dan keberhasilan industri tersebut. (Bank Indonesia. 2021)

Sumber daya manusia (SDM) atau Karyawan adalah salah satu unsur terpenting dalam perusahaan, sekaligus merupakan “miliknya” yang paling berharga dengan pengertian bahwa karyawan diperlakukan sesuai harkat dan martabat sehingga berperilaku positif di perusahaan (Siagian, 2014). Keunikan aset SDM berbeda dengan aset yang lainnya karena aset ini memiliki pemikiran,

perilaku dan perasaan sehingga jika dikelola dengan baik maka aset tersebut akan memberikan sumbangan untuk kemajuan perusahaan secara aktif dan terus menerus (Istijanto,2005).

Karyawan dikatakan orang yang bekerja dan secara formal mempunyai hubungan kerja yang sah dengan perusahaan dan berhak menerima upah dari perusahaan. Karyawan yang dinamis, inovatif, imajinatif, partisipatif dan memiliki kesetiaan kepada perusahaan dan mendukung pencapaian tujuan perusahaan diperlukan dalam memperkuat keseriusan perusahaan dalam industri yang terus berkembang. Masalah yang sangat penting dalam administrasi karyawan sebuah perkebunan yaitu para karyawan bekerja di perusahaan untuk menyelesaikan pekerjaan yang berbeda seperti yang ditunjukkan oleh posisi atau di sisi lain situasi mereka. Untuk mencapai tujuan ini, pekerja diharapkan untuk memberikan yang terbaik untuk perusahaan.

Pencapaian perusahaan terutama tergantung pada sikap karyawan terhadap pekerjaan. Sikap ini menentukan keunggulan, dedikasi, dan kasih sayangnya terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya. Karyawan yang setia dan produktif berasal dari menanamkan kepuasan dalam pekerjaan mereka, atasan mereka, peralatan dan fasilitas, dan variabel lainnya. Karyawan ditekan untuk mencapai tujuan tertentu, tetapi seringkali tidak didukung oleh peralatan, peralatan, atau otoritas dan bimbingan pimpinan, yang mengakibatkan proses yang tidak memadai dan tentu saja mempengaruhi kepuasan yang mereka miliki. Banyak perusahaan yang sangat mementingkan kepuasan pelanggan tanpa menyadari bahwa salah satu kunci keberhasilan perusahaan adalah kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang tentang pekerjaannya, dan pekerjaan seseorang tercermin dalam sikap positif seorang karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dialaminya di lingkungan kerja (Handoko,2011). Kepuasan karyawan sangat penting untuk keberhasilan produktivitas perusahaan. Tingkat kepuasan Jumlah karyawan yang tinggi berhubungan langsung dengan loyalitas yang tinggi, oleh karena itu perlu untuk menjaga kepuasan karyawan terhadap karirnya. Sehingga akan memunculkan kinerja yang positif.

Kinerja adalah ukuran keadaan keseluruhan perusahaan selama periode waktu tertentu dan merupakan hasil atau kinerja yang dipengaruhi oleh kegiatan perusahaan dalam penggunaan sumber daya. (Rivai, 2011). Perusahaan menuntut kinerja karyawan yang tinggi. semakin Karyawan berkinerja tinggi, produktivitas keseluruhan perusahaan akan meningkat sehingga perusahaan akan bisa bertahan pada persaingan dunia.

Untuk itu usaha yang dilakukan dalam meningkatkan kinerja karyawan diantaranya dengan tidak memperhatikan kepuasan karyawan namun bisa dilihat dari lamanya bekerja. Karena pengalaman kerja pula sangat dibutuhkan bagi karyawan untuk mempertinggi kinerjanya. Pengalaman kerja artinya lama waktu karyawan bekerja di tempat kerja mulai waktu diterima ditempat kerja sampai kini. Menurut Ranupendoyo dan Saud (2005), semakin lama Anda bekerja di suatu organisasi, semakin berpengalaman Anda dan semakin baik keterampilan kerja Anda.

Pengalaman dapat memberikan dampak yang besar terhadap seberapa baik kinerja seseorang dalam menjalankan tugas guna mencapai tujuan organisasi.

Pengalaman seorang karyawan bekerja di suatu perusahaan atau organisasi akan mempengaruhi kinerja perusahaan atau organisasi tersebut. Semakin banyak pengalaman yang dimiliki seseorang, semakin besar kemungkinan mereka untuk mencapai hasil yang baik, dan sebaliknya adalah benar jika mereka tidak berpengalaman.

PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) merupakan perusahaan BUMN yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit dan teh, Salah satu kebun PTPN IV yang berada di provinsi sumatera utara yaitu Kebun Adolina. Kebun Adolina telah ditunjuk sebagai *Center Of Excellence* komoditas kelapa sawit PTPN IV Kebun Adolina yang terletak di kabupaten Serdang Bedagai.

Seiring dengan perkembangan dan persaingan antar perusahaan sangat ketat sehingga hari ini menuntut Kebun Adolina untuk memiliki sumber daya manusia yang kompeten dan memiliki kinerja yang tinggi agar dapat menjadi unggul dan tetap bertahan. Sumber daya manusia memegang peran penting bagi PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Adolina. Setiap individu atau diri karyawan dalam melakukan setiap pekerjaan haruslah dapat bekerja sama dengan perusahaan sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan serta bisa meningkatkan produktivitas perusahaan.

Banyak kendala yg wajib diperbaiki dalam menghadapi tantangan baik eksternal juga internal. buat itu perusahaan mampu memakai Strategi perusahaan yang mengutamakan rekrutmen karyawan, yang dilaksanakan secara selektif berdasarkan urgensi standar informasi, menerapkan jenjang karir dalam senioritas, dan merancang kelompok kerja secara efektif sesuai dengan koneksi kerja.. Fenomena terjadi dalam setiap aktivitas perusahaan. Perilaku negatif di tempat

kerja terjadi, begitu juga ketika karyawan gagal mencapai kinerjanya. Kurangnya minat karyawan dalam bekerja. Hal ini dapat menyebabkan kinerja yang buruk..

Tabel 1. Data Realisasi Produksi Kebun Adolina PT. Perkebunan Nusantara IV

Tahun	RKAP Produksi	Realisasi Produksi	Presentase
2017	134.193.000	121.988.000	-9,10 %
2018	136.386.500	131.523.030	- 3,37 %
2019	140.382.000	129.223.070	- 7,95 %
2020	139.349.000	135.236.570	- 2,95 %
2021	134.626.000	139.749.090	3,81 %

Sumber. Kantor Kebun Adolina, 2022

Pada Tabel 1.1 menunjukkan realisasi produksi tiap tahunnya tidak pernah mencapai target produksi yang ingin dicapai dan hanya pada tahun 2021 realisasi produksi mencapai target , ini menandakan adanya permasalahan yang sedang dihadapi oleh karyawan dalam melakukan pekerjaan, hal ini bisa saja terjadi diduga akibat kurangnya kinerja karyawan dalam melaksanakan tanggung jawabnya, sehingga bisa dipengaruhi oleh kurang puasny atau kurangnya pengalaman karyawan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan dalam bekerja di Kebun Adolina PT Perkebunan Nusantara IV.

Sehubungan dengan hal produksi yang tidak mencapai target, maka penulis melakukan pra survey terhadap 10 karyawan pelaksana pada bidang tanaman yang dipilih secara acak mengenai variabel yang dilihat dari lama bekerja dan kepuasan untuk menunjang kinerja karyawan. Dan diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 2. Hasil Pra Survey Masa Kerja Karyawan Pelaksana Bidang Tanaman.

No	Masa Kerja	Jumlah
1	1 – 5 Tahun	-
2	6 – 10 Tahun	7
3	> 11 tahun	3

Sumber. Data Penelitian Diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 1.2 hasil diatas menunjukkan karyawan pada afdeling 1 dan 2 kebun Adolina, dengan masa rentang kerja karyawan 1 – 15 tahun, bahwa masa kerja para karyawan yang memiliki rentang > 11 tahun keatas memiliki jumlah lebih sedikit berarti menandakan masih belum banyak yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan yang mereka lakukan dan juga tingkat penguasaan pekerjaan yang juga masih rendah. Sehingga lama bekerja juga menjadi faktor kinerja tenaga kerja.

Tabel 3. Hasil Pra Survey Kepuasan Karyawan Pelaksana Bidang Tanaman.

No	Pertanyaan	TS	(%)	S	(%)	Total	(%)
1	Saya menerima upah sesuai dengan tanggung jawab dan diterima tepat waktu	3	30%	7	70%	10	100%
2	Fasilitas yang disediakan oleh perusahaan sangat layak untuk digunakan	6	60%	4	40%	10	100%
3	Rekan kerja saya di tempat kerja menyenangkan dan kompeten	3	30%	7	70%	10	100%
4	Saya menikmati setiap tugas yang diberikan kepada saya.	2	20%	8	80%	10	100%

Sumber : Data Penelitian Diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 1.3 diatas dapat dilihat bahwa sebagian karyawan asih ada yang belum memiliki tingkat kepuasan yang seperti dia inginkan. Oleh karena itu perlu adanya peningkatan kualitas yang perlu diperhatikan untuk memberi kepuasan karyawan dalam hasil yang telah mereka hasilkan sehingga akan menunjang kinerja karyawan dan menaikkan produktivitas perusahaan.

Tinggi rendahnya kinerja sebuah perusahaan merupakan dampak langsung dari kepuasan kerja karyawan, dan lama kerja karyawan. Masalah ketenagakerjaan sangat penting dalam manajemen perkebunan. Karyawan bekerja di perkebunan untuk menyelesaikan tugas yang berbeda, tergantung pada posisi dan jabatan pekerjaan mereka. Untuk mencapai hal ini, karyawan perlu melakukan yang

terbaik untuk perusahaan. Karyawan yang melakukan pekerjaan dengan baik diharapkan dapat meningkatkan kinerjanya untuk perusahaan sehingga sehingga produktivitas meningkat dan perusahaan mampu menghasilkan produk dengan harga kompetitif (Istijanto,2006).

Kinerja karyawan yang baik dilihat dari lama bekerja karyawan dan kepuasan karyawan di perkebunan dapat dipengaruhi terhadap sistem pengupahan dan upah yang diterima juga dari pengalaman yang karyawan miliki. Dari penjelasan diatas maka tidak dapat dipungkiri bahwa kinerja karyawan sebenarnya menjadi salah satu komponen produksi yang sungguh dibutuhkan oleh perusahaan perkebunan di samping tanah, modal dan manajemen. Sehingga masalah – masalah yang menyebabkan kinerja pegawai kurang optimal perlu diteliti dan dicarikan solusi agar kinerja pegawai sesuai dengan harapan perusahaan.

Berdasarkan Uraian Latar Belakang Masalah Yang Sudah Dibahas Sebelumnya ialah Tentang Tingkat Lama Bekerja Dan Kepuasan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Tersebut Maka Penulis Tertarik Untuk Melakukan Penelitian Yang Berjudul **“Pengaruh Tingkat Lama Bekerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perkebunan Kelapa Sawit (Studi Kasus Kebun Adolina PT Perkebunan Nusantara IV Kecamatan Pantai Cermin Dan Perbaungan Kabupaten Serdang Bedagai)”** .

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang diatas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Apakah tingkat lama bekerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Kebun Adolina PT Perkebunan Nusantara IV?

2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Kebun Adolina PT Perkebunan Nusantara IV ?
3. Apakah tingkat lama bekerja dan kepuasan kerja secara serempak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Kebun Adolina PT Perkebunan Nusantara IV?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh tingkat lama bekerja terhadap kinerja karyawan di Kebun Adolina PT Perkebunan Nusantara IV.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Kebun Adolina PT Perkebunan Nusantara IV.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis tingkat lama bekerja dan kepuasan kerja secara serempak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Kebun Adolina PT Perkebunan Nusantara IV.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini adalah :

1. Bagi peneliti untuk menambah ilmu pengetahuan dan wawasan serta informasi yang digunakan dalam penulisan penelitian ini.
2. Sebagai bahan masukan bagi perusahaan terkait dalam mengambil kebijakan khususnya yang berhubungan dengan kinerja karyawannya.
3. Sebagai bahan referensi dan informasi bagi pihak – pihak yang membutuhkan.

1.5 Kerangka Pemikiran

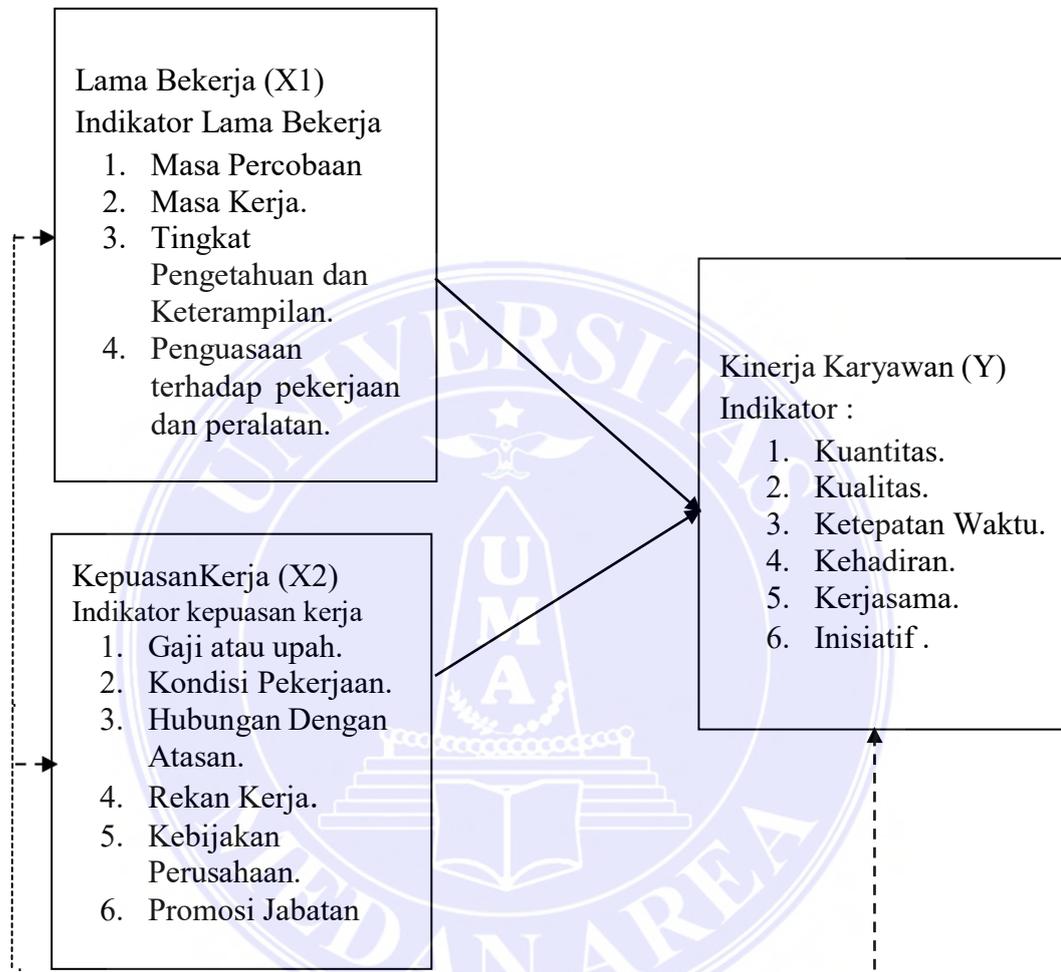
kesuksesan suatu organisasi perusahaan sungguh dipengaruhi oleh kinerja pribadi para pegawainya. Setiap organisasi serta perusahaan akan selalu berusaha dalam mengembangkan kinerja karyawannya dengan keinginan bisa tercapainya tujuan perusahaan. salah satu cara yg dilakukan perusahaan merupakan dengan membangun kinerja karyawannya, contohnya menggunakan menyampaikan program kompensasi yang sesuai, disiplin kerja serta motivasi buat menciptakan semangat kerja karyawan.

Lama bekerja yaitu waktu ketika seorang karyawan melakukan pekerjaan untuk perusahaan tertentu sejauh mana tenaga kerja dapat mencapai hasil yang memuaskan dalam pekerjaan tergantung pada keterampilan yang memungkinkan mereka untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Jika karyawan memiliki masa kerja yang lama maka akan berdampak pada kinerja yang akan diberikan kepada perusahaan.

Kepuasan karyawan dapat dilihat dari beberapa indikator yaitu salah satunya gaji yang ditetapkan oleh perusahaan dapat dilihat dari tingkat kesejahteraan karyawan dalam memenuhi kehidupan sehari-hari mulai dari kebutuhan pokok, hidup layak dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Dengan gaji kedua belah pihak mendapatkan keuntungan antara perusahaan (peningkatan produksi) dan karyawan (peningkatan tunjangan).

Untuk itu kinerja karyawan akan menjadi baik dengan memperhatikan Tingkat kepuasan karyawan dan lama kerjanya karyawan di perkebunan Dengan begitu uraian diatas dapat dijabarkan secara sistematis dalam skema kerangka

pemikiran. Berdasarkan keterangan diatas secara sistematis kerangka pemikiran dapat digambarkan sebagai berikut :



Keterangan

- > Pengaruh secara Parsial
- - - - -> Pengaruh secara Simultan

1.6 Hipotesis

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran diatas, maka dapat diajukan hipotesis sementara dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. H_1 = Diduga adanya pengaruh tingkat lama bekerja terhadap kinerja karyawan di Kebun Adolina PT Perkebunan Nusantara IV.

H_0 = Diduga tidak adanya pengaruh tingkat lama bekerja terhadap kinerja karyawan di Kebun Adolina PT Perkebunan Nusantara IV.

2. H_1 = Diduga adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Kebun Adolina PT Perkebunan Nusantara IV.

H_0 = Diduga tidak adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Kebun Adolina PT Perkebunan Nusantara IV.

3. H_1 = Diduga adanya pengaruh tingkat lama bekerja dan kepuasan kerja secara serempak terhadap kinerja karyawan di Kebun Adolina PT Perkebunan Nusantara IV.

H_0 = Diduga tidak adanya pengaruh tingkat lama bekerja dan kepuasan kerja secara serempak terhadap kinerja karyawan di Kebun Adolina PT Perkebunan Nusantara IV.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kelapa Sawit

Kelapa sawit (*Elaeis guinensis* Jacq.) merupakan salah satu anggota keluarga palem yang menghasilkan minyak nabati. Manfaat dan keunggulan tanaman kelapa sawit adalah bagian buahnya menghasilkan minyak sawit mentah yang diolah menjadi bahan baku minyak goreng, minyak sawit juga dapat diolah menjadi bahan baku industri sabun, lilin dan kosmetik, kemudian sisanya dapat digunakan sebagai pakan ternak dan pupuk untuk campuran pengomposan. Menurut (Sudharto, 2012) kelapa sawit adalah tanaman perkebunan yang memberikan kontribusi besar terhadap perekonomian Indonesia dan negara-negara lain di Asia Tenggara. Selain itu, kelapa sawit juga memberikan banyak manfaat bagi masyarakat sekitar perkebunan, seperti lapangan pekerjaan dan pembangunan infrastruktur.

Kelapa sawit merupakan tanaman perkebunan yang saat ini ditanam oleh petani kecil dan perusahaan. Produksi utama tanaman kelapa sawit adalah buah kelapa sawit yang disebut tandan buah segar (TBS). Tanaman kelapa sawit sangat penting bagi pembangunan perkebunan nasional. Selain mampu menciptakan lapangan kerja dan mendatangkan manfaat sosial, kelapa sawit juga menjadi sumber devisa negara, dan Indonesia merupakan salah satu produsen utama kelapa sawit. Berikut klasifikasi tanaman kelapa sawit,

Kingdom : Plantae
Divisi : Embryophyta Siphonagama
Kelas : Angiospermae

Ordo : Monocotyledonae
Famili : Arecaceae
Subfamily : Cocoidae
Genus : *Elaeis*
Spesies : *Elaeis Guineensis* Jacq

Tanaman kelapa sawit yang dibudidayakan saat ini terdiri dari dua jenis yang umum ditanami yaitu *Elaeis guineensis* dan *Elaeis oleiferai*. Kelapa sawit Afrika (*Elaeis guineensis*) memiliki buah yang lebih besar dan kaya akan minyak, sedangkan kelapa sawit Amerika (*Elaeis oleiferai*) lebih kecil dan menghasilkan minyak yang lebih sedikit. Namun, secara umum, kelapa sawit yang dibudidayakan saat ini adalah *Elaeis guineensis*.

Tanaman kelapa sawit mulai berbunga dan berbuah saat berumur 2-3 tahun. Pemanenan kelapa sawit merupakan salah satu kegiatan yang sangat penting dalam pengelolaan perkebunan kelapa sawit, panen yang berhasil akan mendukung tercapainya produktivitas yang optimal, sebaliknya gagal panen akan menghambatnya. Dalam melakukan panen diperlukan teknik tertentu untuk mendapatkan hasil yang berkualitas (Madya, 2014).

Selain bahan tanam (bibit) dan pemeliharaan tanaman, pemanenan merupakan faktor penting dalam mencapai produktivitas, tandan matang yang dipanen ditandai dengan adanya rontok/jatuhnya buah minimal 5 kali. Tandan dengan berat kurang dari 10 kg atau minimal 10 buah tersebar dari tandan dengan berat 10 kg atau lebih.

2.1.2 Karyawan

Karyawan adalah orang-orang yang bekerja untuk suatu perusahaan atau organisasi dan dibayar tunai. Atau pegawai juga dapat diartikan sebagai orang yang bekerja sebagai pekerja pada suatu perusahaan atau organisasi untuk melaksanakan kegiatan operasional di tempat kerja dengan pembayaran berupa uang. Pasal 14 Undang-Undang Dasar Ketenagakerjaan 1969 menyatakan bahwa angkatan kerja adalah orang yang dapat bekerja baik di dalam maupun di luar hubungan kerja untuk memberikan jasa atau barang. Demikian pula dalam ketentuan Pasal 13, 1 dan 2 UU 2003, pekerja harus bekerja untuk memperoleh barang dan jasa baik untuk kebutuhan mereka maupun komunitas kreatif. (Wijayanti, 2010).

Banyak faktor yang biasa dijadikan sebagai penentu dalam pembuatan sumber daya alam yang berkualitas. Dalam hal ini, pendidikan merupakan faktor yang paling penting. Karena pendidikan memungkinkan manusia untuk dimanusiakan, pendekatan berbasis sumber daya ini menekankan penggunaan tenaga manusia yang berlebihan sebagai kekuatan pembangunan atau padat karya, teknologi yang tidak digunakan. Dapat digunakan secara efisien (Soemartojo, 1993).

Peningkatan kualitas tenaga kerja yang tercermin dari perbaikan rata – rata tingkat pendidikan berdampak positif terhadap produktivitas tenaga kerja. Demikian juga, menerapkan teknologi tepat guna bersama dengan peningkatan ketrampilan dan pelatihan tenaga kerja memiliki implikasi bagi pertumbuhan tenaga kerja dan produktivitas.

1) Karyawan tetap

Pengertian pegawai tetap dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah pegawai yang merupakan pegawai tetap pada suatu divisi usaha (perusahaan) menurut undang-undang.. Sedangkan menurut Peraturan Sekretariat Negara No. 31/PJ/2009, pengertian pegawai tetap adalah pegawai yang memperoleh atau memperoleh penghasilan tertentu. Pekerja yang bertanggung jawab atas budidaya tanaman perkebunan mulai dari menabur, menanam, merawat, memanen hingga pengolahan pasca panen. Karyawan pabrik adalah karyawan yang paling dibutuhkan di setiap divisi tanaman perkebunan.

2) Karyawan tidak tetap

Karyawan yang bekerja di suatu instansi dengan jam kerja tetap berdasarkan kontrak atau perjanjian atau disebut juga dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Dan dalam UU No.13/2003 pasal 59 ayat 4 menyatakan bahwa Perjanjian Kerja Waktu tertentu (PKWT) hanya boleh dilakukan paling lama dua tahun dan hanya boleh diperpanjang satu kali untuk jangka waktu paling lama satu tahun. Jika lebih, maka disebut karyawan tetap.

2.1.3 Lama Bekerja (Masa Kerja)

A. Pengertian Lama Bekerja

Pengalaman kerja pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan merupakan salah satu faktor penentu untuk meningkatkan produktivitas pegawai. Pengertian senioritas pada umumnya adalah besarnya pengalaman profesional seorang yang dilihat dari lamanya mereka bekerja di pekerjaan tertentu. Melakukan tugas-tugas yang ditugaskan oleh perusahaan, sehingga menentukan

waktu kerja karyawan di perusahaan. Hal inilah yang disebut dengan lama bekerja.

Lamanya bekerja merupakan salah satu faktor yang bisa mempengaruhi kemampuan seseorang, dapat melihat waktu kerjanya kita bisa mengetahui telah berapa lama seorang bekerja dan kita dapat menilai besar pengalamannya (Bachori, 2015). Menurut Handoko (2002) lama bekernya merupakan jangka waktu atau waktu pekerja bekerja di suatu tempat. Jangka waktu sejak seseorang mulai bekerja di perusahaan sampai jangka waktu tertentu. Senioritas merupakan variabel yang paling penting dalam menjelaskan tingkat kinerja karyawan.

Menurut Rudiansyah, lama kerja merupakan jangka waktu seseorang karyawan menyumbangkan tenaganya di suatu perusahaan tertentu serta mengarah pada penyerapan aneka macam kegiatan manusia. Semakin berpengalaman karyawan, semakin dia akan membantu perusahaan dalam membentuk efisiensi atau hasil yang lebih tinggi.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa, lama bekerja adalah waktu karyawan yang bekerja di suatu tempat dimana waktu dilihat dari saat orang tersebut mulai bekerja dalam jangka waktu tertentu. Jam kerja setiap pekerja berbeda - beda antara satu pekerja dengan pekerja lainnya. Memang, waktu kerja karyawan juga dipengaruhi oleh sejumlah faktor yang mendorong karyawan guna melanjutkan pekerjaannya saat ini atau keluar dan mencari pekerjaannya yang baru.

B. Faktor Yang Mempengaruhi Lama Bekerja

Menurut Handoko (2002), faktor-faktor yang mempengaruhi waktu kerja antara lain:

1. Tingkat kepuasan kerja karyawan
- 3 Stres di lingkungan kerja karyawan
- 4 Pengembangan karir karyawan karyawan
- 5 Kompensasi kinerja karyawan

Menurut Puspita (2012), mengenai faktor lama bekerjanya yaitu :

1. Tuntutan kerja (*Job demons*)

Tuntutan kerja merupakan aspek-aspek fisik, sosial, maupun organisasi dari pekerjaan yg membutuhkan usaha terus-menerus baik secara fisik maupun psikologis demi mencapai atau mempertahankannya. Tuntutan kerja meliputi empat faktor yaitu: beban kerja yg berlebihan (*work overload*), tuntutan emosi (*emotional demands*), ketidaksesuaian emosi (*emotional dissonance*), dan perubahan terkait organisasi (*organizational changes*).

2. Sumber Daya Pekerjaan (*Job Resources*)

Keterikatan kerja juga dapat dipengaruhi oleh sumber daya pekerjaan, yaitu aspek-aspek fisik, sosial, maupun organisasi yang berfungsi sebagai media untuk mencapai tujuan pekerjaan, mengurangi tuntutan pekerjaan dan harga, baik secara fisiologis maupun psikologis yang harus dikeluarkan, serta menstimulasi pertumbuhan dan perkembangan personal individu. Sumber daya pekerjaan meliputi empat faktor yaitu: otonomi (*autonomy*), dukungan sosial (*social support*), bimbingan dari atasan (*supervisory coaching*), dan kesempatan untuk berkembang secara profesional (*opportunities for professional development*).

3. Sumber Daya Pribadi (*Personal Resources*)

Sumber daya pribadi merupakan aspek diri yang pada umumnya dihubungkan dengan kegembiraan dan perasaan bahwa diri mampu memanipulasi, mengontrol dan memberikan dampak pada lingkungan sesuai dengan harapan dan kemampuannya. Beberapa tipikal sumber daya pribadi yaitu: *Self-efficacy* (keyakinan diri) ialah persepsi individu terhadap kemampuan dirinya untuk melaksanakan dan merampungkan suatu tugas atau tuntutan pada berbagai konteks.

4. Kepribadian (*Personality*)

Kepribadian berhubungan erat dengan keterikatan kerja yang juga dapat pada karakteristik menggunakan watak, memakai dimensi aktivasi dan kesenangan menjadi suatu kerangka kerja.

C. Klasifikasi Lama Bekerja

Lama bekerja dapat diklasifikasi menjadi empat yaitu : (Handoko. 2002)

1. lama bekerja kategori baru (0 – 1 tahun)
2. lama bekerja kategori sedang pertama (2 – 3 tahun)
3. lama bekerja kategori sedang kedua (4 – 5 tahun)
4. lama bekerja kategori lama (> 5 tahun)

D. Indikator Lama Bekerja

Karyawan dapat dikatakan memiliki pengalaman kerja jika telah melakukan pekerjaan yang berulang dari mulai bekerja sampai sekarang. Adapun indikator yang menentukan lama bekerja yang memiliki pengalaman atau tidaknya karyawan yaitu : (Foster, dalam Sasongko, 2018)

1. Lama waktu masa percobaan atau magang

2. Lama waktu atau masa kerja
3. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki
4. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

2.1.4 Kepuasan Karyawan

A. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja sebagai faktor utama yang bisa menyampaikan manfaat bagi kepentingan individu serta perusahaan. Karyawan akan merasa diperhatikan bila mereka puas atas apa yang diberikan perusahaan pada mereka. Pemberdayaan serta pengelolaan karyawan melalui syarat lingkungan kerja yg aman, komunikasi yg baik, imbalan kerja yg sesuai serta perilaku serta sikap atasan yg akan memunculkan kepuasan kerja bagi karyawan.

Robbins dan Judge (2015) menyebutkan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif perihal pekerjaan, yg didapatkan dari suatu penilaian pada ciri-karakteristiknya. seorang dengan taraf kepuasan kerja tinggi mempunyai perasaan positif tentang pekerjaannya, sedangkan seorang dengan taraf kepuasan kerja rendah mempunyai pekerjaan yang kurang menyenangkan bagi dirinya.

Hasibuan (2016) mendefinisikan kepuasan kerja merupakan bentuk sikap emosional yg membuatnya menyenangkan juga tidak menyenangkan. Karyawan yg puas akan pekerjaannya akan mengakibatkan rasa emosional karyawan. Kepuasan karyawan akan menghasilkan para karyawan menyukai pekerjaannya. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, serta kombinasi dari dalam serta dari luar pekerjaan.

Berdasarkan beberapa pendapat tentang pengertian kepuasan kerja, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu keadaan karyawan

menimbulkan rasa senang atas apa yang ia peroleh dengan yang diharapkan dengan tersebut tingkat kepuasan yang tinggi dengan timbul rasa suka terhadap pekerjaannya .

B. Teori Kepuasan Kerja

Teori kepuasan kerja mencoba menyampaikan apa yg membentuk sebagian orang lebih puas terhadap suatu pekerjaan daripada beberapa lainnya. Teori ini pula mencari landasan perihal proses perasaan orang terhadap kepuasan kerja. Sharma dan Chandra (2004) menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh teori kepuasan kebutuhan, teori keadilan, teori ketidaksepakatan, teori motivasi dua faktor, dan teori kelompok referensi sosial. Kelima teori tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Teori *need fulfilment*

Teori tersebut menyatakan bahwa kepuasan kerja diukur dengan kompensasi atau sejauh mana kebutuhan karyawan terpenuhi. Karyawan akan senang ketika mereka mendapatkan apa yang mereka butuhkan. Semakin banyak kebutuhan karyawan terpenuhi, semakin bahagia atau baik karyawan tersebut.

2) Teori *equity*

Pada prinsipnya teori ini berpandangan bahwa orang akan merasa puas selama mereka merasa ada keadilan (*fairness*), rasa keadilan dan ketidakadilan itu dicapai dengan membandingkan dirinya dengan orang lain yang sebaya, sekelas, kantoran atau di tempat lain.

3) Teori *discrepancy*

Teori ini menyatakan bahwa mengukur kepuasan kerja seseorang. Motivasi digunakan untuk menghitung perbedaan dari apa yang diharapkan

Realitas dianggap sebagai pekerjaan. Kepuasan kerja tergantung padanya Kesenjangan antara harapan, kebutuhan, atau nilai dengan apa yang dirasakan Atau, seseorang merasa dimiliki atau dicapai melalui pekerjaan. sikap Karyawan untuk bekerja tergantung pada jarak yang dirasakan

4) Teori motivasi; *two factor*

Menurut teori ini, ada dua faktor untuk mengukur kepuasan dan ketidakpuasan karyawan, yaitu: *Maintenance factor* atau faktor ketidakpuasan dan *factor motivator* atau faktor kepuasan. Kebijakan organisasi, kualitas hubungan interpersonal antara karyawan, atasan dan bawahan, keamanan kerja, status, kondisi kerja. Kepuasan berkaitan dengan kebutuhan psikologis karyawan. Faktor ini berkaitan dengan evaluasi pribadi karyawan yang berhubungan langsung dengan pekerjaannya, sebagai berikut: B. Prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri.

5) Teori *social reference-group*

Teori ini agak mirip dengan teori Kepuasan Kebutuhan, dengan perbedaan bahwa dalam teori ini harapan, keinginan, dan minat milik individu dalam kelompok daripada individu independen. Menurut teori ini, jika suatu pekerjaan sesuai dengan minat, harapan, dan persyaratan orang-orang dalam kelompok, seseorang akan puas dengan pekerjaannya dan di samping itu.

C. Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Karyawan yang rajin dan positif umumnya menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi dan sebaliknya. Keterlibatan dan emosi yang dibutuhkan untuk menyelesaikan berbagai masalah pekerjaan membawa kepuasan karyawan dalam bekerja. Imbalan eksternal seperti gaji, upah, bonus, pujian, syukur, hormat, dan

empati intrinsik lainnya merupakan faktor-faktor dalam kepuasan kerja. Upah dalam bentuk kompensasi atau materi bagi karyawan di banyak negara menduduki peringkat tertinggi sebagai penentu kepuasan kerja.

Terdapat enam faktor utama yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor-faktor tersebut antara lain :

1. Komponen Upah atau Gaji

Pada dasarnya manusia bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Motivasi ini menjadikan faktor finansial sebagai variabel yang paling besar pengaruhnya terhadap kepuasan kerja. Secara umum, faktor utama dari calon karyawan yang memasuki perusahaan kekhawatiran adalah faktor keuangan, termasuk sistem dan jumlah upah, jaminan sosial dan peluang untuk membangun karir..

Gaji yang memberikan rasa kepuasan adalah gaji yang memenuhi kebutuhan hidup dalam rangka meningkatkan rasa aman karyawan. Mereka tidak perlu mencari penghasilan tambahan selain dari pekerjaan utama mereka. Karena hasil kerja mereka, gajinya, mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari. Selain itu, karyawan juga mengharapkan untuk mendapatkan gaji yang sesuai dengan hasil pekerjaannya. Untuk mengetahui lebih dalam gaji pada umumnya adalah pembayaran atas pemberian jasa yang dilakukan oleh pegawai pada posisi manajerial dan gaji pada umumnya adalah pembayaran atas pemberian jasa yang dilakukan oleh pegawai (pekerjaan). Biasanya, upah dibayarkan setiap bulan dan upah dibayarkan berdasarkan hari kerja, jam kerja, atau unit yang diproduksi.

Menurut (Taufik. 2010) mengemukakan bahwa gaji adalah total uang yang dibayarkan perusahaan kepada karyawannya. Manajer, staf administrasi, dan staf penjualan biasanya menerima gaji tetap dari perusahaan. Tingkat gaji biasanya dinyatakan dalam gaji bulanan. Gaji adalah kompensasi yang dibayarkan kepada seorang karyawan dan memiliki jaminan yang jelas. Ini berarti bahwa karyawan dibayar bahkan jika mereka tidak pergi bekerja (Maruli. 2011).

Dari beberapa pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa gaji yaitu jumlah uang yang dibayarkan kepada karyawan yang telah bekerja untuk perusahaan secara bulanan agar dapat mendorong produktivitas yang akan datang.

2. Pekerjaan itu Sendiri

Komposisi pekerjaan memegang peranan yang sangat penting dalam menentukan kepuasan kerja. Dua aspek utama yang mempengaruhi kepuasan kerja dari pekerjaan itu sendiri: variasi tugas dan kecakapan metode dan langkah kerja..

3. Pengawasan Tugas

Pengawasan tidak terlepas dari tugas pimpinan, yaitu upaya mempengaruhi kegiatan melalui proses komunikasi untuk mencapai tujuan tertentu.

4. Promosi Karir

Promosi adalah perencanaan karir untuk karyawan yang lebih baik dalam bentuk tanggung jawab yang lebih tinggi, prestise atau status, keterampilan yang lebih tinggi, dan yang paling penting, upah atau gaji yang lebih tinggi.

5. Kelompok kerja

Mengembangkan kinerja tim sangat penting untuk keberhasilan program SDM perusahaan dan keberhasilan karyawan. Di dalam kelompok, karyawan dapat menemukan pengertian, asosiasi, dan loyalitas dalam pekerjaan mereka. Seorang karyawan dapat mendiskusikan masalah pekerjaan dan seringkali bahkan masalah personel dan kelompok.

6. Kondisi Kerja

Yang dimaksud dengan kondisi kerja disini adalah suhu, kelembaban, ventilasi, penerangan, kebisingan, kebersihan tempat kerja, kondisi alat kerja, serta kewajiban dan tanggung jawab.

Sikap individu terhadap pekerjaan yang dilakukan. Hal ini dikarenakan setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda tergantung dari nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini disebabkan adanya perbedaan persepsi individu. Semakin banyak faktor yang mempengaruhi pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin puas perasaannya. Menurut Blum (1956) (dalam As'ad, 2001) dalam Sutrisno (2009) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah :

- 1) Faktor pribadi, meliputi usia, kesehatan, perilaku dan harapan;
- 2) Faktor sosial, termasuk ikatan keluarga, pendapat pekerja, kebebasan politik dan hubungan sosial;
- 3) Faktor kunci pekerjaan, termasuk gaji, pengawasan, keamanan kerja, kondisi kerja dan kesempatan untuk promosi.

Pendapat lain menurut Moh. As'ad (2004), faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain :

- 1) Faktor Psikologis adalah faktor-faktor yang berhubungan dengan psikologi karyawan antara lain minat, ketenangan pikiran dalam bekerja, sikap terhadap pekerjaan, perasaan dalam bekerja.
- 2) Faktor fisik adalah faktor yang berhubungan dengan lingkungan kerja dan kondisi fisik pekerja, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, peralatan kerja, pergerakan pekerja, udara, kesehatan pekerja.
- 3) Faktor finansial adalah faktor yang berkaitan dengan keselamatan dan kesejahteraan pekerja, antara lain sistem kompensasi, jaminan sosial, besaran tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan faktor lainnya.
- 4) Faktor sosial, yaitu faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antara rekan kerja, atasan, serta karyawan dengan jenis pekerjaan yang berbeda.

2.1.5 Kinerja Karyawan

A. Pengertian Kinerja karyawan

Pada dasarnya kinerja setiap karyawan bersifat unik karena masing-masing memiliki kemampuan yang berbeda dalam melakukan tugas pekerjaannya. Kemampuan seseorang untuk tampil tergantung pada berbagai faktor, termasuk upaya dan peluang mereka. Istilah prestasi berasal dari istilah “*work output*” atau “*actual achievement*” (hasil kerja yang dicapai seseorang atau keberhasilan yang sebenarnya). Kinerja adalah hasil dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan karyawan saat mereka melakukan tugas mereka sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara. 2000).

Menurut Bambang kusriyanto dalam Mangkunegara (2015) kinerja merupakan perbedaan produktivitas yang didapatkan dengan partisipasi angkatan

kerja per satuan massa (rata-rata per jam). Mangkunegara (2005) Prestasi kerja (*work performance*) merupakan hasil dari kualitas dan jumlah pekerjaan yang dicapai pegawai dalam menjalankan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

Siagian, (2006) mengemukakan bahwa, Kinerja merupakan umpan balik berasal dari banyak sekali faktor contohnya kemampuan, kelelahan, kepuasan serta potensi, yang pada gilirannya bermanfaat buat memutuskan tujuan, jalur, planning pengembangan karir bagi orang itu sendiri, terutama pada organisasi.

Menurut Hasibuan (2008) Kinerja berasal dari istilah *work performance* atau keberhasilan konkret yg diperoleh seorang pada bidang pekerjaannya. Pengertian kinerja menjadi hasil dari kualitas serta kuantitas kerja yang diperoleh dari seseorang karyawan pada saat melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan yg dibebankan oleh instansi atau perusahaan kawasan orang tersebut bekerja.

Dari beberapa pengertian kinerja diatas maka dapat disimpulkan bahwa Kinerja adalah hasil kerja seorang pegawai secara kualitas dan kuantitas dibandingkan dengan berbagai kemampuan, seperti standar, tujuan, atau kinerja yang telah ditentukan sebelumnya dengan kesepakatan bersama sesuai dengan tanggung jawabnya dalam organisasi.

B. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja pegawai suatu perusahaan atau organisasi juga dipengaruhi oleh kondisi umum organisasi tersebut. Kinerja karyawan sepanjang proses menjadi topik diskusi untuk menetapkan tujuan organisasi. Menurut Hasibuan (2012) bahwa fakto – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terdapat dua faktor

yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal adalah faktor yang bersalah pada diri karyawan itu sendiri antara lain :

- a. Kemampuan intelektual, perwujudan dari kemampuan berpikir secara logis kemampuan dalam menangani komplikasi mental.
- b. Disiplin kerja, pengetahuan serta kemauan untuk mematuhi segala peraturan kewirausahaan dan norma-norma masyarakat yang telah ditetapkan.
- c. Pengalaman kerja, proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan di dalam metode kerja sebab keterlibatan karyawan pada saat menjalankan tugas pekerjaannya.
- d. Kepuasan terhadap pekerjaan, sikap emosional serta diekspresikan dengan kebahagiaan dipekerjakan di tempat kerja.
- e. Latar belakang pendidikan berdasarkan pembelajaran, keterampilan dan kebiasaan melalui pendidikan, pelatihan dan penelitian.
- f. Motivasi karyawan, kemauan dalam melakukan upaya yang sangat besar dalam mencapai tujuan organisasi, melalui kesediaan untuk memenuhi kebutuhan secara individual.

Kemudian faktor eksternal yaitu faktor pendukung karyawan pada saat bekerja yang bersumber dari lingkungan, yaitu :

- a. Gaya kepemimpinan, salah satu metode yang digunakan seseorang pemimpin guna mempengaruhi, mengendalikan, serta memantau sikap orang lain guna menggapai sesuatu tujuan.
- b. Peningkatan karir, kegiatan personalia yang menolong karyawan merancang karir masa depan mereka dalam organisasi.

- c. Kawasan kerja ialah aspek yang secara langsung pengaruhi rasa nyaman serta membolehkan karyawan untuk bekerja secara efektif.
- d. Pelatihan, memenuhi persyaratan keahlian untuk pegawai baru serta pegawai lama guna mendukung pekerjaannya.
- e. Kompensasi, bayaran serta pengeluaran untuk industri selaku wujud penghargaan yang diberikan oleh karyawan selaku imbalan atas kontribusinya terhadap organisasi.
- f. Sistem manajemen yang ada di industri, pelaksanaan dari industri, dalam prosedur yang digunakan buat membenarkan sesuatu industri telah penuhi standar.

Menurut Afandi (2018) faktor yang mempengaruhi kinerja terdiri dari delapan yaitu :

1. Keterampilan, karakter serta atensi kerja
2. Kejelasan serta penerimaan seseorang karyawan yang menggambarkan taraf penafsiran dan penerimaan tugas yang diberikan kepadanya.
3. Tingkatan motivasi pekerja, sesuatu keinginan dari karyawan untuk kenaikan kinerja karyawan.
4. Kompetensi, sesuatu perihal yang berhubungan dengan keahlian, pengetahuan serta perilaku yang dijadikan sesuatu pedoman dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaan.
5. Fasilitas kerja, suatu yang mendukung pekerjaan karyawan yang disediakan oleh industri.
6. Budaya kerja, sesuatu Kerutinan yang terdapat di industri serta dicoba secara berulang- ulang.

7. Kepemimpinan, perilaku memimpin guna pengarahan serta pengendalian karyawan.
8. Disiplin kerja, perilaku menghormati, menghargai, patuh serta taat terhadap peraturan- peraturan yang berlaku di organisasi

Kemudian menurut Edi Sutrisno (2014) menyebutkan bahwa fakto yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor disiplin individu dan lingkungan, faktor – faktor individu yang dimaksud yaitu ,

1. Usaha yang membuktikan beberapa sinergi wujud serta internal yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
2. Keahlian, ialah sifat- sifat particular yang dibutuhkan guna melakukan sesuatu tugas..

Menurut Anwar Prabu Mangkunegaraa (2012) ada beberapa prangkat variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu :

1. Keterampilan serta kemampuan mental serta fisik.
2. Latar belakang keluarga serta tingkatan social
3. Demografis usia, asal- usul serta jenis kelamin
4. Variabel Organisasional terdiri dari imbalan, struktur, kepemimpinan, pelatihan, sumber daya serta desain pekerjaan.
5. Variabel Psikologis terdiri dari motivasi, disiplin, perilaku, serta karakter.

C. Dimensi dan Indikator Pengukuran Kinerja

Bangun (2012) menerangkan bahwa guna mempermudah evaluasi kinerja karyawan, standar pekerjaan mesti bisa diukur serta dimengerti secara jelas. Suatu pekerjaan bisa diukur melalui 5 dimensi ialah :

1. Kuantitas kerja, Kuantitas yang dihasilkan dinyatakan dalam berapa unit, berapa siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas aktivitas yang dirasakan karyawan sebagai tugas dan hasil dari aktivitas tersebut sangat selaras
2. Kualitas kerja, Ketaatan pada prosedur, disiplin yang baik, dan dedikasi pada tugas yang ada sangat penting untuk lingkungan kerja yang sukses. Karyawan memandang kualitas pekerjaan mereka mendekati sempurna jika kinerja mereka sesuai dengan cara ideal dalam melakukan tugas, serta memenuhi tujuan yang diharapkan dari aktivitas tersebut.
3. Ketepatan waktu, Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda-beda yang harus dipenuhi agar pekerjaan tersebut dapat diselesaikan sesuai jadwal, karena bergantung pada pekerjaan lain. Selesaikan pekerjaan dengan tenggat waktu yang ditentukan
4. Kehadiran, keyakinan dengan waktu masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja
5. Kemampuan kerjasama, Kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja sama secara efektif merupakan faktor kunci dalam mencapai pekerjaan yang efisien dan efektif

Menurut Mangkunegara (2016) bahwa kinerja pegawai dapat diukur dengan indikator sebagai berikut :

1. Kualitas pekerjaan, mencakup akurasi, ketelitian, penampilan, serta penerimaan keluaran;
2. Kuantitas pekerjaan, mencakup volume keluaran serta kontribusi ;

3. Pengawasan yg dibutuhkan, mencakup membutuhkan saran, arahan atau pemugaran;
4. Kehadiran, mencakup ketepatan waktu, disiplin, bisa dipercaya/diandalkan;
5. Inisiatif, mencakup pencegahan pemborosan, kerusakan, serta pemeliharaan alat-alat.

D. Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Tujuan penilaian kinerja ataupun evaluasi kinerja merupakan membetulkan serta tingkatkan kinerja organisasi lewat kenaikan kinerja karyawan yang terdapat pada perseroan. Penilaian kinerja ialah sistem resmi yang digunakan guna menilai kinerja karyawan secara periodik yang ditetapkan oleh perseroan. Menurut Samsudin (2005) tujuan dari evaluasi karyawan yaitu :

1. Pengembangan , Bisa digunakan buat memastikan pegawai yang butuh training serta menunjang penilaian hasil training.
2. Pemberian Reward, Bisa digunakan guna proses penentuan peningkatan honor, insentif serta promosi. Berbagai organisasi pula memakai buat membarhentikan pegawai
3. Motivasi, dapat dipergunakan untuk memotivasi pegawai, menaikkan inisiatif, rasa tanggungjawab sehingga mereka terdorong untuk meningkatkan kinerjanya
4. Perencanaan sdm, bisa bermanfaat dalam pengembangan kemampuan dan keahlian serta perencanaan sdm.

5. Kompensasi, dapat menyampaikan info yang dipergunakan dalam memilih apa yg harus diberikan kepada karyawan yg berkinerja tinggi atau rendah serta seberapa adil kompensasi yg wajib diberikan.
6. Komunikasi, evaluasi artinya dasar komunikasi yg berkesinambungan antara atasan serta bawahan perihal kinerja karyawan..

E. Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan

Proses evaluasi kinerja memberikan sejumlah manfaat bagi karyawan dan perusahaan. Yaitu :

1. Pengelolaan organisasi dilakukan secara efektif dan efisien dengan menciptakan motivasi yang maksimal bagi karyawan.
2. Membantu menghasilkan keputusan karyawan, misalnya kenaikan pangkat , mutasi, serta pemutusan hubungan kerja.
3. Mengidentifikasi pelatihan pekerja serta kebutuhan pengembangan dan memutuskan kriteria guna menentukan serta mengevaluasi program pembinaan pekerja.
4. Memberikan umpan balik pada karyawan perihal bagaimana atasan mereka mengevaluasi kinerja mereka.
5. Menyampaikan dasar guna distribusi penghargaan..

2.2 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian yang digunakan sebagai rujukan ilmiah dari penelitian ini sebagai berikut :

Soaputty, S. I (2010) dengan judul Pengaruh Tingkat Pendidikan, Masa Kerja dan Persepsi Karyawan tentang Lingkungan Kerja Terhadap produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus : Karyawan Bagian Produksi PT Nirmalaa tirta

Putra). hasil penelitian menyimpulkan bahwa, 1) tidak adanya pengaruh variabel tingkat pendidikan karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai probabilitas $0,339 > \alpha = 0,05$. 2) tidak adanya pengaruh variabel masa kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai probabilitas $0,076 > \alpha=0,05$. 3) tidk adanya pengaruh variabel persepsi karyawan tentang lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dengan tingkat signifikansi $0,047 > \alpha=0,05$.

Kemudian pada penelitian Saputra, D. (2017) dengan judul Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen (Studi Kasus Pada Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam Universitas Brawijaya). Pada penelitian ini menyimpulkan bahwa kedua variabel bebas yang terdiri atas pengalaman kerja dengan $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ yaitu $4,082 > 2,002$ atau $\text{sig. } t (0,000) < \alpha = 0,05$ dan kepuasan kerja dengan $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ yaitu $2,578 > 2,002$ atau $\text{sig. } t (0,013) < \alpha = 0,05$ sehingga ditarik kesimpulan bahwa variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja Dosen Fakultas MIPA Universitas Brawijaya.

Adapun penelitian Astika, R. (2021) dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Grand Maleo Makassar . pada penelitian ini bertujuan untuk menganalisis atau mengetahui Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Grand Maleo Makassar. Metode Penelitian ini bersifat kuantitatif. Penelitian ini mendapatkan hasil bahwa keputusan kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Adapun hasil uji koefisien menyatakan bahwa pengaruh yang diberikan oleh kombinasi

variabel kepuasan kerja (X), terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 61% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lainnya sebesar 39%.

Selanjutnya pada penelitian Aprilyani, S. (2017) dengan judul Pengaruh Usia dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus : PT. OASIS Water Internasional Cabang Palembang). Hasil dari penelitian ini adalah variabel usia dan lama bekerja tidak berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja, dimana nilai probabilitas uji F nilai signifikansi untuk pengaruh usia dan masa kerja secara simultan terhadap produktivitas adalah sebesar $0,355 > 0,05$ dan nilai F hitung $1,083 < F$ tabel $3,39$, dan dari hasil analisis menggunakan koefisien determinasi diketahui bahwa faktor usia dan masa kerja hanya memiliki pengaruh sebesar 8,3 persen(%) terhadap produktivitas kerja diperusahaan PT.Oasis Water International.

Karima, A.N.A., Idayanti dan Umar,F. (2017), dengan judul Pengaruh Masa Kerja, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja karyawan Pada PT Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar. Berdasarkan hasil penelitian maka disimpulkan bahwa, 1) Masa kerja pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja dibuktikan dengan t hitung sebesar 10,818 dan dengan menggunakan level Significance (taraf signifikan) sebesar 5% diperoleh t tabel sebesar 1,671. Berarti bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $10,818 > 1,671$. 2) Pelatihan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, dengan hasil t hitung variabel pelatihan 2,360 dan hasil t tabel sebesar 1,671 yang berarti bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $2,360 > 1,671$. Sedangkan nilai sig pada tabel sebesar 0,021 karena lebih kecil dari 0,05. 3) Motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap

produktivitas kerja dengan hasil diperoleh t hitung untuk motivasi adalah 4,172 dan nilai t tabel 1,671 maka t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $4,172 > 1,671$.

4) Masa kerja, Pelatihan, Motivasi secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja dilihat dari hasil F hitung sebesar 390,687 dan diperoleh F tabel 2,53 berarti F hitung lebih besar dari f tabel yaitu $390,687 > 2,53$.



III. METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penentuan daerah penelitian dilakukan secara purposive (sengaja) yaitu lokasi penelitian dilakukan di PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Adolina Kecamatan Perbaungan dan Pantai Cermin Kabupaten Serdang bedagai Provinsi Sumatera utara. Dengan dasar pertimbangan karena PTPN IV Kebun Adolina sebagai Center Of Excellence. Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Juli - Agustus 2022

3.2 Metode pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini, penulis mengambil populasi yang akan dijadikan sampel adalah para pekerja atau karyawan yang bekerja pada bidang tanaman (Pemanen, Perawatan, Administrasi) afdeling dan juga karyawan pimpinan . PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Adolina memiliki 9 afdeling, dengan jumlah karyawan sebagai berikut :

Tabel 4. Jumlah populasi karyawan di PTPN IV Kebun Adolina (Afdeling 1 – 9) Tahun

No.	Divisi	Jumlah Karyawan
1.	Afdeling 1	47
2.	Afdeling 2	92
3.	Afdeling 3	72
4.	Afdeling 4	53
5.	Afdeling 5	84
6.	Afdeling 6	62
7.	Afdeling 7	68
8.	Afdeling 8	37
9.	Afdeling 9	49
Total		564

Sumber. Kantor Besar Kebun Adolina PTPN IV

Berdasarkan tabel 3.1 populasi yang diambil pada penelitian ini adalah karyawan afdeling 1, 3 dan 4 dengan jumlah populasi sebanyak 172 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan sifat-sifat yang dimiliki oleh suatu populasi (Garaika. 2019). Pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling*. Purposive sampling adalah teknik untuk mengidentifikasi sampel penelitian dengan tujuan tertentu dalam pikiran. Alasan menggunakan purposive sampling adalah karena cocok untuk penelitian kuantitatif atau non-generalisasi (Sugiyono. 2016).

Pada penelitian ini mengambil sampel karyawan pada bidang tanaman (afdeling) pada perusahaan PT Perkebunan Nusantara IV Kebun Adolina yaitu karyawan afdeling 1, 3 dan 4 sebanyak 172 karyawan. Dari 172 karyawan tersebut sebanyak 47 karyawan berada di afdeling 1, 72 karyawan berada di afdeling 3 dan 53 karyawan berada di afdeling 4. Sehingga penelitian ini mengambil sampel sebesar 63 orang karyawan pada bagian tanaman yang terdiri dari afdeling 1, 2 dan 3 dengan dasar memakai rumus Slovin dengan batas kesalahan 10% yaitu :

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

Dimana :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Toleransi ketidaktelitian dalam persen (10%)

Berdasarkan rumus diatas, maka dapat dihitung jumlah sampel penelitian sebagai berikut :

$$n = \frac{172}{1+(172 \times 0,10^2)} \qquad n = \frac{172}{1+1,72} \qquad n = \frac{172}{2,72}$$

$n = 63,33$ atau disesuaikan oleh peneliti menjadi 63 responden.

Berdasarkan rumus slovin tersebut, maka peneliti menentukan atau membatasi sampel sebanyak 63 responden. Setelah mendapatkan jumlah sampel

maka untuk karyawan mewakili setiap afdeling maka didapatkan sebanyak 21 – 22 responden.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Sumber Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder.

1. Data primer adalah data yang didapat dari responden atau karyawan yang dijadikan sampel dengan menggunakan kuesioner yang berisi pertanyaan sudah disiapkan sebelumnya.
2. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari kantor PT .Perkebunan Nusantara IV Kebun Adolina dan instansi terkait penelitian ini.

Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini yaitu Observasi dan Angket/Kuesioner,

1. Observasi

Observasi merupakan teknik yang digunakan dengan melakukan pengamatan langsung terhadap fenomena sosial yang berkaitan dengan objek penelitian.

2. Angket/Kuesioner,

Kuesioner yaitu digunakan sebagai rangkaian pertanyaan untuk mengumpulkan informasi dari individu. Jadi, yang dimaksud dengan angket (kuesioner) adalah daftar pertanyaan yang digunakan untuk mengumpulkan informasi yang berhubungan dengan pertanyaan penelitian (Yaumi dan Muljono, 2014).

Pada kuesioner menggunakan metode Skala Likert. Dimana Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2004). Dalam penelitian

ini peneliti telah menetapkan secara spesifik terkait fenomena sosial, yang selanjutnya akan disebut sebagai variabel penelitian. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Setiap jawaban dihubungkan dengan bentuk pernyataan atau dukungan sikap seseorang terhadap sesuatu.

Tabel 5. Skor penilaian

Kode	Penilaian	Skor
STS	Sangat Tidak Setuju	1
TS	Tidak Setuju	2
S	Setuju	3
SS	Sangat Setuju	4

Tabel 6. Indikator Variabel Penelitian

No	Variabel	Indikator	Skala
1	Lama Bekerja (X1)	Masa Percobaan Masa Kerja Pengetahuan dan Keterampilan Penguasaan pekerjaan dan peralatan	Likert
2	Kepuasan (X2)	Gaji Kondisi Pekerjaan Hubungan dengan atasan Rekan Kerja Kebijakan Perusahaan Promosi	Likert
3	Kinerja Karyawan (Y)	Kuantitas Kerja Kualitas Kerja Tanggung Jawab Kerjasama Inisiatif	Likert

3.4 Metode Analisis Data

Untuk menjawab rumusan masalah analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yaitu dengan menguji dan

menganalisis data dengan menggunakan Software SPSS dengan cara memasukkan angka-angka dari hasil kuesioner dan kemungkinan menarik kesimpulan dari pengujian tersebut.

3.4.1 Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada suatu kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Tingkat validitas dari kuesioner dihitung dengan menggunakan rumus korelasi product moment. Adapun rumus dari korelasi product moment, yaitu :

$$r_{XY} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

- r_{XY} = nilai korelasi X dan Y
- n = jumlah sampel
- X = nilai per butir pertanyaan
- Y = total nilai kuesioner masing – masing responden

Uji validitas dapat dilakukan dengan program komputer menggunakan software SPSS. Kriteria pengujiannya adalah jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka dapat dinyatakan bahwa data tersebut valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan cara menghitung dengan membandingkan r tabel dengan angka kritis tabel korelasi nilai r. Angka kritis korelasi nilai r didapat dengan melihat baris n-2, dimana n adalah jumlah responden uji coba.

3.4.2 Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik merupakan persyaratan analisis regresi berganda. Uji ini bertujuan untuk memperoleh analisis yang valid atau sah. Maka data tersebut akan di uji melalui sebagai berikut :

a. Uji Normalitas

Pada pengujian dalam penelitian ini dilakukan menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* dengan taraf signifikansi yang diperoleh dengan peluang kesalahan yang ditoleransi. Nilai signifikansi 5% atau 0,05 data dinyatakan distribusi normal jika nilai signifikansi lebih dari 5% atau 0,05.

Kriteria pengambilan keputusan yaitu :

1. H_0 diterima jika nilai signifikansi $> 5\%$ atau 0,05
2. H_1 diterima jika nilai signifikansi $< 5\%$ atau 0,05

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas untuk mengetahui apakah model regresi menemukan korelasi antara variabel bebas atau variabel bebas. Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas dalam model regresi dapat dilihat dari nilai tolerance dan nilai variance inflation factor (VIF). Jika nilai VIF < 10 dan nilai toleransi $> 0,10$ maka model tidak mengandung multikolinieritas, sedangkan VIF $<$ nilai toleransi atau VIF > 10 maka adanya multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan pada model regresi untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan varians akibat pengurangan dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya (Juliandi et al, 2014). Menurut (Ghozali, 2016) Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah pada suatu model regresi

terjadi ketidaknyamanan varian residual pada suatu pengamatan terhadap pengamatan lainnya.. Dasar pengambilan keputusannya yaitu :

1. Jika terdapat pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka ada terjadinya heteroskedastisitas.
2. Jika tidak terdapat pola yang jelas, maupun titik-titik yang menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.4.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (Lama bekerja dan Kepuasan karyawan) terhadap variabel terikat (Kinerja karyawan) dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 \cdot X_1 + \beta_2 \cdot X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = konstanta

X1 = skor dimensi variabel Lama Bekerja

X2 = skor dimensi variabel Kepuasan Kerja

β_1, β_2 = Koefisien Regresi

e = error estimate

3.4.4 Uji Hipotesis

a. Uji –F (Uji Simultan)

Uji F (uji simultan) dilakukan untuk melihat pengaruh semua variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Tingkatan yang digunakan

adalah sebesar 0,5 atau 5%, jika nilai signifikan $F < 0,05$ maka dapat diartikan bahwa variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen ataupun sebaliknya (Ghozali. 2016).

Adapun ketentuan dari uji F yaitu sebagai berikut :

1. Jika nilai signifikan $F < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya semua variabel bebas/independen berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat/terkait.
2. Jika nilai signifikan $F > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 , artinya semua variabel independen/bebas tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen/terikat.

b. Uji t (Uji Parsial)

Uji t dilakukan untuk menguji hipotesis penelitian mengenai pengaruh dari masing-masing variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat.

Kriteria pengambilan keputusan uji t (Ghozali, 2016) :

1. Jika nilai signifikansi uji $t > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.
2. Jika nilai signifikansi uji $t < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

c. Koefisien Determinasi (R-squared)

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen secara bersamaan dengan mempengaruhi variabel dependen . Nilai R^2 ini mencerminkan besarnya variasi variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas. Jika $R^2 = 0$ berarti variabel terikat tidak dapat menjelaskan variabel bebas dan sebaliknya jika $R^2 = 1$ berarti variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat.

3.5 Definisi Operasional Variabel

Definisi Operasional Variabel adalah definisi berdasarkan karakteristik yang diamati dari sesuatu yang didefinisikan tersebut. Karakteristik yang dapat diamati (diukur) itulah yang merupakan kunci definisi operasional (Winarno, 2013). Definisi dan batasan operasional yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Lokasi penelitian dilakukan di PTPN IV Kebun Adolina Kecamatan Pantai Cermin dan Perbaungan Kabupaten Serdang Bedagai
2. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan Pimpinan dan Pelaksana yang berada di Afdeling 1, 3 dan 4 dengan jumlah sampel sebanyak 63 responden.
3. Karyawan, karyawan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PTPN IV Kebun Adolina pada bidang panen, pemeliharaan dan administrasi.
4. Kinerja Karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di PT Perkebunan Nusantara IV Kebun Adolina. Kinerja karyawan diukur dengan lima indikator yaitu kuantitas, kualitas, tanggung jawan, kerja sama dan inisiatif.
5. Lama Bekerja adalah lamanya waktu seorang karyawan berdinis dan mendapatkan pengalaman karyawan bekerja guna menyumbangkan tenaganya kepada PT Perkebunan Nusantara IV Kebun Adolina. Lama bekerja diukur dengan empat indikator yaitu masa percobaan, masa kerja, pengetahuan dan keterampilan, dan penguasaan pekerjaan dan peralatan.

6. Kepuasan karyawan adalah sikap yang timbul dari karyawan terhadap pekerjaannya berdasarkan yang membuat senang atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja diukur menggunakan enam indikator yaitu gaji/upah, kondisi pekerjaan, hubungan dengan atasan, rekan kerja, kebijakan perusahaan, dan promosi jabatan.



IV. GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

2.3 Deskripsi Umum Daerah Penelitian

4.1.1 Sejarah PT Perkebunan Nusantara IV Kebun Adolina

PT Perkebunan Nusantara IV Medan merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) bidang perkebunan yang berkedudukan di Medan, Provinsi Sumatera Utara. PT. Perkebunan Nusantara IV Medan memproduksi tanaman kelapa sawit dan teh. Pada umumnya perusahaan-perusahaan perkebunan di Sumatera Utara memiliki sejarah panjang sejak zaman Belanda. Pada awalnya keberadaan perkebunan ini merupakan milik Maskapai Belanda yang dinasionalisasi pada tahun 1959, dan selanjutnya berdasarkan kebijakan pemerintah telah mengalami beberapa kali perubahan organisasi sebelum menjadi PT Perkebunan Nusantara IV Medan.

Perkebunan Nusantara IV disingkat PTPN IV didirikan berdasarkan berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 9 tahun 1996, merupakan hasil peleburan 3 (tiga) Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yaitu PT Perkebunan VI (Persero), PT Perkebunan VII (Persero), dan PT Perkebunan VIII (Persero) sebagaimana dinyatakan dalam Akta Pendirian Perusahaan Perseroan (Persero) PT Perkebunan Nusantara IV No. 37 tanggal 11 Maret 1996 yang dibuat dihadapan Notaris Harun Kamil, SH, Notaris di Jakarta, yang anggaran dasar telah mendapat pengesahan dari Menteri Kehakiman Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Surat Keputusan Nomor: C2-8332.HT.01.01.Th.96 tanggal 8 Agustus 1996 dan telah diumumkan dalam Berita Negara Republik Indonesia tanggal 8 Oktober 1996 Nomor 81 dan Tambahan Berita Negara No. 8675.

PTPN IV (Persero) mengusahakan perkebunan dan pengolahan komoditas kelapa sawit dan teh yang mencakup pengelolaan areal tanaman, kebun bibit dan pemeliharaan tanaman yang menghasilkan, pengolahan komoditas menjadi bahan baku berbagai industri, pemasaran komoditas yang dihasilkan dan pendukung lainnya. PTPN IV memiliki 30 (tiga puluh) Unit Kebun mengelola budidaya Kelapa Sawit dan Teh, dan 3 (tiga) unit Proyek Pengembangan kebun Inti Kelapa Sawit, 1 (satu) unit Proyek Pengembangan kebun Plasma Kelapa Sawit.

Dalam proses pengolahan, PTPN IV memiliki 15 (lima belas) Unit Pabrik Kelapa Sawit (PKS) dengan kapasitas total 575 ton Tandan Buah Segar (TBS) per jam, 2 (dua) Unit Pabrik Teh dengan kapasitas total 154 ton daun Teh Basah(DTB) per hari, dan 1 (satu) Unit Pabrik Pengolahan Inti Sawit dengan kapasitas 450 ton per hari.

PT Perkebunan Nusantara IV Adolina merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dengan luas areal Hak Guna Usaha Kebun Adolina adalah seluas 8.965,69 Ha. Pembibitan dan Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Adolina ini awalnya pada tahun 1956 memiliki kapasitas 26 Ton Tandan Buah Segar (TBS)/Jam, namun pada saat ini kapasitas PKS yang terpasang adalah 30 Ton TBS/Jam dengan tingkat stagnasi sebesar 0,75 % dan tingkat losses mencapai 1,50%. Dalam perkembangannya PKS Adolina terus melakukan pembenahan dan pelayanan demi meningkatkan keunggulan produksi.

PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Adolina adalah perusahaan yang bergerak di bidang industri pengolahan kelapa sawit. Unit usaha Adolina Memperoleh bahan baku TBS dari kebun-kebun PTPN IV unit Adolina sendiri dan sebagian lagi diperoleh dari kebun-kebun rakyat atau swasta yang berada

disekitarnya. Selain memproduksi CPO unit usaha Adolina juga memproduksi PKO yang selanjutnya tidak dipasarkan melainkan akan diproses lebih lanjut pabrik pengolahan inti sawit di Pabatu.

4.1.2 Letak Geografis

Unit Kebun Adolina di Kabupaten Serdang Bedagai tepatnya di pinggir jalan raya Medan–Pematang Siantar dengan jarak \pm 38 km dari kota Medan. Dikelilingi oleh 21 desa, berada di enam Kecamatan yaitu, Perbaungan, Pantai Cermin, Pegajahan (berada di Kabupaten Serdang Bedagai), Galang, Bangun purba dan STM Hilir, dengan ketinggian \pm 15 meter diatas permukaan laut.

4.1.3 Visi dan Misi Perusahaan

Setiap perusahaan pada dasarnya memiliki visi dan misi guna untuk mencapai target atau tujuan perusahaan. Adapun visi dan misi PT Perkebunan Nusantara IV yaitu :

a. Visi

Visi dari PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) “Menjadi perusahaan agribisnis nasional yang unggul dan berdaya saing kelas dunia serta berkontribusi secara berkesinambungan bagi kemajuan bangsa”

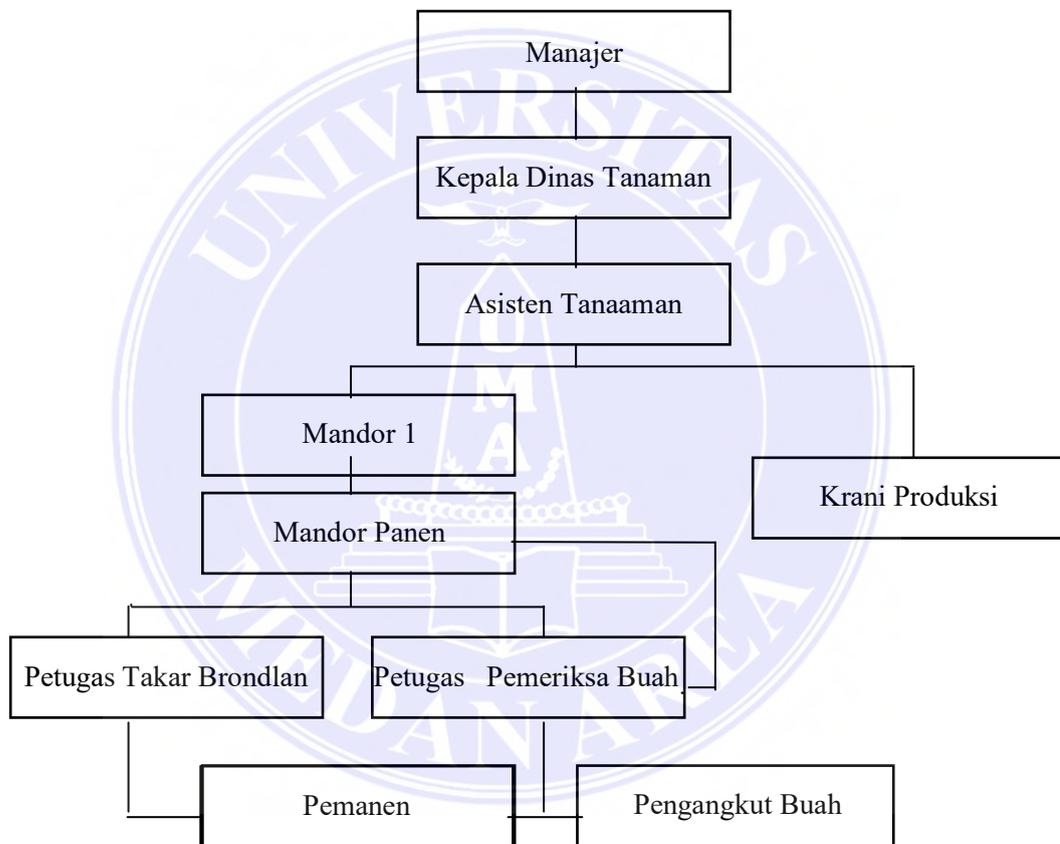
b. Misi

Misi dari PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) sebagai berikut :

1. Menghasilkan produk yang berkualitas tinggi bagi pelanggan.
2. Membentuk kapabilitas proses kerja yang unggul (*operational excellence*) melalui perbaikan dan inovasi berkelanjutan dengan tata kelola perusahaan yang baik.

3. Mengembangkan organisasi dan budaya yang prima serta SDM yang kompeten dan sejahtera dalam merealisasi potensi setiap insani.
4. Melakukan optimalisasi pemanfaatan aset untuk memberikan imbal hasil terbaik.
5. Turut serta dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan menjaga kelestarian lingkungan untuk kebaikan generasi masa depan.

4.1.4 Struktur Organisasi Kebun Adolina



Gambar 1. Struktur Organisasi Tanaman Kebun Adolina PT Perkebunan Nusantara IV

Sumber. Kantor Besar Kebun Adolina PT Perkebunan Nusantara IV

a. Rincian Tanggung Jawab Organisasi

Setiap tingkatan organisasi Perusahaan harus bertanggung jawab atas fungsinya dalam organisasi panen, sehingga proses panen dapat berjalan dengan

baik. Adapun tanggung jawab dari setiap karyawan yang termasuk dalam organisasi panen tersebut antara lain:

- 1) Manajer bertanggung jawab terhadap konsistensi pelaksanaan panen, sortasi di loading ramp sebagai cross check pelaksanaan panen di afdeling dan evaluasi pelaksanaan sistem panen.
- 2) Kepala dinas tanaman, asisten tanaman dan mandor 1 bertanggung jawab terhadap mutu buah panen di TPH, , kebersihan panen, pengutipan brondolan, susunan pelepah, pelepah sengkleh terkena egrek atau dodos, buah yang telah dipanen tidak dikumpulkan di TPH serta membuat evaluasi dan rencana panen afdeling.
- 3) Krani produksi bertanggung jawab terhadap pembuatan administrasi panen yang terdiri atas: hasil atau kemampuan harian pemanen, premi dan denda panen.
- 4) Mandor panen bertanggung jawab terhadap perhitungan kerapatan panen untuk membuat rencana panen, kebersihan panen, pengutipan brondolan, susunan pelepah, pelepah sengkleh terkena egrek atau dodos, buah yang telah dipanen tidak dikumpulkan di TPH, membuat laporan panen harian dan melaporkan kondisi umum blok yang dipanen.
- 5) P2B bertanggung jawab terhadap mutu buah yang dipanen di TPH, kebersihan brondolan di TPH, buah tidak memiliki nomor pemanen dan membuat laporan mutu dan jumlah buah.
- 6) PTB bertanggung jawab untuk menimbang banyaknya brondolan (berat) yang diperoleh setiap pemanen.

- 7) Pemanen bertanggung jawab terhadap mutu buah yang dipanen, tangkai dipotong rapat ke buah, mengutip brondolan, kebersihan panen, menyusun pelepah, menghindari pelepah sengkleh terkena egrek atau dodos, buah yang telah dipanen dikumpulkan di TPH dan memberikan nomor pada setiap TBS.
- 8) Pengangkut buah bertanggung jawab terhadap kebersihan brondolan di TPH dan buah sampai di PKS.

2.4 Karakteristik Responden

Penelitian ini menguraikan mengenai pengaruh tingkat lama bekerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Kebun Adolina PT. Perkebunan Nusantara IV. Hal ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh tingkat lama bekerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Kebun Adolina PT. Perkebunan Nusantara IV. Dalam penelitian menggunakan 63 orang karyawan sebagai sampel penelitian.

Karakteristik responden berguna untuk menguraikan deskripsi identitas responden menurut sampel penelitian yang telah ditetapkan. Salah satu tujuan dengan karakteristik responden adalah memberikan gambaran yang menjadi sampel dalam penelitian ini, karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini kemudian dikelompokkan menurut jenis kelamin, usia, bidang pekerjaan, status pernikahan, lama bekerja, dan pendidikan. Untuk memperjelas karakteristik responden yang dimaksud, maka akan disajikan tabel mengenai data responden seperti yang dijelaskan berikut ini :

Tabel 7. Karakteristik Jenis Kelamin Responden

Jenis kelamin	Jumlah	Persentase
Laki – laki	51	80,0%
Perempuan	12	19,0%
Total	63	100%

Sumber : Data primer diolah, 2022

Berdasarkan dari tabel diatas diperoleh data jenis kelamin responden dari 63 orang responden dimana yang berjenis kelamin laki – laki sebanyak 51 orang responden atau 80,0% dan untuk jenis kelamin perempuan berjumlah 12 orang responden atau 19,0%.

Tabel 8. Karakteristik Usia Responden

Usia	Jumlah	Persentase
21 - 35 tahun	8	12,7%
36 – 45 tahun	27	42,9%
> 45 tahun	28	44,4%
Total	63	100%

Sumber : Data primer diolah, 2022

Berdasarkan dari tabel diatas diperoleh data karakteristik usia responden dari 63 orang responden, dimana responden yang berusia 21-35 tahun berjumlah 8 orang responden atau 12,7% kemudian responden yang berusia 36-45 tahun berjumlah 27 orang responden atau 42,9% dan untuk yang berusia >45 tahun berjumlah 28 orang responden atau 44,4%.

Tabel 9. Status Pernikahan Responden

Status Pernikahan	Jumlah	Persentase
Sudah Menikah	62	98,4%
Belum Menikah	1	1,6%
Total	63	100%

Sumber : Data primer diolah, 2022

Berdasarkan dari tabel diatas diperoleh data status pernikahan responden dari 63 orang responden dimana responden yang sudah menikah berjumlah 62 orang responden atau 98,4% dan responden yang belum menikah berjumlah 1 orang atau 1,6%.

Tabel 10. Lama bekerja Responden

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
< 10 tahun	25	39,7%
11 - 25 tahun	17	27,0%
> 25 tahun	21	33,3%
Total	63	100%

Sumber : Data primer diolah, 2022

Berdasarkan dari tabel diatas diperoleh data lama bekerja responden dari 63 orang responden terdapat responden yang bekerja <10 tahun sebanyak 25 orang responden atau 39,7% kemudian untuk responden yang bekerja 11 – 25 tahun sebanyak 17 orang responden atau 27,0% dan responden yang bekerja >25 tahun sebanyak 21 orang responden atau 33,3%.

Tabel 11. Pendidikan responden

Pendidikan	Jumlah	Persentase
Tidak Sekolah	3	4,8%
SD	6	9,5%
SMP	11	17,5%
SMA	41	65,1%
S1	2	3,2%
Total	63	100%

Sumber : Data primer diolah, 2022

Berdasarkan dari tabel diatas diperoleh data pendidikan responden dari 63 orang responden maka terdapat 3 orang responden atau 4,8% yang tidak sekolah kemudian terdapat 6 orang responden atau 9,5% yang berpendidikan SD kemudian terdapat 11 orang responden atau 17,5% yang berpendidikan SMP kemudian terdapat 41 orang responden atau 65,1% yang berpendidikan SMA dan terdapat 2 orang responden atau 3,2% yang berpendidikan S1.

VI. KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antar variabel independen dan dependen, lama bekerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Lama bekerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kebun Adolina PT Perkebunan Nusantara IV. Artinya lama bekerja yang dimiliki karyawan tidak mempengaruhi kinerja karyawan tersebut.
2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kebun Adolina PT Perkebunan Nusantara IV. Artinya kepuasan kerja yang didapatkan karyawan dapat mempengaruhi dan meningkatkan kinerja karyawan tersebut.
3. Lama bekerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) secara bersama – sama (serempak) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini berarti bahwa variabel independen yaitu lama bekerja dan kepuasan kerja secara serempak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dikemukakan saran bagi objek penelitian maupun peneliti lainnya yang ingin mengembangkan penelitian sejenis :

1. Bagi Karyawan diharapkan selalu meningkatkan kualitas pekerjaan terutama pada tingkat kesalahan pekerjaan yang dilakukan, dimana sebagian besar

karyawan masih melakukan kesalahan dalam bekerja dikarenakan masih belum menguasai pekerjaannya, tentunya kepada pihak manajemen perusahaan harus bisa meminimalisir kesalahan yang dilakukan karyawan dalam bekerja. Dimana bisa dilakukan dengan mengadakan pelatihan-pelatihan bagi karyawan agar kemampuan karyawan bisa lebih baik dan pimpinan perusahaan dapat melakukan pengawasan, bimbingan dan memberi motivasi kepada karyawan agar kesalahan tidak terjadi.

2. Bagi perusahaan diharapkan agar dilakukan promosi karyawan dimana indikator ini dapat memberikan kinerja positif bagi perusahaan. Dalam hal ini pihak pimpinan perusahaan harus lebih memperhatikan perosalan promosi jabatan, dimana apabila promosi dipenuhi dan selalu diadakan itu akan membuat karyawan bekerja dan menghasilkan kinerja yang baik.
3. Bagi karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerjanya terhadap pekerjaan, dan juga bagi perusahaan diharapkan melakukan monitoring terhadap pencapaian kualitas dan kuantitas pekerjaan masing-masing karyawan. Dalam variabel ini karyawan masih enggan untuk melakukan pekerjaan yang bukan tugasnya, maka pimpinan perusahaan harus dapat mengimplementasikan rotasi kerja karena dengan adanya rotasi kerja dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kompetensi karyawan. Dengan adanya dilakukan kegiatan tersebut diharap karyawan dapat memberikan kinerja yang baik dan hal tersebut dapat memberikan dampak positif bagi keberlangsungan organisasi.
4. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan menambahkan variabel lain yang belum dimasukkan dalam model penelitian ini, seperti motivasi kerja, penghargaan

atau reward, lingkungan kerja dan juga promosi jabatan Karena variabel tersebut mungkin berpengaruh terhadap kinerja karyawan selanjutnya. Selain itu, agar memperoleh hasil yang lebih valid peneliti dapat menambahkan jumlah responden kedepannya.



DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara ,2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT, Remaja Rosdakarya. Bandung.
- . 2005. *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
- 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Aprilyanti. S. 2017. *Pengaruh Usia dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus: PT. OASIS Water International Cabang Palembang)*. Jurnal Sistem dan Manajemen Industri Vol 1 No 2, 68-72.
- Astika, R. 2021. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Grand Maleo Makassar*. Skripsi Sarjana. Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Badan Pusat Statistik. 2022. *Statistik Kelapa Sawit Indonesia 2021*. Jakarta
- Balai Pustaka Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. 2013. *Buku Pedoman Pembahasan Pasal-Pasal utama Undang-Undang Ketenagakerjaan (UU No.13/2003)*
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta.
- Bank Indonesia. 2022. *Statistik Ekonomi dan Keuangan Indonesia*. Jakarta
- Chaerudin, A., Rani, I. H., Alicia, V. 2020. *Sumber daya manusia : pilar utama kegiatan operasional organisasi*. CV Jejak (Jejak Publisher). Sukabumi.
- Edy, S . 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana .Jakarta.
- Fuad, S. 2014. *Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja Karyawan PT. PLN Distribusi Jawa Timur Area Malang*. Skripsi. (Tidak dipublikasi), Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim. Malang.
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 Edisi 8*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Goldwin., Rostina, C.T., Nazmi, H., Meilisa., Zebua, E.V.U. 2019. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Tanimas Soap Industries (Perusahaan Manufaktur Dan*

Eksportir Sabun). Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (JRMB), Vol.4 No.1
Hal 36 – 45

Hasibuan S.P. Malayu. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi.
PT. Bumi Aksara Jakarta.

Hasibuan, S. P Malayu, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT.
Bumi Aksara.

Handoko, Hani T. 2002. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*,
Edisi Kedua. BPFE. Yogyakarta

Indrasari, Meithiana. 2017. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Indomedia
Pustaka. Yogyakarta.

Istijanto. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia*. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.

Jacqueline fritzje najoan, lyndon R.J Pangemanan Ellen G. Tangkere. 2018.
*Pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai pada dinas
pertanian kabupaten minahasa*. Jurnal agri-sosio ekonomi unsrat,
ISSN 1907-4298 Vol. 14 No. 1

Juliandi A, Irfan, Manurung S. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis: Konsep dan
Aplikasi*. UMSU Prss. Medan.

Karima, A Nur., Idayanti & Umar Fauziyah. 2018. “*Pengaruh Masa Kerja,
Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan
Pada Pt. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar*”. 49 – 64.

Kasmir, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT. Raja
Grafindo Persada. Jakarta.

Komaruddin (2007:164), *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
(<http://books.google.co.id>) diunduh pada tanggal 23 Maret 2022

Karima, A. N. A. 2018. *Pengaruh Masa Kerja, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap
Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulselbar Cabang
Utama Makassar*. Tesis. Universitas Hasanuddin.

Kushairi, A., Chan, K. W., & Mohd Basri, W. 2018. *Introduction to Oil Palm
Cultivation*. Springer.

Laila Meliyandrie Indah Wardani, Wulan Nur Amalia . *Psychological Capital,
Job Insecurity, dan Burnout*. (2021). (n.p.): Penerbit NEM.

M. Kadarisman, 2012. *Manajemen Kompensasi*, Rajawali Pers, Jakarta. h.122

Muhammad Yaumi dan Muljono Damopoli. 2014. *Action Research: Teori,
Model, dan Aplikasi*, Prenada Media Group. Jakarta.

- Rabiah Al Jasiyah, dkk. 2022. *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Adab. hal 89
- Robbins S.P & Judge, T.A. 2015. *Perilaku Organisasi. Edisi 16*. Salemba Empat. Jakarta.
- Ronald J. Ebert, 2015. *Pengantar Bisnis, Edisi Ketujuh*, PT Gelora Aksara Pratama, Jakarta.
- Sadili samsudin. 2019. *Manajemen sumber daya manusia..* Pusaka setia. Bandung.
- Saputra, D. 2017. Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen (Studi Kasus Pada Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam Universitas Brawijaya). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya*. Vol. 6 No. 1.
- Sartono, A. 2012. *Manajemen keuangan teori dan aplikasi, edisi keempat*. BPFE. Yogyakarta.
- Sasongko, A. Y. 2018. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Dong Young Tress Indonesia)*.
<https://doi.org/10.18041/2382-3240/saber.2010v5n1.2536>
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi ke – 3*. Yogyakarta: STIE YKPN,
- Soaputty, I, S. 2010. *Pengaruh Tingkat Pendidikan, Masa Kerja dan Persepsi Karyawan Tentang Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus : Karyawan Bagian Produksi PT Nirmala Tirta Putra)*. Skripsi Sarjana. Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.
- Sondang P. Siagian. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta
- Sudharto, P. 2012. *Kelapa sawit*. Agromedia Pustaka.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. PT alfabet. Bandung.
- Sugiyono. 2004. *Metode penelitian bisnis*. Penerbit CV Alfabeta. Bandung.
- T. Hani Handoko. 2011. *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.

- Tribudi, A. L., R. Wachid. 2018. “*Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Masa Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Swakarya Insan Mandiri Semarang*”. Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi. No. 4 Hal 103 – 144.
- Trianto, Budi. 2016. *Riset Modeling Teori, Konsep dan Prosedur Melakukan penelitian Serta Aplikasi Pengolahan Data penelitian dengan Program SPSS dan LISREL*. Adh-Dhuha Institute. Pekan baru.
- Madya, S. W. 2014. *Teknik Memanen Kelapa Sawit*. Balai Besar Pelatihan Pertanian Binnuang, Kalimantan Selatan.
- Purwanto. 2016. *Tips Sukses usaha dan Berkebun Kelapa Sawit*. Palapa. Depok.
- Poerwono. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Edisi Ketiga*, PT. Raja Grafindo Persada .Jakarta.
- Veithzal Rivai. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. PT. RAJAGRAFINDO PERSADA, Jakarta
- Veithzal Rivai Zainal dan Ella Jauvani Sagala, 2013.“*Manajemen Sumberdaya Manusia untuk Perusahaan*”,Rajawali Pers. Jakarta.
- Wibowo, 2014. *Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta.

LAMPIRAN



Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

No Kuesioner :

KUESIONER PENELITIAN

**PENGARUH TINGKAT LAMA BEKERJA DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PERKEBUNAN KELAPA
SAWIT PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV
(Studi Kasus Kebun Adolina PT Perkebunan Nusantara IV Kecamatan Pantai Cermin
dan Perbaungan Kabupaten Serdang Bedagai)**

Bapak / Ibu yang terhormat,

Saya Haidar Alwi Yahya. S adalah mahasiswa dari Fakultas Pertanian Program studi Agribisnis Universitas Medan Area sedang melakukan penelitian untuk skripsi saya mengenai **“Pengaruh Tingkat Lama Bekerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perkebunan Kelapa Sawit (Studi Kasus Kebun Adolina PT Perkebunan Nusantara IV Kecamatan Pantai Cermin Dan Perbaungan Kabupaten Serdang Bedagai)”**

Saya memohon ketersediaan Bapak/Ibu/Sdr/i untuk mengisi kuesioner penelitian ini yang nantinya akan berguna untuk membantu proses pengumpulan dan pengolahan data skripsi saya. Kuesioner ini hanya semata-mata hanya untuk akademik, dimohon kejujuran dari bapak/ibu. Atas waktu, ketersediaan dan kerjasamanya , saya ucapkan terima kasih.

Identitas Responden

Jenis Kelamin : Laki – Laki Perempuan

Usia Thn

Bidang Pekerjaan :

Status pernikahan :

Lama bekerja :

Pendidikan : Tidak Sekolah SD SMP
 SMA S1

Petunjuk Pengisian

Berilah tanda (X) atau (√) pada salah satu jawaban yang telah disediakan dan pilih yang anda anggap tepat. Diharapkan semua pertanyaan tidak ada yang dikosongkan.

Pilihan jawaban :

Skor 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

Skor 2 = Tidak Setuju (TS)

Skor 3 = Setuju (S)

Skor 4 = Sangat Setuju (SS)

Contoh :

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1	Saya sudah merasa puas dengan gaji pokok yang diterima saat ini.			√	

A. Lama Bekerja (X1)					
No	Pertanyaan	STS	TS	S	SS
Masa Percobaan					
1.	Saya mampu melakukan tugas dan kewajiban saya pada saat masa training.				
2.	Saya mendapatkan pelatihan pada saat memasuki perusahaan.				
Masa Kerja					
3.	Pekerjaan yang saya lakukan saat ini, sangat membutuhkan pengalaman kerja yang telah saya miliki sebelumnya.				
4.	Semakin lama seseorang bekerja akan meningkatkan pengalaman seseorang				
Pengetahuan Dan Keterampilan					
5.	Dalam bekerja saya selalu menyelesaikan pekerjaan saya sesuai target.				
6.	Keterampilan kerja yang saya miliki saat ini masih di bawah dari karyawan lain.				
Penguasaan Pekerjaan Dan Peralatan					
7.	Selama saya bekerja hampir tidak pernah melakukan kesalahan karena saya menguasai pekerjaan.				
8.	Saya kurang memiliki penguasaan terhadap peralatan kerja yang disediakan oleh perusahaan.				

B. Kepuasan Kerja (X2)					
No	Pertanyaan	STS	TS	S	SS
Gaji/Upah					

1.	Saya sudah merasa puas dengan gaji pokok yang diterima saat ini.				
2.	Saya sudah puas terhadap tunjangan –tunjangan yang diberikan oleh perusahaan diluar gaji pokok yang saya terima.				
3.	Gaji yang diterima sudah sesuai dengan beban dan tanggung jawab kerja yang dijalankan.				
Kondisi Pekerjaan					
4.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan saya sesuai dengan hasil yang ditetapkan.				
5.	Pekerjaan yang saya lakukan saat ini sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan, keterampilan dan keahlian saya.				
Hubungan dengan atasan					
6.	Atasan selama ini selalu memberikan pengarahan kepada bawahan dalam setiap pekerjaan				
7.	Atasan selalu bersedia meluangkan waktu untuk membantu jika saya mengalami kesulitan dengan pekerjaan				
Rekan Kerja					
8.	Hubungan dengan rekan kerja terjalin dengan baik				
9.	Pada saat saya membutuhkan bantuan rekan kerja mau memberikan bantuan langsung dalam upaya menyelesaikan pekerjaan.				
Kebijakan Perusahaan					
10.	Sanksi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan tidak merendahkan saya.				
Promosi					
11.	Saya pernah mendapatkan promosi untuk naik jabatan.				
12.	Semua karyawan diperusahaan ini diberikan kesempatan yang sama untuk promosi atau naik jabatan				

C. Kinerja Karyawan (Y)					
No	Pertanyaan	STS	TS	S	SS
Kuantitas					
1.	Kuantitas pekerjaan saya melebihi standar rata-rata karyawan lain.				
2.	Hasil pekerjaan yang telah saya kerjakan selalu memuaskan atasan.				
Kualitas					
3.	Saya dalam melakukan pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat dan teliti.				

4.	Mutu dan kualitas dari hasil kerja saya selalu memenuhi standar yang telah ditetapkan.				
Tanggung Jawab					
5.	Saya bertanggung jawab terhadap beban tugas apapun yang diberikan kepada saya				
Kerjasama					
6.	Saya dan rekan kerja mampu bekerja sama dengan baik guna mencapai tujuan yang diinginkan.				
Inisiatif					
7.	Bersedia melakukan pekerjaan yang bukan menjadi tugas saya.				



Lampiran 2. Identitas Responden

No	Jenis Kelamin	Usia	Bidang Pekerjaan	Status Pernikahan	Lama Bekerja	Pendidikan
1	Laki - laki	47	Krani	Menikah	24	SMA
2	Laki - laki	45	Mandor	Menikah	13	SD
3	Laki - laki	38	Mandor	Menikah	7	SMA
4	Laki - laki	45	Mandor	Menikah	7	SMA
5	Laki - laki	41	Pemanen	Menikah	12	Tidak Sekolah
6	Laki - laki	52	Mandor	Menikah	25	SMP
7	Laki - laki	49	Mandor	Menikah	25	SMA
8	Perempuan	50	Pemeliharaan	Menikah	30	SMA
9	Laki - laki	44	Pemanen	Menikah	9	SMP
10	Laki - laki	49	Mandor	Menikah	27	SMA
11	Laki - laki	45	Krani	Menikah	24	S1
12	Laki - laki	29	Pemanen	Menikah	29	SMA
13	Laki - laki	37	Pemanen	Menikah	9	SMA
14	Laki - laki	45	Krani	Menikah	23	SMA
15	Laki - laki	44	Mandor	Menikah	24	SMA
16	Laki - laki	32	Pemanen	Menikah	7	SMP
17	Laki - laki	30	Pemanen	Menikah	7	SMA
18	Laki - laki	44	Pemanen	Menikah	7	SMP
19	Perempuan	54	Pemeliharaan	Menikah	27	SMA
20	Laki - laki	51	Pemanen	Menikah	32	SMA
21	Perempuan	51	Pemeliharaan	Menikah	30	SMA
22	Perempuan	54	Pemeliharaan	Menikah	30	SD
23	Laki - laki	54	Pemeliharaan	Menikah	24	SMP
24	Laki - laki	40	Pemanen	Menikah	9	SMP
25	Laki - laki	54	Pemeliharaan	Menikah	34	Tidak Sekolah
26	Perempuan	47	Pemeliharaan	Menikah	25	SMA
27	Perempuan	53	Pemeliharaan	Menikah	27	SMA
28	Laki - laki	40	Pemeliharaan	Menikah	11	SMA
29	Laki - laki	45	Pemanen	Menikah	22	SMP
30	Laki - laki	25	Pemanen	Menikah	5	SMA
31	Laki - laki	34	Pemanen	Menikah	10	SD
32	Laki - laki	53	Pemanen	Menikah	13	SD
33	Laki - laki	32	Pemanen	Menikah	2	SMA
34	Laki - laki	37	Pemanen	Menikah	6	SMP
35	Laki - laki	40	Pemanen	Menikah	6	SMP
36	Laki - laki	29	Pemanen	Belum Menikah	3	SMA
37	Laki - laki	43	Pemanen	Menikah	7	SMA
38	Laki - laki	30	Pemanen	Menikah	2	SMA

39	Laki - laki	42	Pemanen	Menikah	7	SMA
40	Laki - laki	37	Pemanen	Menikah	9	SD
41	Laki - laki	44	Pemanen	Menikah	9	SMA
42	Laki - laki	42	Pemanen	Menikah	6	SMA
43	Laki - laki	43	Pemeliharaan	Menikah	7	Tidak Sekolah
44	Laki - laki	52	Pemeliharaan	Menikah	22	SMA
45	Laki - laki	42	Pemeliharaan	Menikah	6	SMA
46	Perempuan	54	Pemeliharaan	Menikah	31	SMA
47	Perempuan	53	Pemeliharaan	Menikah	31	SMA
48	Laki - laki	51	Mandor	Menikah	30	S1
49	Laki - laki	52	Pemanen	Menikah	23	SD
50	Perempuan	52	Pemeliharaan	Menikah	31	SMA
51	Laki - laki	42	Krani	Menikah	24	SMA
52	Laki - laki	50	Mandor	Menikah	30	SMA
53	Laki - laki	52	Mandor	Menikah	32	SMA
54	Laki - laki	47	Mandor	Menikah	27	SMA
55	Perempuan	51	Mandor	Menikah	30	SMA
56	Laki - laki	38	Pemanen	Menikah	7	SMA
57	Laki - laki	44	Pemanen	Menikah	9	SMP
58	Laki - laki	48	Pemeliharaan	Menikah	26	SMA
59	Perempuan	52	Pemeliharaan	Menikah	34	SMP
60	Laki - laki	36	Pemanen	Menikah	7	SMA
61	Perempuan	49	Pemeliharaan	Menikah	31	SMA
62	Laki - laki	49	Mandor	Menikah	27	SMA
63	Laki - laki	44	Mandor	Menikah	24	SMA

Lampiran 3. Tabulasi Skor Kuesioner Penelitian

a. Lama Bekerja (X1)

No	Lama Bekerja X1								TOTAL
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	
1	3	3	3	3	3	3	2	2	22
2	3	4	3	4	3	3	3	3	26
3	3	3	3	3	3	2	3	2	22
4	3	3	4	4	3	2	2	2	23
5	3	3	4	3	3	2	2	3	23
6	3	3	3	3	3	2	3	2	22
7	3	3	4	4	3	3	4	3	27
8	4	4	4	4	4	2	3	3	28
9	3	3	3	3	3	3	3	3	24
10	3	3	3	3	3	3	3	2	23
11	4	4	3	4	4	1	4	1	25
12	3	2	3	3	3	1	3	2	20
13	2	2	3	4	3	1	3	2	21
14	4	3	3	4	3	1	3	2	23
15	2	2	3	4	4	1	2	1	19
16	2	2	3	4	3	2	3	2	21
17	2	2	4	4	4	2	3	3	24
18	3	3	3	4	3	2	3	1	22
19	3	3	3	4	4	1	3	3	24
20	3	3	3	3	3	3	3	3	24
21	3	3	3	4	4	2	3	2	24
22	4	4	3	3	3	4	4	2	27
23	3	3	4	3	4	3	4	3	27
24	2	2	3	3	3	1	3	2	19
25	3	3	3	3	3	2	3	2	22
26	4	4	4	4	4	2	4	2	28
27	3	3	3	3	3	2	2	3	22
28	3	3	3	4	4	2	3	2	24
29	3	3	3	3	3	3	3	2	23
30	3	3	3	3	3	3	3	2	23
31	4	4	4	4	4	2	3	2	27
32	4	4	4	4	4	2	3	2	27
33	3	3	3	3	3	2	2	2	21
34	3	3	3	3	3	3	3	2	23
35	4	4	4	4	4	2	3	2	27
36	4	4	4	4	4	2	3	2	27
37	3	3	3	3	3	3	3	2	23
38	4	4	3	4	3	3	4	3	28
39	3	3	3	3	3	3	3	3	24
40	4	4	3	4	2	2	3	2	24
41	3	3	3	3	3	3	3	3	24

42	4	4	3	4	3	2	4	3	27
43	3	3	4	4	3	3	4	3	27
44	3	3	4	4	4	3	3	3	27
45	3	4	3	3	4	3	3	3	26
46	3	3	4	4	4	1	2	3	24
47	3	3	4	4	4	2	2	2	24
48	4	3	4	4	4	1	3	1	24
49	3	3	4	4	3	2	2	2	23
50	3	3	3	4	3	2	2	2	22
51	3	3	4	3	3	1	2	1	20
52	3	3	4	4	3	2	2	2	23
53	3	3	3	4	3	2	3	2	23
54	3	3	4	4	3	1	2	1	21
55	3	3	3	4	3	2	2	2	22
56	3	3	4	4	3	2	3	1	23
57	4	4	3	3	4	1	3	1	23
58	2	2	3	3	3	1	3	1	18
59	3	3	2	3	3	2	2	2	20
60	4	4	4	4	4	2	3	2	27
61	3	3	3	3	3	1	2	1	19
62	3	3	3	4	4	2	3	2	24
63	2	2	4	3	3	1	3	1	19
Mean	3.13	3.11	3.35	3.57	3.32	2.94	2.87	2.89	

b. Kepuasan Kerja (X2)

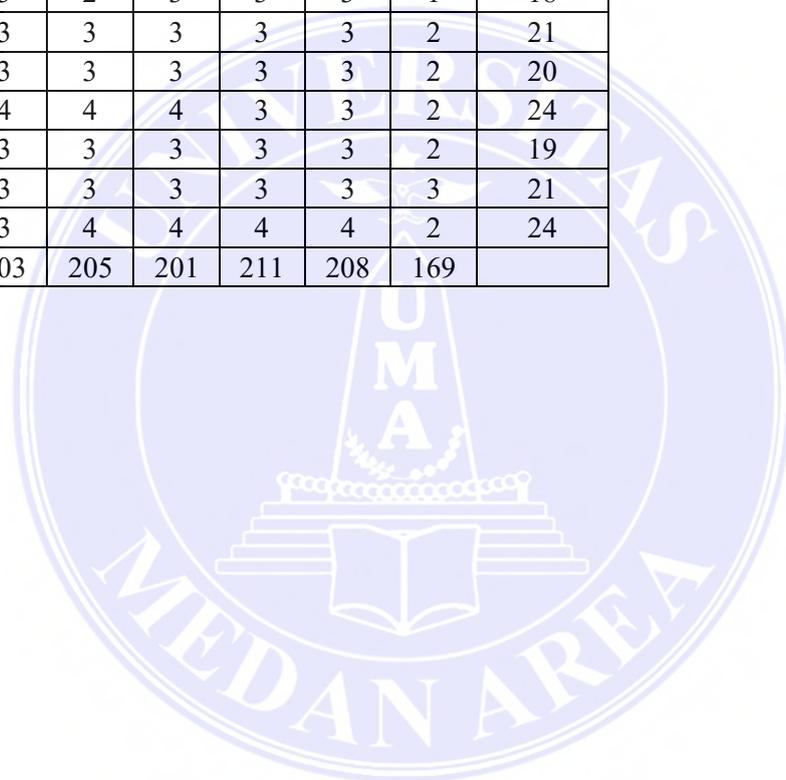
No	Kepuasan Kerja (X2)												TOTAL
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	
1	3	3	2	3	3	4	4	3	4	3	4	3	39
2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	41
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	45
4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	38
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
7	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	46
8	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	37
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
12	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	2	3	37
13	4	3	3	4	4	4	4	3	2	3	1	3	38
14	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	1	3	34
15	3	3	3	4	2	4	4	3	3	3	3	3	38
16	3	3	3	4	2	3	3	3	4	3	2	3	36
17	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	38

18	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	38
19	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	39
20	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	43
21	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	38
22	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	44
23	4	4	3	3	3	4	2	3	3	3	2	3	37
24	3	3	2	3	3	4	4	4	3	3	1	2	35
25	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	32
26	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	37
27	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	2	3	35
28	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	43
29	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	33
30	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	32
31	3	3	2	4	3	4	4	4	4	4	2	3	40
32	3	3	2	4	3	4	4	4	4	4	2	3	40
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
34	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	32
35	3	3	2	4	3	4	4	4	4	4	2	3	40
36	3	3	2	4	3	4	4	4	4	4	2	3	40
37	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	2	41
38	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	43
39	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
40	3	3	2	4	3	4	4	4	4	4	2	3	40
41	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
42	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	44
43	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	38
44	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	39
45	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	40
46	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	1	2	35
47	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	2	2	38
48	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	39
49	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	1	2	35
50	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	2	3	39
51	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	2	3	40
52	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	33
53	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	39
54	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	38
55	4	4	3	3	3	4	4	3	3	2	2	3	38
56	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	2	2	37
57	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	35
58	4	3	3	4	2	3	3	3	3	3	2	2	35
59	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	2	37
60	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	2	36
61	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	33
62	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	32
63	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	2	2	38
Mean	3.33	3.21	3.00	3.38	3.02	3.51	3.38	3.29	3.32	3.14	2.49	2.83	

c. Kinerja Karyawan (Y)

No	Y							TOTAL
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	
1	4	3	3	3	4	4	3	24
2	3	3	3	3	3	3	3	21
3	3	3	3	3	3	3	3	21
4	3	3	3	3	3	3	3	21
5	3	3	3	3	3	3	2	20
6	3	3	3	3	3	3	3	21
7	4	4	3	3	4	3	3	24
8	4	3	3	3	4	4	3	24
9	3	3	3	3	3	3	2	20
10	3	3	3	3	3	3	3	21
11	4	3	3	3	4	4	3	24
12	4	4	3	3	3	4	3	24
13	4	4	3	3	3	3	2	22
14	3	4	3	3	3	3	2	21
15	4	4	3	3	3	3	4	24
16	3	4	4	3	4	3	2	23
17	4	3	3	3	3	3	3	22
18	4	4	4	4	3	3	3	25
19	3	3	3	3	4	3	2	21
20	4	3	4	4	4	4	4	27
21	4	4	4	4	4	4	3	27
22	4	4	4	3	3	3	3	24
23	3	4	3	3	3	4	4	24
24	3	3	3	4	4	3	2	22
25	3	3	3	3	3	3	2	20
26	3	3	3	3	4	4	3	23
27	3	3	4	4	3	4	2	23
28	3	4	4	4	4	4	3	26
29	3	3	3	3	3	2	2	19
30	3	3	3	3	3	3	3	21
31	3	3	3	3	4	4	3	23
32	3	3	3	3	3	3	3	21
33	2	3	3	3	3	3	3	20
34	3	3	3	3	3	3	2	20
35	3	3	3	3	4	4	3	23
36	3	3	3	3	4	4	3	23
37	3	3	3	3	3	3	3	21
38	3	3	4	4	4	4	4	26
39	3	3	3	3	3	3	3	21
40	3	3	3	3	4	4	3	23
41	3	3	3	3	3	3	3	21
42	3	3	4	4	4	4	4	26
43	3	3	3	3	3	3	3	21

44	3	3	3	3	4	4	3	23
45	3	3	3	3	3	3	3	21
46	3	3	3	3	3	3	2	20
47	3	3	3	3	3	3	3	21
48	4	3	4	3	4	4	3	25
49	3	3	3	3	3	3	2	20
50	4	3	4	3	3	3	1	21
51	3	3	4	3	3	3	3	22
52	4	3	3	4	4	4	3	25
53	4	4	4	3	3	3	3	24
54	4	3	4	3	3	3	3	23
55	3	3	3	3	3	3	2	20
56	3	4	4	4	4	3	1	23
57	3	3	2	3	3	3	1	18
58	4	3	3	3	3	3	2	21
59	3	3	3	3	3	3	2	20
60	4	4	4	4	3	3	2	24
61	2	3	3	3	3	3	2	19
62	3	3	3	3	3	3	3	21
63	3	3	4	4	4	4	2	24
	206	203	205	201	211	208	169	



Lampiran 4. Hasil Output SPSS 26

Uji Validitas

a. Lama Bekerja (X1)

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	Total
X1.1	Pearson Correlation	1	,885**	,173	,173	,246	,128	,319	,046	,678**
	Sig. (2-tailed)		,000	,174	,174	,052	,319	,011	,722	,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X1.2	Pearson Correlation	,885**	1	,134	,147	,256*	,304*	,305*	,169	,748**
	Sig. (2-tailed)	,000		,294	,249	,043	,016	,015	,187	,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X1.3	Pearson Correlation	,173	,134	1	,362**	,376**	-,099	-,011	,026	,394**
	Sig. (2-tailed)	,174	,294		,004	,002	,439	,934	,840	,001
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X1.4	Pearson Correlation	,173	,147	,362**	1	,320*	-,256*	,085	-,005	,358**
	Sig. (2-tailed)	,174	,249	,004		,011	,043	,506	,969	,004
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X1.5	Pearson Correlation	,246	,256*	,376**	,320*	1	-,181	,134	,037	,441**
	Sig. (2-tailed)	,052	,043	,002	,011		,157	,295	,773	,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X1.6	Pearson Correlation	,128	,304*	-,099	-,256*	-,181	1	,332**	,553**	,512**
	Sig. (2-tailed)	,319	,016	,439	,043	,157		,008	,000	,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X1.7	Pearson Correlation	,319*	,305*	-,011	,085	,134	,332**	1	,231	,582**
	Sig. (2-tailed)	,011	,015	,934	,506	,295	,008		,068	,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X1.8	Pearson Correlation	,046	,169	,026	-,005	,037	,553**	,231	1	,543**
	Sig. (2-tailed)	,722	,187	,840	,969	,773	,000	,068		,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Total	Pearson Correlation	,678**	,748**	,394**	,358**	,441**	,512**	,582**	,543**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	,004	,000	,000	,000	,000	
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

b. Kepuasan Kerja (X2)

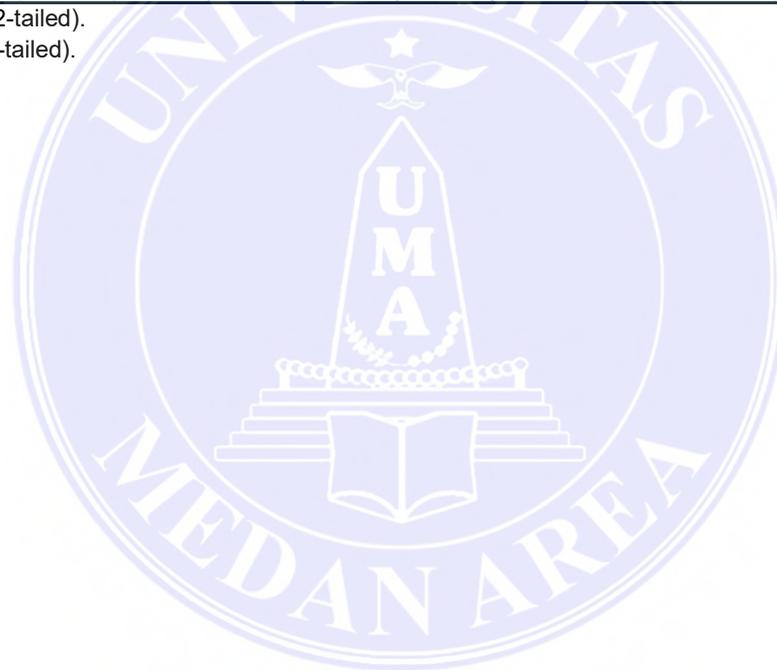
Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	Total
X2.1	Pearson Correlation	1	,640**	,546**	,000	,225	,157	,123	,149	,090	,135	,247	,102	,533**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	1,000	,076	,219	,336	,244	,483	,292	,051	,426	,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X2.2	Pearson Correlation	,640**	1	,657**	,003	,386**	,087	,060	,089	,305*	,071	,145	,072	,549**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,981	,002	,497	,642	,489	,015	,578	,256	,575	,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X2.3	Pearson Correlation	,546**	,657**	1	,106	,375**	-,154	-,047	-,114	,103	-,051	,266*	,000	,450**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,409	,002	,227	,714	,374	,421	,689	,035	1,000	,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X2.4	Pearson Correlation	,000	,003	,106	1	,335**	,118	,290*	,227	,156	,299*	-,203	-,048	,321**
	Sig. (2-tailed)	1,000	,981	,409		,007	,356	,021	,073	,222	,017	,110	,708	,010
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X2.5	Pearson Correlation	,225	,386**	,375**	,335**	1	,318*	,191	,110	,040	,165	,094	,114	,523**
	Sig. (2-tailed)	,076	,002	,002	,007		,011	,133	,392	,758	,195	,465	,373	,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X2.6	Pearson Correlation	,157	,087	-,154	,118	,318*	1	,569**	,412**	,181	,282*	,216	,322**	,532**
	Sig. (2-tailed)	,219	,497	,227	,356	,011		,000	,001	,156	,025	,090	,010	,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X2.7	Pearson Correlation	,123	,060	-,047	,290*	,191	,569**	1	,459**	,255*	,382**	,157	,326**	,572**
	Sig. (2-tailed)	,336	,642	,714	,021	,133	,000		,000	,044	,002	,219	,009	,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X2.8	Pearson Correlation	,149	,089	-,114	,227	,110	,412**	,459**	1	,514**	,523**	,188	,328**	,573**
	Sig. (2-tailed)	,244	,489	,374	,073	,392	,001	,000		,000	,000	,140	,009	,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X2.9	Pearson Correlation	,090	,305*	,103	,156	,040	,181	,255*	,514**	1	,583**	,295*	,260	,577**
	Sig. (2-tailed)	,483	,015	,421	,222	,758	,156	,044	,000		,000	,019	,040	,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X2.10	Pearson Correlation	,135	,071	-,051	,299*	,165	,282*	,382**	,523**	,583**	1	,311	,437**	,630**
	Sig. (2-tailed)	,292	,578	,689	,017	,195	,025	,002	,000	,000		,013	,000	,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63

X2.1 1	Pearson Correlation	,247	,145	,266*	-,203	,094	,216	,157	,188	,295*	,311*	1	,500**	,564**
	Sig. (2-tailed)	,051	,256	,035	,110	,465	,090	,219	,140	,019	,013		,000	,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X2.1 2	Pearson Correlation	,102	,072	,000	-,048	,114	,322**	,326**	,328**	,260*	,437**	,500**	1	,553**
	Sig. (2-tailed)	,426	,575	1,000	,708	,373	,010	,009	,009	,040	,000	,000		,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Total	Pearson Correlation	,533**	,549**	,450**	,321*	,523**	,532**	,572**	,573**	,577**	,630**	,564**	,553**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,010	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



c. Kinerja Karyawan (Y)

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Total
Y.1	Pearson Correlation	1	,391**	,310*	,140	,135	,181	,154	,555**
	Sig. (2-tailed)		,002	,014	,275	,293	,155	,228	,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63
Y.2	Pearson Correlation	,391**	1	,361**	,227	,009	-,017	,025	,434**
	Sig. (2-tailed)	,002		,004	,074	,945	,893	,847	,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63
Y.3	Pearson Correlation	,310*	,361**	1	,598**	,242	,218	,102	,640**
	Sig. (2-tailed)	,014	,004		,000	,056	,087	,425	,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63
Y.4	Pearson Correlation	,140	,227	,598**	1	,408**	,360**	,048	,609**
	Sig. (2-tailed)	,275	,074	,000		,001	,004	,710	,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63
Y.5	Pearson Correlation	,135	,009	,242	,408**	1	,701**	,193	,637**
	Sig. (2-tailed)	,293	,945	,056	,001		,000	,129	,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63
Y.6	Pearson Correlation	,181	-,017	,218	,360**	,701**	1	,424**	,709**
	Sig. (2-tailed)	,155	,893	,087	,004	,000		,001	,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63
Y.7	Pearson Correlation	,154	,025	,102	,048	,193	,424**	1	,560**
	Sig. (2-tailed)	,228	,847	,425	,710	,129	,001		,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63
Total	Pearson Correlation	,555**	,434**	,640**	,609**	,637**	,709**	,560**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	63	63	63	63	63	63	63	63

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Reliabilitas

- Lama Bekerja (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,640	8

- Kepuasan Kerja (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,762	12

- Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,677	7

Hasil Regresi

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		63
Normal Parameters ^b	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,76630867
Most Extreme Differences	Absolute	,096
	Positive	,096
	Negative	-,080
Test Statistic		,096
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,513 ^a	,263	,238	1,796

- a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Lama Bekerja
- b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	68,982	2	34,491	10,699	,000 ^b
	Residual	193,430	60	3,224		
	Total	262,413	62			

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
- b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Lama Bekerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9,920	2,788		3,558	,001		
	Lama Bekerja	,077	,097	,096	,797	,428	,849	1,178
	Kepuasan Kerja	,278	,072	,468	3,889	,000	,849	1,178

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Collinearity Diagnostics^a

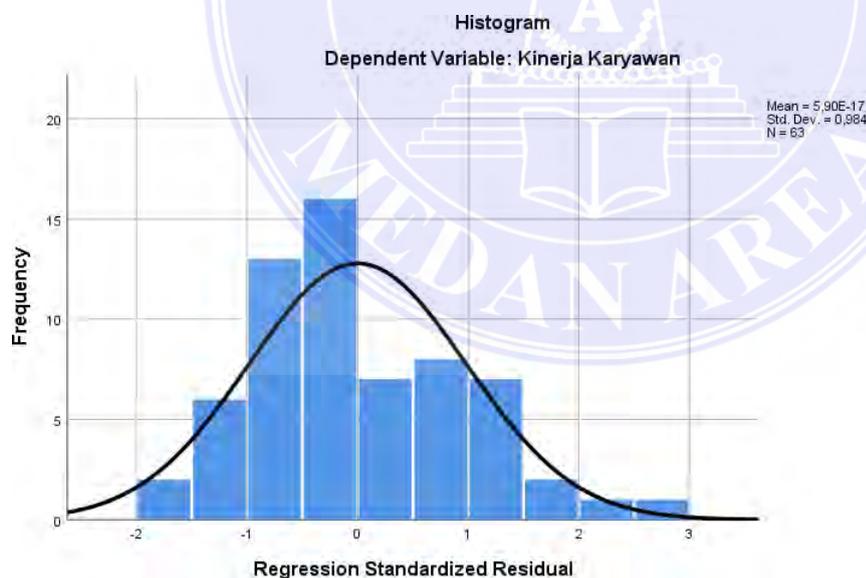
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	(Constant)	Variance Proportions	
					Lama Bekerja	Kepuasan Kerja
1	1	2,989	1,000	,00	,00	,00
	2	,007	21,346	,13	,99	,22
	3	,004	27,111	,87	,01	,78

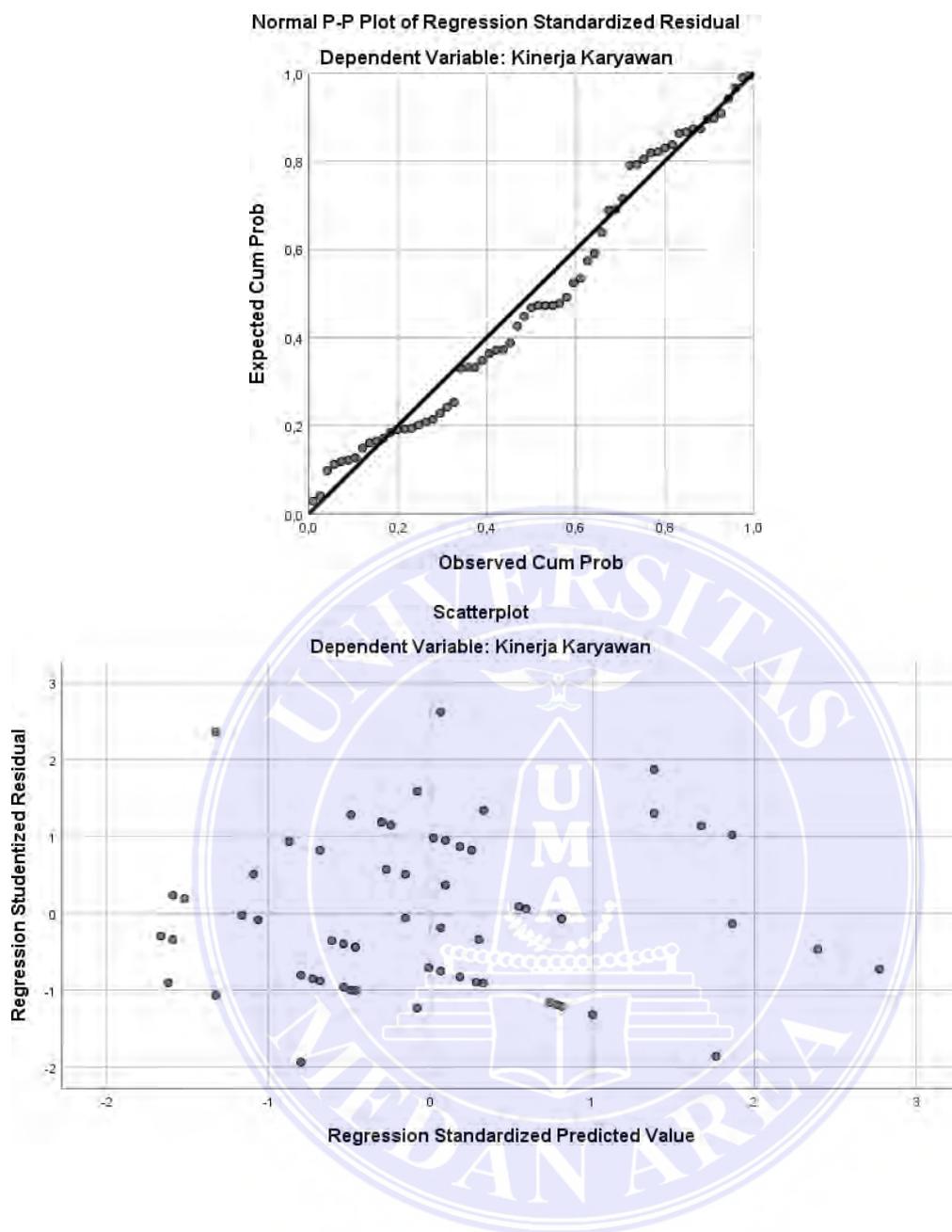
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	20,51	25,19	22,27	1,055	63
Std. Predicted Value	-1,665	2,773	,000	1,000	63
Standard Error of Predicted Value	,230	,718	,376	,110	63
Adjusted Predicted Value	20,55	25,42	22,27	1,074	63
Residual	-3,425	4,664	,000	1,766	63
Std. Residual	-1,907	2,598	,000	,984	63
Stud. Residual	-1,934	2,619	,000	1,007	63
Deleted Residual	-3,561	4,742	,001	1,852	63
Stud. Deleted Residual	-1,981	2,760	,004	1,022	63
Mahal. Distance	,034	8,918	1,968	1,770	63
Cook's Distance	,000	,159	,016	,025	63
Centered Leverage Value	,001	,144	,032	,029	63

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan





Lampiran 5. Tabel Distribusi (r tabel)

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

Lampiran 6. Tabel Distribusi (t tabel)

d.f	$t_{0,10}$	$t_{0,05}$	$t_{0,025}$	$t_{0,01}$	$t_{0,005}$	d.f
1	3,078	6,314	12,706	31,821	63, 657	1
2	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925	2
3	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841	3
4	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604	4
5	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032	5
6	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707	6
7	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499	7
8	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355	8
9	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250	9
10	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169	10
11	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106	11
12	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055	12
13	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012	13
14	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977	14
15	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947	15
16	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921	16
17	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898	17
18	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878	18
19	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861	19
20	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845	20
21	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831	21
22	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819	22
23	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807	23
24	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797	24
25	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787	25
26	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779	26
27	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771	27
28	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763	28
29	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756	29
30	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750	30
31	1,309	1,696	2,040	2,453	2,744	31
32	1,309	1,694	2,037	2,449	2,738	32
33	1,308	1,692	2,035	2,445	2,733	33
34	1,307	1,691	2,032	2,441	2,728	34
35	1,306	1,690	2,030	2,438	2,724	35
36	1,306	1,688	2,028	2,434	2,719	36
37	1,305	1,687	2,026	2,431	2,715	37
38	1,304	1,686	2,024	2,429	2,712	38
39	1,303	1,685	2,023	2,426	2,708	39

d.f	$t_{0.10}$	$t_{0.05}$	$t_{0.025}$	$t_{0.01}$	$t_{0.005}$	d.f
40	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704	40
41	1,303	1,683	2,020	2,421	2,701	41
42	1,302	1,682	2,018	2,418	2,698	42
43	1,302	1,681	2,017	2,416	2,695	43
44	1,301	1,680	2,015	2,414	2,692	44
45	1,301	1,679	2,014	2,412	2,690	45
46	1,300	1,679	2,013	2,410	2,687	46
47	1,300	1,678	2,012	2,408	2,685	47
48	1,299	1,677	2,011	2,407	2,682	48
49	1,299	1,677	2,010	2,405	2,680	49
50	1,299	1,676	2,009	2,403	2,678	50
51	1,298	1,675	2,008	2,402	2,676	51
52	1,298	1,675	2,007	2,400	2,674	52
53	1,298	1,674	2,006	2,399	2,672	53
54	1,297	1,674	2,005	2,397	2,670	54
55	1,297	1,673	2,004	2,396	2,668	55
56	1,297	1,673	2,003	2,395	2,667	56
57	1,297	1,672	2,002	2,394	2,665	57
58	1,296	1,672	2,002	2,392	2,663	58
59	1,296	1,671	2,001	2,391	2,662	59
60	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660	60
61	1,296	1,670	2,000	2,389	2,659	61
62	1,295	1,670	1,999	2,388	2,657	62
63	1,295	1,669	1,998	2,387	2,656	63
64	1,295	1,669	1,998	2,386	2,655	64
65	1,295	1,669	1,997	2,385	2,654	65
66	1,295	1,668	1,997	2,384	2,652	66
67	1,294	1,668	1,996	2,383	2,651	67
68	1,294	1,668	1,995	2,382	2,650	68
69	1,294	1,667	1,995	2,382	2,649	69
70	1,294	1,667	1,994	2,381	2,648	70
71	1,294	1,667	1,994	2,380	2,647	71
72	1,293	1,666	1,993	2,379	2,646	72
73	1,293	1,666	1,993	2,379	2,645	73
74	1,293	1,666	1,993	2,378	2,644	74
75	1,293	1,665	1,992	2,377	2,643	75
76	1,293	1,665	1,992	2,376	2,642	76
77	1,293	1,665	1,991	2,376	2,641	77
78	1,292	1,665	1,991	2,375	2,640	78

Lampiran 7. Tabel Distribusi (F tabel)

$\alpha = 0,05$	$df_1=(k-1)$							
$df_2=(n-k-1)$	1	2	3	4	5	6	7	8
1	161.448	199.500	215.707	224.583	230.162	233.986	236.768	238.883
2	18.513	19.000	19.164	19.247	19.296	19.330	19.353	19.371
3	10.128	9.552	9.277	9.117	9.013	8.941	8.887	8.845
4	7.709	6.944	6.591	6.388	6.256	6.163	6.094	6.041
5	6.608	5.786	5.409	5.192	5.050	4.950	4.876	4.818
6	5.987	5.143	4.757	4.534	4.387	4.284	4.207	4.147
7	5.591	4.737	4.347	4.120	3.972	3.866	3.787	3.726
8	5.318	4.459	4.066	3.838	3.687	3.581	3.500	3.438
9	5.117	4.256	3.863	3.633	3.482	3.374	3.293	3.230
10	4.965	4.103	3.708	3.478	3.326	3.217	3.135	3.072
11	4.844	3.982	3.587	3.357	3.204	3.095	3.012	2.948
12	4.747	3.885	3.490	3.259	3.106	2.996	2.913	2.849
13	4.667	3.806	3.411	3.179	3.025	2.915	2.832	2.767
14	4.600	3.739	3.344	3.112	2.958	2.848	2.764	2.699
15	4.543	3.682	3.287	3.056	2.901	2.790	2.707	2.641
16	4.494	3.634	3.239	3.007	2.852	2.741	2.657	2.591
17	4.451	3.592	3.197	2.965	2.810	2.699	2.614	2.548
18	4.414	3.555	3.160	2.928	2.773	2.661	2.577	2.510
19	4.381	3.522	3.127	2.895	2.740	2.628	2.544	2.477
20	4.351	3.493	3.098	2.866	2.711	2.599	2.514	2.447
21	4.325	3.467	3.072	2.840	2.685	2.573	2.488	2.420
22	4.301	3.443	3.049	2.817	2.661	2.549	2.464	2.397
23	4.279	3.422	3.028	2.796	2.640	2.528	2.442	2.375
24	4.260	3.403	3.009	2.776	2.621	2.508	2.423	2.355
25	4.242	3.385	2.991	2.759	2.603	2.490	2.405	2.337
26	4.225	3.369	2.975	2.743	2.587	2.474	2.388	2.321
27	4.210	3.354	2.960	2.728	2.572	2.459	2.373	2.305
28	4.196	3.340	2.947	2.714	2.558	2.445	2.359	2.291
29	4.183	3.328	2.934	2.701	2.545	2.432	2.346	2.278
30	4.171	3.316	2.922	2.690	2.534	2.421	2.334	2.266
31	4.160	3.305	2.911	2.679	2.523	2.409	2.323	2.255
32	4.149	3.295	2.901	2.668	2.512	2.399	2.313	2.244
33	4.139	3.285	2.892	2.659	2.503	2.389	2.303	2.235
34	4.130	3.276	2.883	2.650	2.494	2.380	2.294	2.225
35	4.121	3.267	2.874	2.641	2.485	2.372	2.285	2.217
36	4.113	3.259	2.866	2.634	2.477	2.364	2.277	2.209
37	4.105	3.252	2.859	2.626	2.470	2.356	2.270	2.201
38	4.098	3.245	2.852	2.619	2.463	2.349	2.262	2.194
39	4.091	3.238	2.845	2.612	2.456	2.342	2.255	2.187
40	4.085	3.232	2.839	2.606	2.449	2.336	2.249	2.180
41	4.079	3.226	2.833	2.600	2.443	2.330	2.243	2.174
42	4.073	3.220	2.827	2.594	2.438	2.324	2.237	2.168
43	4.067	3.214	2.822	2.589	2.432	2.318	2.232	2.163
44	4.062	3.209	2.816	2.584	2.427	2.313	2.226	2.157
45	4.057	3.204	2.812	2.579	2.422	2.308	2.221	2.152
46	4.052	3.200	2.807	2.574	2.417	2.304	2.216	2.147
47	4.047	3.195	2.802	2.570	2.413	2.299	2.212	2.143
48	4.043	3.191	2.798	2.565	2.409	2.295	2.207	2.138
49	4.038	3.187	2.794	2.561	2.404	2.290	2.203	2.134
50	4.034	3.183	2.790	2.557	2.400	2.286	2.199	2.130
51	4.030	3.179	2.786	2.553	2.397	2.283	2.195	2.126

52	4.027	3.175	2.783	2.550	2.393	2.279	2.192	2.122
53	4.023	3.172	2.779	2.546	2.389	2.275	2.188	2.119
54	4.020	3.168	2.776	2.543	2.386	2.272	2.185	2.115
55	4.016	3.165	2.773	2.540	2.383	2.269	2.181	2.112
56	4.013	3.162	2.769	2.537	2.380	2.266	2.178	2.109
57	4.010	3.159	2.766	2.534	2.377	2.263	2.175	2.106
58	4.007	3.156	2.764	2.531	2.374	2.260	2.172	2.103
59	4.004	3.153	2.761	2.528	2.371	2.257	2.169	2.100
60	4.001	3.150	2.758	2.525	2.368	2.254	2.167	2.097
61	3.998	3.148	2.755	2.523	2.366	2.251	2.164	2.094
62	3.996	3.145	2.753	2.520	2.363	2.249	2.161	2.092
63	3.993	3.143	2.751	2.518	2.361	2.246	2.159	2.089
64	3.991	3.140	2.748	2.515	2.358	2.244	2.156	2.087
65	3.989	3.138	2.746	2.513	2.356	2.242	2.154	2.084
66	3.986	3.136	2.744	2.511	2.354	2.239	2.152	2.082
67	3.984	3.134	2.742	2.509	2.352	2.237	2.150	2.080
68	3.982	3.132	2.740	2.507	2.350	2.235	2.148	2.078
69	3.980	3.130	2.737	2.505	2.348	2.233	2.145	2.076
70	3.978	3.128	2.736	2.503	2.346	2.231	2.143	2.074
71	3.976	3.126	2.734	2.501	2.344	2.229	2.142	2.072
72	3.974	3.124	2.732	2.499	2.342	2.227	2.140	2.070
73	3.972	3.122	2.730	2.497	2.340	2.226	2.138	2.068
74	3.970	3.120	2.728	2.495	2.338	2.224	2.136	2.066
75	3.968	3.119	2.727	2.494	2.337	2.222	2.134	2.064
76	3.967	3.117	2.725	2.492	2.335	2.220	2.133	2.063
77	3.965	3.115	2.723	2.490	2.333	2.219	2.131	2.061
78	3.963	3.114	2.722	2.489	2.332	2.217	2.129	2.059
79	3.962	3.112	2.720	2.487	2.330	2.216	2.128	2.058
80	3.960	3.111	2.719	2.486	2.329	2.214	2.126	2.056
81	3.959	3.109	2.717	2.484	2.327	2.213	2.125	2.055
82	3.957	3.108	2.716	2.483	2.326	2.211	2.123	2.053
83	3.956	3.107	2.715	2.482	2.324	2.210	2.122	2.052
84	3.955	3.105	2.713	2.480	2.323	2.209	2.121	2.051
85	3.953	3.104	2.712	2.479	2.322	2.207	2.119	2.049
86	3.952	3.103	2.711	2.478	2.321	2.206	2.118	2.048
87	3.951	3.101	2.709	2.476	2.319	2.205	2.117	2.047
88	3.949	3.100	2.708	2.475	2.318	2.203	2.115	2.045
89	3.948	3.099	2.707	2.474	2.317	2.202	2.114	2.044
90	3.947	3.098	2.706	2.473	2.316	2.201	2.113	2.043
91	3.946	3.097	2.705	2.472	2.315	2.200	2.112	2.042
92	3.945	3.095	2.704	2.471	2.313	2.199	2.111	2.041
93	3.943	3.094	2.703	2.470	2.312	2.198	2.110	2.040
94	3.942	3.093	2.701	2.469	2.311	2.197	2.109	2.038
95	3.941	3.092	2.700	2.467	2.310	2.196	2.108	2.037
96	3.940	3.091	2.699	2.466	2.309	2.195	2.106	2.036
97	3.939	3.090	2.698	2.465	2.308	2.194	2.105	2.035
98	3.938	3.089	2.697	2.465	2.307	2.193	2.104	2.034
99	3.937	3.088	2.696	2.464	2.306	2.192	2.103	2.033
100	3.936	3.087	2.696	2.463	2.305	2.191	2.103	2.032

Lampiran 8. Surat Pengantar Riset / Penelitian



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PERTANIAN

Kampus I Jalan Kolang Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 📠 (061) 7368012 Medan 20371
Kampus II Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 📠 (061) 8226331 Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 2187/FP.1/01.10/VIII/2022 29 Agustus 2022
Lamp. : -
Hal : Pengambilan Data/Riset

Yth. Manager Unit Usaha Adolina PTPN IV
Kabupaten Serdang Bedagai

Dengan hormat,

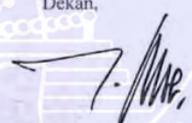
Dalam rangka penyelesaian studi dan penyusunan skripsi di Fakultas Pertanian Universitas Medan Area, maka bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk dapat memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami atas nama :

Nama : Haidar Alwi Yahya. S
NIM : 188220008
Program Studi : Agribisnis

Untuk melaksanakan Penelitian dan atau Pengambilan Data di Unit Usaha Adolina PT. Perkebunan Nusantara IV Kabupaten Serdang Bedagai untuk kepentingan skripsi berjudul **"Pengaruh Tingkat Lama Bekerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perkebunan Kelapa Sawit PT. Perkebunan Nusantara IV (Studi Kasus : Kebun Adolina PT. PT. Perkebunan Nusantara IV Kecamatan Pantai Cermin Dan Perbaungan Kabupaten Serdang Bedagai"**

Penelitian dan atau Pengambilan Data Riset ini dilaksanakan semata-mata untuk kepentingan dan kebutuhan akademik.

Atas perhatian dan bantuan Bapak/ibu diucapkan terima kasih.

Dekan,

Dr. Ir. Zulheri Noer, MP

Tembusan:
1. Ka. Prodi Agribisnis
2. Mahasiswa ybs
3. Arsip



Lampiran 9. Surat Selesai Riset / Penelitian



**PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV
MEDAN – SUMATERA UTARA - INDONESIA
KEBUN ADOLINA**

- KANTOR PUSAT : JL.LETJEND SUPRAPTO No. 2 MEDAN
- KANTOR PERWAKILAN JAKARTA

TELP : (061) 4154666 - FAX : (061)4573117
TELP : (021) 7234662 - FAX : (021) 7231663

SURAT KETERANGAN
No : ADO/SK/ 92 / X / 2022

Yang bertanda tangan dibawah ini Manajer PT Perkebunan Nusantara IV Kebun Adolina menerangkan dengan sebenarnya bahwa :

- N a m a : **Haidar Alwi Yahya S**
- N I M : 188220008
- Prog. Study/Judul : Pengaruh tingkat lama bekerja dan kepuasan terhadap kinerja karyawan di perkebunan kelapa sawit PT.Perkebunan Nusantara IV (Studi Kasus Kebun Adolina PT. Perkebunan Nusantara IV Kecamatan Pantai Cermin dan Perbaungan kabupaten Serdang Bedagai.
- Mahasiswa : Universitas Medan Area

Bahwa Mahasiswa tersebut benar telah selesai melaksanakan **Riset S1** di PT Perkebunan Nusantara IV Kebun Adolina dari tanggal 21 September 2022 s/d 21 Oktober 2022.

Demikian surat keterangan ini diberikan agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

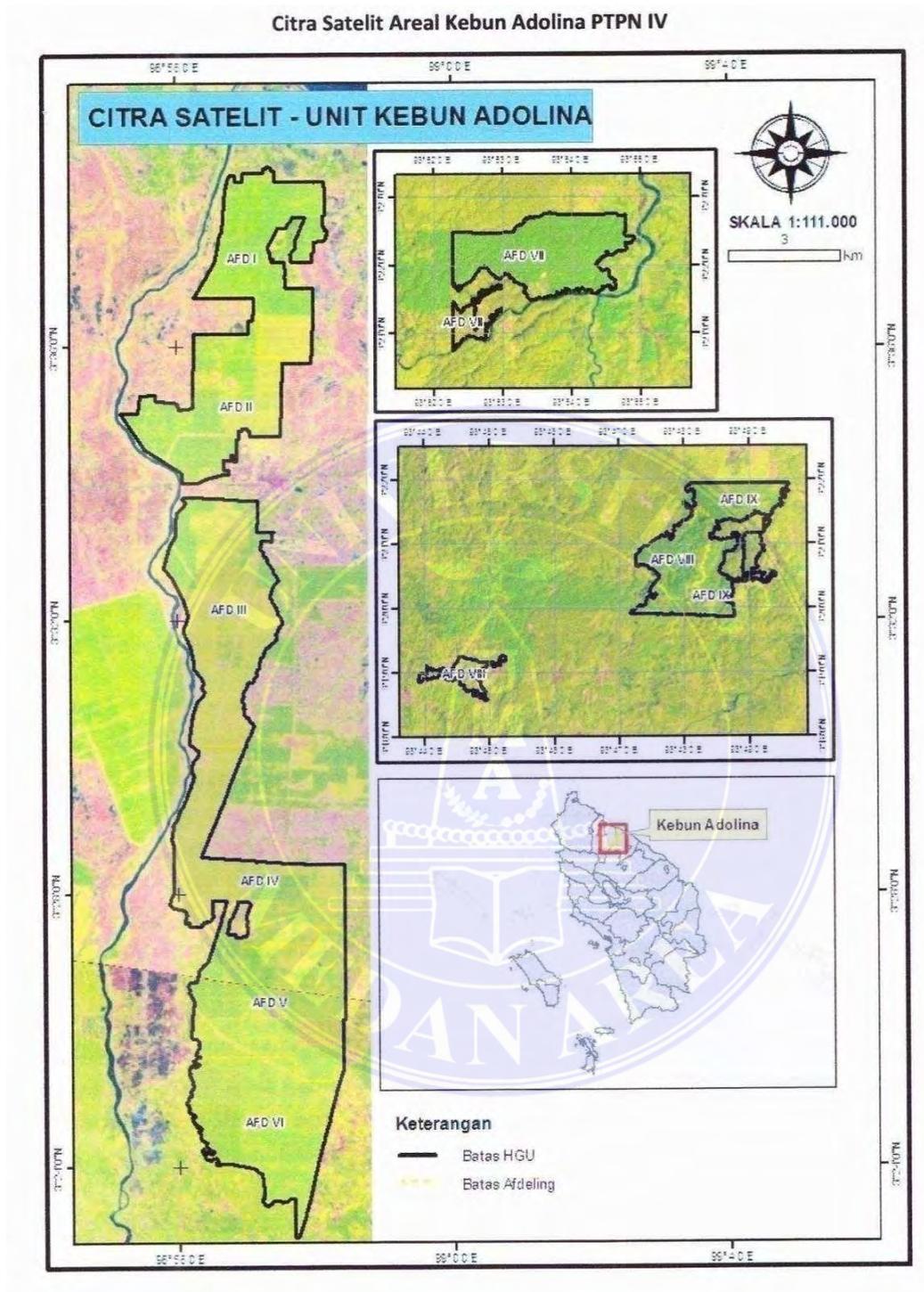
Adolina, Oktober 2022
PT Perkebunan Nusantara IV
Kebun Adolina



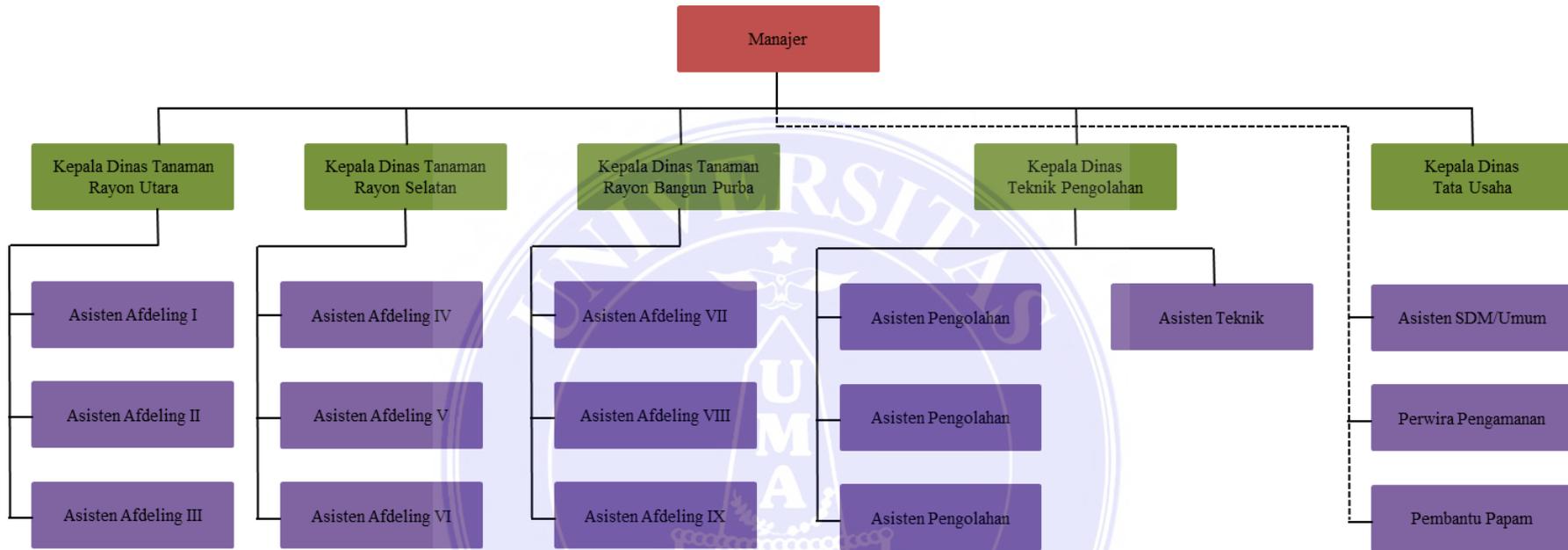
M. TANTANTO, SP
Manajer

Tembusan : - File.

Lampiran 10. Peta Lokasi Kebun Adolina PT Perkebunan Nusantara IV



Lampiran 11. Struktur Organisasi Kebun Adolina PT Perkebunan Nusantara IV



Keterangan:

- Garis Koordinasi
- Garis Komando

Lampiran 12. Dokumentasi Penelitian



Kegiatan Apel Pagi Bersama Dengan Asisten



Kegiatan Wawancara dan pengisian Kuesioner Kepada Responden

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 114 3/7/23

Access From (repository.uma.ac.id)3/7/23



Kegiatan Wawancara dan pengisian Kuesioner Kepada Responden