

**PENGARUH PENGAWASAN, KOMPETENSI DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PANEN DI PT. LANGKAT NUSANTARA KEPONG**

**Studi Kasus: Kebun Maryke PT. Langkat Nusantara Kepong Kecamatan
Kutambaru Kabupaten Langkat**

SKRIPSI

OLEH

TESSALONIKA BUTAR-BUTAR
198220041



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

Judul Skripsi : Pengaruh Pengawasan, Kompetensi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Panen Di PT. Langkat Nusantara Kepong (studi kasus: Kebun Maryke Kecamatan Kutamaru Kabupaten Langkat)

Nama : Tesselonika Butar-Butar

NPM : 198220041

Prodi/Fakultas : Pertanian

Distujui Oleh:

Komisi Pembimbing

 
(Prof.Dr.Ir.Hj.Yusniar Lubis MMA) (Muhammad Fadly Abdina, S.P, M. Si)
Pembimbing I Pembimbing II

Diketahui Oleh:

 
Dr. Ir. Zulheri Noer, MP
Dekan Fakultas Pertanian


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

Tanggal lulus: 4 Oktober 2023

HALAMAN PERNYATAAN

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

Saya bersedia menerima sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang telah berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 11 November 2023



[Handwritten Signature]
TESSALONIKA BUTAR-BUTAR
198220041

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai civitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertandatangan dibawa ini

Nama : TESSALONIKA BUTAR-BUTAR
NIM : 198220041
Program Studi : Agribisnis
Fakultas : Pertanian
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalty Noneklusif (*Non-Exclusive Royalty Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul “ Pengaruh Pengawasan Kompetensi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Panen di PT. Langkat Nusantara Kepong (Studi kasus: Kebun Maryke Kecamatan Kutambaru Kabupaten Langkat). Dengan hak bebas royalti noneklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengali media atau formatkan, mengolah dalam bentuk pangkalan data (data base), merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/ pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat : Medan

Pada Tanggal : 11 November 2023

Yang menyatakan

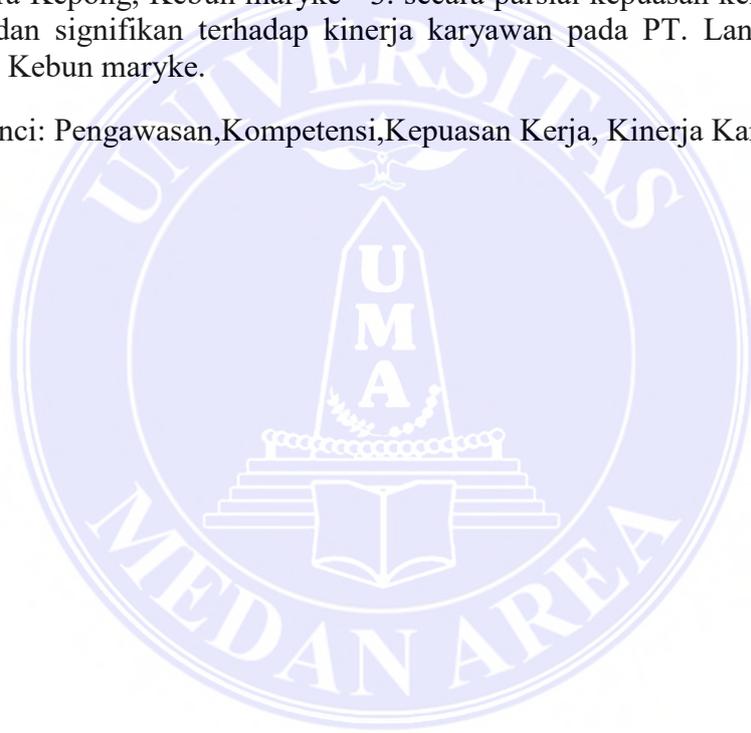


(Tesselonika Butar-Butar)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengawasan. Kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan panen di PT. Langkat Nusantara Kepong, Kebun Maryke Kecamatan kutambaru Kabupaten Langkat. Untuk pengambilan data dilakukan wawancara menggunakan kuesioner terhadap karyawan panen di lokasi penelitian. Pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin, Sampel yang diambil dari keseluruhan populasi karyawan 15% dari total populasi yaitu sebanyak 31 orang. Penelitian ini dilakukan pada bulan Mei tahun 2023 hingga Juni tahun 2023 Di PT. Langkat Nusantara Kepong Kecamatan Kutambaru Kabupaten. Langkat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1. secara parsial pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Langkat Nusantara Kepong, Kebun maryke 2. secara parsial kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Langkat Nusantara Kepong, Kebun maryke 3. secara parsial kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Langkat Nusantara Kepong, Kebun maryke.

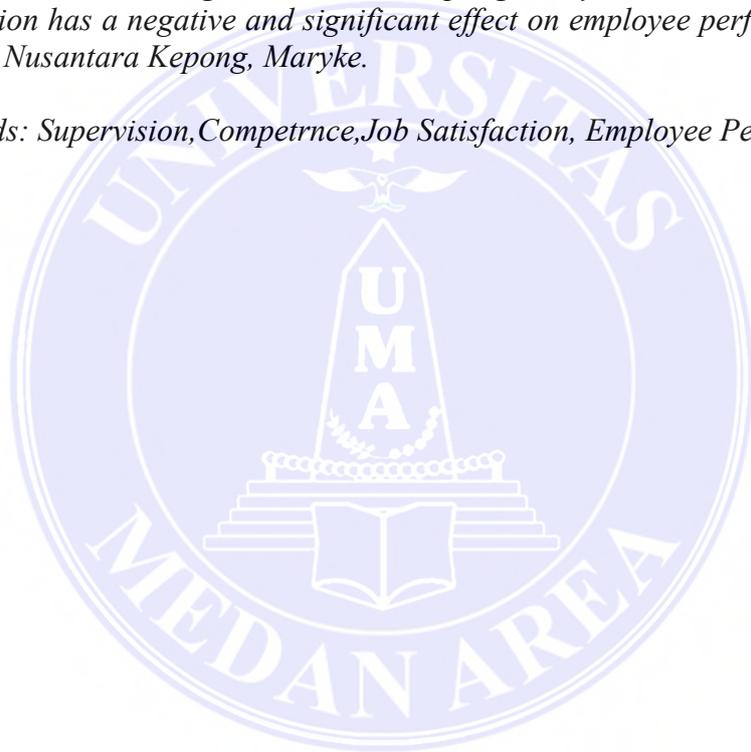
Kata Kunci: Pengawasan, Kompetensi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan



ABSTRACT

This study aims to determine the effect of supervision. Competence and job satisfaction on the performance of harvest employees at PT. Langkat Nusantara Kepong, Maryke Garden, Kutambaru District, Langkat Regency. For data collection, interviews were carried out using questionnaires with harvesting employees at the research location. Sampling using the Slovin formula, samples taken from the entire employee population 15% of the total population, namely as many as 31 people. This research was conducted in May 2023 to June 2023 at PT. Langkat Nusantara Kepong, Kutambaru District, Regency Langkat. The results of the study show that: 1. Partially, supervision has a positive and significant effect on employee performance at PT. Langkat Nusantara Kepong, Maryke Gardens 2. Partially competence has a positive and significant effect on employee performance at PT. Langkat Nusantara Kepong, Maryke Gardens 3. Partially job satisfaction has a negative and significant effect on employee performance at PT. Langkat Nusantara Kepong, Maryke.

Keywords: Supervision, Competence, Job Satisfaction, Employee Performance



RIWAYAT HIDUP

Tessalonika Butar-butur dilahirkan pada tanggal 22 juli 2021 di Buntu Bayu, Kecamatan Hatonduan, Kabupaten Simalungun, Provinsi Sumatera Utara. Anak kedua dari tiga bersaudara dari pasangan Edison Butar-butur dan Rohani Simanjuntak.

Pendidikan sekolah dasar di SD Negeri 091514 Buntu turunan dan sekolah Menengah Pertama Negeri (SMP N 1) Tangga Batu, selanjutnya Pendidikan di Sekolah Menengah Atas di SMA Swasta HKBP Nommensen Siantar.

Pada bulan September 2019 menjadi mahasiswa pada Fakultas Pertanian Universitas Medan Area pada Program Studi Agribisnis.

Selama mengikuti perkuliahan penulis aktif mengikuti Organisasi diluar kampus. Bergabung dalam sebuah organisasi karang taruna muda/mudi desa Sorba sebagai anggota pada Tahun 2021 sampe sekarang. Penulis juga pernah mengikuti Praktek Kerja Lapangan (PKL) di PT. Langkat Nusantara Kepong Kecamatan Kutambaru, Kabupaten Langkat.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, yang telah memberikan rahmat dan hidayahNya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Adapun tulisan ini berjudul “Pengaruh Pengawasan, Kompetensi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Panen Di PT. Langkat Nusantara Kepong (studi kasus: Kebun Maryke Kecamatan Kutambaru Kabupaten Langkat)” yang merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Pertanian pada Fakultas Pertanian Universitas Medan Area.

Pada kesempatan ini Penulis menyampaikan ucapan terima kasih banyak 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 Program Studi Agribisnis Fakultas Pertanian Universitas Medan Area.
3. Prof. Dr. Ir. Hj. Yusniar Lubis, MMA selaku pembimbing I yang telah banyak memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis dalam menyusun skripsi penelitian ini
4. Muhammad Fadly Abdina, SP, M. Si selaku pembimbing II yang telah banyak memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis dalam menyusun skripsi penelitian ini.
5. Bapak/Ibu Dosen dan seluruh Staf dan pegawai fakultas pertanian Universitas Medan Area.

6. Kedua Orang tua penulis yang selalu memberikan semangat, doa, nasehat, serta bimbingan yang luar biasa sehingga penulis bisa sampai pada titik ini. Penulis berharap dapat menyelesaikan tugas ini hingga akhir agar dapat membahagiakan kedua orangtua penulis.
7. Kepada seseorang yang selalu memberikan motivasi dan menjadi penyemangat bagi saya.
8. Seluruh pegawai kebun LNK yang telah membantu penulis dalam penelitian ini.
9. Semua pihak yang telah membantu selama menyusun skripsi penelitian ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan yang terdapat dalam skripsi ini. Oleh karna itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Akhir kata kiranya skripsi penelitian ini bermanfaat bagi penulis dan semua pihak yang membutuhkan, sekian dan trimakasih.

Medan, November 2023

Tessalonika Butar-Butar

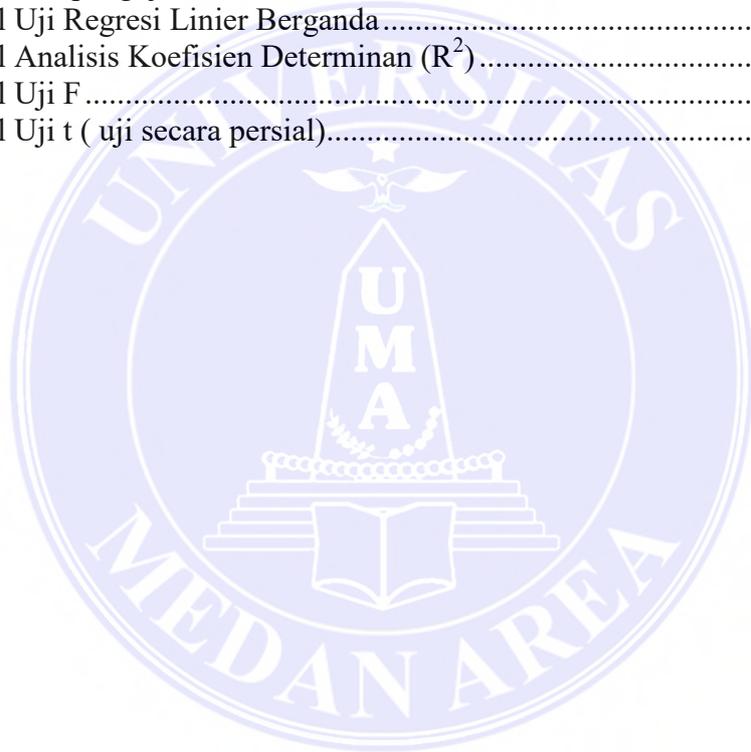
DAFTAR ISI

HALAMAN PERNYATAAN.....	iii
ABSTRAK.....	v
ABSTRACK.....	vi
RIWAYAT HIDUP.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
I. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
1.5 Kerangka Pemikiran	8
1.6 Hipotesis.....	9
II. TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1 Kelapa Sawit.....	10
2.2 Sistem Panen	11
2.2 Pengawasan	13
2.3 Kompetensi.....	15
2.3.1 Pengertian Kompetensi	15
2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi.....	15
2.4 Hubungan Kompetensi dengan Kinerja.....	16
2.5 Kepuasan Kerja	17
2.5.1. Pengertian Kepuasan Kerja.....	17
2.5.2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	19
2.5.3 Fungsi Kepuasan Kerja.....	19
2.5.4 Penyebab Kepuasan Kerja	20
2.5.5 Meningkatkan Kepuasan Kerja.....	21
2.6 Kinerja	22
2.6.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	22
2.5.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	22
2.7 Penelitian Terdahulu.....	23
III. METODE PENELITIAN	27
3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	27
3.2 Metode Penelitian	27
3.3 Populasi dan Sampel	27
3.4 Metode Pengumpulan Data	29
3.5 Teknik Analisis Data	30
3.5.1. Uji Asumsi Klasik.....	30
3.5.2 Analisis Regresi Linier Berganda	32
3.6 Definisi Operasional Variabel	34
IV. GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN	36
4.1 Gambaran Umum	36
4.1 Sejarah Berdirinya Perusahaan.....	37
4.3 Visi dan Misi Perusahaan	39
4.5 Keadaan Penduduk	46

4.5.1 Jumlah Penduduk Berdasarkan Jenis Kelamin	46
4.5.2 Sarana dan Prasarana Desa	47
4.6 Sarana dan Prasarana PT. Langkat Nusantara Kepong, Kebun maryke.....	47
V. HASIL DAN PEMBAHASAN	48
5.2 Karakteristik Responden	48
5.2.1. Karakteristik Responden berdasarkan pendidikan.....	48
5.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	49
5.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	49
5.3 Hasil Analisis Data	50
5.3.1 Uji Asumsi Klasik.....	50
5.4. Analisis Regresi Linier Berganda.....	55
5.4 Uji hipotesis.....	56
5.4.1 Analisis Koefisien Determinasi (R ²).....	56
5.4.2 Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)	57
5.4.3 Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji T).....	59
5.5 Pembahasan Penelitian	60
5.5.1. Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan	61
5.5.2. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan.....	62
5.5.3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Panen.....	62
VI. KESIMPULAN DAN SARAN.....	65
6.1 Kesimpulan.....	65
6.2 Saran	66
DAFTAR PUSTAKA	67
LAMPIRAN.....	68

DAFTAR TABEL

NO	Keterangan	Halaman
1.	Produksi Tanaman Kelapa Sawit Sumatra Utara 2022	2
2.	Produksi Kelapa Sawit PT.Langkat Nusantara Kepong 2021	3
3.	Propersi Responden Penelitian di PT. Langkat Nusantara Kepong.....	28
4.	Jumlah Penduduk Desa Maryke Tahun 2022.....	46
5.	Sarana dan Prasarana PT LNK, Kebun Maryke.....	47
6.	Karakteristik Responden berdasarkan pendidikan	48
7.	Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja.....	49
8.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	50
9.	Hasil Uji Normalitas Data One-Sample Kolmogorov Smirnov Test.....	51
10.	Hasil dari pengujian multikolonieritas	53
11.	Hasil dari pengujian Heteroskedastisitas	54
12.	Hasil Uji Regresi Linier Berganda	55
13.	Hasil Analisis Koefisien Determinan (R^2)	56
14.	Hasil Uji F	57
15.	Hasil Uji t (uji secara persial).....	58



DAFTAR GAMBAR

NO	Halaman
1. Skema kerangka pemikiran.....	9
2. Peta kebun maryke	36
3. Skema Organisasi PT.Langkat Nusantara Kepong.....	40
4. Struktur organisasi panen PT. LNK Kebun Maryke.....	43
5. Histogram.....	51
6. P-P Plot.....	52
7. Grafik scatterplot.....	54



DAFTAR LAMPIRAN

NO	Keterangan	Halaman
1.	Kuesioner Penelitian	70
2.	Data Responden Peneliti	59
3.	Hasil Kuesioner	60
4.	Data Olahan SPSS	64
5.	HASIL SPSS	65
6.	Tabel F dan T	67
7.	Dokumentasi Penelitian	73
8.	Surat Pengantar Peneliian	74
9.	Surat Selesai Pengambilan Data	75



I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Komoditi kelapa sawit merupakan salah satu komoditi unggulan nasional yang berperan sangat penting dalam perekonomian Indonesia, terutama dalam penyerapan tenaga kerja, kontributor penting terhadap pertumbuhan Produk Domestik Bruto (PDB) Nasional dan devisa negara. Peran komoditi ini akan terus meningkat dengan signifikan dan pengembangannya akan dilakukan dengan memperhatikan berbagai aspek terutama terkait dengan upaya untuk mewujudkan industri kelapa sawit yang memiliki daya saing di pasar global secara berkelanjutan.

Produk yang dihasilkan dari pengolahan kelapa sawit sangat beragam, salah satunya adalah sebagai penghasil minyak nabati atau sering disebut palm oil. Prospek pengembangan kelapa sawit untuk Indonesia di masa yang akan datang masih sangat luas, Peran komoditi ini akan terus meningkat dengan signifikan dan pengembangannya akan dilakukan dengan memperhatikan berbagai aspek terutama terkait dengan upaya untuk mewujudkan industri kelapa sawit yang memiliki daya saing di pasar global secara berkelanjutan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu asset terpenting suatu perusahaan. Keberhasilan perusahaan mengelola sumber daya yang dimiliki mencerminkan tingkat keberhasilan perusahaan tersebut. Untuk mencapai tujuan dengan tingkat keunggulan bersaing yang tinggi dan berkesinambungan, perusahaan tidak lagi semata-mata tergantung pada kemajuan teknologi yang dipergunakan ataupun posisi strategis, akan tetapi lebih menekankan pada pengelolaan sumber daya manusia yang dimiliki. Meskipun demikian,

pengelolaan sumber daya manusia juga tidak hanya menekankan pada efisiensi serta efektivitas perusahaan saja, tetapi juga menekankan pada tataran nilai-nilai individu yang dianut oleh pegawai. Hal tersebut menjadi salah satu elemen pokok dalam perusahaan yaitu kesediaan dan kemauan para pegawai untuk memberikan daya upaya mereka secara nyata pada pencapaian tujuan perusahaan secara menyeluruh.

Karyawan dalam suatu perusahaan akan melakukan berbagai kebijakan dan kegiatan yang mempunyai dampak pada perusahaan dan menciptakan kondisi perusahaan, baik menyenangkan maupun tidak menyenangkan bagi perusahaan. Kondisi ini selanjutnya akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Tanpa karyawan, suatu perusahaan tidak dapat menjalankan segala bentuk aktivitas yang berhubungan dengan lingkup kerja perusahaan. Oleh karena itu perhatian terhadap karyawan merupakan hal yang sangat penting dilakukan.

Berikut adalah 5 produksi kelapa sawit tertinggi di Sumatra Utara:

Tabel 1. 5 Produksi Tanaman Kelapa Sawit Tertinggi di Sumatra Utara 2016-2020

Kabupaten/ Kota	2016	2017	2018	2019	2020
Asahan	1 050 159,09	1 590 222,73	405 538,64	1 622 468,18	1 631 013,64
Labuanbatu Utara	860 045,45	924 187,50	270 009,55	1 083 036,36	1 117 481,82
Langkat	633 472,73	67 369,18	187 421,11	758 718,18	764 222,73
Labuhan batu Selatan	619 327,27	619 559,09	157 167,05	637 304,55	682 302,73
Padang Lawas	438 022,73	590 764,86	122 216,57	515 231,82	521 672,73

Sumber : Data Bps 2022

Berdasarkan Tabel 1. Dapat diketahui bahwa rata-rata produksi komoditi kelapa sawit diprovinsi Sumatra Utara memiliki produksi dan rata-rata produksi yang berbeda. Dan pada tabel 1 kabupaten langkat memiliki urutan ketiga sebagai penghasil kelapa sawit terbanyak disumatra utara, dan dapat dilihat bahwa jumlah

produksi kelapa sawit dikabupaten langkat tiap tahunnya tidak stabil dimana produksi tertinggi pada tahun 2020 sebesar 764 222,73 ton dan produksi terendah pada tahun 2018 sebesar 187 421,11 ton.

PT. Langkat Nusantara Kepong (LNK) adalah perusahaan KSO yang bergerak pada bidang usaha agroindustri. Komoditas utama yang dikelola yaitu Kelapa Sawit. PT. Langkat Nusantara Kepong (LNK) adalah perusahaan Kerja Sama Operasional antara PT. Perkebunan Nusantara II (PTPN II Persero) dengan Kuala Lumpur Kepong (KLK) Plantation Holdings sdn Bhd Malaysia yang bergerak pada bidang usaha Agroindustri.

Berikut ini adalah data yang menunjukkan jumlah produksi dalam jangka waktu 5 tahun di PT Langkat Nusantara Kepong.

Tabel 2. Produksi Kelapa Sawit PT.Langkat Nusantara Kepong 2017-2021

Tahun	Jumlah Produksi/Ton	Jumlah Panen	Karyawan
2017	44,532.44	105	
2018	50,689.19	105	
2019	60,805,13	105	
2020	58,816.63	105	
2021	53,950.67	105	

Sumber:PT.Langkat Nusantara Kepong 2022

Dapat dilihat pada Tabel 2. Bahwa jumlah produksi tertinggi terdapat pada tahun 2019 sebesar 60.805.13 (ton) sedangkan jumlah produksi terendah terdapat pada tahun 2017 sebesar 44.071.280 (ton). Pada tahun 2017 sampai tahun 2019 produksi kelapa sawit mengalami peningkatan sebesar 16,272,69 ton sedangkan pada tahun 2020 hingga tahun 2021 produksi kelapa sawit di PT. Langkat Nusantara Kepong mengalami penurunan sebesar 19,885.0 ton.

Dapat dilihat bahwa produksi kelapa sawit tiap tahun tidak stabil. Ini disebabkan beberapa faktor yang mempengaruhi produksi yang salah satunya adalah karyawan pemanen itu sendiri. Pemanen merupakan hal yang sangat penting dalam kegiatan produksi tanaman kelapa sawit. Pelaksanaan kegiatan pemanen berpengaruh langsung terhadap kualitas minyak yang dihasilkan. Panen dan pengolahan hasil merupakan rangkaian terakhir dari kegiatan budidaya sampai sawit. (mangoensoekarjo,2013)

Pengawasan adalah kegiatan yang membandingkan atau mengukur apa yang sedang atau sudah dilaksanakan dengan kriteria norma standar atau rencana-rencana yang ditetapkan. Pengawasan yang dilakukan oleh atasan merupakan pengawasan yang menyeluruh terhadap pelaksanaan kegiatan oleh bawahan dengan maksud agar atasan mengetahui kegiatan nyata dan setiap aspek pelaksanaan tugas atau lingkungan unit organisasi masing- masing dan tidak menyimpang dan upaya pencapaian tujuan serta sasaran yang telah ditetapkan. Bila terjadi penyimpangan atasan segera mengambil langkah- langkah perbaikan seperlunya.

Pada proses produksi kelapa sawit, tenaga pemanen merupakan faktor yang paling menentukan dalam mempengaruhi produktifitas kelapa sawit. Pemanen perlu dikelola dengan baik, termasuk penyediaan fasilitas yang memadai untuk meningkatkan produktifitasnya. Tenaga pemanen sebaiknya adalah orang-orang yang sudah terlatih karna panen tidak dapat dilakukan dengan sembarangan. Pemanen harus diupayakan sebagai karyawan tetap agar tenaga kerja panen tetap tersedia dan menghasilkan produk dan kualitas yang baik (Maruli, 2017).

Perusahaan perkebunan mengadakan sistem premi pada karyawan panen bertujuan untuk mendorong karyawan panen bekerja lebih giat, sehingga hasil peningkatan kualitas dan kuantitas akan mengakibatkan keuntungan bagi perusahaan. Bila pihak perkebunan telah mempertimbangkan segi-segi sosial dan kebutuhan fisik minimum para karyawan, maka karyawan akan lebih giat bekerja dan sungguh sungguh mewujudkan hasil/produk yang diharapkan karna dengan produktivitas yang lebih besar, karyawan akan menerima pertambahan pendapatannya sesuai dengan pertambahan prestasi yang dihasilkan. Demikian pula dengan adanya kesungguhan kerja dari pihak karyawan panen maka akan membawa keuntungan buat perusahaan perkebunan.

Kepuasan kerja adalah suatu ukuran dari tingkat kepuasan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam sebuah perusahaan. Kepuasan kerja dapat terjadi atas beberapa faktor diantaranya finansial, rekan kerja serta kondisi kerja. Tiga faktor tersebut mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Dengan memberikan kesejahteraan kepada karyawan misalnya dengan meningkatkan finansial atau upah karyawan, memberikan bantuan sosial sehingga meningkatkan kinerja serta kepuasan karyawan dalam bekerja dengan tujuan agar karyawan dapat memenuhi kebutuhan sehari harinya.

Kinerja juga dapat diartikan sebagai kuantitas, kualitas, dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Kinerja karyawan adalah kemampuan, keterampilan, dan hasil kerja yang ditunjukkan oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Kinerja karyawan dapat diukur melalui pencapaian target yang telah ditetapkan, produktivitas kerja, kualitas hasil kerja, serta kualitas kerja dalam tim.

Dalam meningkatkan produktivitas perusahaannya PT. Langkat Nusantara Kepong sangat memperhatikan sumber daya manusia atau karyawannya di dalam bekerja. Berbagai cara dan pendekatan dilakukan untuk terus memotivasi karyawan agar karyawan menghasilkan kinerja yang baik dan menguntungkan bagi perusahaan. Melakukan pengawasan dan evaluasi dan perbaikan juga dilakukan PT. Langkat Nusantara Kepong untuk terus berkembang kearah yang lebih baik. Salah satu bentuk evaluasi yang dilakukan PT. Langkat Nusantara Kepong melakukan survey kepuasan dan motivasi karyawan yang dilakukan setiap tahunnya.

Masalah yang dihadapi dalam perkebunan PT. Langkat Nusantara Kepong yaitu tidak stabilnya produksi kelapa sawit pada setiap tahunnya. Dapat dilihat pada tabel 2 dimana jumlah produksi kelapa sawit tiap tahun nya tidak stabil atau naik turun. Dan dapat diketahui kinerja pemanen sangat berpengaruh terhadap produksi kelapa sawit, maka dari itu penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh pengawasan, kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan panen di PT Langkat Nusantara Kepong .

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Pengawasa, Kompetensi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Langkat Nusantara Kepong Kebun Maryke, Kecamatan Kutambaru, Kabupaten Langkat.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan panen di PT. Langkat Nusantara Kepong Kebun Maryke, Kecamatan Kutambaru, Kabupaten Langkat.

2. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan panen di PT. Langkat Nusantara Kepong Kebun Maryke, Kecamatan Kutambaru, Kabupaten Langkat.
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan panen di PT. Langkat Nusantara Kepong Kebun Maryke, Kecamatan Kutambaru, Kabupaten Langkat.
4. Bagaimana pengaruh pengawasan, kompetensi dan kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan panen di PT. Langkat Nusantara Kepong Kebun Maryke, Kecamatan Kutambaru, Kabupaten Langkat.

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan panen di PT. Langkat Nusantara Kepong Kebun Maryke, Kecamatan Kutambaru, Kabupaten Langkat.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan panen di PT. Langkat Nusantara Kepong Kebun Maryke, Kecamatan Kutambaru, Kabupaten Langkat.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan panen di PT. Langkat Nusantara Kepong Kebun Maryke, Kecamatan Kutambaru, Kabupaten Langkat.
4. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan, kompetensi dan kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan panen di PT. Langkat Nusantara Kepong Kebun Maryke, Kecamatan Kutambaru, Kabupaten Langkat.

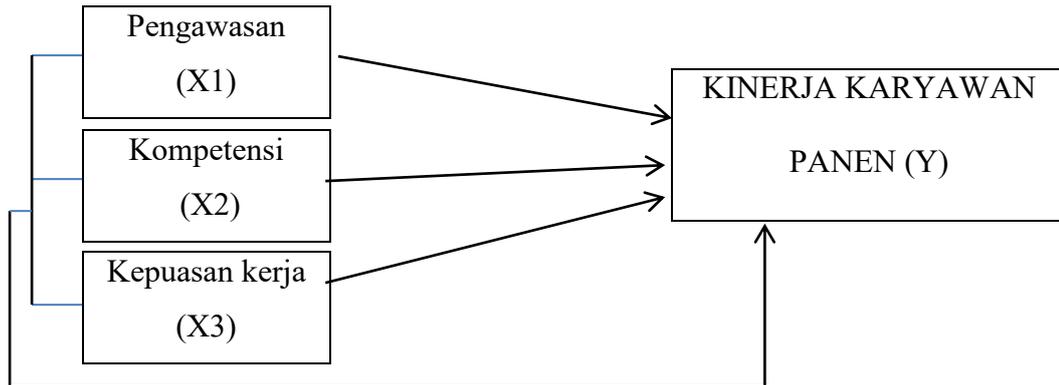
1.4 Manfaat Penelitian

1. Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pertanian di Fakultas Pertanian Universitas Medan Area.
2. Sebagai bahan masukan dan informasi bagi pihak perusahaan dan instansi yang terkait mengenai pengaruh pengawasan kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan panen kelapa sawit.
3. Menambah bahan bacaan dan pengetahuan bagi masyarakat serta penelitian lainnya yang memerlukan.

1.5 Kerangka Pemikiran

Sebagai perusahaan perkebunan, PT. Langkat Nusantara Kepong memiliki tujuan yang harus dicapai dalam operasional bisnisnya. Salah satu tujuan tersebut adalah peningkatan kinerja karyawan secara kompetitif sehingga perusahaan memiliki kemampuan dan keunggulan bersaing dengan perusahaan sejenis. Kinerja karyawan berhubungan erat dengan pengawasan, kompetensi dan kepuasan kerja karyawan, dimana pada pengawasan, kompetensi dan kepuasan kerja yang tinggi diperoleh kinerja karyawan yang tinggi pula.

Setiap karyawan di PT Langkat Nusantara Kepong memberikan persepsi atau tanggapan yang berbeda terhadap perusahaan. Hal ini selanjutnya akan mempengaruhi variasi kinerja karyawan dalam bekerja serta terhadap perusahaan. Kondisi pengawasan, kompetensi dan kepuasan kerja karyawan tersebut selanjutnya diperkirakan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara sederhana, kerangka pemikiran yang dibangun dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut.



Gambar 1. Skema Kerangka Pemikiran

1.6 Hipotesis

1. Adanya pengaruh pengawasan, kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan panen yang ada di PT. Langkat Nusantara Kepong Kebun Maryke, Kecamatan Kutambaru, Kabupaten Langkat.
2. Adanya pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan panen yang di PT. Langkat Nusantara Kepong Kebun Maryke, Kecamatan Kutambaru, Kabupaten Langkat.
3. Adanya pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan panen yang ada di PT. Langkat Nusantara Kepong Kebun Maryke, Kecamatan Kutambaru, Kabupaten Langkat.
4. Adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan panen yang ada di PT. Langkat Nusantara Kepong Kebun Maryke, Kecamatan Kutambaru, Kabupaten Langkat.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kelapa Sawit

Menurut Pahan (2011) Klasifikasi tanaman kelapa sawit adalah sebagai berikut :

Divisi : Embryophyta Siphonagama

Kelas : Angiospermae

Ordo : Monocotyledone

Famili : Arecaceae Subfamili : Coccoideae

Genus : *Elaeis* Spesies : *E. guineensis* Jacq

Kelapa sawit (*Elaeis guineensis* Jacq) termasuk tanaman tahunan yang merupakan tumbuhan tropis golongan palmae. Indonesia dengan iklim tropisnyamemiliki potensi sebagai produsen kelapa sawit terbesar di dunia. Hasil utama yang dapat diperoleh dari tandan buah sawit adalah minyak sawit yang terdapat dalam buah (mesokarp) dan minyak inti sawit yang terdapat pada kernel. Produk yang dihasilkan dari pengolahan kelapa sawit sangat beragam, salah satunya adalah sebagai penghasil minyak nabati atau sering disebut palm oil. Prospek pengembangan kelapa sawit untuk Indonesia di masa yang akan datang masih sangat luas, Peran komoditi ini akan terus meningkat dengan signifikan dan pengembangannya akan dilakukan dengan memperhatikan berbagai aspek terutama terkait dengan upaya untuk mewujudkan industri kelapa sawit yang memiliki daya saing di pasar global secara berkelanjutan. Karena Indonesia memiliki beberapa keunggulan diantaranya letak Indonesia yang dilewati garis khatulistiwa, luas lahan yang tersedia dan jumlah tenaga kerja yang banyak.

Selain itu, pengembangan kelapa sawit didukung oleh peningkatan konsumsi minyak nabati yang tumbuh rata-rata 7.83% per tahun. (Pahan, 2012).

Sebagai komoditas internasional yang tingkat kebutuhannya menunjukkan tren naik, harga kelapa sawit relatif stabil sepanjang tahun. Walaupun ada fluktuasi, nilainya tidak setajam komoditas pertanian yang lain. Mata rantai yang sangat pendek antara pemilik kebun dan pabrik CPO juga membuat petani memperoleh hasil optimal. Karena berbagai daya tarik itulah, banyak petani di beberapa tempat di Pulau Sumatera, Kalimantan, dan Sulawesi mulai berinvestasi pada tanamansumber minyak nabati ini (Andoko, 2013).

2.2 Sistem Panen

Salah satu kegiatan penting dalam pengolahan tanaman kelapa sawit menghasilkan dan paling di sorot adalah kegiatan panen. Panen adalah kegiatan mulai dari memotong tandan matang sesuai dengan kriteria matang panen, mengumpulkan, dan mengutip brondolan serta menyuisun tandan ditempat pengumpulan hasil (TPH) serta berondolan nya. Dalam kegiatan panen di butuhkan alat untuk mempermudah proses panen dan juga alat pelindung diri, viber, kampak, gancu, golok, angkong, becak, dan alat pelindung diri (APD) yaitu; kacamata, helm, sarungtangan, dan sepatu boot.

Selama kegiatan panen ada pedoman dan aturan yang menjadi acuan yang disebut SOP (Standard Operasional Perusahaan) dalam kegiatan panen. SOP bertujuan agar produksi yang di hasilkan berkualitas baik sesuai dengan standar yang telah di tentukan. Buah yang di panen adalah buah yang sudah memenuhi kriteria. Adapun kriteria buah atau fraksi kematangan buah adalah sbagai berikut;

- Fraksi 0 membrondol 1 - 12,5% dikatakan sangat mentah.

- Fraksi 1-9 butir membrondol 12,5 - 25% dikatakan buah hitam.
- Fraksi 10 - 20 butir membrondol 26 - 50% di katakan buah matang.
- Fraksi >20 membrondol 51 - 100% di katakan buah lewat masak.

SOP proses pemanenan di PT. Langkat Nusantara Kepong Kebun Maryke adalah berikut;

- Panen buah minimal 10 brondol
- Tangkai TBS di potong dengan kapak di beri nomor sesuai dengan nomor pemanen.
- Pelepah di potong 3 bagian dan di tumpuk di gawang mati
- Brondolan di kutip bersih dan dimasukan kedalam karung.
- Buah dan brondolan dikumpulkan di TPH dengan rapi
- Susuna buah di TPH 5 baris kebelakang dan kesamping bebas.

Berdasarkan SOP di atas, SOP harus benar-benar di ikuti dengan baik dan yang terpenting memanen pada buah dengan fraksi brondol 10. Hal ini dikarenakan jika panen fraksi buah brondol 10 di harapkan brondolandapat sebesar 10%. Selain itu, pada fraksi kematangan buah tersebut di harapkan rendemen yang di hasilkan sebesar 24% dengan ALB (Asam Lemak Bebas) di bawah 4%.

TBS yang sudah di kumpulkan di TPH kemudian akan di angkut oleh pemuat menuju ke lokasi booman atau tempat pengumpulan buah seluruh nya dengan armada; jonder, quick, canter, dina, kioti, grandong, dan bin. Dari booman TBS akan di angkut menggunakan armada pihak ketiga (pemborong) dan di antar ke PKS.

2.2 Pengawasan

2.2.1. Pengertian Pengawasan

Pengawasan merupakan fungsi manajemen yang sangat berkaitan erat dengan pencapaian tujuan organisasi, sehingga pengawasan dalam organisasi apapun menjadi mutlak dilakukan. Menurut Handoko (2009) “pengawasan dapat didefinisikan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai”. Dengan garis besar untuk dapat mencapai tujuan-tujuan organisasi ataupun perusahaan diperlukan pengawasan yang baik dari perusahaan untuk memastikan standar pelaksanaan kegiatan telah berjalan sesuai dengan perencanaan yang telah ditetapkan sebelumnya oleh perusahaan.

Menurut (Fahmi, 2016) “Pengawasan secara umum dapat didefinisikan sebagai cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi”. Sedangkan menurut Terry dalam Fahmi (2016) *“controlling can be defined as the process of determining what is the accomplished that is the standard; what is being accomplished that is the performance, evaluation the performance and if necessary applying corrective measure so that performance take place according to plans, that is, in conformity with the standard”*.

Pengawasan dapat didefinisikan sebagai proses penentuan apa yang harus dicapai (standart), apa yang dilaksanakan (pelaksanaan), menilai pelaksanaan tersebut kemudian apabila perlu dilakukan perbaikan agar pelaksanaannya sesuai dengan apa yang direncanakan dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pengawasan merupakan suatu cara organisasi untuk menemukan dan mengoreksi penyimpangan-penyimpangan yang dilakukan oleh karyawan. Proses tersebut bertujuan untuk mengetahui apakah pekerjaan yang dilakukan sudah sesuai dengan perencanaan dan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, sehingga nantinya organisasi dapat mewujudkan kinerja yang lebih efektif dan efisien.

2.2.2 Tipe - Tipe Pengawasan

Secara konsep pengawasan memiliki banyak tipe (Fahmi, 2016).

1. Pengawasan Pendahuluan

Pengawasan pendahuluan, atau sering disebut dengan steering controls, telah dirancang untuk mengantisipasi masalah-masalah serta penyimpangan-penyimpangan dari standar dan tujuan yang memungkinkan koreksi dibuat sebelum tahap kegiatan tertentu diselesaikan.

2. Pengawasan *Concurrent*

Pengawasan concurrent merupakan proses dimana aspek tertentu dari suatu prosedur atau syarat tertentu harus disetujui dan dipenuhi terlebih dahulu sebelum kegiatan selanjutnya dilaksanakan, atau menjadi semacam peralatan “double-check” yang dapat lebih menjamin ketepatan pelaksanaan suatu kegiatan

3. Pengawasan Umpan Balik

Pengawasan umpan balik, juga dikenal sebagai past-action controls, mengukur hasil-hasil dari suatu kegiatan yang telah diselesaikan. Sebab – sebab penyimpangan dari rencana atau standar ditentukan, dan penemuan-penemuan diterapkan untuk kegiatan-kegiatan serupa di masa yang akan

datang. Pengawasan ini bersifat historis, pengukuran dilakukan setelah kegiatan terjadi.

2.3 Kompetensi

2.3.1 Pengertian Kompetensi

Pengertian kompetensi adalah gabungan antara pengetahuan, keterampilan, dan atribut kepribadian seseorang sehingga meningkatkan kinerjanya dan memberikan kontribusi bagi keberhasilan organisasinya.

Menurut Dessler (2017) kompetensi adalah karakteristik pribadi yang dapat ditunjukkan seperti pengetahuan, keterampilan dan perilaku pribadi seperti kepemimpinan. Wibowo (2016) mengemukakan bahwa suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan itu tersebut. Menurut Edison, Anwar dan Komariyah (2016) Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (*Knowledge*), keahlian (*skill*), dan sikap (*attitude*).

Dari ketiga definisi yang di kemukakan oleh para ahli tentang kompetensi maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan kemampuan dan karakteristik seseorang dalam melakukan pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang dimiliki individu dengan efektifitas.

2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi

1. Keyakinan dan nilai-nilai

Keyakinan terhadap diri maupun terhadap orang lain akan sangat

mempengaruhi perilaku. Apabila orang tersebut tidak percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu.

2. Keterampilan

Keterampilan maksudnya adalah kemampuan di berbagai kompetensi. Contoh keterampilan adalah kemampuan public speaking yaitu keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan, dan diperbaiki. Keterampilan menulis juga dapat diperbaiki dengan instruksi, praktik, dan umpan balik.

3. Pengalaman

Kompetensi juga memerlukan pengalaman seperti pengalaman mengorganisasi orang, berkomunikasi dengan orang banyak, mencari solusi, dan lain sebagainya.

4. Karakteristik Kepribadian

Kompetensi seseorang dipengaruhi oleh karakteristik kepribadian seseorang. Karakteristik ataupun kepribadian seseorang dipengaruhi oleh kekuatan dan lingkungan sekitarnya.

2.4 Hubungan Kompetensi dengan Kinerja

Menurut Spencer dalam Moehariono (2009) bahwa hubungan kompetensi karyawan dengan kinerja sangat erat dan penting sekali, relevansinya ada dan kuat, akurat bahkan mereka (karyawan) apabila ingin meningkatkan kinerjanya, seharusnya memiliki kompetensi yang sesuai dengan tugas pekerjaannya (the right man on the right job). Dengan fokus terhadap pendekatan kompetensi maka akan terhadap kinerja karyawan secara individual dan juga berkaitan dengan

strategi bisnis sebuah Perusahaan. Menurut Suharsaputra (2010) yang menjelaskan bahwa faktor kemampuan/kompetensi dapat mempengaruhi kinerja karena dengan kemampuan yang tinggi, maka kinerja pegawai pun akan tercapai, begitupun sebaliknya.

2.5 Kepuasan Kerja

2.5.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan dampak dari pelaksanaan pekerjaan. Dalam konteks organisasi, pegawai terdorong untuk bekerja untuk memuaskan ketutuhan-kebutuhannya. Apabila kebutuhannya terpenuhi sebagai imbalan dari pekerjaan yang dilakukannya, maka ia cenderung untuk merasa puas. Sebaliknya, ketika kebutuhannya tidak bisa terpenuhi, ketidakpuasan akan muncul.

Menurut Edy Sutrisno (2019) Kepuasan Kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Menurut Wibowo (2016) Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Kepuasan Kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan manajer. Untuk itu, manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan Kepuasan Kerja karyawannya. Terdapat beberapa pengertian menurut para ahli yaitu sebagai berikut:

1. Robbins (wibowo, 2016) Kepuasan Kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima bekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

2. Kreitner dan Kinicki (wibowo, 2016) Kepuasan Kerja merupakan respons affective atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang. Definisi ini menunjukkan bahwa job satisfaction bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya.
3. Sari (2016) Kepuasan Kerja adalah variabel sikap yang mencerminkan bagaimana orang merasa mengenai pekerjaan mereka secara keseluruhan serta berbagai aspek didalamnya.
4. Prayogo (2019) Kepuasan Kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan serta mencintai pekerjaannya. Kepuasan Kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, dan kedisiplinan karyawan dapat meningkat.
5. Handoko (Edy Sutrisno, 2019) Kepuasan Kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan Kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Kepuasan Kerja akan menyangkut usaha-usaha untuk meningkatkan efektifitas organisasi dengan cara membuat efektif perilaku karyawan dalam bekerja. Perilaku karyawan yang menopang pencapaian tujuan organisasi adalah merupakan sisi lain yang harus diperhatikan, disamping penggunaan mesin-mesin modern sebagai hasil kemajuan bidang teknologi. Ketidakpuasan karyawan dalam kerja akan mengakibatkan suatu situasi yang tidak menguntungkan baik secara organisasi maupun individual. Ketidakpuasan dalam kerja akan dapat menimbulkan perilaku agresif, atau sebaliknya akan menunjukkan sikap menarik diri dari kontak

dengan lingkungan sosialnya. Misalnya, dengan mengambil sikap berhenti dari perusahaan, suka, bolos, dan perilaku lain yang cenderung bersifat menghindari dari aktivitas organisasi.

2.5.2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Banyak faktor yang memengaruhi Kepuasan Kerja karyawan. Faktor-faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan kepada karyawan bergantung kepada pribadi masing-masing karyawan. Faktor-faktor yang memberikan kepuasan menurut Edy Sutrisno (2009,) adalah:

1. Faktor individual, meliputi umur, kesehatan, dan harapan.
2. Faktor sosial, meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan pekerja, kebebasan berpolitik, dan hubungan kemasyarakatan.
3. Faktor utama dalam pekerjaan, meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju. Selain itu, juga penghargaan terhadap kecakapan, hubungan sosial didalam pekerjaan, ketepatan dalam menyelesaikan konflik antar manusia, perasaan diperlakukan adil baik yang menyangkut pribadi maupun tugas.

2.5.3 Fungsi Kepuasan Kerja

Menurut Handoko (2011) dalam banyak kasus, memang sering ada hubungan positif antara kepuasan tinggi dan prestasi kerja tinggi, tetapi tidak selalu cukup kuat dan berarti (signifikan). Ada banyak karyawan dengan kepuasan kerja tinggi tidak menjadi karyawan yang produktifitasnya tinggi. Bagaimanapun juga, kepuasan kerja perlu untuk memelihara karyawan agar lebih tanggap terhadap lingkungan motivasional yang diciptakan. Kepuasan kerja karyawan dapat meningkatkan produktivitas, mengurangi pergantian, dan meningkatkan

kehadiran, mengurangi kecelakaan dan mengurangi stres kerja. Ada banyak karyawan dengan kepuasan kerja tinggi tidak menjadi karyawan yang produktifitasnya tinggi. Bagaimanapun juga, kepuasan kerja perlu untuk memelihara karyawan agar lebih tanggap terhadap lingkungan motivasional yang diciptakan.

2.5.4 Penyebab Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang menentukan kepuasan kerja karyawan Menurut Sudaryo, Agus & Nunung (2018) mengatakan bahwa kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain:

1. Gaji

Gaji, yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari an kerja, apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.

2. Pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan itu sendiri, yaitu isi pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang, apakah memiliki elemen yang memuaskan.

3. Rekan kerja

Rekan kerja, yaitu teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

4. Atasan

Atasan, yaitu seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Promosi, yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.

5. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja, yaitu lingkungan fisik dan non fisik

2.5.5 Meningkatkan Kepuasan Kerja

Sikap karyawan yang berkaitan dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi adalah minat utama dalam bidang perilaku organisasi dan praktik manajemen sumber daya manusia. Kepuasan kerja mencerminkan sikap seseorang terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya, dan seorang karyawan yang menikmati pekerjaannya akan merasa puas.

Cara Meningkatkan Kepuasan Kerja Hal-hal yang dapat meningkatkan kepuasan kerja menurut Nasution (2011) yaitu:

1. Pekerjaan yang tidak monoton, karyawan dapat melakukan berbagai unsur pekerjaan yang cukup bervariasi, dan leluasa mengatur tempo kerja.
2. Pekerjaan yang dirancang oleh manajemen perusahaan sedemikian rupa, sehingga tidak akan menyia-nyiakan waktu dan tenaga karyawan.
3. Karyawan bebas merencanakan sendiri pekerjaan dan cara kerja yang efektif.
4. Karyawan memperoleh wewenang yang memadai atas pekerjaannya.
5. Karyawan menyelesaikan pekerjaan harus memperoleh pengakuan atas hasil karyanya dan mendapatkan kesempatan untuk berkembang.
6. Karyawan tidak merasa diawasi begitu ketat, tidak terlalu banyak diomeli, dan tidak kelewat dikendalikan.
7. Karyawan menilai tugasnya penting bagi keseluruhan kerja atau hasil perusahaan dan secara pribadi tidak merasa dijadikan seperti mesin.
8. Dari pekerjaan sendiri pelaksana dapat memperoleh jawaban atas pekerjaannya. pekerjaan menyediakan umpan balik dari atasan tanpa menyebabkan rasa sakit hati atau kecewa.

2.6 Kinerja

2.6.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerjaan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Mangkunegara (2015) berpendapat bahwa, kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Ivancevich dalam Kasmir (2015) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai dari apa yang diinginkan oleh organisasi atau perusahaan. Berdasarkan uraian diatas, terdapat beberapa fungsi kinerja adalah:

1. Kapasitas untuk melakukan yang berkaitan dengan drajat hubungan proses dalam individu antara tuga dengan keahlian, kemampuan, pengetahuan dan pengalaman.
2. Kesempatan melakukan yang berkaitan dengan ketersediaan teknologi.
3. Kerelaan untuk melakukan yang berhubungan dengan hasrat dan kerelaan untuk menggunakan usaha mencapai kinerja.

2.5.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Didalam dunia kerja, ada banayk faktor yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya. Faktor-faktor yang

mempengaruhi kinerja karyawan ada yang berasal dari internal dan eksternal perusahaan maupun diri karyawan itu sendiri serta dari lingkungan sekitar. Perusahaan. Jika kinerja karyawan baik, maka target dan saran yang ingin dicapai dalam sebuah perusahaan akan lebih mudah tercapai. Demikian sebaliknya, jika kinerja kinerja kerja karyawan buruk, maka target dan saran yang ingin dicapai dalam sebuah perusahaan akan lebih muda tercapai.

Faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

- 1) Kemampuan untuk melakukan pekerjaan (*Ability*)
- 2) Usaha yang dicurahkan (*Effort*)
- 3) Dukungan organisasi (*Support*) (Mangkunegara, 2006)

2.7 Penelitian Terdahulu

Andriani Sari (2019), dengan judul “Pengaruh Pengawasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau”. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan variabel pengawasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif tidak signifikansi terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) kebun tanah putih Provinsi Riau. Berdasarkan uji parsial diketahui bahwa pengawasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikansi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) kebun tanah putih Provinsi Riau, sedangkan Motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikansi terhadap karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) kebun tanah putih Provinsi Riau.

Mohammad Azmizi Ayob (2017) melakukan penelitian yang berjudul “Determinants of Job Satisfaction Among Malaysian Youth Working in The Oil

Palm Plantation Sector” Kelapa sawit adalah tanaman padat karya di mana masalah ketenagakerjaan adalah salah satu masalah paling keras yang dihadapi industri. Persepsi negatif terhadap sektor ini terkait dengan lingkungan kerja yang tidak menarik yang umumnya merujuk pada kegelapan, kotor, dan berbahaya telah membuat para pemuda setempat tertekan untuk menjauh dari pekerjaan ini. Dengan demikian, tujuan dari makalah ini adalah untuk mengeksplorasi tingkat kepuasan kerja di antara para pekerja perkebunan kelapa sawit di Malaysia dan menganalisis faktor-faktor yang berkontribusi pada tingkat kepuasan mereka.

Mingguasri (2016) yang berjudul “Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan panen kelapa sawit di PT. Gunung sejahtera dua indah” metode pengambilan sampel dilakukan dengan secara purposive sampling, yaitu teknik pengambilan sampel dengan cara mengambil sampel yang dipilih langsung menurut ciri-ciri khusus yang dipandang memiliki hubungan erat dengan faktor-faktor yang diteliti. Analisis datanya menggunakan regresi berganda dengan uji koefisien determinasi (R^2), uji statistic F, Uji statistic. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor-faktor yang signifikan terhadap produktivitas karyawan panen di PT. Gunung Sejahtera Dua Indah pada taraf 1% adalah jumlah tanggungan keluarga dan premi sedangkan pada taraf 10% adalah topografi. Faktor yang tidak berpengaruh signifikan adalah pendidikan, pengalaman kerja, dan asal daerah. Koefisien determinasi hasil dari analisis berganda yaitu 0,9881 dapat diartikan bahwa besarnya pengaruh variabel independen yaitu 98,81% terhadap produktivitas dan terdapat 1,19% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak di jelaskan dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa tinggi rendahnya produktivitas karyawan panen PT. Gunung

Sejahtera Dua Indah di pengaruhi oleh usia, pendidikan, pengalaman kerja, jumlah tanggungan keluarga, premi, asal daerah dan topografi.

Febriyana (2015) melakukan penelitian dengan judul: Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kabepe Chakra. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa kuat kepuasan kerja, seberapa tinggi kinerja karyawan, dan seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di PT. Kabepe Chakra, Bandung. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, metode penelitian adalah analisis nilai jenjang, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas dan uji heteroskedastisitas, analisis regresi linier sederhana, dan pengujian hipotesis yang terdiri dari uji f dan koefisien determinasi. Hasil analisis nilai jenjang menunjukkan bahwa PT. Kabepe Chakra memiliki kepuasan kerja yang tinggi dengan nilai rata-rata persentase sebesar 72,78%, dan PT. Kabepe Chakra memiliki kinerja yang tinggi dengan nilai rata-rata persentase sebesar 70,62%. Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kabepe Chakra memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan nilai sebesar 11,2% dan sisanya sebesar 88,8% yang dipengaruhi oleh variabel lain. Berkaitan dengan penelitian.

Marlia Siburian (2018), yang berjudul “Pengaruh Pengawasan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dakarindo Nur Abadi Medan” dengan hasil penelitian yang menyimpulkan bahwa Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pengawasan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dakarindo Nur Abadi Medan. Jenis penelitian ini adalah asosiatif yaitu suatu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel. Populasi sampel jenuh, maka jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 45 responden

diambil dari sebagian populasi. Berdasarkan hasil uji t dapat dilihat bahwa t hitung pada variabel pengawasan sebesar 4,589 lebih besar dari t tabel sebesar 1,670 dengan probabilitas t yakni signifikansi 0,000 lebih kecil dari batasan signifikansi sebesar 0,05. Berdasarkan nilai tersebut maka variabel responden berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Pada variabel pelatihan sebesar 3,644 lebih besar dari t tabel sebesar 1,670 dengan probabilitas t yakni signifikansi 0,000 lebih kecil dari batasan signifikansi sebesar 0,05 maka variabel pelatihan secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Berdasarkan hasil uji F maka diperoleh nilai F hitung sebesar $41,920 > 3,15$ dengan signifikansi 0,000. dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan Pada PT. Dakarindo Nur Abadi Medan sebanyak 45 karyawan. Dan dengan menggunakan.

Eka Novita sari (2020) yang berjudul “Pengaruh Pengawasan, Kompetensi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Lunadorii Utama Indonesia” dengan hasil penelitian yang menyimpulkan bahwa Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pengawasan, Kompetensi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Lunadorii Utama Indonesia. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dan Analisis datanya menggunakan regresi berganda dengan uji koefisien determinasi (R^2), uji statistic F, Uji statistic. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan variabel pengawasan kompetensi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikansi terhadap kinerja karyawan PT. Lunadorii Utama Indonesia. Berdasarkan uji parsial diketahui bahwa pengawasan, kompetensi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikansi terhadap kinerja karyawan pada PT. Lunaorii Utama.

III. METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di PT. Langkat Nusantara Kepong, Desa Maryke, Kec, Kutambaru, Kab. Langkat. Pemilihan lokasi ditentukan secara sengaja (purposive) dengan pertimbangan bahwa daerah tersebut memiliki komoditi kelapa sawit yang cukup luas dan sebagian besar penduduk setempat berpenghasilan dari kelapa sawit.

3.2 Metode Penelitian

Analisis data menggunakan metode deskriptif dan kuantitatif. Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis, menggambarkan, dan meringkas berbagai kondisi, situasi dari berbagai data yang dikumpulkan berupa hasil wawancara atau pengamatan mengenai masalah yang diteliti yang terjadi di lapangan. Analisis kuantitatif digunakan untuk menguji hipotesis penelitian.

3.3 Populasi dan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah simple random sampling, yaitu pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak kepada karyawan panen dengan pertimbangan semua karyawan panen memiliki karakteristik yang relatif homogen yaitu merupakan karyawan tetap.

Berdasarkan data dari PT. Langkat Nusantara Kepong Kebun maryke bahwa terdapat 105 karyawan panen pengambilan sampel secara random atau acak dengan memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Besar sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan metode Slovin. Menurut Slovin, besarnya sampel dapat diperoleh dengan rumus:

$$\frac{N}{1 + (Ne^2)}$$

Keterangan:

$$1 + (Ne^2)$$

N : Populasi

n : Besar Sampel

e : error (15%)

Nilai error sebesar 15% dari jumlah populasi karyawan panen kebun maryke PT. Langkat Nusantara Kepong sampel karyawan panen dengan perhitungan sebagai berikut:

$$n = \frac{105}{1 + (105 \times 0,15^2)}$$

$$n = \frac{105}{1 + (105 \times 0,0225)}$$

$$n = 31,21 = 31$$

Berdasarkan perhitungan Slovin diatas diperoleh besar sampel tenaga kerja sebanyak 31 sampel karyawan. Sampel yang ada akan dibagi menjadi tiga sesuai dengan afdeling yang ada Di PT Langkat Nusantara Kepong.

Tabel 3. Propersi Responden Penelitian di PT. Langkat Nusantara Kepong

Afdeling/Divisi	Jumlah Karyawan (Populasi)	Sampel (Orang)	Persen (%)
1	42	12	38,70 %
2	36	11	35,48%
3	27	8	25,82%
Jumlah	105	31	100%

Sumber: Data Primer Diolah 2023

3.4 Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data bersumber dari data primer dan data skunder. Data primer diperoleh dengan menyebarkan angket pernyataan dan wawancara kepada responden, Sedangkan data skunder diperoleh dari dinas perkebunan sumatra utara, PT. Langkat Nusantara Kepong, instansi-instansi yang terkait, dan referensi yang berhubungan. Data tersebut bersumber dari jurnal-jurnal penelitian, literatur publikasi Badan Pustaka Statistik.

Langka-langka yang dilakukan dalam pengumpulan data yaitu:

1. Wawancara yaitu metode pengumpulan data dengan cara tanya jawab yang dikerjakan secara sistematis dan berlandaskan pada tujuan penelitian yang dijadikan sebagai sampel untuk melengkapi data dan informan yang dibutuhkan.
2. Angket/Kuesioner Berdasarkan instrumen penelitian dalam bentuk kisi-kisi instrumen penelitian (terdapat di lampiran) yang dibuat oleh peneliti, maka teknik pengumpulan data yang dipilih adalah dengan menggunakan kuesioner (angket). Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan untuk memperoleh informasi dari responden. Kuesioner berupa pertanyaan tertutup akan digunakan dalam penelitian ini guna membantu orang responden di kantor tersebut untuk menjawab dan mengisi kuesioner dengan mudah dan cepat.

Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan bentuk checklist, dimana responden memberi tanda check (√) pada tempat yang telah disediakan. Peneliti membuat 32 pernyataan dalam setiap kuesioner dimana setiap variable diberikan 8 pernyataan. Kuesioner tersebut peneliti berikan kepada karyawan panen yang ada di PT. Langkat Nusantara Kepong. Kuesioner dilengkapi dengan skala pengukuran untuk

menghasilkan data kuantitatif. Skala Likert digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui sikap, pendapat, dan persepsi karyawan panen atau tentang masalah yang menjadi variabel penelitian, yang terdiri atas variabel pengawasan, kompetensi dan kepuasan kerja. Ada 5 (lima) pilihan jawaban pada setiap item pertanyaan, yaitu:

1. Jawaban Sangat Setuju (SS) : diberi skor 5
2. Jawaban Setuju (S) : diberi skor 4
3. Jawaban Ragu-Ragu (RR) : diberi skor 3
4. Jawaban Tidak Setuju (TS) : diberi skor 2
5. Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) : diberi skor 1

3.5 Teknik Analisis Data

Dalam Penelitian ini dapat dianalisis secara deskriptif dan kuantitatif. Analisis merupakan salah satu bagian dari proses penelitian. Analisis data berarti menginterpretasikan data-data yang telah dikumpulkan dari lapangan dan telah diolah sehingga menghasilkan informasi (Juliandi dan Irfan, 2013).

3.5.1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik harus dilakukan dalam penelitian ini untuk menguji apakah data memenuhi asumsi klasik. Hal ini dilakukan untuk menghindari terjadinya estimasi yang bias, mengingat tidak semua data dapat diterapkan regresi. Pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi yang secara rinci dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Uji Normalitas

Uji normalitas residual digunakan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak. Sebelum dilakukan uji normalitas residual maka dilakukan uji normalitas data untuk melihat apakah data ini dapat menggunakan uji analisis parametrik atau nonparametrik. Pengujian ini menggunakan metode Kolmogorov Smirnov dengan kriteria pengujian $\alpha = 0.05$ sebagai berikut:

- 1) Jika $\alpha \text{ sig} \geq \alpha$ berarti data sampel berdistribusi normal.
- 2) Jika $\alpha \text{ sig} \leq \alpha$ berarti data sampel tidak berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Ghozali (2011) menjelaskan bahwa uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel orthogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol.

Salah satu model untuk menguji ada tidaknya multikolinieritas pada penelitian ini yaitu dengan melihat nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Dalam pengertian sederhana, setiap variabel independen menjadi variabel dependen dan diregresi terhadap variabel independen lainnya. Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Kriteria pengukurannya adalah sebagai berikut Ghozali (2011) :

- 1) Jika tolerance $> 10\%$ dan VIF $< 10\%$, maka tidak terjadi multikolinieritas.

2) Jika tolerance < 10% dan VIF > 10%, maka terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Ghozali (2011) menerangkan Heteroskedastisitas merupakan penyebaran titik data populasi yang berbeda pada regresi. Situasi heteroskedastisitas ini yang akan menyebabkan penaksiran koefisien regresi menjadi bias. Dengan kata lain, pengujian ini dilakukan untuk melihat apakah kesalahan pengganggu variabel mempunyai varian yang sama atau tidak untuk semua nilai variabel bebas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dalam model, peneliti akan menggunakan grafik scatterplot dan uji Glejser. Apabila koefisien parameter beta > 0,05 maka tidak ada masalah heteroskedastisitas (Ghozali, 2011).

3.5.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linear berganda adalah metode analisis yang tepat ketika penelitian melibatkan dua variabel terikat atau lebih yang diperkirakan berhubungan dengan satu atau lebih variabel bebas. Tujuannya adalah untuk memperkirakan perubahan respon pada variabel terikat terhadap beberapa variabel bebas. Analisis regresi linear berganda diuji menggunakan program SPSS versi 26. Model analisis regresi linear berganda yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah sebagai berikut:

Persamaan Regresi Linear Sederhana sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + c_3 X_3 + e$$

Keterangan:

a = Konstanta

b₁, b₂, b₃ = Koefisien regresi untuk X₁, X₂ dan X₃

e = Standar error

Y = Kinerja Karyawan

X_1 = Pengawasan

X_2 = Kompetensi

X_3 = Kepuasan Kerja

Agar penelitian lebih terarah dan tidak menyimpang dari standar korelasi maka dilakukan uji hipotesis.

1. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian ini digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika koefisien determinasi (R^2) semakin besar (mendekati satu) menunjukkan baik kemampuan X menerangkan Y dimana ($0 < R^2 < 1$). Sebaliknya jika R^2 semakin kecil (mendekati nol), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas adalah kecil. Ini model yang digunakan tidak kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat.

2. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan F (Uji Simultan) digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh secara bersama – sama atau simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian statistik Anova merupakan bentuk pengujian hipotesis dimana dapat menarik kesimpulan berdasarkan data atau kelompok statistik yang disimpulkan. Pengambilan keputusan dilihat dari pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai F yang terdapat di dalam tabel ANOVA, tingkat signifikansi yang digunakan yaitu sebesar 0,05. Adapun ketentuan dari uji F yaitu sebagai berikut (Ghozali, 2016) :

1. Jika nilai signifikan $F < 0,05$ maka H^0 ditolak dan H^1 diterima. Artinya semua variabel independent/bebas memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen/terikat.
2. Jika nilai signifikan $F > 0,05$ maka H^0 diterima dan H^1 Artinya, semua variabel independent/bebas tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen/terikat.

3. Uji (t)

Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Uji Parsial (Uji t). Ghozali (2018) Uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini terhadap variabel dependen secara parsial. Menurut Sugiyono (2018) Uji t merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah, yaitu yang menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Rancangan pengujian hipotesis digunakan untuk mengetahui korelasi dari kedua variabel yang diteliti.

4. Jika probabilitas (signifikan) $> 0,05$ (a) atau $< T$ tabel berarti hipotesa tidak terbukti, maka H_0 diterima H_a ditolak, bila dilakukan uji parsial
5. Jika probabilitas (signifikan) $< 0,05$ (a) atau T hitung $> T$ tabel berarti hipotesa terbukti maka H_0 ditolak H_a diterima, bila dilakukan uji parsial

3.6 Definisi Operasional Variabel

1. Pengawasan yaitu persepsi karyawan pelaksanaan terhadap pengawasan yang dilakukan oleh atasannya. Pengawasan dilakukan untuk mencegah atau memperbaiki kesalahan-kesalahan, penyimpangan penyelewengan dan lainnya yang tidak sesuai dengan tugas wewenang yang sudah ditentukan.

2. Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh pengalaman dan sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Pengetahuan karyawan mengenai pekerjaannya dan memahami aturan dalam perusahaan tersebut).
3. Kepuasan Kerja adalah perasaan puas atau rasa pencapaian yang diperoleh seorang karyawan dari pekerjaannya. Kepuasan kerja ini merupakan hasil dari penilaian yang menyebabkan seseorang mencapai nilai pekerjaannya atau memenuhi kebutuhan dasarnya serta membantu dalam menentukan, sejauh mana seseorang menyukai atau tidak menyukai pekerjaannya.
4. Kinerja merupakan hasil dari kegiatan yang harus ataupun tidak harus dilakukan karyawan yang berupa kualitas maupun kuantitas (Kuantitas dilihat dari pencapaian target panen yang telah ditentukan oleh PT. Langkat Nusantara Kepong yang sesuai dengan tanggung jawabnya dan norma-norma yang berlaku pada perusahaan dalam jangka waktu tertentu.
5. Karyawan Panen adalah karyawan yang berhubungan secara langsung dengan produk yang dihasilkan perkebunan. Dimana karyawan panen disini ialah sebagai pemanennya.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Andriani, Sari. 2019. "Pengaruh Pengawasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau". Ekonomi Manajemen.Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Medan. Halaman 47.
- Azmul anzhori. 2021. Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pemanen ptpn III Rantauprapat.
- Badan Pusat Statistik, 2019. "Produksi Crude Palm Oil (CPO) Sumatera Utara.
- Edison, Emron, Yohny Anwar dan Imas Komariyah. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Eka Novita sari. 2020. Pengaruh Pengawasan, Kompetensi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Lunadorii Utama Indonesia.
- Fahmi, Irham. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama.
- Ghani. M.A., 2003. Sumber Daya Manusia Perkebunan dalam Perspektif. Penerbit Ghali Indonesia. Jakarta
- Handoko, T. Hani. 2001. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPEF Yogyakarta
- Hasibuan, Melayu. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.
- Herawati, M. 1996. Hubungan Antar Premi dengan pendapatan, produksi, mutu sadap karyawan dan pendapatan kebun. Skripsi. Fakultas Pertanian USU. Medan
- Marlia Siburian. 2018. Pengaruh Pengawasan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan
- Pahan, I. 2007. Panduan Lengkap Kelapa Sawit Manajemen Agribisnis Dari Hulu hingga Hilir. Cetakan kedua. Jakarta: Penebar Swadaya
- Priansa, Juni Donni. 2016. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Purnama Sari. 2010. Pengaruh Premi Panen Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan Panen Kelapa Sawit. Skripsi. Universitas Sumatra Utara
- Setyamidjaja. 2006. Manajemen Panen Kelapa Sawit. Jakarta: Penebar Swadaya

Sugiono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R D. Bandung: CV. Alfabeta

Suryanto. 2008. Upah Insentif dan Jaminan Sosial, <http://etd.eprints.ums.as.id/2384>

Torang, Syamsir. 2014. Organisasi Dan Manajemen: Perilaku, Struktur, Budaya Dan Perubahan Organisasi. Bandung: Alfabeta.

Triatna. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Refika Aditama.



Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

**PENGARUH PENGAWASAN, KOMPETENSI DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PANEN DI PT.LANGKAT
NUSANTARA KEPONG (Studi kasus: Kebun Maryke PT. Langkat Nusantara
Kepong, Kec, Kutambaru, Kab. Langkat)**

Selamat Siang,

Bapak/Ibu yang terhormat, saya Mahasiswa Universitas Medan Area sedang melakukan penelitian, Sehubungan dengan penyelesaian tugas akhir atau skripsi yang sedang saya lakukan di Fakultas Pertanian Universitas Medan Area (UMA) sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Pertanian (SP) di Fakultas Pertanian Universitas Medan Area Utara, maka saya melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH PENGAWASAN KOMPETENSI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PANEN DI PT.LANGKAT NUSANTARA KEPONG”

Adapun salah satu untuk mendapatkan data adalah dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Untuk itu, saya mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini sebagai data yang digunakan dalam penelitian. Setiap jawaban yang diberikan merupakan bantuan yang tidak ternilai harganya bagi peneliti. Atas kesediaan dan kerjasamanya, saya ucapkan terimakasih.

Petunjuk Pengisian Kuesioner

Berikut adalah beberapa pernyataan yang akan Bapak/Ibu isi dengan membubuhkan tanda checklist (√) pada kotak jawaban yang menurut Bapak/Ibu paling sesuai. Penelitian ini menggunakan teknik pengukuran dengan Skala Likert dimana item jawabannya memiliki tingkatan skor dengan ketentuan

sebagai berikut :

Sekor 1. Tidak Setuju (TS)

Sekor 2. Sangat Tidak Setuju (STS)

Sekor 3. Ragu-Ragu (RR)

Sekor 4. Setuju (S)

Sekor 5. SangatSetuju (SS)

Identitas Responden

a. Nama :

b. Umur :

c. Pengalaman Bekerja :

d. Pendidikan Terakhir :

e. Jumlah Tanggungan :

1. PENGAWASAN (X1)

NO	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1.	Adanya penetapan standar kinerja dalam perusahaan.					
2.	Pengawasan di lakukan dengan berulang-ulang sesuai ketentuan perusahaan.					
3.	Hasil Produksi sawit yang dicapai sesuai dengan target atau standar yang telah di tetapkan					
4.	Membandingkan hasil yang di capai dengan target yang telah di tetapkan.					
5.	Standar yang di tetapkan mampu di capai.					
6.	Peran pengawasan memberikan tindakan koreksi untuk memperbaiki kesalahankesalahan yang terjadi sebelumnya.					
7.	Tindakan koreksi sangat dibutuhkan dalam pengawasan setiap perusahaan.					
8.	Standar yang di tetapkan di sesuaikan dengan SOP (Standar Operasional Prosedur).					

2. KOMPETENSI (X2)

NO	PERNYATAAN	SS	S	RR	TS	STS
1	Lama kerja/masa kerja dapat memudahkan dalam mengerjakan tugas.					
2	Pengalaman kerja yang saya miliki, membantu mengurangi kesalahan yang saya lakukan pada saat bekerja					
3	Saya paham dengan pekerjaan yang sayajalani, karena sesuai dengan pendidikan yang pernah saya pelajari					
4	Latar belakang pendidikan memudahkan saya dalam melakukan pekerjaan					
5	Saya selalu berusaha untuk berfikir strategis, demi kemajuan diri saya					
6	Saya berusaha memunculkan ide -ide baru untuk kemajuan organisasi					
7	Saya memiliki keterampilan yang baik untuk melaksanakan pekerjaan saya					

8	Saya mendapatkan pelatihan dan Pengembangan keterampilan untuk mendukung pekerjaan saya					
---	---	--	--	--	--	--

3. KEPUASAN KERJA KARYAWAN (X3)

NO	PERNYATAAN	SS	S	RR	TS	STS
1	Saya senang karena setiap pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik					
2	Saya senang karena mendapatkan pengalaman baru dari pekerjaan saya saat ini					
3	Saya mencurahkan segala kemampuan saya untuk mencapai tujuan perusahaan					
4	Saya senang karena pekerjaan saya didukung oleh fasilitas yang diberikan perusahaan					
5	Saya selalu datang dan pulang bekerja tepat pada waktunya					
6	Saya senang karena mendapatkan pengalaman baru dari pekerjaan saya saat ini					
7	Saya selalu datang dan pulang bekerja tepat pada waktunya					
8	Imbalan yang diberikan sesuai dengan apa yang saya berikan bagi perusahaan					

1. KINERJA KARYAWAN (Y)

NO	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1.	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat dan teliti					
2.	Skil yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan dan tugas yang saya kerjakan saat ini					
3	Kuantitas kerja saya sudah sesuai dengan standar kerja yang diharapkan oleh perusahaan					
4	Saya puas jika dapat melaksanakan tugas dengan maksimal					
5.	Saya melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya					
6	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai arahan Pimpinan					

7.	Saya memiliki inisiatif yang baik untuk melaksanakan tugas-tugas/pekerjaan yang Baru					
8	Selama bekerja, hasil pekerjaan saya lebihbaik bila dibandingkan dengan waktu yang Lalu					



Lampiran 2. Data Responden

NO	Nama	Umur	Jenis Kelamin	PENDIDIKAN
1	ABDU AZIS	33	Laki-laki	SMP
2	ADIK SUMAIRA	29	Laki-laki	SMA
3	AHMAD ILHAM	38	Laki-laki	SMP
4	ALFI SYAHRI	35	Laki-laki	SMP
5	AMAN	26	Laki-laki	SMA
6	ANDRE PRAYOGA	26	Laki-laki	SMA
7	ANDREAS STEPUPU	27	Laki-laki	SMA
8	DENDI AGUSTI RANDA	40	Laki-laki	SD
9	EDI SAHPUTRA	30	Laki-laki	SMA
10	EKO PURNOMO SIDI	27	Laki-laki	SMA
11	HARAPAN JAYA SEMBIRING	34	Laki-laki	SMP
12	HENDRA GUNAWAN	32	Laki-laki	SMA
13	IHAM ADIPUTRA	26	Laki-laki	SMA
14	IPNU SINARTA	26	Laki-laki	SMA
15	JAKA	46	Laki-laki	SMP
16	JUNAIDI AZ	34	Laki-laki	SMP
17	JUNAIDI BZ	28	Laki-laki	SMA
18	MULIYATNO	25	Laki-laki	SMA
19	RONI	28	Laki-laki	SMA
20	RUDI	42	Laki-laki	SMP
21	SARTO	34	Laki-laki	SMA
22	AGUS SETYAWAN	24	Laki-laki	SMA
23	ALDI PRASETYO	28	Laki-laki	SMA
24	ALI GUSTI AMANDA	31	Laki-laki	SMP
25	DANI SYAHPUTRA	26	Laki-laki	SMP
26	HENDRA NOPRIANTO	25	Laki-laki	SMA
27	HERMAN	29	Laki-laki	SMP
28	INDRA SYAHPUTRA	27	Laki-laki	SMA
29	IRWANSYAHPUTRA	28	Laki-laki	SMA
30	TEGAR	23	Laki-laki	SMA
31	SUJARNO	33	Laki-laki	SMP

Lampiran 3. Hasil Kuesioner

1. Hasil Kuesioner Pengawasan (X1)

N O	X1. 1	X1. 2	X1.3	X1. 4	X1. 5	X1.6	X1.7	X1.8	TOTAL X1
1	5	4	4	4	3	4	4	4	32
2	5	5	4	4	3	4	4	4	33
3	5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	5	5	5	4	4	4	4	4	35
5	5	5	4	4	4	4	4	4	34
6	5	5	5	5	4	4	4	4	36
7	5	4	4	4	3	4	4	4	32
8	5	5	5	5	5	5	5	5	40
9	4	4	4	4	4	3	4	4	31
10	5	5	5	5	5	5	5	5	40
11	5	4	4	4	4	4	4	4	33
12	5	5	4	4	4	4	4	4	34
13	5	5	5	5	4	4	4	4	36
14	5	4	4	4	3	4	4	4	32
15	4	4	4	4	3	4	4	4	31
16	5	5	5	4	3	4	4	4	34
17	4	4	4	4	3	4	4	4	31
18	4	4	4	4	4	4	4	4	32
19	5	5	4	4	4	4	4	4	34
20	5	5	5	4	4	4	4	4	35
21	5	4	4	4	4	4	4	4	33
22	4	4	4	4	4	4	4	4	32
23	5	5	5	5	5	5	5	5	40
24	5	5	4	4	4	3	4	4	33
25	4	4	4	4	4	4	4	4	32
26	5	5	5	5	4	4	3	4	35
27	5	5	4	4	4	3	4	4	33
28	5	5	5	5	4	4	4	4	36
9	4	4	4	4	3	3	4	4	30
30	4	4	4	4	4	3	4	4	31
31	5	4	4	4	4	3	4	4	32

2. Hasil kuisisioner Kompetensi (X2)

NO	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	TOTAL X2
1	4	4	4	4	4	4	4	4	32
2	4	4	2	2	4	4	4	4	28
3	5	5	2	2	4	4	4	4	30
4	4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	4	4	2	2	4	4	4	4	28
6	4	4	4	4	4	4	4	4	32
7	5	5	5	5	5	5	5	5	40
8	4	4	3	3	4	4	4	4	30
9	4	4	4	4	4	4	4	3	31
10	5	5	3	3	4	4	4	4	32
11	4	4	3	4	4	4	4	4	31
12	4	4	4	4	2	4	4	4	30
13	4	4	4	4	4	4	4	4	32
14	4	4	4	4	4	4	4	4	32
15	5	4	3	4	4	4	4	4	32
16	4	4	3	3	3	3	3	3	26
17	4	4	3	2	4	4	4	4	29
18	4	4	3	3	4	4	4	4	30
19	4	4	4	4	4	4	4	4	32
20	4	4	3	3	4	4	4	4	30
21	4	4	3	3	4	4	4	4	30
22	4	4	3	3	4	4	4	4	30
23	5	5	4	4	4	4	4	4	34
24	4	4	4	4	4	4	4	4	32
25	4	4	4	4	4	4	4	4	32
26	4	5	3	3	4	4	4	4	31
27	4	4	3	3	3	4	4	4	29
28	4	4	3	3	4	4	4	4	30
9	5	5	2	3	4	4	4	4	31
30	4	4	4	4	4	4	4	3	31
31	4	4	3	3	4	4	4	4	30

3. Hasil Kuisisioner Kepuasan Kerja (X3)

NO	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	TOTAL X3
1	5	5	5	3	5	5	5	5	38
2	4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	5	4	4	4	4	4	4	4	33
4	4	4	4	2	4	4	4	4	30
5	4	4	4	4	4	4	4	4	32
6	4	4	4	4	4	4	4	4	32
7	4	4	4	3	3	4	4	4	30
8	4	4	4	4	4	4	4	4	32
9	4	3	4	4	4	4	4	4	31
10	5	3	4	4	4	4	4	4	32
11	4	4	4	4	4	4	4	4	32
12	4	4	4	3	4	4	4	4	31
13	4	4	4	4	4	4	4	4	32
14	4	4	4	4	4	4	4	4	32
15	4	3	4	4	3	4	4	4	30
16	4	4	2	3	4	4	4	4	29
17	4	4	4	4	4	4	4	4	32
18	4	4	4	4	4	4	4	4	32
19	4	4	4	2	4	4	4	4	30
20	4	4	4	4	4	4	4	4	32
21	4	4	4	3	4	4	4	4	31
22	4	4	4	4	4	4	4	4	32
23	4	4	4	3	4	4	4	4	31
24	4	4	4	4	4	4	4	4	32
25	4	4	3	4	4	4	4	4	31
26	4	4	4	4	4	4	4	3	31
27	4	4	4	4	3	4	4	4	31
28	4	4	4	3	4	4	4	4	31
29	4	3	4	4	4	4	4	4	31
30	4	3	3	3	4	3	4	4	28
31	4	4	4	4	4	4	4	4	32

4. Hasil Kuisisioner Kinerja Karyawan Panen (Y)

NO	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	TOTAL Y
1	4	4	4	4	4	4	4	4	32
2	4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	4	4	4	4	4	4	4	4	32
6	5	4	4	4	4	4	4	4	33
7	4	4	4	4	4	4	4	4	32
8	4	4	4	4	4	4	4	4	32
9	4	3	4	4	4	4	4	4	31
10	4	3	4	4	4	4	4	4	31
11	4	4	4	4	4	4	4	4	32
12	4	4	4	4	4	4	4	4	32
13	4	4	4	4	4	4	4	4	32
14	4	4	4	4	4	4	4	4	32
15	4	3	4	4	4	4	4	4	31
16	3	4	4	4	4	4	4	4	31
17	4	4	4	4	4	4	4	4	32
18	4	4	4	4	4	4	4	4	32
19	4	4	4	4	4	4	4	4	32
20	4	4	4	4	4	4	4	4	32
21	4	4	4	4	4	4	4	4	32
22	4	4	4	4	4	4	4	4	32
23	4	4	4	4	4	4	4	4	32
24	4	4	4	4	4	4	4	4	32
25	4	4	4	4	4	4	4	4	32
26	4	4	4	4	4	4	4	4	32
27	4	4	4	4	4	4	4	4	32
28	4	4	4	4	4	4	4	4	32
29	4	4	4	4	4	4	4	4	32
30	4	5	4	4	4	4	4	4	33
31	4	4	4	4	4	4	4	4	32

Lampiran 4. Data Olahan SPSS

NO. RESP	Pengawasan (X1)	Kompetensi (X2)	Kepuasan Kerja (X3)	Kinerja Karyawan (Y)
1	32	32	40	32
2	33	28	32	32
3	40	30	33	32
4	35	32	32	32
5	34	28	32	32
6	36	32	32	33
7	32	40	31	32
8	40	30	32	32
9	31	31	31	31
10	40	32	32	31
11	33	31	32	32
12	34	30	32	32
13	36	32	32	32
14	32	32	32	32
15	31	32	30	31
16	34	26	34	31
17	31	29	32	32
18	32	30	32	32
19	34	32	32	32
20	35	30	32	32
21	33	30	32	32
22	32	30	32	32
23	40	34	32	32
24	33	32	32	32
25	32	32	32	32
26	35	31	31	32
27	33	29	31	32
28	36	30	32	32
29	30	31	31	32
30	31	31	28	33
31	32	30	32	32

Lampiran 5. Hasil SPSS

1. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20.965	6.838		3.066	.005
X1	.370	.120	.479	3.095	.005
X2	.311	.114	.427	2.718	.011
X3	-.428	.165	-.391	-2.593	.015

a. Dependent Variable: Y
 Sumber: Hasil uji valiasi dengan SPSS,2023

2. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.642 ^a	.413	.347	.64014

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2
 Sumber: Hasil uji valiasi dengan SPSS,2023

3. Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7.775	3	2.592	6.324	.002 ^b
	Residual	11.064	27	.410		
	Total	18.839	30			

a. Dependent Variable: Y
 b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2
 Sumber: Hasil uji valiasi dengan SPSS,2023

4. Hasil Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20.965	6.838		3.066	.005
X1	.370	.120	.479	3.095	.005
X2	.311	.114	.427	2.718	.011
X3	-.428	.165	-.391	-2.593	.015

a. Dependent Variable: Y



Lampiran 6 Tabel F DAN T

TABEL F

$\alpha = 0,05$	$df_1=(k-1)$							
$df_2=(n-k-1)$	1	2	3	4	5	6	7	8
1	161.44 8	199,500	215.70 7	224,583	230,162	233.98 6	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

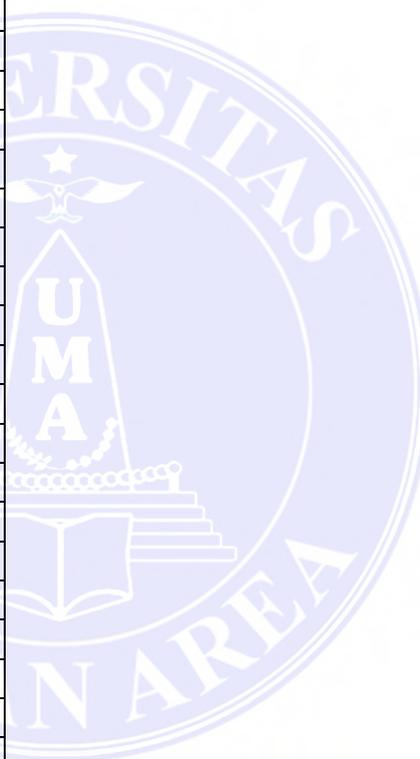
72	3,974	3,124	2,732	2,499	2,342	2,227	2,140	2,070
73	3,972	3,122	2,730	2,497	2,340	2,226	2,138	2,068
74	3,970	3,120	2,728	2,495	2,338	2,224	2,136	2,066
75	3,968	3,119	2,727	2,494	2,337	2,222	2,134	2,064
76	3,967	3,117	2,725	2,492	2,335	2,220	2,133	2,063
77	3,965	3,115	2,723	2,490	2,333	2,219	2,131	2,061
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

TABEL T

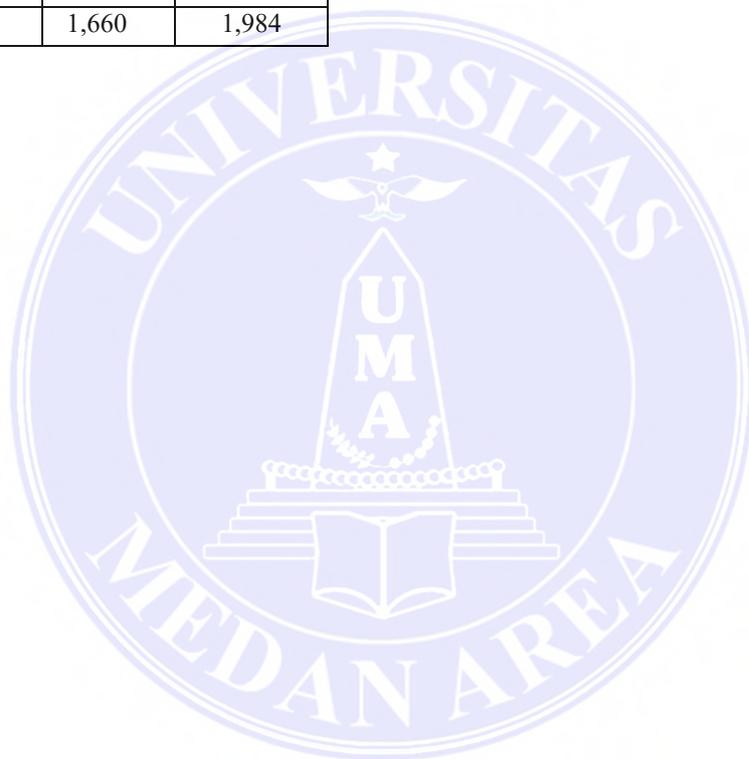
df=(n k)	$\alpha = 0.05$	$\alpha = 0.025$
1	6,314	12,706
2	2,920	4,303
3	2,353	3,182
4	2,132	2,776
5	2,015	2,571
6	1,943	2,447
7	1,895	2,365
8	1,860	2,306
9	1,833	2,262
10	1,812	2,228
11	1,796	2,201
12	1,782	2,179
13	1,771	2,160
14	1,761	2,145
15	1,753	2,131
16	1,746	2,120
17	1,740	2,110
18	1,734	2,101
19	1,729	2,093
20	1,725	2,086
21	1,721	2,080
22	1,717	2,074
23	1,714	2,069
24	1,711	2,064
25	1,708	2,060
26	1,706	2,056
27	1,703	2,052
28	1,701	2,048
29	1,699	2,045
30	1,697	2,042
31	1,696	2,040
32	1,694	2,037
33	1,692	2,035
34	1,691	2,032
35	1,690	2,030
36	1,688	2,028
37	1,687	2,026
38	1,686	2,024
39	1,685	2,023
40	1,684	2,021
41	1,683	2,020



42	1,682	2,018
43	1,681	2,017
44	1,680	2,015
45	1,679	2,014
46	1,679	2,013
47	1,678	2,012
48	1,677	2,011
49	1,677	2,010
df=(n- k)	$\alpha = 0.05$	$\alpha = 0.025$
51	1,675	2,008
52	1,675	2,007
53	1,674	2,006
54	1,674	2,005
55	1,673	2,004
56	1,673	2,003
57	1,672	2,002
58	1,672	2,002
59	1,671	2,001
60	1,671	2,000
61	1,670	2,000
62	1,670	1,999
63	1,669	1,998
64	1,669	1,998
65	1,669	1,997
66	1,668	1,997
67	1,668	1,996
68	1,668	1,995
69	1,667	1,995
70	1,667	1,994
71	1,667	1,994
72	1,666	1,993
73	1,666	1,993
74	1,666	1,993
75	1,665	1,992
76	1,665	1,992
77	1,665	1,991
78	1,665	1,991
79	1,664	1,990
80	1,664	1,990
81	1,664	1,990
82	1,664	1,989
83	1,663	1,989
84	1,663	1,989
85	1,663	1,988



86	1,663	1,988
87	1,663	1,988
88	1,662	1,987
89	1,662	1,987
90	1,662	1,987
91	1,662	1,986
92	1,662	1,986
93	1,661	1,986
94	1,661	1,986
95	1,661	1,985
96	1,661	1,985
97	1,661	1,985
98	1,661	1,984
99	1,660	1,984



Lampiran 7. Dokumentasi



Dokumentasi Saat melakukan brifing dengan karyawan panen



Wawan Cara Dengan Karyawan Yang Sedang Melakukan Proses Pemanenan Di PT. Langkat Nusantara Kepong, Kebun Maryke



Wawan Cara Dengan Mandor Panen



Wawan Cara Dengan Karyawan Yang Sedang Melakukan Proses Penimbangan berondolan Di PT. Langkat Nusantara Kepong, Kebun Maryke



Dokumentasi Pemanenan Di Perkebunan



Dokumentasi Dengan Karani Kebun dan Staf Kebun