

**ANALISIS SISTEM PREMI PANEN KELAPA
SAWIT TERHADAP KINERJA DAN KEPUASAN
KARYAWAN TETAP**

**(Studi Kasus : PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero)
Unit Usaha Tonduhan)**

SKRIPSI

OLEH

**Devi Sari Sitorus
178220094**



PROGRAM STUDI AGRIBISNIS

FAKULTAS PERTANIAN

UNIVERSITAS MEDAN AREA

MEDAN

2022

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 23/9/24

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)23/9/24

Judul Skripsi : Analisis Sistem Premi Panen Kelapa Sawit Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan Tetap (Studi Kasus : PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Usaha Tonduhan Kecamatan Hatonduhan Kabupaten Simalungun)

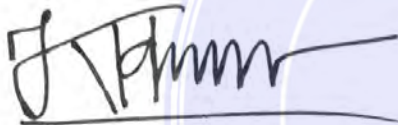
Nama : DEVI SARI SITORUS

NPM : 178220094

Fakultas : Pertanian

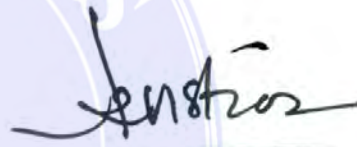
Disetujui Oleh

Komisi Pembimbing



Drs. Khairul Saleh, MMA



Pembimbing I



Ir. Azwana, MP

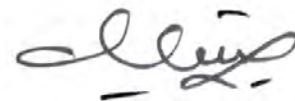
Pembimbing II

Diketahui Oleh



Marizha Nurcahyani, S.ST., M.Sc

Dekan Fakultas Pertanian



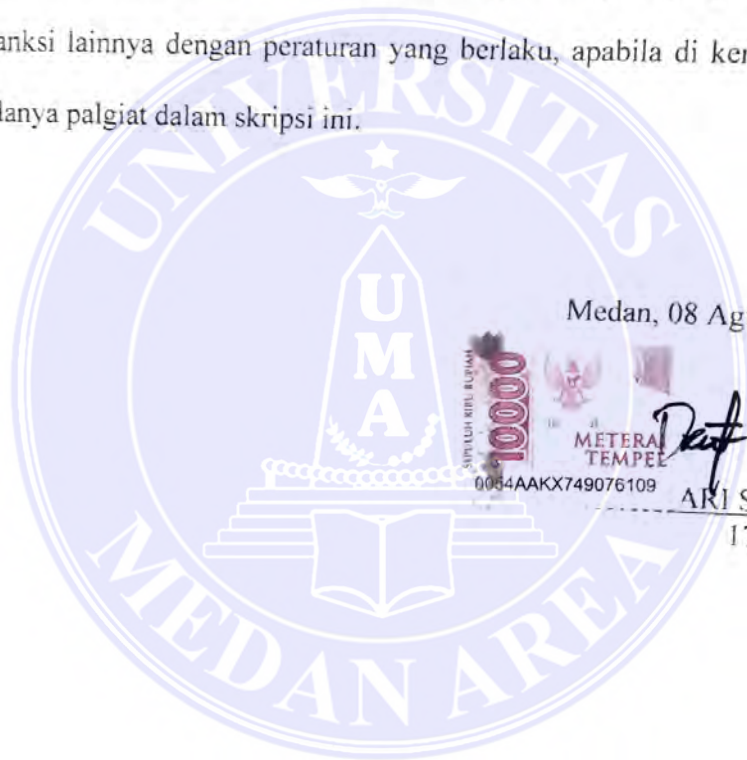
Marizha Nurcahyani, S.ST., M.Sc

Ketua Program Studi

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 hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penelitian ilmiah.

Saya bersedia, menerima sanksi pencabutan gelar sarjana yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya palgiat dalam skripsi ini.



Medan, 08 Agustus 2024

ARI SITORUS
178220094

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

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

Nama : DEVI SARI SITORUS

NPM : 178220094

Program Studi : Agribisnis

Fakultas : Pertanian

Jenis Karya : Skripsi

Dengan 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 “Analisis Sistem Premi Panen Kelapa Sawit Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan Tetap (Studi Kasus : PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Usaha Tonduhan)”. Beserta perangkat yang 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 mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

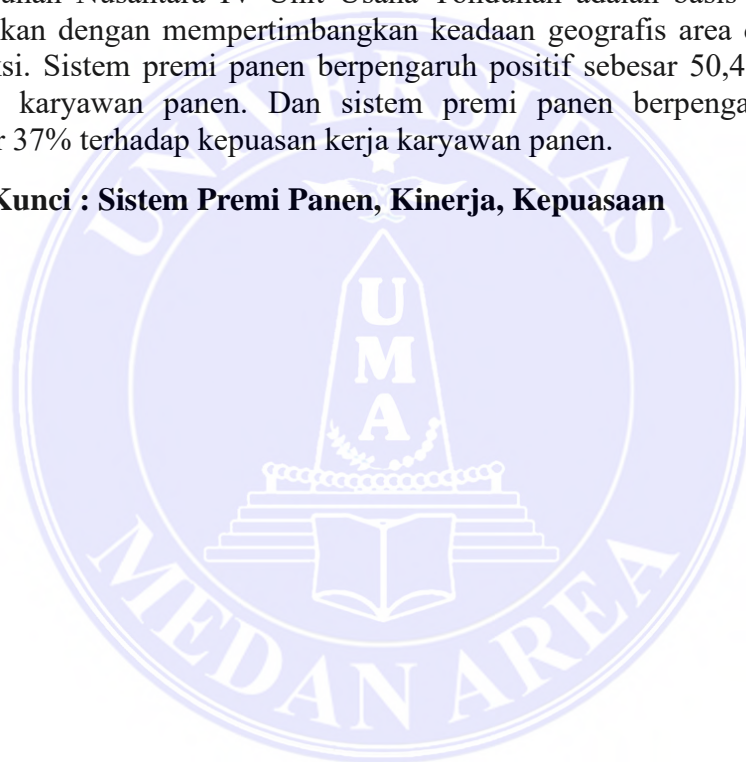
Dibuat di : Medan
Pada Tanggal : Agustus 2024
Yang menyatakan


(DEVI SARI SITORUS)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sistem premi panen yang berlaku di lokasi penelitian dan untuk menganalisis pengaruh premi panen terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan panen di lokasi penelitian. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Februari hingga Agustus 2022 di Unit Usaha Tonduhan Perkebunan Nusantara IV Kecamatan Hatonduhan, Kabupaten Simalungun. Lokasi penelitian ditentukan secara purposive dan teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah proportional random sampling dengan jumlah 31 sampel dari masing-masing afdeling. Dari hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa sistem premi panen di PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Usaha Tonduhan adalah basis tugas (BT) ditentukan dengan mempertimbangkan keadaan geografis area dan potensi produksi. Sistem premi panen berpengaruh positif sebesar 50,4% terhadap kinerja karyawan panen. Dan sistem premi panen berpengaruh positif sebesar 37% terhadap kepuasan kerja karyawan panen.

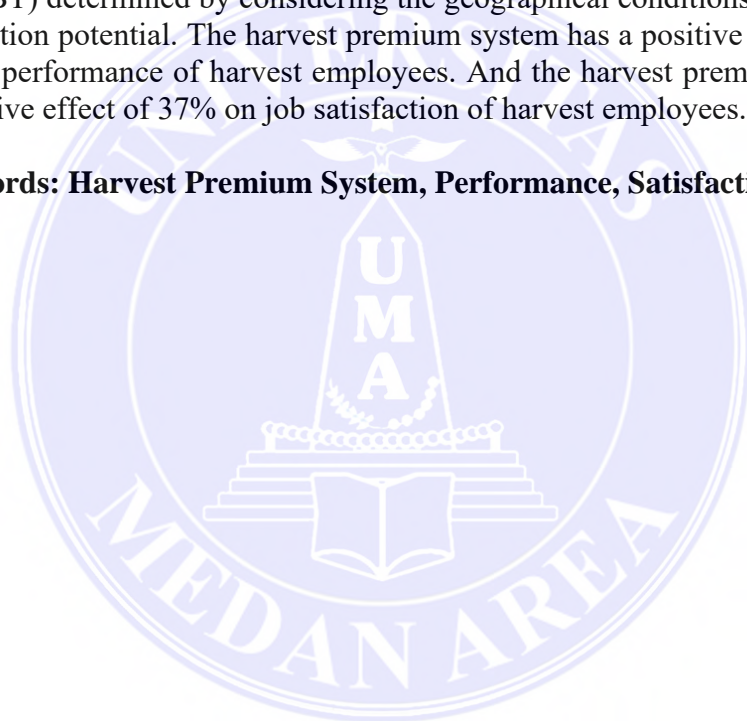
Kata Kunci : Sistem Premi Panen, Kinerja, Kepuasan



ABSTRACT

This research aims to analyze the harvest premium system that applies at the research location and to analyze the effect of the harvest premium on the performance and job satisfaction of harvest employees at the research location. This research was carried out from February to August 2022 at the Perkebunan Nusantara IV Unit Usaha Tonduhan, Hatonduhan District, Simalungun Regency. The research location was determined purposively and the sampling technique in this study was proportional random sampling with a total of 31 samples from each subdivision. From the research results, it was concluded that the harvest premium system at PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Usaha Tonduhan is a task base (BT) determined by considering the geographical conditions of the area and production potential. The harvest premium system has a positive effect of 50.4% on the performance of harvest employees. And the harvest premium system has a positive effect of 37% on job satisfaction of harvest employees.

Keywords: Harvest Premium System, Performance, Satisfaction



RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan pada tanggal 14 Juli 1999 di Tonduhan Kecamatan Hatonduhan, Kabupaten Simalungun, Sumatera Utara. Anak ke empat dari empat bersaudara dari pasangan Sumihar Sitorus dan Wagiyem.

Pendidikan formal yang pernah ditempuh oleh penulis dimulai pada tahun 2005 di SD Negeri 091524 Tonduhan dan lulus pada tahun 2011. Pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 1 Hatonduhan dan pada tahun 2012 penulis pindah di SMP Negeri 1 Tanah Jawa dan lulus pada tahun 2014. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan di SMA Swasta Perguruan Sultan Agung Pematangsiantar dan lulus pada tahun 2017. Dan pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan di Perguruan Tinggi dengan Program Studi Agribisnis Fakultas Pertanian Universitas Medan Area.

Selama menjadi mahasiswa penulis pernah mengikuti Praktek Kerja Lapangan di Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara (UPT. BIH. Kutagadung Berastagi) dari bulan Agustus sampai bulan September 2020. Pada bulan Februari 2022 penulis melaksanakan penelitian skripsi di PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Usaha Tonduhan dengan judul “Analisis Sistem Premi Panen Kelapa Sawit Terhadap Kinerja dan Kepuasan Karyawan Tetap” .

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul Analisis Sistem Premi Panen Kelapa Sawit Terhadap Kinerja dan Kepuasan Karyawan Tetap PTPN IV Unit Usaha Tonduhan.

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. Drs. Khairul Saleh, MMA selaku Ketua Komisi Pembimbing yang telah membimbing dan memperhatikan selama masa penyusunan skripsi ini.
2. Ir. Azwana, MP selaku Anggota Komisi Pembimbing yang telah membimbing dan memperhatikan selama masa penyusunan skripsi ini.
3. Bapak dan Ibu Dosen serta seluruh staf Fakultas Pertanian Universitas Medan Area yang telah banyak memberikan ilmu seta pelayanan yang baik kepada penulis.
4. Kedua orang tua tercinta dan terkasih Ayahanda Sumihar Sitorus dan Ibunda Wagiyem yang telah memberikan kasih sayang, dorongan, motivasi, semangat dan doa yang tiada henti bagi penulis.

5. Kepada Abang dan Kakak tercinta dan terkasih Eko Harwan Sitorus. Dian Sibagariang, Dedek Azhari Sitorus yang telah memberi semangat dan dorongan bagi penulis.
6. Rekan-rekan mahasiswa khususnya Fakultas Pertanian yang telah memberikan ilmu, dukungan dan motivasi kepada penulis.
7. Sahabat (Rima, Marissa, Plawer, Cendy, Rizdka) yang telah memberi semangat dan dorongan kepada penulis.
8. Blackpink, NCT, Ikon, EXO, Seventeen, Redvelvet, BTS yang telah menemani dan menghibur penulis selama masa penyusunan skripsi ini.

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

Penulis

Devi Sari Sitorus

DAFTAR ISI

HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
RIWAYAT HIDUP	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
I. PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	6
1.3. Tujuan Penelitian	7
1.4. Manfaat Penelitian	7
1.5. Kerangka Pemikiran	8
1.6. Hipotesis Penelitian	10
II. TINJAUAN PUSTAKA	11
2.1. Premi Panen	11
2.2. Kinerja Karyawan Panen	14
2.3. Kepuasan Kerja Karyawan	20
2.4. Penelitian Terdahulu	24
III. METODOLOGI PENELITIAN	28
3.1. Lokasi Dan Waktu Penelitian	29
3.2. Metode Pengambilan Sampel	29
3.3. Metode Pengumpulan Data.....	30
3.3.1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	30
3.4. Metode Analisis Data	32
3.4.1. Analisis Deskriptif	32
3.4.2. Analisis Regresi Linear Sederhana	33
3.5. Defenisi Operasional Variabel.....	35

3.5.1	Skala Pengukuran Variabel	37
IV.	GAMBARAN UMUM DAERAH PENELITIAN.....	38
4.1.	Deskripsi Umum Daerah Penelitian	38
4.1.1.	Sejarah PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Usaha Tonduhan	38
4.1.2.	Lokasi dan Letak Geografis.....	40
4.1.3.	Visi dan Misi Perusahaan	41
4.1.4.	Operasional Tenaga Kerja	42
4.2	Karakteristik Responden.....	42
V.	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	46
5.1.	Sistem Premi Panen	47
5.1.1.	Deskripsi Data.....	54
5.1.2.	Premi Panen (X).....	54
5.1.3.	Pengujian Hipotesis Penelitian	55
5.2.3	Uji Serempak (Uji F)	58
5.2.4.	Koefisien Determinasi (r^2).....	60
5.3.	Sistem Premi Panen Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Panen (Y_2)	60
5.3.1.	Kepuasan Kerja Karyawa	62
5.3.2.	Pengujian Hipotesis Penelitian	63
5.3.3.	Uji Serempak (Uji F)	64
5.3.5.	Koefisien Determinasi (r^2).....	65
5.4.	Pembahasan Penelitian	66
5.4.1.	Variabel Premi Panen (X) Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y_1).....	66
5.4.2.	Variabel Premi Panen (X) Berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y_2).....	68
VI.	KESIMPULAN DAN SARAN.....	69
6.1.	Kesimpulan	70
6.2.	Saran	70
	DAFTAR PUSTAKA	70
	LAMPIRAN.....	72

DAFTAR TABEL

1. Luas Lahan dan Produksi Kelapa Sawit Sumatera Utara Tahun 2017-2020.....	2
2. Produksi Tanaman Kelapa Sawit Unit Usaha Tonduhan Tahun 2017-2020	2
3. Denda Pemanen.....	14
4. Sampel pada penelitian	30
5. Operasional Variabel Penelitian.....	36
6. Instrument Skala Likert.....	37
7. Operasional tenaga kerja.....	42
8. Karakteristik usia responden	43
9. Karakteristik Pendidikan Responden	44
10. Status Pernikahan Responden	44
11. Tanggungan Responden	45
12. Pendapatan Responden.....	46
13. Daftar Basis Borong Panen Kelapa Sawit Berdasarkan Topografi.....	48
14. Perhitungan Basis Kerja	49
15. Tarif nilai premi panen standar berdasarkan tingkat kesulitan topografi (rata, bergelombang dan bukit)	50
16. Areal TM I dan TM II premi panen sesuai tingkat kesulitan topografi (rata, gelombang, bukit).....	50
17. Areal TBM III premi panen sesuai tingkat kesulitan topografi (rata, gelombang dan bukit)	50
18. Premi prestasi kapasitas (progresif)	51
19. Premi brondolan	51
20. Premi hari minggu/libur	52
21. Ketentuan denda terhadap temuan buah afkir dan mentah dalam sortasi	53
22. Kategori Kecenderungan Premi Panen (X).....	54
23. Hasil uji regresi linear sederhana premi panen terhadap kinerja karyawan (Y_1)	56
24. Kategori kinerja karyawan (Y_1)	57
25. Hasil Uji Simultan (Uji F) Penelitian Terhadap Variabel X Dan Y_1	59
26. Hasil Koefisien Determinasi (r^2) Penelitian Terhadap Variabel X Dan Y_1	60
27. Hasil uji regresi liner sederhana premi panen terhadap kepuasan karyawan..	61
28. Kepuasan Kerja Karyawan (Y_2).....	62
29. Hasil Uji Simultan (Uji F) Penelitian Terhadap Variabel X Dan Y_2	64
30. Hasil Koefisien Determinasi (r^2) Terhadap Variabel X Dan Y_2	65

DAFTAR GAMBAR

1. Kerangka Pemikiran.....	10
2. Persentase Premi Panen (X).....	55
3. Persentase Kinerja Karyawan (Y_1).....	58
4. Persentase Kepuasan Kerja Karyawan (Y_2).....	63
5. Wawancara Responden	84
6. Kegiatan Panen Kelapa Sawit	87
7. TBS di TPH	84
8. Pekerja	87



DAFTAR LAMPIRAN

1. Kuisisioner Penelitian.....	72
2. Tabulasi Data Sistem Premi Panen (X).....	79
3. Tabulasi Data Kinerja Karyawan Tetap (Y ₁).....	80
4. Tabulasi Data Kepuasan Kerja Karyawan Tetap (Y ₂).....	83
5. Dokumentasi Penelitian.....	86
6. Lokasi Peneliitian.....	87
7. Surat Riset.....	88
8. Surat Selesai Riset.....	89



I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perkebunan merupakan salah satu subsektor pertanian yang potensial, merupakan eksplorasi pertanian yang dilakukan oleh pemerintah untuk mendukung perekonomian kerakyatan dan pembangunan ekonomi Indonesia. Salah satu usaha perkebunan adalah perkebunan kelapa sawit yang memiliki prospek yang luas dan membutuhkan investasi yang tidak sedikit, biaya produksi relatif rendah dibandingkan dengan komoditas tanaman lainnya, dan harga komoditas relatif tinggi dan stabil. (Direktorat Jendral Perkebunan, 2020).

Beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kelapa sawit adalah lingkungan, geografi, kondisi tanah, bahan tanam, dan prosedur pengembangan tanaman. Selain itu umur tanaman, jumlah populasi per hektar, sistem pemupukan, sistem koordinasi pemanen, sistem pengamatan produksi serta sistem premi panen juga mempengaruhi efisiensi minyak sawit yang akan diproduksi. (Pusat Penelitian Kelapa Sawit, 2016).

Berdasarkan data di Dinas Perkebunan Sumatera Utara tahun 2019, diketahui bahwa kelapa sawit merupakan komoditas yang paling banyak dikembangkan di semua perkebunan di Sumatera Utara, baik untuk Perkebunan Perorangan, PT. Perkebunan Nusantara (PTPN), Perkebunan Besar Swasta Nusantara (PBSN), dan Perkebunan Besar Swasta Asing (PBSA). Hal ini dapat dilihat di tabel 1.

Tabel 1. Luas Lahan dan Produksi Kelapa Sawit Sumatera Utara Tahun 2017-2020

No	Tahun	Luas Lahan (Ha)	Produksi (Ton)
1	2017	426.716,35	6.608.178,45
2	2018	434.361,69	1.682.292,32
3	2019	439.315,00	7.006.986,36
4	2020	441.399,52	7.199.750,00

Berdasarkan data Tabel 1 dapat dilihat bahwa luas lahan perkebunan kelapa sawit di Sumatera Utara terus meningkat disetiap tahunnya sebesar 2,95% akan tetapi Produksi kelapa sawit mengalami fluktuasi. Hal ini sejalan dengan produksi di PTPN IV Unit usaha Tonduhan yang turun sejak tahun 2018-2020 dimana setiap tahunnya mengalami penurunan dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2. Produksi Tanaman Kelapa Sawit Unit Usaha Tonduhan Tahun 2017-2020

No	Tahun	Produksi (Ton)
1	2017	51.347.900
2	2018	51.885.700
3	2019	47.686.680
4	2020	46.363.810

Pada tabel 2 dapat dilihat bahwa produksi kelapa sawit tiap tahunnya mengalami penurunan produksi. Peningkatan atau penurunan dan produktivitas suatu perusahaan dipengaruhi oleh peningkatan dan penurunan

produksi suatu perusahaan dipengaruhi oleh peningkatan dan penurunan produksi dan produktivitas tenaga kerja yang tercakup di dalamnya. Tenaga kerja pada perusahaan seperti perkebunan umumnya adalah karyawan. Karyawan yang langsung terhubung dengan produk yang dibuat oleh perkebunan adalah karyawan panen sebagai pemanen dari kelapa sawit yang dihasilkan (Maruli, 2017).

Karyawan atau pegawai adalah seseorang pekerja tetap yang bekerja dengan perintah dari orang lain yang mendapat gaji dan serta jaminan setiap individu yang bekerja menjual energinya (fisik dan mental) kepada suatu perusahaan dan mendapat kompensasi sesuai pedoman atau pengaturan. Berapa kompensasi yang belum seluruhnya diselesaikan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan pasti tahu berapa kompensasi/gaji yang akan mereka dapatkan (Hasibuan, 2019).

Dalam proses produksi kelapa sawit, tenaga pemanen merupakan perhitungan paling menentukan yang mempengaruhi efisiensi kelapa sawit. Pemanen harus diawasi dengan tepat, termasuk pengaturan fasilitas yang memadai untuk membangun efisiensi mereka. Tenaga pemanen seharusnya adalah orang-orang yang telah dipersiapkan dengan alasan bahwa panen tidak mungkin dilakukan tanpa tujuan. Pemanen harus diupayakan sebagai karyawan tetap tersedia dan menghasilkan produk dan kualitas yang hebat. (Maruli, 2017).

Salah satu hal yang dilakukan oleh perusahaan perkebunan yaitu menerapkan sistem premi. Premi adalah pemberian berupa uang perusahaan kepada pegawai sebagai kompensasi atas prestasi kerja di luar kinerja normal (PN)/basis borong. Sistem premi mendorong pekerja panen bekerja lebih keras, sehingga hasil peningkatan kualitas dan kuantitas diterjemahkan menjadi keuntungan bagi perusahaan. Selain meningkatkan kinerja (kuantitas, kualitas, ketekunan, dll) dengan adanya pemberian bonus ini diharapkan juga dapat memberikan kepuasan kerja dan pada akhirnya dapat memajukan perusahaan mencapai tujuannya. Jika perkebunan telah memperhitungkan aspek sosial dan kebutuhan material minimum para pekerja maka para pekerja akan bekerja lebih keras dan benar-benar mencapai hasil/produk yang diharapkan karena dengan produktivitas yang lebih tinggi, pekerja akan mendapatkan peningkatan pendapatan sesuai dengan peningkatan produktivitas yang dihasilkan. (PTPN IV, 2013).

Kebun Kelapa Sawit Unit Tonduhan adalah salah satu bagian atau unit usaha PTPN IV Medan - Sumatera Utara, berlokasi di Kecamatan Hatonduhan, Kabupaten Simalungun, Sumatera Utara yang memiliki tanaman pokok, yaitu kelapa sawit. Dalam meningkatkan produktivitas perusahaannya PT. Perkebunan Nusantara IV sangat memperhatikan sumber daya manusia atau karyawannya di dalam bekerja.

Bentuk evaluasi yang dilakukan oleh PT. Perkebunan Nusantara IV mengadakan survei kepuasan dan motivasi karyawan setiap tahun. PT. Perkebunan Nusantara IV untuk mengukur kepuasan karyawan di tempat kerja memiliki alat ukur berupa kuisisioner, dimana kuisisioner diberikan kepada karyawan untuk diisi setiap tahunnya. Kuisisioner tersebut digunakan sebagai input informasi yang akurat mengenai kepuasan dan ketidakpuasan pada sistem manajemen PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero), sehingga dapat dilakukan perbaikan untuk dapat memotivasi karyawan di tahun berikutnya (PTPN IV, 2019).

Dari hasil survey pada tahun 2019 terlihat bahwa kepuasan karyawan pada PTPN IV dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut: kondisi lingkungan kerja; gaya kepemimpinan; sistem pelatihan dan pengembangan; komunikasi dan penyampaian keluhan; sistem penilaian kerja; budaya perusahaan; imbalan (gaji, tunjangan, lembur, bonus, THR); peluang promosi dan pengembangan karir dan peluang pelatihan yang dibutuhkan. Sedangkan faktor yang tidak sesuai bagi karyawan PTPN IV antara lain: imbalan (premi dan gaji pensiun); fasilitas penunjang kesejahteraan (fasilitas rumah, fasilitas kebutuhan air, fasilitas olahraga). Dari faktor-faktor tersebut cenderung terlihat bahwa premi merupakan salah satu variabel yang tidak memuaskan atau tidak memotivasi karyawan (PTPN IV, 2019).

Untuk menetapkan sistem premi panen harus didasarkan pada biaya panen buah per kg Tandan Buah Segar (TBS). sesuai anggaran tahun berjalan

(Rp/Ton TBS) dan sistem premi sebelumnya. Namun kenyataannya, masih banyak perusahaan kebun yang keliru terhadap penetapan sistem premi panen ini. Hal ini menyebabkan karyawan panen banyak mengeluhkan kerja keras yang mereka laksanakan sesuai ketentuan/prosedur sistem premi perusahaan tetapi tidak mendapatkan hasil yang memuaskan.

Hal inilah yang mendorong peneliti untuk melihat bagaimana analisis sistem premi kelapa sawit terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Usaha Tonduhan.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana sistem premi panen yang diberlakukan di PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Usaha Tonduhan?
2. Bagaimana pengaruh adanya premi panen terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan panen di PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Usaha Tonduhan?
3. Bagaimana pengaruh premi panen terhadap tingkat kinerja karyawan panen di PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Usaha Tonduhan?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari rumus masalah di atas maka tujuan dalam skripsi ini adalah :

1. Untuk mengetahui sistem premi panen dan premi premi panen yang berlaku di PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Usaha Tonduhan
2. Untuk mengetahui pengaruh premi panen terhadap kepuasan kerja karyawan panen di PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Usaha Tonduhan
3. Untuk mengetahui pengaruh premi panen terhadap kinerja karyawan panen di PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Usaha Tonduhan

1.4. Manfaat Penelitian

1. Secara akademis, penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan pembaca serta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pertanian di Fakultas Pertanian Universitas Medan Area
2. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan mampu memperkaya ilmu pengetahuan dalam bidang premi kelapa sawit dan dapat dijadikan bahan informasi dalam penelitian selanjutnya di bidang premi kelapa sawit
3. Sebagai bahan informasi dan referensi bagi peneliti serta salah satu cara dalam menerapkan ilmu yang diperoleh.

1.5. Kerangka Pemikiran

Premi panen adalah pemberian premi panen kepada karyawan panen yang melaksanakan pekerjaan panen jika kapasitas panen lebih besar dari basis borong Produksi dan penentuan sistem premi didasarkan pada anggaran tahun dan sistem premi sebelumnya, serta biaya buah potong per kilogram tandan buah segar Penetapan jumlah pangkalan borongan untuk setiap pengumpul umumnya didasarkan pada pertimbangan kondisi sebagai berikut:

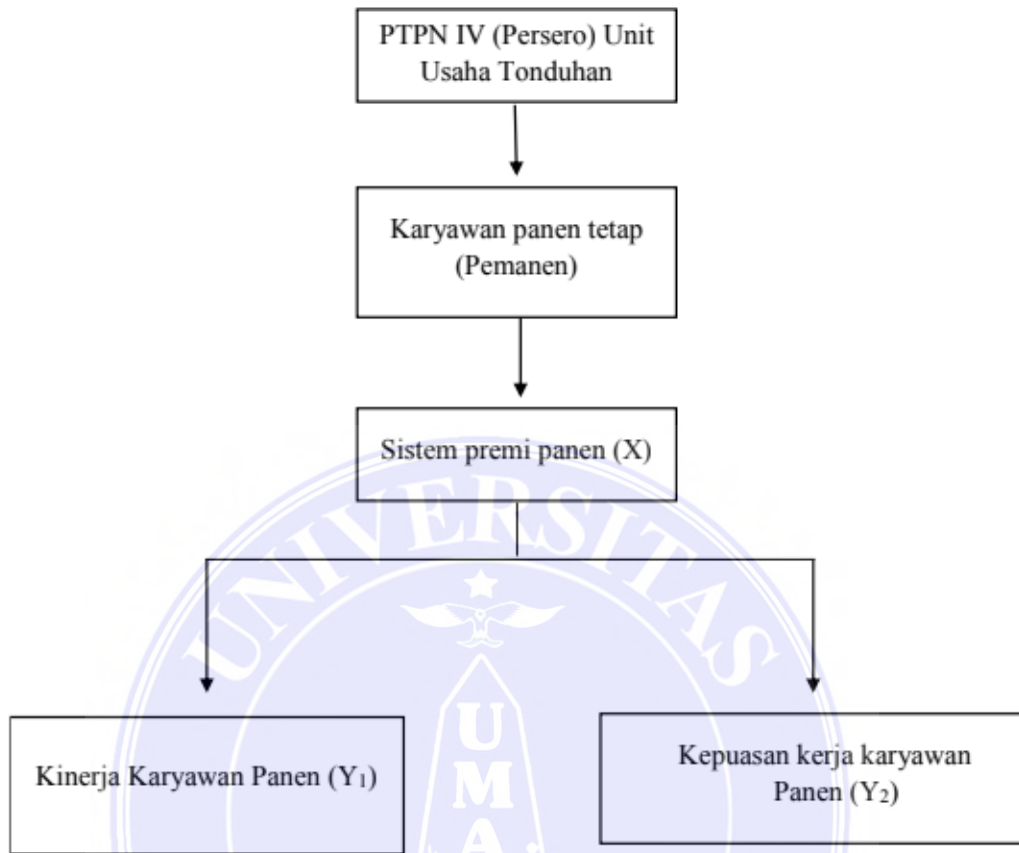
1. Kemampuan karyawan untuk memanen TBS 7 jam sehari dan 5 jam atau lebih pada hari jum'at, yang dilakukan sendiri ataupun yang dibantu oleh orang lain/keluarganya
2. Apabila pemanen di hari kerja tidak dapat mencapai basis tugas maka premi pada hari itu tidak diberikan penuh atau 75% dari yang seharusnya
3. Kondisi pohon di blok yang terkena dampak, misalnya pohon sudah tinggi, anakan rendah, kondisi lokal, dll
4. Setelah target/basis tercapai, karyawan memiliki kesempatan dan harus termotivasi untuk terus memanen sebagai basis borong dengan harga yang menarik bagi dirinya dan perusahaan
5. Sistem bonus harus disertai dengan sanksi atau denda yang cukup adil, baik bagi karyawan itu sendiri maupun bagi perusahaan
6. Sistem standar premi yaitu harga siap borong (termasuk kutip brondolan), denda dan tarif TBS yang lebih borong

Tenaga kerja dalam perkebunan terdiri dari pekerja/pelaksana, pimpinan, dewan direksi, dan komisaris dan pemilik Pekerja/pelaksana ini terdiri dari

pekerja (skill dan unskill) dan mandor Karyawan panen termasuk ke dalam kategori pekerja unskill dimana karyawan panen ini terdiri dari karyawan tetap dan karyawan harian lepas (buruh harian lepas) Kinerja karyawan diartikan sebagai prestasi kerja atau hasil kerja baik secara kualitatif dan kuantitatif sesuai dengan tanggung jawabnya sendiri (Mangkunegara, 2010)

Karyawan Panen mendapat Premi karena Loyalitas karyawan panen terhadap perusahaan yakni merupakan kinerja karyawan panen tersebut bekerja melebihi waktu kerja normal atau lembur, kerja saat hari libur, atau karena prestasi kerja dan hasil kinerja karyawan panen dalam bekerja (PTPN IV, 2013).

Kepuasan kerja terkait dengan tingkat pekerjaan, yang berarti bahwa karyawan di pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas daripada yang di pekerjaan yang lebih rendah, karena karyawan yang lebih terampil menunjukkan keterampilan kerja yang baik, dan secara aktif mengekspresikan ide dan kreativitas mereka di tempat kerja Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan atau ketidakpuasan kerja adalah jenis pekerjaan, rekan kerja, tunjangan, perlakuan yang adil, keamanan kerja, kesempatan untuk menyumbangkan ide, gaji, dan kesempatan pengembangan (Handoko, 2010)



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

1.6. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah dan tujuan penelitian, maka hipotesis dalam proposal ini adalah:

1. Diduga ada pengaruh sistem premi panen kelapa sawit terhadap kinerja karyawan panen.
2. Diduga ada pengaruh sistem premi panen kelapa sawit terhadap kinerja karyawan panen

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Premi Panen

Premi adalah uang yang diberikan perusahaan kepada karyawannya sebagai kompensasi atas prestasi kerja dari hasil kelebihan terhadap Prestasi Normal (PN)/basis borong. Premi adalah kompensasi tambahan yang dibayarkan oleh perusahaan karena karyawan harus bekerja lebih banyak dalam kondisi kerja yang berbeda atau kurang nyaman. Pegawai mendapat premi karena pegawai tersebut bekerja melebihi waktu kerja normal atau lembur, kerja saat hari libur, atau karena prestasi kerja dan produktivitas pegawai dalam bekerja. Premi panen diberikan kepada pemanen yang hasilnya melebihi basis borongan, basis borongan (Kg TBS/HK) ditentukan oleh potensi tanaman dalam Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan (RKAP) tahun berjalan dan topografi wilayah (dataran dan perbukitan). Basis borong adalah ambang batas hasil minimum yang harus dicapai pemanen setiap hari tanpa menerima premi. Premi panen akan diberikan kepada pemanen yang hasil panennya harus melebihi basis borong (PTPN IV, 2013).

Pembentukan dan penetapan sistem premi panen harus didasarkan pada anggaran tahun berjalan dan sistem premi sebelumnya, berdasarkan biaya potong buah per kilogram TBS. Kuantitas buah potong berkualitas tinggi disimpan sesuai anggaran, tetapi tetap menarik bagi pemanen. Dasar untuk menentukan basis borong dari setiap kombinasi umumnya dengan mempertimbangkan kondisi berikut:

1. Rata-rata karyawan mampu menghasilkan TBS selama 7 jam sehari dan 5 jam atau lebih pada hari jum'at.
2. Keadaan tanaman di blok yang bersangkutan, seperti tanaman sudah tinggi, bibit masih rendah, kondisi setempat, dll.
3. Kondisi spesifik setempat.

Secara umum, sistem panen premium dapat diterapkan di semua perkebunan kelapa sawit. Namun karena perbedaan kondisi lapangan dan aspek sosial ekonomi antar perkebunan, maka standar premium juga harus menyesuaikan dengan perbedaan tersebut. Perbedaan tersebut termasuk dalam jumlah borong janjang, siap borong, lebih borong, dan sanksi/denda. Peraturan umum borong janjang, biaya pembelian persiapan, biaya grosir dan biaya denda/penalti, seperti:

1. Borong janjang

Penataan tandan buah disusun sedemikian rupa sehingga pemanen dapat menyelesaikan dalam waktu 7 jam untuk setiap tahun tanam, mencapai jumlah kilogram tertentu.

2. Tarif premi panen buah (premi siap borong)

Premi untuk persiapan borong harus berpedoman pada anggaran saat ini (Rp/ton TBS) dan tarif yang berlaku sebelumnya. Premi untuk persiapan borong harus sama untuk tanaman segala usia, dan perbedaannya adalah jumlah borong.

3. Tarif premi lebih borong

Perlu untuk menentukan kelas berat janjang rata-rata (BJR) terlebih dahulu, kemudian selanjutnya menetapkan harga per panjang sesuai dengan kelas tersebut. Harga borong untuk kelas yang berbeda mungkin sama, tergantung kondisi setempat. Namun perlu diperhatikan bahwa biaya TBS curah Rp/ton tidak boleh lebih tinggi dari biaya TBS siap borong Rp/ton. Sebagai aturan umum, premi borong tertinggi adalah 50% dari gaji rata-rata.

4. Tarif sanksi/denda

Setiap perilaku yang tidak sesuai dengan peraturan atau melanggar salah satu peraturan panen buah harus didenda dan premi yang diperoleh pemanen, krani, mandor panen dan mandor I dikurangi sesuai kebijakan perkebunan lokal.

Tabel 3. Denda Pemanen

Kesalahan-kesalahan	Sanksi
Tidak siap borong, tidak menjalankan tugas sesuai 7 jam kerja (5 jam kerja pada hari jum'at	Maka premi panen pada hari itu tidak diberikan penuh atau 75% dari yang seharusnya
Potong buah mentah : buah mentah harus diangkut ke PKS, tetapi ikut diperhitungkan siap borong (pendapatan)	Rp 1.250,-/kg buah mentah (guna memberikan efek jera)
Buah afkir	Rp 2.500,-/kg
Buah masak tidak dipanen atau tertinggal di piringan/gawangan	Rp 200,-/kg
Brondolan ketinggalan atau tidak dikutip bersih di piringan/gawangan	Rp 60,-/brondolan
Brondolan dibuang ke gawangan	Maksimal dapat dianggap mangkir
TBS tidak dapat disusun rapih di TPH	Tidak akan dihitung sebagai pendapatan
Gagang tidak cangkem kodok (mepet)	Rp 200,-/tandan
Pelepah sengkleh, pelepah tidak dipotong dan berserakan dimana-mana	Rp 600,-/pelepah

Sumber : PTPN IV, 2019

2.2. Kinerja Karyawan Panen

Dalam usaha perkebunan pada karya, faktor tenaga kerja akan menentukan pencapaian tujuan usaha. Tenaga kerja perkebunan terdiri dari pekerja/pelaksana, pimpinan, direksi, komisaris dan pemilik pekerja/pelaksana tersebut meliputi pekerja (terampil dan tidak terampil) dan mandor. Pekerja pemanen termasuk dalam kategori pekerja tidak terampil, dimana pekerja termasuk pekerja tetap dan pekerja harian lepas (temporary day worker) (Kurisyanto, 2011).

Kinerja merupakan gambaran tingkat pencapaian kegiatan yang dilaksanakan dalam organisasi. Fahmi (2010) percaya bahwa kinerja adalah hasil dari suatu organisasi selama periode waktu tertentu, terlepas dari apakah

organisasi tersebut mencari keuntungan atau tidak. Menurut Sedarmayanti (2011), kinerja adalah transformasi kinerja, yang berarti hasil kerja pegawai, proses manajemen atau keseluruhan organisasi, di mana hasil kerja harus menunjukkan bukti yang spesifik dan dapat konsisten dengan standar yang telah ditentukan. Pada saat yang sama, menurut Mathis dan Jackson (2012), kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja adalah hasil kerja pegawai dalam menyelesaikan tugas dalam waktu yang telah ditentukan sesuai dengan tanggung jawabnya.

Menurut Mathis dan Jackson (2012) bahwa kinerja meliputi beberapa indikator kinerja yaitu:

1. Kuantitas dari hasil

Menunjukkan jumlah produksi, dinyatakan dalam jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan, dan jumlah aktivitas yang dihasilkan.

2. Kualitas dari hasil

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan dan penyelesaian tugas atas keterampilan dan kemampuan karyawan.

3. Ketepatan waktu dari hasil

Ketepatan waktu diukur dari persepsi yang dimiliki karyawan terhadap aktivitas yang dilakukan dari awal hingga menjadi hasil.

4. Kehadiran

Kehadiran karyawan di perusahaan, baik itu jam kerja, pulang kerja, pulang kerja, atau kurangnya informasi, akan mempengaruhi kinerja karyawan.

5. Kemampuan untuk bekerja sama

Kemampuan bekerja secara kolaboratif adalah kemampuan tenaga kerja untuk menyelesaikan tugas dan tugas yang telah ditetapkan bersama-sama dengan orang lain guna mencapai kegunaan dan hasil yang maksimal.

Kinerja merupakan gambaran tingkat pencapaian pegawai dalam mewujudkan tujuan suatu organisasi. Torang (2012), kinerja adalah kuantitas atau kualitas pekerjaan yang dilakukan oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi ketika mereka melakukan tugas dan fungsi penting. Tugas dan fungsi tersebut berpedoman pada norma, prosedur operasi standar, standar dan ukuran yang telah ditetapkan dalam organisasi. Kurisyanto (2011) Definisi kinerja pegawai yang diajukan adalah: "Perbandingan satuan waktu (umumnya per jam) dengan hasil yang diperoleh partisipasi kerja. Selain itu, Mangkunegara (2010) berpendapat bahwa kinerja pegawai adalah kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan tugas yang diberikan.

Moetheriono (2012) merangkum kinerja pegawai atau performance atau performance defect sebagai konsep kinerja kualitatif dan kuantitatif yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi berdasarkan kekuasaan, tanggung jawab dan tanggung jawab masing-masing legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral atau etika.

Penekanan pada kinerja bisa jangka pendek, jangka panjang, dan individu, kelompok, atau tingkat organisasi. Manajemen kinerja adalah proses yang bertujuan untuk menghubungkan tujuan organisasi dengan tujuan pribadi untuk mencapai dua tujuan tersebut. Deskripsi kinerja mencakup tiga komponen penting, yaitu tujuan, ukuran dan evaluasi. Evaluasi kinerja memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan semangat kerja. Menurut Moeharianto (2012), pengertian evaluasi kinerja adalah proses evaluasi kemajuan tujuan dan sasaran manajemen sumber daya manusia untuk produksi barang dan jasa, termasuk informasi tentang efisiensi dan efektivitas tindakan untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Mathis dan Jackson (2012), organisasi dalam evaluasi pekerjaan sering menggunakan dua peran yang dapat saling bertentangan. Fungsi pertama adalah untuk mengukur kinerja dalam memberikan imbalan kerja atau keputusan manajemen terkait karyawan. Peran kedua berfokus pada pengembangan pribadi. Dalam peran ini, manajer lebih merupakan konsultan daripada hakim yang akan mengubah suasana hubungan. Peran kedua akan menekankan mengidentifikasi potensi pertumbuhan dan peluang perencanaan dan mengarahkan karyawan. Selain itu, penilaian kinerja juga dapat digunakan untuk menentukan kebutuhan pelatihan karyawan dan memberikan tanggung jawab yang sesuai kepada karyawan sehingga mereka dapat menjalankan tugasnya dengan lebih baik di masa depan. Perusahaan melakukan evaluasi kinerja untuk mengidentifikasi atau membedakan yang berkinerja tinggi dengan yang berkinerja rendah.

Adapun manfaat pengukuran kinerja yang baik adalah sebagai berikut:

- a. Melacak kinerja sesuai harapan pelanggan, guna mendekatkan perusahaan dengan pelanggan dan melibatkan semua orang dalam organisasi dalam upaya memberikan pelayanan yang memuaskan kepada pelanggan.
- b. Memberi insentif kepada karyawan untuk menyediakan layanan sebagai bagian dari rantai internal pelanggan dan pemasok.
- c. Identifikasi berbagai pemborosan dan dorong upaya untuk mengurangnya.
- d. Buat tujuan strategis yang sering kabur menjadi lebih spesifik untuk mempromosikan pembelajaran organisasi.
- e. Bangun konsensus untuk membuat perubahan dengan imbalan atas perilaku yang diharapkan.

Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya dapat diketahui dengan menggunakan evaluasi atau penilaian terhadap kegiatan organisasi ditinjau dari pedoman materi, standar, dan moral. Ujian pelaksanaan dalam waktu tertentu disebut penilaian pelaksanaan hirarkis, hasilnya dapat digunakan sebagai aturan untuk mengerjakan latihan-latihan resmi. (Fahmi, 2010).

Dalam kinerja produktivitas tenaga kerja, istilah produktivitas berasal dari kata “produktif” yang artinya sesuatu yang mengandung potensi untuk digali, sehingga dapat dikatakan bahwa produktivitas adalah suatu proses kegiatan yang terstruktur untuk menggali potensi suatu hal. Barang atau benda. Filosofi

produktivitas sebenarnya dapat berarti keinginan dan usaha setiap orang (individu atau kelompok) untuk selalu meningkatkan kualitas hidup dan penghidupan. Kinerja adalah hasil dari pelaksanaan pekerjaan, baik fisik atau material, non-materi atau non-materi. (Mangkunegara, 2010).

Menurut Harbani Pasolong (2010), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

- a) Kemampuan, yaitu kemampuan dalam suatu bidang di bawah pengaruh bakat, kecerdasan (intelligence) dan minat yang memadai.
- b) Kemauan, artinya bersedia melakukan upaya tingkat tinggi untuk tujuan organisasi.
- c) Energi, yaitu sumber kekuatan batin bagi seseorang. Dengan energi, seseorang dapat bereaksi dan merespon apa pun yang dibutuhkannya tanpa harus berpikir lama atau memperhatikan secara sadar, sehingga ketajaman mental dan perhatian manajemen menjadi lebih besar. Teknologi, yaitu penerapan pengetahuan yang ada untuk mempermudah dalam melakukan pekerjaan.
- d) Kompensasi, adalah penghargaan yang diterima karyawan atas kinerjanya, yang sangat berguna baginya.
- e) Kejelasan tujuan, artinya tujuan yang harus dicapai karyawan. Tujuan ini harus jelas agar pekerjaan yang dilakukan

oleh karyawan dapat terarah dan dilaksanakan dengan lebih efektif dan efisien.

- f) Keamanan, adalah kebutuhan dasar manusia karena secara umum siapa pun yang merasa dapat melakukan pekerjaan dengan aman akan memengaruhi kinerjanya.

Dari pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan secara umum adalah:

- a. Faktor individu, meliputi kemampuan, kreativitas, inovasi, inisiatif, kemauan, kepercayaan diri, inspirasi dan komitmen pribadi.
- b. Faktor organisasi, mencakup kejelasan tujuan, kompensasi yang diberikan, kepemimpinan, infrastruktur yang disediakan oleh fasilitas dan organisasi kerja, proses organisasi dan budaya kerja dalam organisasi.
- c. Faktor sosial, termasuk kualitas dan antusiasme dukungan oleh rekan-rekan, kepercayaan sesama anggota tim, dan keamanan kesetaraan dan solidaritas anggota tim.

2.3. Kepuasan Kerja Karyawan

Kepuasan adalah suatu keadaan emosional dimana karyawan merasa senang melihat pekerjaannya, dan itu dapat dilihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaan, sikap karyawan terhadap pekerjaan, sikap positif ketika puas, atau sikap negatif ketika tidak puas. Setiap orang mengharapkan kepuasan dari pekerjaannya. Kepuasan kerja mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan manajer.

Oleh karena itu, manajer perlu memahami apa yang mereka lakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Wibowo, 2010). Kepuasan kerja (Siagian, 2012) adalah pandangan positif dan negatif dari dua orang tentang pekerjaan.

Menurut Handoko (2010), kepuasan kerja adalah keadaan emosional dimana karyawan merasa senang melihat pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan orang tentang pekerjaan mereka. Hal ini terlihat dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerja karyawan tersebut.

Kesadaran kerja karyawan dapat dilihat dari kebebasan karyawan untuk mengambil keputusan berdasarkan kebutuhan mereka sendiri, perhatian pimpinan terhadap pekerjaan karyawan, menyeimbangkan tingkat upah dan pengorbanan karyawan, dan memberikan kesempatan promosi kepada karyawan. Kerjasama dan lingkungan kerja yang baik antara rekan kerja di posisi tinggi. Gaya kepemimpinan demokratis yang aman dan menyenangkan di mana karyawan terlibat dalam pengambilan keputusan.

Dari pengertian di atas, kepuasan kerja dapat dikatakan sebagai kesenangan dalam mencocokkan harapan karyawan dengan prestasi kerja. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh gaji, gaya kepemimpinan, supervisor, rekan kerja, peluang promosi, kebijakan dan prosedur, dan kondisi kerja. Jika manajemen dapat memberikan kepuasan kerja bagi anggota suatu organisasi, hal ini merupakan ukuran keberhasilan suatu perusahaan.

Menurut Handoko (2011), sering ada hubungan positif antara kepuasan tinggi dan kinerja tinggi, tetapi tidak selalu kuat dan signifikan. Karyawan yang sangat puas dengan pekerjaannya mungkin bukan karyawan yang sangat produktif. Namun, kepuasan kerja diperlukan untuk responsif terhadap lingkungan motivasi yang diciptakan oleh karyawan.

Menurut Siagian (2011), indikator yang digunakan untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan adalah:

1. Gaji, artinya jumlah pembayaran yang diterima seseorang sebagai hasil dari melakukan suatu proses, apakah itu sesuai dengan kebutuhan mereka dan terasa seperti sebuah proses atau tidak.
2. Pekerjaan itu sendiri, artinya prestasi kerja seseorang ada tidaknya faktor yang memuaskan.
3. Rekan sekerja, yaitu teman yang selalu berinteraksi dengan seseorang dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang mungkin menemukan rekan kerja mereka sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.
4. Atasan, yaitu orang yang selalu memberi perintah atau petunjuk dalam proses pelaksanaan pekerjaan. Pimpinan bisa tidak menyenangkan atau menyenangkan bagi seseorang dan itu dapat memengaruhi kepuasan kerja.
5. Promosi, mengacu pada kemampuan seseorang untuk berkembang melalui kemajuan. Seseorang dapat merasakan bahwa kemungkinan promosi besar, atau proses promosi kurang lebih terbuka. Hal ini juga

dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang, lingkungan kerja, yaitu lingkungan fisik dan psikologis.

Menurut Mathis dan Jackson (2012), kepuasan kerja adalah keadaan emosi positif di tempat kerja yang dihasilkan dari evaluasi pengalaman kerja seseorang. Ketika kepuasan kerja terjadi, biasanya tercermin dalam perasaan karyawan tentang pekerjaan mereka, sering dinyatakan sebagai sikap positif terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang mereka hadapi atau terpengaruh di lingkungan kerja mereka. Hal ini terlihat pada sikap karyawan terhadap pekerjaannya, sikap positif jika ia puas atau sikap negatif jika ia tidak puas. Kepuasan karyawan berupa jaminan yang diterima, yaitu:

1. Jaminan kesehatan dan kecelakaan kerja
2. Jaminan perumahan
3. Jaminan pakaian dan alat kerja
4. Jaminan kesehatan fisik dan mental
5. Jaminan cuti

Jaminan kesehatan dan kecelakaan kerja merupakan jaminan yang diberikan oleh pihak PTPN IV Unit Usaha Tonduhan berupa tanggungan biaya rumah sakit untuk seluruh anggota keluarga sampai batas anak ketiga dari karyawan tersebut. Jaminan perumahan merupakan jaminan yang diberikan oleh pihak PTPN IV Unit Usaha Tonduhan berupa rumah dengan model lama yang terdiri atas 2 kamar tidur dan 1 kamar mandi sedangkan untuk model rumah baru termasuk 3 kamar tidur dan 1 kamar mandi. (PTPN IV, 2013).

Jaminan pakaian dan perangkat kerja merupakan jaminan yang diberikan oleh PTPN IV Unit Usaha Tonduhan berupa pakaian kerja dan alat penunjang kerja. Jaminan kesehatan jasmani dan rohani di tempat kerja merupakan jaminan yang diberikan oleh PTPN IV Unit Usaha Tonduhan berupa fasilitas olahraga, misalnya lapangan voli, lapangan sepak bola, lapangan bulu tangkis dan tempat-tempat ibadah. Jaminan cuti adalah jaminan yang diberikan PTPN IV Unit Usaha Tonduhan berupa cuti selama 2 hari/bulan. (PTPN IV, 2013).

2.4. Penelitian Terdahulu

Muhammad Sapruwan (2018) melakukan penelitian dengan judul “Analisis Sistem Penggajian Pegawai Pemanen Perkebunan Kelapa Sawit “Tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji sistem penggajian pegawai pemanen khususnya buruh harian lepas di perkebunan kelapa sawit. Teknik ilmiah yang digunakan dalam penelitian ini adalah metodologi subjektif dengan strategi pengujian kuantitatif yang jelas, yang menggambarkan keadaan metode pembayaran nyata oleh Staf pemanen terutama didasarkan pada pencapaian di perkebunan kelapa sawit. Berlandaskan pengkajian didapat kesimpulan bahwa metode kompensasi untuk pekerja pemanen kebun kelapa sawit biasanya dengan memakai metode *Piecework*, yaitu metode penggajian didasarkan pada produksi (anjang) tandan buah segar (TBS). Perhitungan pengupahan panen ini meliputi: basisaborong, premiasiapaborong, premialebih boronganadenda.aPerhitungan pengupahan karyawan pemanen untuk capaian atas dasar gaji + premi dasar + premi panen-denda, memperoleh dasarnya ialah bayaran proporsioal (jumlah

tandan yang dipanen yang diperoleh total basis dikalikan 1 (satu) HK dikalikan upah minimum kabupaten (UMK).

Munajat (2013) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Premi Paanen terhadap Kinerja Pemanen dan Produksi Tandan Buah Segar (TBS) Kelapa Sawit Pt. Minanga Ogan Kabupaten Ogan Komering Ulu”. Rumusan masalah ini mengenai pengaruh premi panen terhadap kinerja pemanen dan produksi Tandan Buah Segar (TBS) Kelapa Sawit Pt. Minanga Ogan Kabupaten Ogan Komering Ulu. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel, yaitu variabel kinerja dan variabel produksi. Data yang diperlukan Penelitian ini meliputi data primer dan data sekunder. Metode pengambilan sampel ditentukan oleh metode purpose sampling (sengaja) serta menggunakan penarikan sampel acak sederhana (simple random sampling) yang informasi pemilihan metode dengan pertimbangan tertentu. Bersumber pada riset yang telah dilakukan, disimpulkan bahwa dampak premi panen terhadap kinerja dan hasil TBS PT. Minanga Ogan, dari dua faktor yang membuat perbedaan yang sangat besar, sangat terlihat bahwa koefisien petunjuk setiap variabel adalah positif, dan tingkat asli dari variabel kinerja signifikan (0,001) dan variabel produksi signifikan (0,001). Konsekuensinya adalah untuk memberikan bantuan kesejahteraan pemanen, perusahaan harus melakukan upaya untuk meningkatkan semangat kerja pemanen, misalnya dengan memberikan premi, dorongan, bonus dan memberikan target pencapaian sehingga pemanen terinspirasi untuk berusaha memberikan produksi tandan buah kelapa sawit yang paling maksimal sebagai pemasukan perusahaan.

Thursina Mahyuddin, Alfian Setiadi (2020) melakukan penelitian dengan judul “Analisis Pengaruh Sistem Pengupahan terhadap Tingkat Kepuasan Kerja Buruh Panen Kelapa Sawit di PTPN 1 Kebun Lama Langsa”. Motivasi yang melatar belakangi penelitian ini adalah untuk membedah dampak dari kompensasi basis tugas, premi kelebihan basis borong janjang dan bobot terhadap pemenuhan pekerjaan pemanen sawit di PTPN I (Persero) Kebun Lama Langsa. Model yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan regresi linear berganda. Rata-rata skor kuisisioner untuk kepuasan kerja buruh panen kelapa sawit di PTPN I (Persero) Kebun Lama Langsa adalah 4,42 skor, gaji tipikal untuk ahli pengumpul adalah RP. 2.282.105,26/bulan. Premi tipikal atas alasan diskon melimpah untuk buruh pengumpul kelapa sawit adalah Rp.200.920/bulan, sedangkan premi untuk alasan diskon melimpah untuk pedagang grosir berbobot adalah Rp. 117.207/bulan. Akibat dari berbagai pemeriksaan kekambuhan langsung didapatkan kondisi kekambuhan langsung yang menyertainya; $Y = 3,414 - 0,038X_1 + 0,92X_2 + 0,774X_3$. Kompensasi berdasarkan kewajiban, beban dasar diskonto yang berlebihan dan beban kelimpahan premis diskon yang berbobot berpengaruh terhadap pemenuhan kerja buruh pengumpul kelapa sawit PTPN I (Persero) Kebun Lama Langsa sebesar 47,9%. Upah berdasarkan kewajiban, kelebihan premi premi masal dan premi kelebihan premi diskon berbobot secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap pemenuhan pekerjaan buruh panen kelapa sawit PTPN I (Persero) Kebun Lama Langsa. Secara mandiri, pembayaran errand premise berpengaruh signifikan terhadap pemenuhan pekerjaan buruh pengumpul kelapa sawit di PTPN I (Persero) Kebun Lama

Langsa. Secara mandiri, premi diskonto berpengaruh terhadap pemenuhan pekerjaan buruh pengumpul kelapa sawit di PTPN I (Persero) Kebun Lama Langsa. Secara mandiri, kelebihan berat premi premis mempengaruhi pemenuhan pekerjaan buruh pengumpul kelapa sawit PTPN I (Persero) Kebun Lama Langsa.

Kevin Daniel Halomoan Damanik (2017). Melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Premi Panen Terhadap Kinerja dan kepuasan kerja karyawan pemanen kelapa sawit di Pt Barumun Agro Sentosa (Bas) (Studi Kasus: Unit Perkebunan Barumun, Desa Ujung Gading Jae, Kecamatan, Simangambat, Kabupaten Padang Lawas Utara, Sumatera Utara)”. Rumusan masalah dan tujuan ini mengenai menganalisis sistem panen dan premi panen, menganalisis dampak premi panen terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan panen, menganalisis dampak premi panen terhadap tingkat kinerja (kuantitas, kualitas dan tingkat kehadiran) karyawan panen, menganalisis dampak premi panen pada panen Dampak tingkat kepuasan kerja karyawan adalah dampak tidak langsung dari premi panen terhadap tingkat kinerja (kuantitas, kualitas dan tingkat kehadiran) dengan memanen variabel perantara kepuasan kerja karyawan. Metode penetapan sampel menggunakan metode *simple random sampling*, yaitu melakukan Pengambilan sampel karyawan yang dipanen secara acak, dengan mempertimbangkan bahwa semua karyawan yang dipanen memiliki karakteristik yang relatif homogen, yaitu mereka adalah karyawan tetap harian (KHT). Kesimpulan yang diambil dari hasil penelitian sistem premi panen PT Barumun Agro Sentosa (BAS) adalah sistem berat dimana karyawan panen memperoleh premi panen jika telah melampaui basis borong yang ditetapkan perusahaan,

Premi panen berpengaruh nyata Tentang memanen kinerja karyawan (kuantitas, kualitas, tingkat kehadiran) di PT. Barumun Agro Sentosa (BAS), Premi panen berpengaruh nyata terhadap kepuasan kerja karyawan panen di PT. Barumun Agro Sentosa (BAS), diperoleh hasil bahwa pengaruh panen secara langsung tergantung pada hasil (kuantitas, kualitas, kehadiran) karyawan panen lebih besar dari pada pengaruh tidak langsung melalui variabel *interviening* kepuasan kerja.



III. METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Lokasi Dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian di PTPN IV (Persero) Unit Usaha Tonduhan, Kecamatan Hatonduhan, Kabupaten Simalungun, Sumatera Utara penentuan Daerah penelitian ditentukan secara *purposive*. Adapun PTPN IV Unit Usaha Tonduhan hanya memiliki 3 Afdeling dengan komoditi sawit dengan luas lahan Afd I dan II 1.617,23 Ha dan Afd III seluas 840,63 Ha. Penentuan daerah penelitian berdasarkan melakukan penyelidikan awal oleh peneliti dan peneliti juga tinggal dikompek perkebunan, sehingga peneliti telah melihat langsung kinerja karyawan panen yang bekerja di PTPN IV Unit Usaha Tonduhan dan juga berdasarkan pertimbangan pertimbangan tertentu seperti pertimbangan faktor waktu, biaya dan jangkauan peneliti. Penelitian ini dilakukan pada bulan Febuari-Agustus 2022.

3.2. Metode Pengambilan Sampel

Metode untuk penentuan sampel dilakukan secara *proportional random sampling* yaitu berdasarkan karyawan panen di setiap divisi perkebunan dan setiap karyawan panen memiliki kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel didaerah penelitian dan juga agar sampel terwakili dari semua populasi. Populasi dalam studi ini karyawan panen PTPN IV Unit Usaha Tonduhan yang berada di Kabupaten Simalungun dengan jumlah karyawan panen 159 orang berjenis kelamin laki-laki.

Menurut Arikunto (2012), jika jumlah populasi kurang dari 100 maka diambil seluruh sampel, tetapi jika populasi lebih dari 100 dapat diambil 10-15% atau 20% dari total populasi.

Rumus yang digunakan untuk pengambilan sampel adalah :

$$n = 20\% \times N$$

$$n = 0,2 \times 159 = 31 \text{ sampel}$$

Keterangan :

n = besar sampel

N = besar populasi

Adapun Setiap Divisi Karyawan panen yang Jumlah setiap Divisi dari Populasi yang dijadikan sampel dapat dilihat dari

Tabel 4. Sampel pada penelitian

Afdeling	Populasi	Besar sampel (n) dan sampel karyawan	Jumlah sampel
I	56	0,2 x 56	11
II	46	0,2 x 46	10
III	56	0,2 x 56	10
Total	159		31

Sumber : PTPN IV, 2019

3.3. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data bersumber data primer dan data sekunder. Menurut Sugiyono, (2016) didalam bukunya Pengumpulan data apabila dilihat dengan sumber datanya, maka pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer dan sumber sekunder.

3.3.1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas dan uji reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuisisioner layak digunakan sebagai instrument penelitian. Validitas mengacu pada sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur. Suatu alat pengukur dikatakan valid apabila skala tersebut digunakan untuk mengukur apa

yang seharusnya diukur (Situmorang dan Luthfi, 2012). Kriteria dalam menentukan validitas suatu kuesioner adalah:

Jika r hitung $>$ r tabel maka pertanyaan tersebut valid

Jika r hitung $<$ r tabel maka pertanyaan tersebut tidak valid.

Reliabilitas merupakan indikator derajat kehandalan atau reliabilitas suatu alat ukur (Situmorang dan Luthfi, 2012). Reliabilitas dinyatakan jika nilai Cronbach Alpha $>$ 0,60 atau nilai Cronbach Alpha 0,80. Untuk menguji validitas dan reliabilitas kuesioner dilakukan dalam penelitian ini pada 31 orang karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Usaha Tonduhan dengan menggunakan program SPSS.

1. Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Usaha Tonduhan yang berjumlah 31 orang. Tes dilakukan dengan menggunakan program SPSS dengan kriteria sebagai berikut :

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

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas dilakukan dengan menguji soal-soal yang telah dinyatakan valid dalam uji reliabilitas, validitas. Keandalan ditentukan dengan menggunakan program SPSS forWindows. (Situmorang dan Lufti, 2012). Menurut Situmorang (2014), suatu variabel dinyatakan reliable memenuhi standar berikut:

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

3.4. Metode Analisis Data

3.4.1. Analisis Deskriptif

Menurut Sugiono (2012), statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau mendeskripsikan data yang terkumpul, tanpa bermaksud menarik kesimpulan yang berlaku untuk umum atau digeneralisasikan.

Metode analisis deskriptif yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan mengumpulkan, mengolah, mengklasifikasikan dan menginterpretasikan data penelitian sehingga diperoleh gambaran yang jelas tentang objek penelitian. Data diperoleh dari data mentah yang diisi oleh berbagai responden penelitian.

3.4.2. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis statistik dengan regresi linear sederhana adalah hubungan linear antara variabel bebas (*Independen*) dan variabel terikat (*dependen*). Analisis ini untuk mencari arah hubungan antar variabel bebas penerapan Sistem Premi Panen dengan variabel terikat Kinerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan apakah positif atau negatif. Persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut :

$$Y_1 = a + bx \dots \dots \dots (1)$$

$$Y_2 = a + bx \dots \dots \dots (2)$$

Keterangan :

Y_1 = Variabel terikat (Kinerja Karyawan panen)

Y_2 = Variabel terikat (Kepuasan Kerja Karyawan Panen)

X = Variabel bebas (Sistem Premi Panen)

a = konstan (jika $X = 0$, maka nilai Y)

b = koefisien regresi (nilai naik dan penurunan)

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

1. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji-t pada dasarnya menunjukkan seberapa besar dampak sistem premi panen terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Bagian dari uji regresi adalah untuk menentukan apakah variabel bebas saja yang

berpengaruh terhadap variabel terikat dan mengasumsikan bahwa variabel lain adalah konstan. Dasar pengambilan keputusan :

- a. Jika probabilitas (signifikansi) $> 0,05$ (a) atau t hitung $< t$ tabel berarti hipotesis tidak terbukti, maka jika sebagian pengujian dilakukan, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- b. Jika probabilitas (signifikan) $< 0,05$ (a) atau t hitung $> t$ tabel berarti jika hipotesis diuji, H_0 ditolak dan H_a diterima, jika sebagian pengujian dilakukan.

2. Uji Koefisien determinasi (r^2)

Ini digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Jika koefisien determinasi (r^2) meningkat (mendekati 1), hal ini menunjukkan bahwa X memiliki kemampuan yang baik untuk menjelaskan Y , dimana ($0 < r^2 < 1$). Sebaliknya jika r^2 semakin kecil (mendekati nol), maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas berpengaruh kecil terhadap variabel terikat. Artinya model yang digunakan belum cukup untuk menjelaskan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat.

3.5. Defenisi Operasional Variabel

Beberapa Definisi dan batasan operasi dari variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Premi adalah pemberian berupa uang perusahaan ke karyawan sebagai kompensasi atas prestasi kerja dari hasil kelebihan terhadap Prestasi Normal (PN)/basis borong.
2. Panen adalah Rangkaian kegiatan ini dimulai dari pemotongan tandan buah segar sesuai kriteria panen, pengumpulan dan harga buah yang tersebar, serta penataan tandan buah sawit di tempat pengumpulan hasil (TPH).
3. Premi panen adalah pemberian premi kepada karyawan panen yang melaksanakan pekerjaan panen jika kapasitas hasil panen lebih besar dari basis borong.
4. Basis borong (BB) adalah target minimal produksi yang dicapai oleh pemanen setiap hari.
5. Karyawan panen adalah karyawan sendiri/karyawan yang bertugas untuk memanen tandan buah segar menurut standar panen yang matang dan melakukan pengutipan brondolan.
6. Karyawan adalah pekerja tetap yang hubungan dan syarat-syarat kerjanya diatur dalam peraturan kepegawaian dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) serta mempunyai Nomor Induk Karyawan (NIK).
7. Kinerja adalah hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas dalam waktu yang telah ditentukan sesuai dengan tanggung jawabnya.

8. Kepuasan pekerjaan adalah kecenderungan atau mentalitas karyawan yang baik terhadap pekerjaan, yang dipengaruhi oleh unsur mental, sosial, fisik, dan moneter.
9. Kuantitas kerja adalah jumlah hasil kerja yang telah diselesaikan karyawan sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
10. Kualitas kerja adalah hasil yang dapat diperkirakan dengan kelayakan dan kecakapan tugas yang dilakukan oleh karyawan dalam mencapai tujuan atau target perusahaan.
11. Kehadiran adalah kuantitas kerja panjang karyawan. Hari kerja yang ditetapkan oleh perusahaan adalah 6 hari setiap minggu, sesuai kebutuhan.
12. Upah: tunjangan perumahan, catu terutama beras, premi, lembur, dan tunjangan pendidikan anak.

Tabel 5. Operasional Variabel Penelitian

No.	Variabel	Indikator	Skala
1	Sistem Premi Panen (X)	a. Sistem janjang/TBS b. Sistem berat buah/TBS	Likert
2	Kinerja Karyawan Panen (Y1)	a. Kualitas kerja b. Kuantitas kerja c. Kehadiran d. Ketepatan waktu e. Kemampuan bekerja sama	Liketr
3	Kepuasan Kerja Karyawan (Y2)	a. Gaji b. Pekerjaan c. Atasan d. Rekan kerja e. Promosi f. Lingkungan kerja	Likert

3.5.1 Skala Pengukuran Variabel

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert (Sugiono, 2016), yang merupakan alat ukur untuk mengukur sikap dan pendapat seseorang atau sekelompok orang tentang fenomenal sosial. Skala Likert menggunakan 5 level respon yang dapat dilihat pada tabel 6.

Tabel 6. Instrument Skala Likert

No.	Alternative jawaban	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Ragu-ragu (R)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

IV. GAMBARAN UMUM DAERAH PENELITIAN

4.1. Deskripsi Umum Daerah Penelitian

4.1.1. Sejarah PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Usaha Tonduhan

Unit Kebun Tonduhan awalnya dari Handle Verinigin Amsterdam (HVA) 1937, dengan PP No. 24 Tahun 1958, otoritas publik Republik Indonesia mengambil alih HVA untuk berubah menjadi perusahaan yang diklaim negara dengan nama Aneka Tanaman (ANTAN) dari tahun 1958 sampai 1961. Dari tahun 1961 sampai 1966 muncul sebagai Perusahaan Pertanahan Negara (PPN), kemudian pada saat itu, dari tahun 1967 sampai 1966. Tahun 1973 berubah menjadi Perusahaan Perkebunan Negara (PNP). Sejak tahun 1973 sampai dengan tahun 1980 sampai sekarang Kebun Tonduhan bergabung dengan Kebun Dolok Sinumbah, sebagai Afdeling IX, X, dan XI dari Kebun Dolok Sinumbah. (PTPN IV, 2013).

Pada tahun 1981, PNP kemudian berubah struktur menjadi perusahaan, khususnya PT. Perkebunan VII (Persero), dan selama periode ini (dari 1981 hingga 1996), Afdeling I, II dan III kembali sebagai unit terpisah dengan nama Kebun Tonduhan di bawah PTPN VII (Persero). Pada tahun 1996 otoritas publik melalui program pembangunan kembali, PTP VI, PTP VII dan PTP VIII dikonvergensi menjadi PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) hingga saat ini. Untuk mensukseskan program Perubahan Usaha yang dimenangkan oleh Menteri Badan Usaha Milik Negara (BUMN), PTPN IV kembali mengadakan pembangunan kembali, khususnya kerangka Inspektorat diubah menjadi kerangka wilayah, PTPN IV dipartisi menjadi 4 wilayah sebagai berikut:

1. Distrik I terdiri dari 9 unit usaha

Unit usaha yang tergabung dalam Distrik I berada di wilayah Kabupaten Simalungun dan Asahan. Adapun unit usaha tersebut adalah :

- Bah Jambi
- Balimbingan
- Marihat
- Tonduhan
- Pasir Mandoge
- Dolok Sibumbuh
- Sei Kopas
- Marjandi
- Bah Birung Ulu

2. Distrik II terdiri dari 6 unit usaha

Unit usaha yang tergabung dalam Distrik II berada di wilayah kabupaten Simalungun dan Asahan. Adapun unit usaha tersebut adalah :

- Bukit Lima
- Dolok Ilir
- Laras
- Gunung Bayu
- Mayang
- Tanah Itam Ulu

3. Distrik III terdiri dari 8 unit usaha

Unit usaha yang tergabung dalam distrik III berada di wilayah Kabupaten Serdang Bedagai, Deli Serdang, Simalungun, Langkat dan Mandaiking Natal. Adapun unit usaha tersebut adalah :

- Adolina
- Aek Nauli
- Pabatu
- Padang Matinggi
- Saeit Langkat
- Tinjowan
- Timur
- Batang Laping

4. Distrik IV terdiri dari 7 unit usaha

Unit usaha yang tergabung dalam Distrik IV berada di wilayah Kabupaten Labuhan Batu, Asahan dan Tapanuli Selatan. Adapun unit usaha tersebut adalah :

- Ajamu
- Berangir
- Meranti Paham
- Panai Jaya
- Pulu Raja
- Sosa
- Air Batu

4.1.2. Lokasi dan Letak Geografis

Unit Kebun Tonduhan berada pada $90^{\circ} 08' 30''$ BT dan $62^{\circ}, 57' 37''$ LU. Berjarak lebih kurang 37 km dari Kota Pematang Siantar dan 160 km dari Kota Medan, berada di Kecamatan Hatonduhan, Kabupaten Simalungun, Provinsi Sumatera Utara. Tersebar di 5 Nagori yakni : Nagori Parhundalian Jawadipar, Nagori Tonduhan, Nagori Buntu Bayu, Nagori Saribu Asih dan Nagori Buntu Turunan dengan ketinggian 450 MDPL (meter di atas permukaan laut) memiliki luas areal lebih kurang 2.457,86 Ha. Tonduhan memiliki areal secara Topografi bergelombang dengan kualifikasi areal rata 62%, gelombang 2%, dan bukit 36%.

Adapun batas-batas wilayah daerah penelitian Kabupaten Simalungun adalah sebagai berikut :

- Utara : Kabupaten Deli Serdang, Kabupaten Serdang Badagai Dan Kabupaten Batubara
- Timur : Kabupaten Asahan Dan Kabupaten Toba Samosir
- Selatan : Kabupaten Toba Samosir
- Barat : Kabupaten Karo Dan Kabupaten Deli Sedang

4.1.3. Visi dan Misi Perusahaan

1. Visi Perusahaan

Menjadi pusat keunggulan pengelolaan perudahaan agro industri kelapa sawit dengan tata kelola perusahaan yang baik serta berwawasan lingkungan.

2. Misi Perusahaan

- a. Menjadi keberlangsungan usaha yang kompetitif
- b. Meningkatkan daya saing produk secara berkesinambungan dengan sistem, cara dan lingkungan kerja yang mendorong munculnya kreativitas dan inovasi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi
- c. Meningkatkan laba secara berkesinambungan
- d. Good Corporate Governance (GCG) merupakan prinsip-prinsip yang diterapkan oleh perusahaan untuk memaksimalkan nilai perusahaan, meningkatkan kinerja dan kontribusi perusahaan, serta menjaga keberlanjutan perusahaan secara jangka panjang
- e. Meningkatkan tanggung jawab sosial dan lingkungan
- f. Melakukan da menunjang kebijakan serta program pemerintah pusat/daerah

4.1.4. Operasional Tenaga Kerja

Data kekuatan tenaga kerja PTPN IV Unit Usaha Tonduhan sampai dengan bulan Maret 2020 sebagai berikut :

Tabel 7. Operasional tenaga kerja

No.	Uraian	Pekerja		Jumlah
		Laki-laki	perempuan	
1	Afdeling I	57	4	60
2	Afdeling II	47	9	56
3	Afdeling III	56	10	66
4	Kary. Pimpinan	5	5	8
5	Staf Kantor	5	3	32
6	Tanaman	4	1	5
7	Teknik	11	-	11
8	Transportasi	8	-	8
9	CKP	1	1	2
10	Korkam	1	-	1
Total		213	41	254

Sumber : PTPN IV Unit Usaha Tonduhan, 2020

4.2 Karakteristik Responden

Karakteristik responden merupakan atribut umum yang akan mempengaruhi individu dalam menyelesaikan suatu gerakan yang menjunjung tinggi kehidupan yang superior. Kualitas individu mempengaruhi aktivitasnya, contoh pemikiran, dan sedikit pengetahuan. Karakteristik social ekonomi responden di wilayah pemeriksaan meliputi: usia, status perkawinan, gaji lengkap, jumlah tanggungan dan pendidikan. Responden dalam review adalah karyawan panen PTPN IV Unit Khusus Tonduhan. Jumlah responden yang diambil sebanyak 31 pekerja karyawan panen.

a. Umur

Pada penelitian ini diketahui tingkat usia pekerja yang paling minimal berusia <35 tahun dan usia yang paling tinggi yaitu >45 tahun.

Karakteristik pekerja berdasarkan usia terlihat pada tabel 8.

Tabel 8. Karakteristik usia responden

Usia	Jumlah	Persentase
<35 tahun	9	29,04%
36 – 45 tahun	15	48,38%
>45 tahun	7	22,58%
Total	31	100%

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 8 dapat dilihat bahwa umur sampel karyawan panen terbanyak di kelompok 36-45 tahun dengan jumlah 15 karyawan panen (48,38%), sedangkan pada umur <35 tahun dengan jumlah karyawan panen 9 (29,04%) dan >45 tahun memiliki jumlah karyawan panen 7 (22,58%). Banyak karyawan panen usianya berada dikelompok 36-45 dikarenakan pada usia itu yang paling produktif, pada saat karyawan panen sudah mencapai usia 55 tahun maka karyawan tersebut sudah waktunya pensiun dari pekerjaannya.

b. Pendidikan

Pada penelitian ini, tingkat pendidikan karyawan panen diketahui pendidikan mayoritas adalah SD dan SMA. Secara lengkap karakteristik karyawan panen berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada tabel 9.

Tabel 9. Karakteristik Pendidikan Responden

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SD	16	51,61%
SMP	-	-
SMA	15	48,39%
DIPLOMA	-	-
S1	-	-
Total	31	100%

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 9 dapat dilihat bahwa sampel pendidikan karyawan panen mayoritas adalah SD dengan jumlah 16 karyawan panen (51,61%) dan yang berpendidikan SMA berjumlah 15 karyawan panen (48,39%). Dikarenakan pendaftaran kerja karyawan tidak membutuhkan pendidikan sekolah maka dari itu kebanyakan karyawan tidak memiliki pendidikan yang tinggi, terkhususnya untuk karyawan panen.

c. Status Pernikahan

Dalam penelitian ini, untuk mengetahui status suami-istri pekerja sudah menikah dan belum menikah. Karakteristik pekerja dalam status perkawinan terlihat pada tabel 10.

Tabel 10. Status Pernikahan Responden

Status	Jumlah	Persentase
Sudah menikah	32	100%
Belum menikah	-	-
Total	31	100%

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 10 dapat dilihat bahwa status pernikahan karyawan panen adalah sudah menikah dengan jumlah 31 (100%). Hal ini berarti sebagian besar karyawan panen telah berumah tangga.

d. Tanggungan Responden

Pada penelitian ini, jumlah tanggungan karyawan panen diketahui jumlah terendah adalah <2 orang dan jumlah tanggungan tertinggi karyawan panen adalah >5 orang. Secara lengkap karakteristik karyawan panen berdasarkan jumlah tanggungan dapat dilihat pada tabel 11.

Tabel 11. Tanggungan Responden

Tanggungan	Jumlah	Persentase
<2 orang	9	29,04%
3-4 orang	17	54,84%
>5 orang	5	16,12%
Total	31	100%

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 11 dapat dilihat bahwa jumlah tanggungan karyawan panen dengan mayoritas adalah 3-4 orang dengan jumlah 17 orang (54,84%), <2 orang dengan jumlah 9 orang (29,04%), sedangkan minoritas >5 orang dengan jumlah 5 orang (16,12%). Hal ini berarti tanggungan karyawan mayoritas sebanyak 3-4 orang yang dimana ditanggung karyawan ada istri dan anak-anak.

e. Pendapatan Responden

Gaji UMR di kabupaten Simalungun termasuk UMP/UMK berkisar diantara Rp. 2.500.000 – Rp. 3.500.000. Dalam penelitian ini, tingkat upah pekerja pemanen diketahui bahwa upah karyawan panen yang paling berkurang adalah <Rp 2.200.000 dan upah karyawan panen yang paling tinggi adalah > Rp. 2.900.000. Secara lengkap, dilihat dari gaji bulan ke bulan karyawan panen dapat dilihat pada tabel 12.

6.1. Kesimpulan

1. Sistem premi panen di PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Usaha Tonduhan adalah sistem basis tugas. Sistem Basis Tugas (BT) di tentukan dengan mempertimbangkan keadaan geografis area dan potensi produksi.
2. Sistem premi panen kelapa sawit di PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Usaha Tonduhan berpengaruh positif sebesar 50,4% terhadap kinerja karyawan panen.
3. Sistem premi panen kelapa sawit di PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Usaha Tonduhan berpengaruh positif sebesar 37% terhadap kepuasan kerja karyawan panen.

6.2. Saran

Saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Kepada karyawan untuk lebih mengembangkan kinerja sebagai karyawan panen karena dengan kinerja yang di tingkatkan, karyawan akan mendapatkan bayaran yang lebih besar atau mengumpulkan premi untuk meningkatkan kepuasan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Damanik, Kevin Daniel Halomoan. 2017. *Pengaruh Premi Panen Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan Panen Kelapa Sawit Pt. Barumun Agro Sentosa (BAS)*. Skripsi. Fakultas Pertanian Universitas Sumatera Utara. Medan.
- Direktorat Jendral Perkebunan. 2020. *Luas Areal Perkebunan di indonesia*. <http://ditjenbun.pertanian.go.id/2020/> diakses pada 23 Juni 2021
- Direktorat Jendral Perkebunan. 2020. *Tentang Statistik Ketenagakerjaan*. http://epublikasi.setjen.pertanian.go.id/epublikasi/tenaga%20kerja/2019/Buku_Statistik_Ketenagakerjaan_Sektor_Pertanian_SM_I_2019/files/assets/basic-html/page16.html diakses pada 23 Juni 2021
- Fahmi, I. 2010. *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Handoko, T. Hani. 2010. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua, Cetakan Kesebelas*, BPFE, Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hasibuan, Melayu S. P. 2019. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Kurisyanto. 2011. *Modul Peningkatan Kelengkapan Pendokumentasian Klinis Manajemen Informasi Jakarta: Universitas Esa Unggul*.
- Mahyuddin, Thursina dan Setiadi, Alfian. 2020. *Analisis Pengaruh Sistem Pengupahan Terhadap Tingkat Kepuasan Kerja Buruh Panen Kelapa Sawit di PTPN 1 Kebun Lama Langsa*. *Jurnal Samudra Ekonomika*, Vol 4. Fakultas Pertanian Universitas Samudra. Indonesia.
- Mangkunegara. 2010. *Health Information Management*. Rineka Cipta : Jakarta
- Maruli, P. 2017. *Kupas Tuntas Agribisnis Kelapa Sawit*. Penebar Swadaya. Jakarta
- Mathis, R. L. dan Jackson, J. H. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta : Salemba Empat.
- Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Raja. Grafindo Persada. Jakarta.
- Munajat. 2013. *Pengaruh Premi Panen Terhadap Kinerja Pemanen Dan Produksi Tandan Buah Segar (TBS) Kelapa Sawit di Pt. Minanga Ogan Kabupaten Ogan Komering Ulu*. *Jurnal Keuangan dan Bisnis*. Fakultas Pertanian Universitas Baturaja.
- Pasolong, Harbani. 2010. *Teori Administrasi Publik*, Alfabeta, Bandung.

- PT. Perkebunan Nusantara IV. 2013. Pedoman Dasar Kerja. www.ptpn4.co.id
- Sedarmayanti. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima). Bandung : PT Refika Aditama.
- Sapruwan, Muhammad. 2018. Analisis Sistem Penggajian Karyawan Panen Di Perkebunan Kelapa Sawit. Jurnal Citra Widya Edukasi. Politeknik Kelapa Sawit Citra Widya Edukasi. Bekasi.
- Siagian, Sondang P. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi, Cetakan Ketigabelas, Bumi Aksara, Jakarta.
- Siagian P. Sondang. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara.
- Situmorang dan Lutfi M. 2014. Untuk Riset Manajemen dan Bisnis. Medan: USU Press.
- Situmorang, Syafrizal Helmi dan Muslich, Lufti. 2012. Analisis Data untuk Riset Manajemen dan Bisnis. Edisi 2. Medan: USU Press
- Sugiyono. 2012. Statistika Untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: CV. Alfabeta
- Torang, Syamsir. 2012. Metode Riset Struktur & Perilaku Organisasi. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. 2010. Manajemen Kinerja. Edisi Ketiga. PT. Raja Grafindo Prasada, Jakarta.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuisisioner Penelitian

KUISISIONER PENELITIAN

ANALISIS SISTEM PREMI PANEN KELAPA SAWIT TERHADAP KINERJA DAN KEPUASAN KARYAWAN TETAP

**(Studi Kasus : PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Usaha
Tonduhan)**

No. Urut :

Tanggal wawancara :

Bapak / Ibu / Saudara yang terhormat, Saya Devi Sari Sitorus dari mahasiswa Fakultas Pertanian (Agribisnis) angkatan 2017 Universitas Medan Area, memohon kesediaan bapak / ibu / saudara untuk mengisi angket kuesioner yang nantinya berguna untuk membantu proses pengumpulan dan pengolahan data skripsi saya, angket kuesioner dibawah ini mengenai “ Analisis Sistem Premi Panen Kelapa Sawit Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan Tetap Di PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Usaha Tonduhan. Angket kuesioner ini semata-mata hanya kuesioner untuk akademik, Saya mohon kejujuran dan keterbukaan dari bapak / ibu / saudara. Atas waktu, kesediaan, dan kerjasamanya dalam mengisi angket kuesioner, saya ucapkan terima kasih.

I. Identitas Responden

Nama :
Usia :
Jenis Kelamin :
Status Pernikahan :
Jabatan :
Jumlah Pendapatan :
Jumlah Tanggungan Keluarga :
Pendidikan :

II. Petunjuk Pengisian

Berikan tanda centang (√) pada alternatif jawaban yang telah disediakan. Diharapkan semua pertanyaan tidak ada yang dikosongkan karena jawaban tersebut sesuai dengan pendapat sendiri, maka tidak ada jawaban yang dianggap salah.

III. Alternatif Jawaban

Skor 1. Sangat Setuju (SS)

Skor 2. Setuju (S)

Skor 3. Ragu-ragu (R)

Skor 4. Tidak Setuju (TS)

Skor 5. Sangat Tidak Setuju (STS)

1. Premi Panen

No.	Pertanyaan/Pernyataan	Jawaban				
1	Perusahaan sudah memberikan premi panen karyawan sesuai standart yang berlaku	SS	S	R	TS	STS
2	Premi panen karyawan yang diterima sesuai dengan tugas yang di kerjakan	SS	S	R	TS	STS
3	Premi panen selalu dibagikan perusahaan tepat waktu	SS	S	R	TS	STS
4	Standart Kematangan buah merupakan acuan prestasi kinerja pemanen dalam mendapatkan premi	SS	S	R	TS	STS
5	Perusahaan memberikan besarnya Premi berdasarkan jumlah borong janjang (TBS), tarif siap borong, tarif lebih borong, dan tarif sanksi/denda	SS	S	R	TS	STS
6	Ketika saya melakukan tindakan-tindakan yang tidak memenuhi perturan atau melanggar salah satu peraturan panen buah harus didenda dan mengurangi premi yang sudah diperoleh	SS	S	R	TS	STS
7	Perusahaan memberikan premi (berupa uang) untuk meningkat kan motivasi saya dalam bekerja	SS	S	R	TS	STS
8	Perusahaan memberikan pendidikan dan pelatihan mengenai teknik pemanenan yang terstandart untuk meperkcil terjadinya sanksi atau denda	SS	S	R	TS	STS
9	Pekerja mengharapkan Perusahaan memberikan suatu tanda jasa (mendali/ piagam penghargaan) kepada pekerja yang memiliki kinerja terbaik	SS	S	R	TS	STS
10	Bagi Pekerja yang berprestasi dalam kinerjanya akan mendapatkan premi yang besar juga	SS	S	R	TS	STS

2. Kinerja Karyawan

A. Kualitas Kerja

No.	Pertanyaan/Pernyataan	Jawaban				
1	Karyawan memenuhi persyaratan atau standart kerja yang ditetapkan	SS	S	R	TS	STS
2	Karyawan cermat dan meminimalkan kesalahan dalam bekerja	SS	S	R	TS	STS
3	Karyawan memenuhi jumlah hasil kerja yang diharapkan	SS	S	R	TS	STS
4	Karyawan bekerja dengan cekatan dan cepat	SS	S	R	TS	STS
5	Karyawan mengerjakan tugas tepat waktu	SS	S	R	TS	STS

B. Kuantitas Kerja

No.	Pertanyaan/Pernyataan	Jawaban				
1	Karyawan mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan seperti yang ditetapkan oleh perusahaan	SS	S	R	TS	STS
2	Target pekerjaan dan tugas dari perusahaan dapat saya penuhi dengan baik dan cermat	SS	S	R	TS	STS
3	Hasil kerja saya terkadang melebihi targer yang diberikan perusahaan	SS	S	R	TS	STS
4	Saya bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan	SS	S	R	TS	STS
5	Saya selalu berhati-hati dalam melaksanakan pekerjaan untuk meminalisir kesalahan dalam bekerja	SS	S	R	TS	STS

C. Kehadiran

No.	Pertanyaan/Pernyataan	Jawaban				
1	Karyawan datang ke tempat kerja tepat waktu	SS	S	R	TS	STS
2	Karyawan pulang dari tempat kerja tepat waktu	SS	S	R	TS	STS
3	Karyawan memberikan alasan jika ingin izin kerja	SS	S	R	TS	STS
4	Karyawan tidak pernah meninggalkan tempat kerja tanpa izin	SS	S	R	TS	STS
5	Karyawan selalu memaksimalkan waktu kerja saya ditempat kerja	SS	S	R	TS	STS

D. Ketepatan Waktu/Ketaatan Terhadap Jam Kerja

No.	Pertanyaan/Pernyataan	Jawaban				
1	Karyawan meminta izin kepada atasan jika meninggalkan pekerjaan pada saat jam kerja	SS	S	R	TS	STS
2	Karyawan menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan oleh atasan/perusahaan	SS	S	R	TS	STS
3	Karyawan disiplin waktu dalam bekerja	SS	S	R	TS	STS
4	Karyawan tidak pernah menunda pekerjaan	SS	S	R	TS	STS
5	Karyawan mampu mempercepat menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan	SS	S	R	TS	STS

E. Kemampuan Untuk Bekerja sama

No.	Pertanyaan/Pernyataan	Jawaban				
1	Karyawan mudah bekerjasama dengan karyawan lain	SS	S	R	TS	STS
2	Karyawan tidak memiliki masalah dalam tim kerja	SS	S	R	TS	STS
3	saya dan rekan kerja saya mampu mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan	SS	S	R	TS	STS
4	saya dan rekan kerja saya bersama-sama bertanggung jawab terhadap kualitas kerja	SS	S	R	TS	STS
5	Dalam menjalankan tugas, kami saling berkontribusi(membantu/mempunyai andil)	SS	S	R	TS	STS

3. Kepuasan Kerja Karyawan

A. Gaji

No.	Pertanyaan/Pernyataan	Jawaban				
1	Gaji yang diterima sesuai dengan beban kerja	SS	S	R	TS	STS
2	Gaji yang saya terima telah memenuhi prinsip keadilan dan standart dari perusahaan	SS	S	R	TS	STS
3	Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima	SS	S	R	TS	STS
4	Gaji yang saya terima sudah cukup untuk memnuhi kebutuhan saya	SS	S	R	TS	STS

5	Gaji yang diterima sebanding dengan keterampilan dan pengorbanan saya	SS	S	R	TS	STS
---	---	----	---	---	----	-----

B. Pekerjaan

No.	Pertanyaan/Pernyataan	Jawaban				
1	Saya merasa puas terhadap pekerjaan yang diberikan	SS	S	R	TS	STS
2	Pekerjaan yang diterima sesuai dengan keterampilan dan kemampuan yang saya miliki	SS	S	R	TS	STS
3	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan latar belakang pendidikan saya	SS	S	R	TS	STS
4	Saya sudah merasa puas dengan pekerjaan yang dijalani saat ini	SS	S	R	TS	STS
5	Saya sudah merasa puas dengan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan	SS	S	R	TS	STS

C. Atasan

No.	Pertanyaan/Pernyataan	Jawaban				
1	Saya merasa puas terhadap supervisor(tugas) yang diberikan pimpinan	SS	S	R	TS	STS
2	Atasan saya selalu bersedia membantu jika saya mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas	SS	S	R	TS	STS
3	Atasan berlaku adil terhadap semua karyawan	SS	S	R	TS	STS
4	Pimpinan tegas dalam menegakan disiplin	SS	S	R	TS	STS
5	Saya merasa pimpinan sudah memperhatikan terhadap kesejahteraan karyawan	SS	S	R	TS	STS

D. Rekan Kerja

No.	Pertanyaan/Pernyataan	Jawaban				
1	Saya merasa puas terhadap rekan kerja ditempat kerja	SS	S	R	TS	STS

2	Saya memiliki rekan kerja yang kooperatif(kerja sama)	SS	S	R	TS	STS
3	Saya merasakan adanya kerjasama dan komunikasi yang baik dengan rekan kerja	SS	S	R	TS	STS
4	Hubungan dengan rekan sekerja berjalan dengan baik	SS	S	R	TS	STS
5	Rekan kerja saya selalu memberi nasehat, dukungan dan membantu saya apabila menghadapi kesulitan dalam pekerjaan	SS	S	R	TS	STS

E. Promosi

No.	Pertanyaan/Pernyataan	Jawaban				
1	Perusahaan memberikan kesempatan untuk meningkatkan kemampuan kerja melalui pelatihan dan pendidikan tambahan	SS	S	R	TS	STS
2	Saya merasa puas terhadap kesempatan promosi dan kenaikan jabatan ditempat kerja	SS	S	R	TS	STS
3	Perusahaan memberikan kesempatan untuk membuat suatu prestasi dan mendapatkan kenaikan pangkat	SS	S	R	TS	STS
4	Adanya kesempatan yang sama bagi semua karyawan dalam pengembangan karir	SS	S	R	TS	STS
5	Adanya kesempatan promosi dan kenaikan jabatan yang diberikan perusahaan	SS	S	R	TS	STS

F. Lingkungan Kerja

No.	Pertanyaan/Pernyataan	Jawaban				
1	Perkebunan memiliki lingkungan kerja yang bersih	SS	S	R	TS	STS

2	Peralatan pekerjaan sudah cukup dan memadai dalam menunjang pekerjaan	SS	S	R	TS	STS
3	Fasilitas kesehatan yang didapatkan karyawan sudah memuaskan	SS	S	R	TS	STS
4	Fasilitas tempat tinggal, tempat ibadah dan olahraga yang didapatkan karyawan sudah memuaskan	SS	S	R	TS	STS
5	Keamanan sekitar lingkungan kerja sudah aman	SS	S	R	TS	STS



Lampiran 2. Tabulasi Data Sistem Premi Panen (X)

No Responden	Premi Panen (X)										Total X
	X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	X.9	X.10	
1	4	4	5	4	4	3	4	4	5	5	42

2	4	4	5	4	4	3	4	4	5	5	42
3	4	4	5	4	4	3	4	4	5	5	42
4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	5	42
5	4	4	5	4	4	3	4	4	5	5	42
6	4	4	5	4	4	3	4	4	5	5	42
7	4	4	5	4	4	3	4	4	5	5	42
8	4	4	5	4	4	3	4	4	5	5	42
9	4	4	5	4	4	3	4	4	5	5	42
10	4	4	5	4	4	3	4	4	5	5	42
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
18	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	48
19	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	48
20	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	48
21	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	48
22	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	46
23	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	46
24	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	46
25	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	46
26	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	46
27	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	39
28	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	39
29	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	39
30	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	39
31	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	39

Lampiran 3. Tabulasi Data Kinerja Karyawan Tetap (Y₁)

No Respon den	Kinerja Karyawan (Y ₁)																						Total	
	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	Y ₆	Y ₇	Y ₈	Y ₉	Y ₁₀	Y ₁₁	Y ₁₂	Y ₁₃	Y ₁₄	Y ₁₅	Y ₁₆	Y ₁₇	Y ₁₈	Y ₁₉	Y ₂₀	Y ₂₁	Y ₂₂		
	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	Y

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	1	
1																											1
	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0
2																											1
	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0
3																											1
	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0
4																											1
	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0
5																											1
	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0
6																											1
	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0
7																											1
	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0
8																											1
	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0
9																											1
	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0
10																											1
	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0
11																											1
	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
12																											1
	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
13																											1
	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
14																											1
	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
15																											1
	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

16	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	3	5	5	4	4	4	1 0 3
17	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	3	5	5	4	4	4	1 0 3
18	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	3	5	5	4	4	4	1 0 3
19	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	3	5	5	4	4	4	1 0 3
20	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	3	5	5	4	4	4	1 0 3
21	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	3	5	5	4	4	4	1 0 3
22	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	1 0 9
23	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	1 0 9
24	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	1 0 9
25	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	1 0 9
26	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	1 0 9
27	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	1 0 9
28	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	9 8
29	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	9 8
30	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	9 8
31	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	9 8

n	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	l	
1	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	9
2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	9
3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	9
4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	9
5	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	9
6	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	9
7	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	9
8	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	9
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	0
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	0
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	0
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	0
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	0
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	0
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1

																																								2	
																																									0
16																																								1	
	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0		
17																																								1	
	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0		
18																																								1	
	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0		
19																																								1	
	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	1		
20																																								1	
	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	1		
21																																								1	
	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	1			
22																																								1	
	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	1			
23																																								1	
	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	1			
24																																								1	
	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	1			
25																																								1	
	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	1			
26																																								1	
	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5			
27																																								1	
	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5			
28																																								1	
	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5			
29																																								1	
	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5			
30																																								1	
	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2			



Gambar 5. Wawancara Responden



Gambar 6. Kegiatan Panen Kelapa Sawit

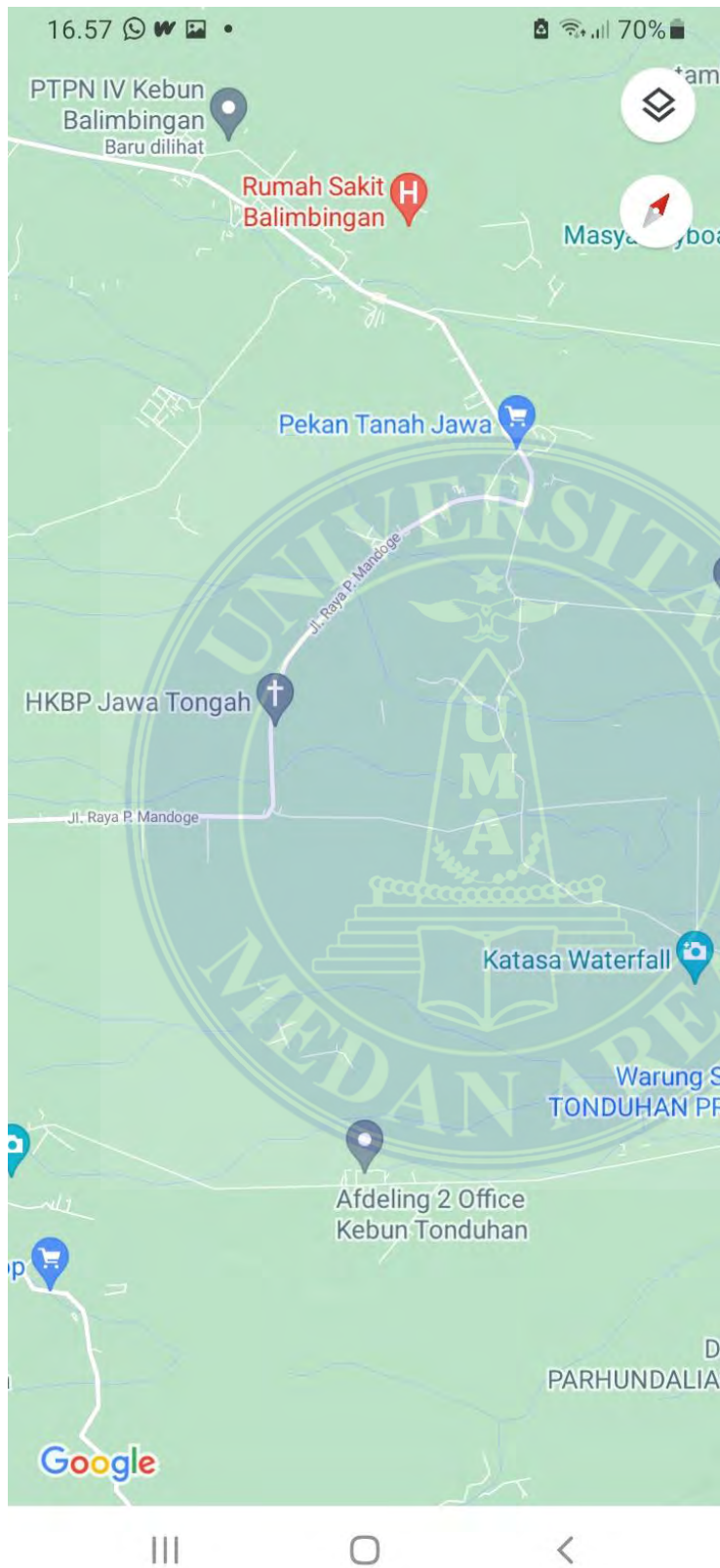


Gambar 7. TBS di TPH

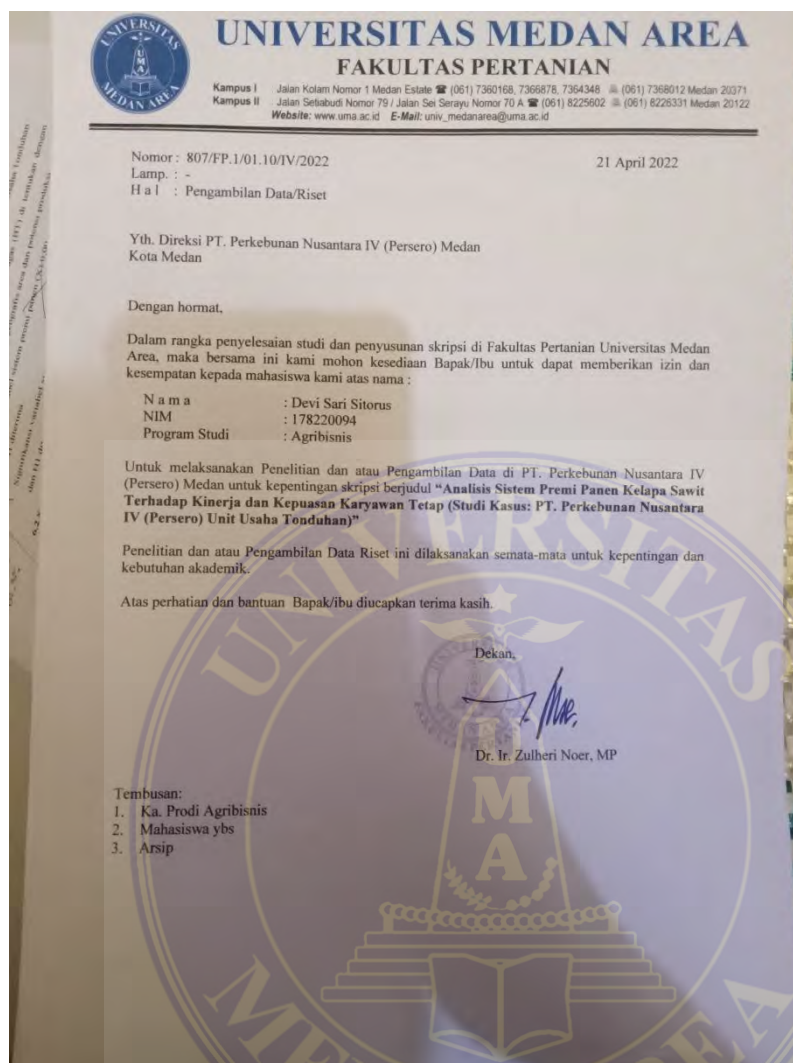


Gambar 8. Pekerja

Lampiran 6. Lokasi Peneliitian



Lampiran 7. Surat Riset



Lampiran 8. Surat Selesai Riset

