

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA
KARYAWAN PEMANEN KELAPA SAWIT**

(Elaeis Guineensis Jacq)

DI PT.PERKEBUNAN NUSANTARA IV REGIONAL 6

**(Studi Kasus: Unit Kebun Julok Rayeuk Utara PT
Perkebunan Nusantara IV Reg.6 Kecamatan Indra
Makmu, Kabupaten Aceh Timur)**

SKRIPSI

OLEH :

DENDI RIKARDO SITUMORANG

218220016



**PROGRAM STUDI AGRIBISNIS
FAKULTAS PERTANIAN
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2025**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 27/4/26

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)27/4/26

LEMBAR PENGESAHAN

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA
KARYAWAN PEMANEN KELAPA SAWIT
(*Elaeis Guineensis Jacq*)
DI PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV REGIONAL 6
(Studi Kasus: Unit Kebun Julok Rayeuk Utara PT
Perkebunan Nusantara IV Reg.6 Kecamatan
Indra Makmu, Kabupaten Aceh Timur)**

SKRIPSI

*Skripsi ini Disusun sebagai Salah Satu Syarat Untuk
Memperoleh Gelar Sarjana di Fakultas Pertanian
Universitas Medan Area*

OLEH :

**DENDI RIKARDO SITUMORANG
218220016**

**PROGRAM STUDI AGRIBISNIS
FAKULTAS PERTANIAN
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2025**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Document Accepted 27/4/26

Access From (repository.uma.ac.id)27/4/26

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pemanen Kelapa Sawit (*Elaeis Guineensis Jacq*) di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 6. (Studi Kasus: Unit Kebun Julok Rayeuk Utara PT Perkebunan Nusantara IV Reg.6 Kecamatan Indra Makmu, Kabupaten Aceh Timur)

Nama : Dendi Rikardo Situmorang

NPM : 218220016

Fakultas : Pertanian

Disetujui Oleh:

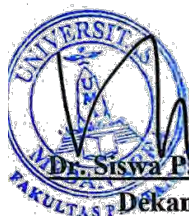
Komisi Pembimbing



Prof. Dr. Ir. H. Zulkarnain Lubis MS, Ph.D

Pembimbing

Diketahui Oleh:



Dr. Siswa Panjang Hernosa, S.P., M.Si
Dekan Fakultas Pertanian



Dr. Tennyssa Febriyanti Suardi, S.P., M.P
Ketua Program Studi Agribisnis

Tanggal Lulus : 12 September 2025

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 27/4/26

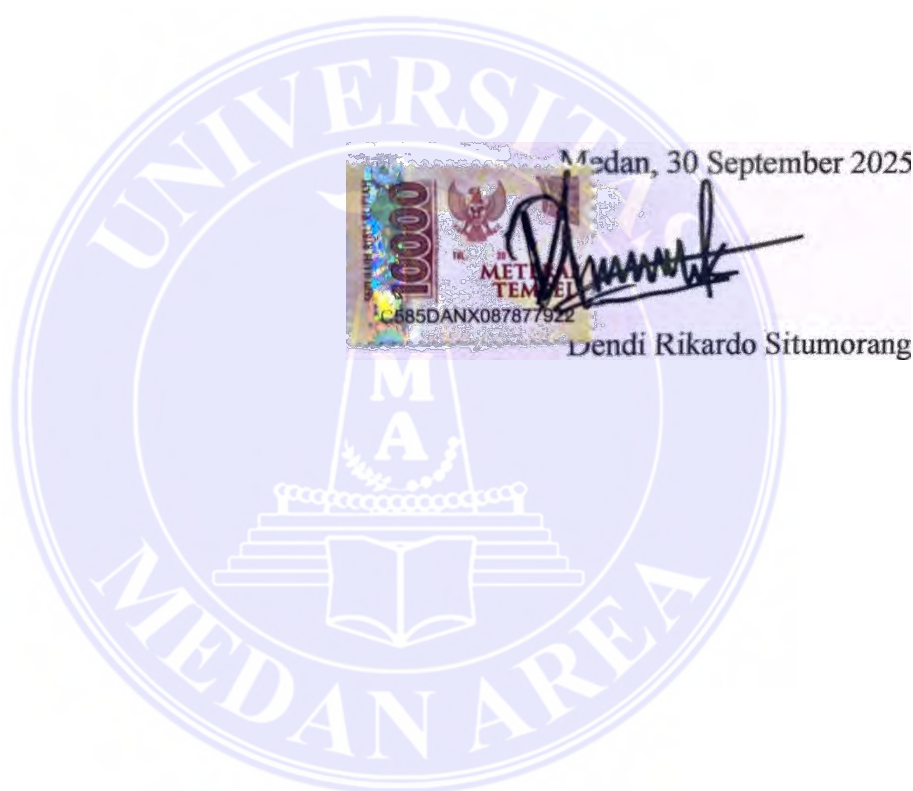
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)27/4/26

HALAMAN PERNYATAAN

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

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



HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

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

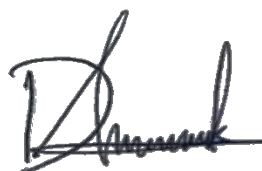
Nama : Dendi Rikardo Situmorang
NPM : 218220016
Program Studi : Agribisnis
Fakultas : Pertanian
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul “Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pemanen kelapa sawit (*Elaeis Guineensis Jacq*) di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 6 , Studi kasus: Unit Kebun Julok Rayeuk Utara, PT. Perkebunan Nusantara IV Reg.6 Kecamatan Indra Makmu, Kabupaten Aceh Timur” beserta perangkat yang ada (jika dibutuhkan). Dengan hak bebas royalti noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihkan media atau 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 : Medan
Pada Tanggal : 30 September 2025

Yang Menyatakan



(Dendi Rikardo Situmorang)

RIWAYAT HIDUP

Penulis skripsi dengan judul “Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja karyawan Pemanen kelapa sawit di PT. Perkebunan Nusantara IV regional 6. Studi kasus unit kebun Julok Rayeuk Utara, PT. Perkebunan Nusantara IV Reg.6 Kecamatan Indra Makmu, Kabupaten Aceh Timur” memiliki nama lengkap Dendi Rikardo Situmorang dan biasa dipanggil Dendi. Lahir di kota medan tanggal 22 September 2001 dan merupakan anak ke-2 dari 5 bersaudara. Penulis pertama kali menyelesaikan Pendidikan SD (Sekolah Dasar) di SDN 064977 medan pada tahun 2013. Kemudian melanjutkan Pendidikan di SMP Negeri 11 medan pada tahun 2013-2016. Setelah lulus dari jenjang SMP, penulis mendaftar di salah satu SMA Swasta di medan yaitu SMA YAPSI dan lulus pada tahun 2019. Berselang 2 tahun kemudian, tepatnya pada tahun 2021 penulis melanjutkan Pendidikan Sarjana di Universitas Medan Area, Fakultas Pertanian, Program Studi Agribisnis.

Pada masa perkuliahan, penulis mengikuti dan menjalani beberapa kegiatan eksternal kampus. Tepatnya di tahun 2022 penulis mengikuti kegiatan pemberdayaan masyarakat PPK ormawa di kabupaten karo. Di tahun 2023, penulis menjalankan pengabdian masyarakat KKN TEMATIK di kabupaten Samosir dan pada tahun 2024 penulis mengikuti program magang BUMN dan OJT BUMN di PTPN IV Provinsi Aceh. Setelah menjalani penelitian dan menyelesaikan tugas akhir Skripsi, penulis dinyatakan lulus ujian Sarjana pada tanggal 12 September 2025.

ABSTRAK

Kelapa sawit merupakan salah satu komoditi unggulan dalam bidang perkebunan yang menjadi penghasil devisa terbanyak di Indonesia (Dirjen Perkebunan,2020). Di Kabupaten Aceh Timur terdapat 1(satu) unit kebun BUMN (Badan Usaha Milik Negara) yang biasa dikenal dengan PT.Perkebunan Nusantara yaitu Unit Kebun Kelapa Sawit Julok Rayeuk Utara. Julok rayeuk utara merupakan salah satu unit kebun dari PT.Perkebunan Nusantara IV Regional 6. Tinggi rendahnya produksi kelapa sawit sangat dipengaruhi oleh produktivitas dan kinerja yang baik dari karyawan khususnya pemanen yang menjadi ujung tombak produksi di ruang lingkup perusahaan. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh sistem premi panen, kepuasan kerja, pengalaman kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pemanen di unit kebun Julok Rayeuk Utara. Penelitian ini dilakukan pada bulan juni tahun 2025. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu proportionated stratified random sampling dengan jumlah sampel sebanyak 56 karyawan pemanen. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sistem premi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pemanen. Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pemanen. Pengalaman kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pemanen. Lingkungan kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pemanen di unit kebun Julok rayeuk utara.

Kata Kunci: Kinerja; Sistem premi; Kepuasan kerja ; Pengalaman kerja; Lingkungan kerja; Pemanen

ABSTRACT

Palm oil is one of the leading commodities in the plantation sector which is the largest foreign exchange earner in Indonesia (Directorate General of Plantations, 2020). In East Aceh Regency, there is 1 (one) BUMN (State-Owned Enterprise) plantation unit commonly known as PT. Perkebunan Nusantara, namely the Julok Rayeuk Utara Palm Oil Plantation Unit. Julok Rayeuk Utara is one of the plantation units of PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 6. The high and low levels of palm oil production are greatly influenced by the productivity and good performance of employees, especially harvesters who are the spearhead of production within the company. The purpose of this study is to determine the effect of the harvest premium system, job satisfaction, work experience and work environment on the performance of harvester employees in the Julok Rayeuk Utara plantation unit. This study was conducted in June 2025. The sampling technique in this study was proportionated stratified random sampling with a sample of 56 harvester employees. The results of this study indicate that the premium system has a positive effect on the performance of harvester employees. Job satisfaction negatively impacts harvester performance. Work experience negatively impacts harvester performance. The work environment positively impacts harvester performance at the Julok Rayeuk Utara plantation unit.

Keywords: *Performance; Premium system; Job satisfaction; Work experience; Work environment; Harvesters*

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur bagi Tuhan YME atas berkat dan karunia yang diberikan sampai pada saat ini, sehingga penulis dapat memulai penulisan skripsi yang berjudul **“Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pemanen kelapa sawit (*Elaeis Guineensis Jacq*) di PT.Perkebunan Nusantara IV Regional 6 (studi kasus: Unit Kebun Julok Rayeuk Utara PT. Perkebunan Nusantara IV reg.6 Kecamatan Indra Makmu, Kabupaten Aceh Timur).**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pemanen di PT.Perkebunan Nusantara IV Regional 6, Unit Kebun Julok Rayeuk Utara.

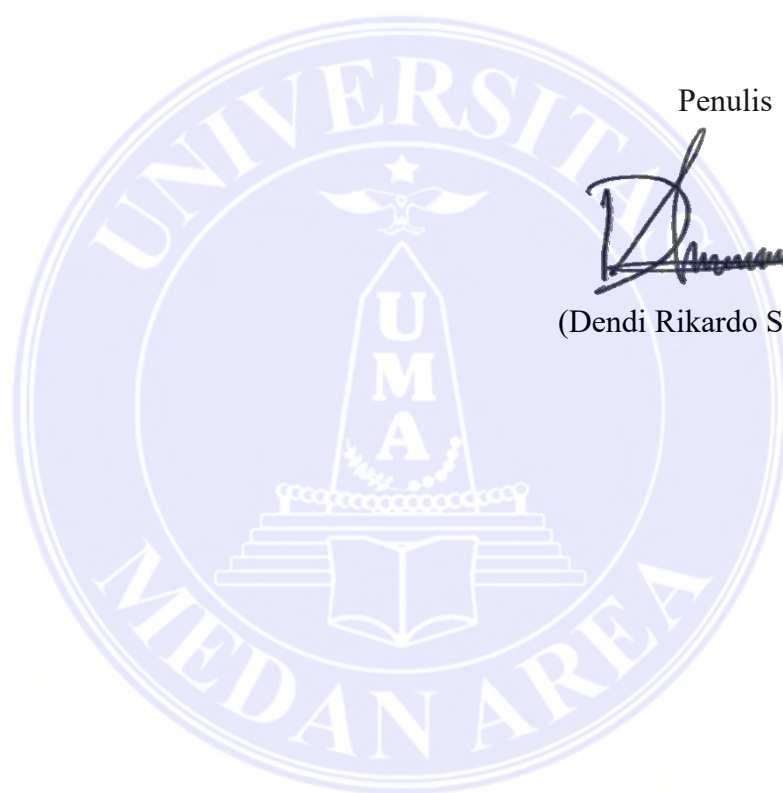
Pada kesempatan kali ini, penulis juga mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Siswa Panjang Hernosa SP, M.Si selaku Dekan Fakultas Pertanian Universitas Medan Area
2. Ibu Dr. Tennisya Febriyanti Suardi, SP., MP selaku Ketua Program Studi Agribisnis Universitas Medan Area
3. Prof. Ir. H. Zulkarnain Lubis, M.S , Ph.D selaku komisi pembimbing yang telah memberi arahan dan bimbingan selama penyusunan proposal ini
4. Bapak, Ibu selaku Dosen Fakultas Pertanian Universitas Medan Area yang telah membimbing dan memperhatikan selama masa pendidikan di program studi Agribisnis Fakultas Pertanian Universitas Medan Area.
5. Opung Doli dan Opung Boru yang telah mendukung dan memberikan motivasi selama penyusunan skripsi ini
6. Ayah dan keluarga yang selalu memberikan support selama penelitian sampai pada akhir penelitian
7. Kabag SDM PTPN IV Reg.6 beserta Jajaran SDM di Kantor pusat PTPN IV Reg.6 , Terlebih kepada Manajer Kebun Julok Rayeuk Utara yang sudah memfasilitasi segala keperluan penelitian.
8. Karyawan pemanen di Unit Kebun Julok Rayeuk Utara yang telah berkenan menjadi narasumber dalam pengumpulan data penelitian
9. Teman-teman mahasiswa / mahasiswi Fakultas Pertanian Universitas Medan Area yang telah memberikan dukungan dan motivasi dalam penyusunan skripsi ini. Semoga kiranya skripsi ini

dapat bermanfaat bagi banyak orang dan khalayak ramai.

10. Tim Magang bumn, anggota tim KKN Tematik, dan rekan gereja yang telah memberi dukungan selama penyusunan skripsi yang tidak bias saya sebut satu-persatu.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, baik dalam segi penyajian maupun tata bahasa. Oleh karena itu, saran dan kritik yang membangun sangat penulis harapkan demi perbaikan kedepannya. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan khususnya bagi penulis.



Penulis

(Dendi Rikardo Situmorang)

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	v
RIWAYAT HIDUP	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	9
1.4 Manfaat Penelitian	10
1.5 Kerangka Pemikiran	11
1.6 Hipotesis Penelitian	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	14
2.1 Premi.....	14
2.1.1 Definisi Premi	14
2.1.2 Jenis-jenis Premi Panen	15
2.1.3 Sistem dan Standar premi Panen	16
2.2 Kinerja	19
2.2.1 Pengertian Kinerja karyawan	19
2.2.2 Faktor yang mempengaruhi kinerja.....	21
2.2.3 Tujuan Kinerja	24
2.3 Kepuasan Kerja.....	25
2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja	25
2.3.2 Faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja	26
2.3.3 Fungsi Kepuasan Kerja	29
2.3.4 Penyebab Kepuasan Kerja.....	29

2.3.5 Pendukung Peningkatan Kepuasan Kerja.....	30
2.4 Pengalaman Kerja.....	31
2.4.1 Pengertian Pengalaman Kerja.....	31
2.4.2 Faktor yang mempengaruhi Pengalaman Kerja.....	32
2.4.3 Kemampuan analitis, manipulatif, penilaian dan penganalisaan.	32
2.5 Lingkungan Kerja.....	32
2.5.1 Pengertian Lingkungan Kerja.....	32
2.5.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	33
2.5.3 Indikator Lingkungan Kerja.....	34
2.6 Penelitian Terdahulu.....	35
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	42
3.1 Metode Penelitian.....	42
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian.....	42
3.3 Populasi dan Sampel.....	43
3.3.1 Populasi.....	43
3.3.2 Sampel.....	43
3.4 Metode Pengumpulan Data.....	44
3.5 Teknik Analisis Data.....	45
3.5.1 Uji Instrument.....	46
3.5.2 Uji Asumsi Klasik.....	47
BAB IV GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN.....	58
4.1 Sejarah Singkat PTPN IV Reg.6 Kebun Julok Rayeuk Utara.....	58
4.2 Lokasi PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Julok Rayeuk Utara... 59	
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN.....	60
5.1 Hasil.....	60
5.1.1 Karakteristik Responden.....	60
5.1.2 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	62
5.1.3 Uji Asumsi Klasik.....	65
5.1.4 Analisis Regresi Berganda.....	67
5.1.5 Pengujian Hipotesis.....	68
5.2 Pembahasan.....	71
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....	75
6.1 Kesimpulan.....	75
6.2 Saran.....	76

DAFTAR PUSTAKA	77
LAMPIRAN	80



DAFTAR TABEL

Tabel 1. Luas Areal dan Produksi Kelapa Sawit di Indonesia Tahun 2019-2023 ...3	3
Tabel 2. Luas Areal dan Produksi Kelapa Sawit Rakyat Aceh Tahun 2019-2023 ..3	3
Tabel 3. Luas Areal dan Produksi Kelapa Sawit Kab. Aceh Timur 2019-20234	4
Tabel 4. Produksi Komoditi Kelapa Sawit (TBS) Kebun JRU Tahun 2019-2024 ..6	6
Tabel 5. Perbandingan premi panen berdasarkan TBS dan berat brondolan.16	16
Tabel 6. Denda kesalahan panen di hanca18	18
Tabel 7. Denda Kesalahan alur panen di TPH (Tempat Pengumpulan Hasil).....19	19
Tabel 8. Spesifikasi Pengumpulan Data Penelitian44	44
Tabel 9. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....52	52
Tabel 10. Skala Pengukuran Operasional Variabel Penelitian.....56	56
Tabel 11. Instrumen Skala Ordinal dan Ratio57	57
Tabel 12. Karakteristik Responden berdasarkan Usia60	60
Tabel 13. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin61	61
Tabel 14. Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan terakhir62	62
Tabel 15. Hasil pengujian interpretasi korelasi.....63	63
Tabel 16. Hasil pengujian Validitas64	64
Tabel 17. Hasil pengujian Reliabilitas65	65
Tabel 18. Hasil pengujian Normalitas.....66	66
Tabel 19. Hasil pengujian Multikolinearitas66	66
Tabel 20. Hasil pengujian Heteroskedastisitas.....67	67
Tabel 21. Hasil analisis Regresi bergandaHasil analisis Regresi berganda67	67
Tabel 22. Hasil Uji Simultan.....69	69
Tabel 23. Hasil pengujian Hipotesis69	69
Tabel 24. Hasil uji koefisien Determinasi.....71	71

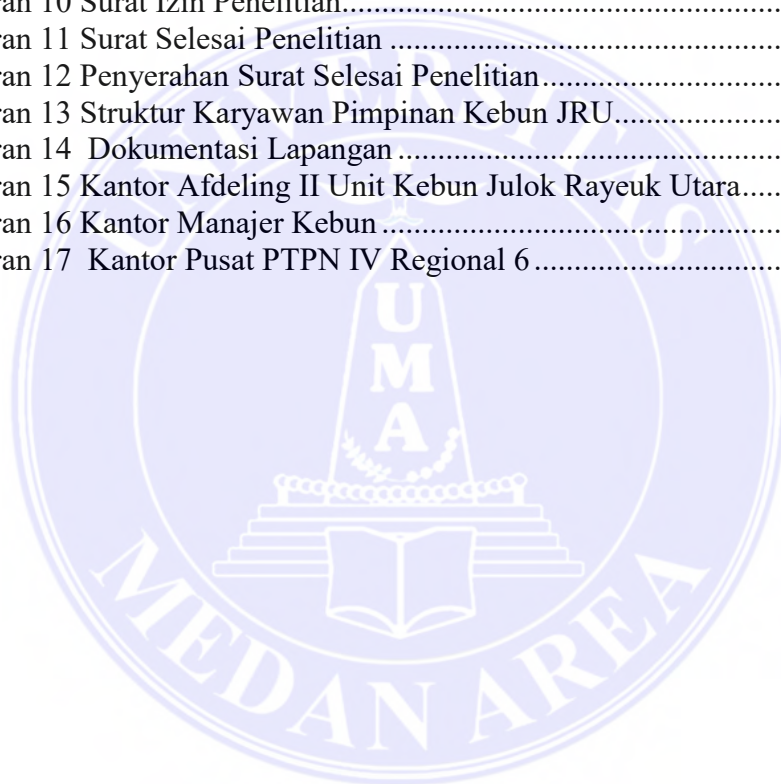
DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Pemikiran 12



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kusioner Penelitian.....	80
Lampiran 2 Karakteristik Responden.....	85
Lampiran 3 Rekap hasil kusioner jawaban responden sistem premi panen (X1) ..	88
Lampiran 4 Rekap hasil kusioner jawaban responden Kepuasan kerja (X2).....	90
Lampiran 5 Rekap hasil kusioner jawaban responden Pengalaman Kerja (X3) ..	92
Lampiran 6 Rekap hasil kusioner jawaban responden lingkungan kerja (X4)	94
Lampiran 7 Tingkat Kinerja Responden	96
Lampiran 8 Hasil output SPSS.....	98
Lampiran 9 Surat Pengantar Riset.....	101
Lampiran 10 Surat Izin Penelitian.....	102
Lampiran 11 Surat Selesai Penelitian	103
Lampiran 12 Penyerahan Surat Selesai Penelitian.....	104
Lampiran 13 Struktur Karyawan Pimpinan Kebun JRU.....	104
Lampiran 14 Dokumentasi Lapangan	105
Lampiran 15 Kantor Afdeling II Unit Kebun Julok Rayeuk Utara.....	107
Lampiran 16 Kantor Manajer Kebun	107
Lampiran 17 Kantor Pusat PTPN IV Regional 6.....	107



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkebunan merupakan salah satu subsektor pertanian yang memiliki peran penting dalam mendukung perekonomian bagi masyarakat di Indonesia. Hal tersebut ditandai oleh potensi yang dimiliki Indonesia yaitu kesuburan tanah yang memberikan dampak positif terhadap keberagaman unsur hayati terlebih dibidang perkebunan. Oleh karena itu pemerintah sangat mendukung eksplorasi perkebunan demi meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Dengan demikian BUMN sebagai Badan Usaha Milik Negara menekankan Tri Dharma Perkebunan yaitu Menghasilkan devisa maupun rupiah bagi negara dengan cara efisien, Memenuhi fungsi sosial berupa kegiatan dalam pemeliharaan dan menjadi sarana dalam penambahan lapangan pekerjaan bagi WNI, dan yang terakhir untuk Memelihara kekayaan alam dan meningkatkan kesuburan tanah beserta tanaman yang dikelola.

Salah satu usaha dibidang perkebunan yang memiliki prospek yang sangat luas yaitu perkebunan kelapa sawit. Hal tersebut dapat dilihat dari biaya produksi yang relatif rendah serta harga komoditai yang relatif tinggi. Kelapa sawit merupakan salah satu komoditi unggulan dalam bidang perkebunaan yang menjadi penghasil devisa terbanyak di Indonesia (Direktorat Jenderal Perkebunan,2020).

Perkebunan kelapa sawit juga berperan sebagai penyedia lapangan pekerjaan dan juga merupakan sumber pendapatan bagi 5,30 juta kepala keluarga petani di Indonesia (Badan Pusat Statistik,2023).

Tabel 1. Luas Areal dan Produksi Komoditi Kelapa Sawit (CPO) di Indonesia tahun 2019-2023

No	Tahun	Luas areal (juta Ha)	Produksi (juta Ton)
1	2019	14,460	47,120
2	2020	14,590	45,742
3	2021	14,620	45,120
4	2022	15,340	46,820
5	2023	15,930	47,080

Sumber: Badan Pusat Statistik (BPS 2023)

Berdasarkan data pada tabel 1 diatas, dapat dilihat bahwa luas areal tanaman kelapa sawit di Indonesia mengalami peningkatan setiap tahunnya mulai dari tahun 2019-2023. Produksi CPO juga mampu menyentuh angka 47,120 juta ton pada tahun 2019 meskipun mengalami sedikit penurunan pada tahun 2020-2021. Pada tahun 2022-2023, produksi CPO kembali meningkat dan kembali mencapai angka 47,080 juta ton pada tahun 2023.

Terdapat beberapa Faktor yang mendukung produktivitas kelapa sawit diantaranya adalah kondisi tanah, topografi, bibit yang digunakan dan prosedur pemeliharaan. Disamping itu, usia tanaman, jumlah pokok/ha, sistem pemupukan, rotasi panen, SDM dan juga sistem premi panen juga memiliki pengaruh yang sangat signifikan (PPKS,2019).

Berdasarkan data yang diperoleh dari Dinas pertanian dan perkebunan

provinsi Aceh tahun 2022, bahwa kelapa sawit merupakan komoditi perkebunan yang paling banyak diminati dan diusahakan di seluruh perkebunan provinsi Aceh, diantaranya perkebunan milik BUMN (PTPN), PBSN (Perkebunan Besar Swasta Nasional, PBSA (Perkebunan Besar Swasta Asing), dan juga milik perorangan.

Tabel 2. Luas Areal dan Produksi Komoditi Kelapa Sawit (CPO) Perkebunan Rakyat Provinsi Aceh Tahun 2019-2023

No.	Tahun	Luas lahan TM (ha)	Produksi (TON)
1	2019	240.368	441.603
2	2020	242.826	444.437
3	2021	247.102	456.467
4	2022	258.992	459.727
5	2023	263.311	474.895

Sumber: Badan Pusat Statistik (BPS Provinsi Aceh 2023)

Berdasarkan data pada Tabel.2 dapat kita lihat bahwa luas lahan perkebunan di provinsi Aceh mengalami peningkatan 2,1% sejak tahun 2019-2023. Begitu juga produksi kelapa sawit dengan peningkatan 1,5% pertahunnya sejak tahun 2019- 2023. Hal tersebut menandakan bahwa usaha dibidang perkebunan kelapa sawit tepatnya di provinsi Aceh cukup efisien dalam meningkatkan perekonomian masyarakat. Faktor tersebut juga didasari oleh dukungan dari beberapa kabupaten dengan luas lahan dan produksi kelapa sawit terbesar di provinsi Aceh, salah satunya yaitu di kabupaten Aceh Timur. Aceh Timur merupakan daerah dengan luas lahan terbesar ke-3 di provinsi Aceh.

Tabel 3. Luas Areal dan Produksi Komoditi Kelapa Sawit (CPO) Kabupaten Aceh Timur Tahun 2019-2023

No	Tahun	Luas Lahan	
		Tm (Ha)	Produksi (Ton)
1	2019	13.476	31.534
2	2020	13.425	31.415
3	2021	13.975	32.953
4	2022	12.875	32.467
5	2023	15.073	35.521

Sumber: Data Primer Kebun JRU 2024)

Berdasarkan data yang tertera pada tabel 3, dapat dilihat bahwa luas lahan perkebunan kelapa sawit di Kabupaten Aceh Timur mengalami fluktuasi sejak tahun 2019-2023. Namun hal tersebut tidak sejalan dengan produksi pertahun yang mengalami peningkatan sejak tahun 2019-2023.

Tinggi rendahnya produksi kelapa sawit tidak hanya dipengaruhi oleh luas lahan saja, namun juga dipengaruhi oleh produktivitas tenaga kerja yang terlibat dalam manajemen maupun pengelolaan kelapa sawit. Pada umumnya tenaga kerja yang menjadi ujung tombak produksi pada kelapa sawit yaitu tenaga kerja pemanen. Hal tersebut dikarenakan pemanen merupakan tenaga kerja yaang berhubungan secara langsung dengan produk/komoditi kelapa sawit yang dihasilkan oleh perkebunan ataupun perusahaan. Didalam lingkup perusahaan perkebunan kelapa sawit, Tenaga kerja pemanen pada umumnya disebut dengan karyawan

pemanen. Oleh karena itu, pemanen harus diberi pengawasan dan perhatian khusus terkait hak dan kewajiban mereka sebagai karyawan (Maruli 2019).

Di Kabupaten Aceh Timur terdapat 1(satu) unit kebun BUMN (Badan Usaha Milik Negara) yang biasa dikenal dengan PT.Perkebunan Nusantara yaitu Unit Kebun Kelapa Sawit Julok Rayeuk Utara. Perkebunan JRU memiliki dua komoditi yaitu tanaman kelapa sawit dan karet yang merupakan komoditi yang di unggulkan di Kab. Aceh Timur. Didalam meningkatkan produktivitas perusahaannya, PTPN IV Reg.6 memberikan perhatian khusus bagi karyawannya. Melakukan pendekatan dan memberikan banyak arahan serta motivasi. Sebagai Badan Usaha Milik Negara, PTPN IV Regional 6 kebun Julok Rayeuk Utara sejauh ini telah berhasil menjadi unit usaha perkebunan yang sesuai dengan kriteria Tri Dharma Perkebunan yaitu Menghasilkan devisa maupun rupiah bagi negara dengan cara Se-Efisien-Efisien nya, Memenuhi fungsi sosial berupa kegiatan dalam pemeliharaan dan menjadi sarana dalam penambahan lapangan pekerjaan bagi WNI, dan yang terakhir untuk Memelihara kekayaan alam dan meningkatkan kesuburan tanah beserta tanaman yang dikelola. Hal tersebut dapat dilihat dari Tingginya peningkatan produktivitas kelapa sawit yang dihasilkan oleh kebun Julok Rayeuk Utara dengan peningkatan luasan TM (Tanaman Menghasilkan) Setiap tahunnya. Hal tersebut tidak terlepas dari manajemen yang baik dari karyawan pimpinan dan kinerja dari karyawan pemanen yang merupakan ujung tombak produksi.

Tabel 4. Produksi Komoditi Kelapa Sawit (TBS) Unit Kebun Julok Rayeuk Utara Tahun 2019-2024

NO	TAHUN	LUAS LAHAN TM (ha)	PRODUKSI (Ton)
1	2019	3090	47.598
2	2020	3281,5	51.280
3	2021	3588	57.611
4	2022	3451,7	63.466
5	2023	3522,9	66.935
6	2024	3588	69.990

Sumber: Data Primer PTPN IV Reg.6 Kebun JRU, 2025

Berdasarkan data pada Tabel.4 diatas, dapat kita lihat bahwa luas lahan TM (Tanaman Menghasilkan) di kebun JRU mengalami peningkatan sebesar 3,4% setiap tahunnya mulai dari tahun 2019-2023, meskipun sempat terjadi penurunan di tahun 2022. Begitu juga dengan produksi yang dihasilkan mengalami peningkatan sebesar 9%

Perusahaan perkebunan milik negara, atau biasa dikenal dengan PT.Perkebunan Nusantara sangat menekan komitmen dan kesejahteraan karyawan. Hak yang diperoleh karyawan pemanen yaitu mendapatkan fasilitas pekerjaan yang memadai dalam mendukung kegiatan produksi , jaminan keselamatan kerja dan berhak mendapatkan bonus/premi jika karyawan pemanen tersebut mampu melebihi target produksi yang telah ditentukan oleh perusahaan. Karyawan pemanen diharuskan untuk menjalankan kewajiban mereka diantaranya yaitu mencapai target produksi yang telah ditetapkan sesuai dengan rencana kerja perusahaan, menjalankan alur proses panen yang telah ditentukan serta menjaga

mutu dan kualitas buah yang hendak dipanen berdasarkan kriteria matang panen (PTPN IV Reg.6).

Namun disamping itu, terdapat kendala yang dihadapi unit kebun Julok Rayeuk Utara terkait ketidakstabilan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan pemanen di lokasi tersebut. Hal tersebut ditandai dengan kuantitas produksi dan juga kualitas mutu buah yang dipanen cenderung tidak stabil. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pemanen di unit kebun Julok Rayeuk Utara dengan variabel sistem premi, kepuasan kerja, pengalaman kerja dan lingkungan kerja. Sampel yang digunakan pada penelitian ini yaitu karyawan pemanen pkwt dan karyawan pemanen tetap. Karyawan pkwt (perjanjian kerja waktu tertentu) merupakan karyawan pemanen tidak tetap yang memiliki batas waktu / kontrak kerja dengan perusahaan dengan dengan fasilitas dan tunjangan yang terbatas. Karyawan tetap merupakan karyawan pemanen yang bekerja tanpa ada batas waktu / batas kontrak dengan perusahaan. Serta memiliki gaji dan fasilitas tetap.

Premi adalah suatu bentuk reward yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang memiliki produktivitas kerja diatas rata-rata. Tujuan dari perusahaan perkebunan menjalankan sistem premi yaitu sebagai perangsang untuk menambah semangat kerja karyawan.

Kinerja merupakan hasil pelaksanaan dari suatu pekerjaan yang telah diselesaikan oleh karyawan. Kinerja karyawan pada dasarnya

dilihat dari prestasi kerja yang telah dicapai karyawan dalam melaksanakan kewajiban dan tanggung jawab nya dalam bekerja. Pertimbangan tersebut juga dilihat dari kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan tersebut dalam periode waktu tertentu.

Kepuasan kerja merupakan suatu bentuk tanggapan seorang pekerja terhadap lingkungan kerja, kondisi kerja dan sistem yang dijalankan. Baik dari sistem pemberian upah, waktu kerja, operasional dan hak yang diterima. Kepuasan kerja dinilai dari kondisi emosional yang disampaikan berupa tanggapan , baik itu tanggapan positive maupun tanggapan yang bersifat negative (Sopiah,2018).

Didalam suatu perusahaan khususnya perkebunan, karyawan merupakan pelaksana sekaligus pengendali yang berperan aktif dalam pencapaian tujuan perusahaan itu sendiri. Karyawan memberikan kontribusi nyata berupa keahlian dan keterampilan dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan diberlakukan dan dijalkannya sistem premi pada perusahaan perkebunan diharapkan mampu meningkatkan prestasi kerja dan juga kepuasan kerja karyawan yang akan memberi dampak positif pada kemajuan perusahaan itu sendiri. Sistem yang dijalankan di perusahaan perkebunan kelapa sawit untuk meningkatkan kinerja karyawan pemanen yaitu dengan memberlakukan sistem premi panen. Premi panen di perkebunan kelapa sawit diberikan kepada karyawan pemanen dengan jumlah TBS (Tandan Buah Segar) yang dipanen telah melebihi target borong/basis tugas yang telah ditentukan dengan tetap menjaga mutu & kriteria matang panen (Simamora 2016).

Disamping itu, terdapat juga kekeliruan yang dirasakan oleh sebagian kecil karyawan panen terkait premi panen yang dirasakan berbeda dengan rekannya yang memperoleh kuantitas produksi sama. Oleh sebab itu, terdapat beberapa pemanen yang sengaja melakukan kesalahan-kesalahan panen yang justru itu akan berdampak pada pengurangan premi akibat dari denda panen yang dibebankan kepada karyawan pemanen.

Berdasarkan latar belakang di atas peneliti tertarik untuk melihat bagaimana analisis Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pemanen di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 6, Unit kebun Julok Rayeuk Utara.

1.2 Rumusan Masalah

Berikut Rumusan Masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini :

1. Apakah terdapat pengaruh sistem premi panen terhadap kinerja karyawan panen di lokasi penelitian?
2. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan panen di lokasi penelitian?
3. Apakah terdapat pengaruh Pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan panen di lokasi penelitian?
4. Apakah terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan panen di lokasi penelitian?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan:

- a. Untuk mengetahui pengaruh sistem premi panen terhadap kinerja karyawan pemanen kelapa sawit di Kebun Julok Rayeuk Utara
- b. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pemanen di Kebun Julok Rayeuk Utara
- c. Untuk mengetahui Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap kinerja karyawan pemanen di Kebun Julok Rayeuk Utara
- d. Untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja kinerja karyawan pemanen di Kebun Julok Rayeuk Utara

1.4 Manfaat Penelitian

- a. Penelitian ini memiliki manfaat dalam menambah wawasan dan pengetahuan bagi mahasiswa, pelaku usaha komoditi kelapa sawit dan peneliti terkait dengan kinerja karyawan serta faktor-faktor yang mempengaruhinya.
- b. Penelitian ini diharapkan mampu memperkaya ilmu pengetahuan dalam mengurangi permasalahan di perkebunan serta meningkatkan kerjasama dengan masyarakat
- c. Sebagai bahan informasi dan referensi dalam meningkatkan kinerja karyawan pemanen di unit kebun Julok Rayeuk Utara

1.5 Kerangka Pemikiran

Premi panen dapat dikatakan sebagai reward/tambahan upah untuk pemanen. Premi panen diberikan kepada pemanen apabila jumlah janjang yang dipanen melebihi basis borong berdasarkan tahun tanam. Hal tersebut dengan tujuan meningkatkan prestasi panen, baik dalam kuantitas maupun kualitas (Kurniawati.F,M.D 2018)

Penetapan jumlah basis borong untuk setiap pemanen umumnya didasarkan pada pertimbangan kondisi berikut (Pahan, 2015).

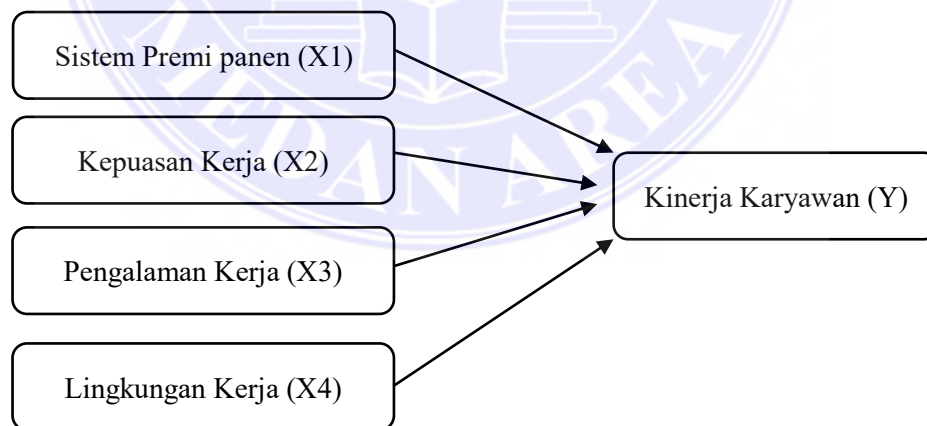
- a. Keadaan tanaman dalam topografi yang berbeda , umur , serta tinggi yang berbeda. Misalnya pada tanaman tua yang sudah lumayan tinggi dan tanaman muda yang masih rendah.
- b. Rata-rata kemampuan karyawan dalam melaksanakan proses pemanenan TBS per harinya
- c. Setelah mencapai target , karyawan diberikan kesempatan untuk melanjutkan panen dengan tarif yang menarik untuk karyawan sendiri maupun untuk perusahaan.
- d. Sistem premi juga harus disertai sanksi atau denda yang cukup adil, baik untuk karyawan maupun untuk perusahaan.

Kepuasan Kerja merupakan suatu kondisi emosional yang menggambarkan perasaan senang dan Bahagia oleh individu terhadap hasil yang sudah dicapai. Di ruang lingkup pekerjaan, kepuasan kerja memiliki arti yaitu kondisi emosional yang dirasakan karyawan berupa perasaan senang dengan hasil kerja yang dicapai serta prestasi kerja

yang didapatkan. Kepuasan kerja juga berkaitan erat dengan hak yang diperoleh karyawan baik berupa material maupun non-material.

Pengalaman kerja seseorang menunjukkan macam-macam pekerjaan yang telah dilakukan seseorang dan memberikan peluang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Karena semakin tinggi pengalaman kerja seseorang, maka semakin terampil lah seseorang tersebut dalam melakukan pekerjaan.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar tempat kerja karyawan, baik yang bersifat fisik maupun non - fisik yang dapat mendukung kinerja seorang karyawan dalam menjalankan tugas - tugas yang dibebankan kepadanya. Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, bunyi yang tidak dikehendaki telinga karena dapat mengganggu ketenangan.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

1.6 Hipotesis Penelitian

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

1. Diduga adanya pengaruh positive Premi panen kelapa sawit terhadap kinerja karyawan pemanen.
2. Diduga adanya pengaruh positive kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pemanen
3. Diduga adanya pengaruh positive Pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pemanen
4. Diduga adanya pengaruh positive Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pemanen



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Premi

2.1.1 Definisi Premi

Premi merupakan sebuah kompensasi (bonus) yang diberikan Perusahaan kepada karyawan yang didasari atas kerja keras dalam berbagai keadaan. Faktor pendukung bagi karyawan dalam memperoleh premi yaitu didasari oleh waktu kerja. Waktu kerja sangat mempengaruhi dalam penerimaan premi bagi karyawan, jika karyawan tersebut telah bekerja melebihi waktu normal, atau bahkan bekerja di hari libur. Selain itu,, prestasi kerja dan produktivitas kerja juga memberikan pengaruh besar dalam perolehan premi. Menurut T. Ningsih (2023), Premi adalah pendapatan yang diterima oleh karyawan yang telah mampu menyelesaikan mekanisme pekerjaan dan melampaui batas target atau estimasi perharinya.

Penetapan sistem premi panen kelapa sawit didasari oleh biaya potong buah/kg Tandan Buah Segar. Hal tersebut disesuaikan dengan Rencana Kerja Anggaran Perusahaan yang sudah ditetapkan pertahunnya. Dalam penetapan basis borong bagi para karyaawan pemanen didasarkan oleh pertimbangan berikut:

1. Kemampuan pemanen dalam bekerja diatas 7 jam dalam sehari dan kemauan pemanen untuk bekerja pada hari libur
2. Keadaan tanaman dalam blok/hanca pemanen tersebut. Dalam hal tersebut didasari oleh keadaan tegakan pohon sawit berdasarkan Tahun

tanam atau Usia tanaman yang sangat mempengaruhi dalam ketinggian pokok sawit tersebut.

Kondisi areal tanaman, misalnya yaitu topografi atau Tingkat kemiringan areal yang menjadi Lokasi pemanenan pada hari tersebut.

2.1.2 Jenis-jenis Premi Panen

a. Premi Panen sistem janjang (kg) TBS

Premi panen sistem janjang dan premi panen sistem berat diberikan terpisah dengan nilai premi per-kg yang berbeda. Pemberian premi panen sistem janjang bertujuan untuk meningkatkan pendapatan karyawan dan lebih memotivasi pemanen/petugas yang terkait dengan panen agar seluruh buah matang di lapangan terpanen. Sedangkan premi panen sistem berat diberikan bertujuan untuk lebih memotivasi pengutipan brondolan dan meminimalisir kehilangan brondolan dilapangan.

b. Premi Panen berdasarkan jumlah berat (kg) Brondolan

Premi brondolan/sistem berat diberikan premi tersendiri 2,5 kali lipat premi TBS sesuai dengan berat brondolan yang dikumpulkan oleh masing-masing pemanen. Brondolan harus dalam keadaan bersih dari segala macam kotoran (sampah, tangkai tandan, batu dll). Dan berat brondolan tidak termasuk dalam berat TBS. Perbandingan kedua sistem premi tersebut disajikan pada tabel dibawah ini.

Tabel 5. Perbandingan premi panen berdasarkan berat (kg) TBS dan berat (kg) Brondolan

Sistem Tandan	Sistem Berat
Pemanen dibayar sesuai dengan jumlah janjang yang dipotong dari pokok pada saat itu	Pemanen dibayar sesuai berat janjang sesudah sampai di PKS. Kemungkinan, berat janjang sudah berkurang akibat restan selama beberapa hari dilapangan
Pemanen langsung tahu berapa pendapatan/premi yang diperolehnya sesudah selesai panen. Hal ini penting bagi karyawan yang pada umumnya kurang mampu berhitung (berkali-kali).	Pemanen tidak langsung tahu jumlah pendapatan/preminya dan masih menunggu hasil timbang di PKS. Apabila terjadi restan selama beberapa hari/minggu, pemanen baru akan mengetahui jumlah preminya pada waktu lain.
Kecenderungan manipulasi brondolan tidak ada karena perhitungan berdasarkan janjang.	Terjadi kecenderungan pemanen melakukan manipulasi brondolan karena harga perkg lebih mahal dari pada TBS.

Sumber: Pahlawan, 2021

2.1.3 Sistem dan Standar premi Panen

Sistem premi panen dapat dilaksanakan oleh semua perkebunan kelapa sawit. Namun, oleh karena kondisi lapangan dan aspek sosial ekonomi yang berbeda antar kebun maka standar premi juga harus disesuaikan dengan perbedaan tersebut. Perbedaan tersebut mencakup jumlah borong janjang, tarif siap borong, tarif lebih borong, dan sanksi.

- a. Borong janjang Janjang harus diatur sedemikian rupa sehingga yang ditetapkan bagi seorang pemanen dalam 7 jam untuk setiap tahun tanam dapat diselesaikan dengan mencapai jumlah kilogram tertentu. Oleh karena itu, borong janjang harus langsung berhubungan dengan BJR kebun. Sementara BJR langsung berhubungan dengan umur tanaman.
- b. Tarif premi potong buah (premi siap borong) Premi siap borong harus berpedoman kepada anggaran(Rp/ton TBS) yang sedang berjalan dan juga tarif yang berlaku sebelumnya. Premi siap borong harus sama untuk semua umur tanaman, sedangkan yang berbeda yaitu jumlah borongnya.
- c. Tarif premi lebih borong Kelas- kelas BJR (Borong Janjang Rata-rata) harus ditentukan terlebih dulu, kemudian harga per janjang ditetapkan *over* borong menurut kelas-kelas tersebut. Harga janjang lebih borong dari kelas yang berbeda dapat saja sama, tergantung dari kondisi setempat. Namun, perlu diperhatikan bahwa biaya Rp/ton TBS dari lebih borong atau luar dinas tidak boleh lebih tinggi dari biaya Rp/ton TBS dalam dinas.
- d. Tindakan- tindakan yang tidak memenuhi peraturan atau melanggar salah satu peraturan panen harus didenda dan mengurangi premi yang sudah diperoleh pemanen, kerani buah, mandor panen, dan mandor 1. Ketentuan- ketentuan tarif sanksi biasanya ditetapkan menurut situasi dan kebijakan kebun setempat.

Kegiatan panen memiliki norma panen yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan pemanen yaitu menjaga mutu panen/kualitas buah yang dipanen serta meminimalisir *losses* produksi. Oleh karena itu guna mempertahankan mutu panen sesuai dengan norma perusahaan, dilakukan pemeriksaan serta penerapan denda panen.

terdapat 2 (dua) jenis pemeriksaan yang berkaitan dengan Denda kesalahan panen diantaranya yaitu :

1. Denda kesalahan alur panen di hanca
2. Denda Kesalahan alur panen di TPH (Tempat Pengumpulan Hasil)

Tabel 6. Denda kesalahan panen di hanca

Kesalahan Panen di Hanca	Sanksi / Denda Pemanen
Buah Matang tidak dipanen / Tertinggal di Pohon	Denda Rp.5.000/tdn
Buah Mentah diperam di hanca	Denda Rp. 5.000/tdn
Buah dipanen tidak diangkat ke TPH	Denda Rp. 25.000/tdn
Brondolan di potongan gagang	Denda Rp. 1000
Brondolan tidak dikutip bersih	Denda Rp. 50/butir
Pelepah tidak disusun Rapi	Denda Rp. 1000/ Pohon
Pelepah sengkleh tidak diturunkan	Denda Rp. 1000/Pelepah
Egrek / Dodos tidak memakai pengaman	Denda Rp. 5000/alat panen

Sumber: Surat Edaran 70 PTPN IV (SE 70, 2024)

Berdasarkan data pada tabel 6 diatas, dapat dilihat bahwa kesalahan panen

yang dilakukan pemanen di hanca dapat berujung pada denda yang dilibatkan kepada pemanen diantaranya diakibatkan oleh buah matang tidak dipanen, buah mentah diperam dihanca, buah tidak diangkut ke TPH, brondolan lengket di gagang, brondolan tidak dikutip bersih, pelepah tidak disusun rapi, pelepah sengkleh tidak di jatuhkan dan denda terbesar yaitu jika alat panen (egrek/dodos) tidak memakai pengaman. Hal tersebut dapat berakibat fatal jika terjadi kecelakaan kerja.

Tabel 7. Denda Kesalahan alur panen di TPH

Kesalahan Panen di TPH	Sanksi / Denda Pemanen
Buah mentah di TPH	Denda Rp. 25.000 /tandan
Buah busuk tidak di brondol	Denda Rp. 2.000 / tandan
Tangkai tidak dipotong minimal 2cm	Denda Rp. 2.000 / tandan
Tangkai TBS tidak berbentuk V	Denda Rp. 500 / tandan
Tangkai tandan tidak diberi nomor	Denda Rp. 500 / tandan
Tandan tidak tersusun rapi di TPH	Denda Rp. 5000

Sumber: Surat Edaran 70 PTPN IV (SE 70, 2024)

denda panen tersebut, sangat mempengaruhi dalam jumlah potongan terhadap besaran premi panen yang didapatkan oleh karyawan pemanen.

2.2 Kinerja

2.2.1 Pengertian Kinerja karyawan

Kinerja dapat diartikan sebagai sebuah prestasi atau efektivitas yang dihasilkan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Faktor pendukung dalam penilaian kinerja berasal dari produktivitas kerja.

Produktivitas kerja berasal dari kata “produktif” artinya yaitu berpotensi untuk lebih. Namun berdasarkan filosofinya, mengandung arti sebagai sebuah keinginan individu atau subjek untuk melakukan usaha yang lebih demi meningkatkan mutu, ataupun taraf hidup. Kinerja merupakan rata-rata hasil dari pekerjaan yang telah diselesaikan berupa penilaian baik bersifat fisik yang dapat dirasakan langsung oleh karyawan ataupun non fisik seperti interaksi dengan lingkungan sekitar dan orang-orang didalamnya.

Setyorini et al (2021) berpendapat bahwa kinerja merupakan penilaian keseluruhan atas outcome yang dihasilkan oleh individu dalam menjalankan fungsinya sebagai karyawan didalam sebuah organisasi ataupun Perusahaan dalam kurun waktu tertentu. Menurut Almaududi et al., (2021) kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas berdasarkan kecakapan dan pengalaman dalam bekerja sesuai dengan waktu serta target yang telah ditetapkan Perusahaan.

Menurut Kurnia dan Sitorus (2022), kinerja pegawai merupakan keseluruhan kemampuan seseorang dalam bekerja secara optimal dan konsisten untuk mencapai target yang ditentukan.

Menurut Dessler (2020), Kinerja karyawan didasari oleh sejauh mana karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien sesuai dengan kaidah dan standar operasional perusahaan. Dessler dalam bukunya yang berjudul *Human Resource Management* juga membahas terkait penilaian kinerja karyawan yang dilakukan

secara objektif sebagai dasar penilaian personal terhadap statistic peningkatan kinerja karyawan.

Proses penilaian kinerja menurut Dessler (2020) yaitu melalui 3 tahapan:

a. Menetapkan Standar Kinerja

Hal tersebut dilakukan dengan menetapkan standar yang jelas dan terukur agar dapat dilakukan pengukuran kinerja karyawan

b. Menilai Kinerja

Penilaian kinerja merupakan proses evaluasi terhadap aktivitas pekerjaan yang telah diselesaikan karyawan dalam periode waktu tertentu

c. Umpan balik

Umpan balik/*Feedback* merupakan respon yang diberikan pasca dilakukannya penilaian terhadap kinerja karyawan, hal tersebut dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan semangat dan motivasi kerja karyawan pada tahap berikutnya.

2.2.2 Faktor yang mempengaruhi kinerja

Berikut merupakan factor-faktor yang mempengaruhi kinerja Menurut Widodo (2019) antara lain sebagai berikut:

a. Sikap dan mental

Sikap dan mental merupakan keadaan yang mempengaruhi reaksi seseorang terhadap suatu objek dalam pekerjaan.

b. Tingkat Pendidikan

Kinerja karyawan sangat erat kaitannya dengan Tingkat Pendidikan, hal tersebut dikarenakan semakin tinggi tingkat Pendidikan seseorang, maka semakin tinggi kinerja karyawan tersebut dalam segi wawasan dll.

c. Keahlian

Keahlian atau keterampilan merupakan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan efektif dan efisien. Semakin cepat dan tepat karyawan tersebut dalam menyelesaikan pekerjaan, maka semakin baik kinerja karyawan di perusahaan.

d. Kepemimpinan

Pada dasarnya, pemimpin memiliki hubungan yang erat dengan pencapaian kinerja karyawan. Hal tersebut dikarenakan pemimpin merupakan leader dan penanggung jawab dalam hal pekerjaan karyawan. Pemimpin yang mempunyai sikap yang ramah dan demokratis akan mampu mengarahkan dan mengajak karyawan untuk bekerja dengan optimal, sebaliknya pemimpin yang bersikap otoriter tidak akan mampu mengajak karyawan untuk dapat bekerja dengan baik. Hal tersebut akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan.

e. Tingkat Penghasilan dan Pendapatan

Tinggi rendahnya tingkat penghasilan seseorang akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Pendapatan yang diterima seseorang akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja.

f. Jaminan Sosial

Karyawan yang mendapatkan jaminan sosial oleh perusahaan akan

merasa nyaman dan tenang dalam melaksanakan pekerjaan

g. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang aman, nyaman dan bersih akan membantu karyawan dalam meningkatkan semangat dalam bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan

h. Sarana dan Prasarana di lingkup Perusahaan

Sarana dan prasarana merupakan pendukung kemudahan dalam bekerja, hal tersebut meliputi fasilitas yang diterima karyawan demi menjaga kelancaran proses pekerjaan serta menjamin keselamatan kerja karyawan.

i. Teknologi

Penggunaan teknologi dalam ruang lingkup pekerjaan sangat mempermudah karyawan dalam bekerja. Maka dari itu, dengan tersedianya teknologi secara langsung akan mempercepat proses pekerjaan dan meningkatkan kinerja karyawan.

j. Jenjang karir

Jenjang karir sangat berkaitan dengan kinerja karyawan, hal tersebut dikarenakan apabila karyawan berkesempatan untuk memperoleh jabatan atau peningkatan golongan secara tidak langsung akan menambah besaran gaji yang diperoleh.

k. Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional yang sangat mempengaruhi perasaan seseorang dalam bekerja, meliputi perasaan puas dan senang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, Perasaan puas yang dirasakan karyawan akan mempengaruhi kondisi emosional

1. Pengalaman Kerja

Durasi waktu/lama karyawan dalam bekerja akan sangat berdampak pada keahlian, skil dan ketangkasan karyawan dalam bekerja. Semakin lama karyawan dalam bekerja, maka akan menambah pemahaman karyawan dalam melaksanakan aktivitas pekerjaan.

Sedangkan menurut William Stern dalam Rahayu et al (2022),
Faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

a. Faktor Kemampuan (*ability*)

Secara psikologis, karyawan yang memiliki skil dan IQ rata-rata serta memiliki pendidikan yang memadai akan lebih mudah dalam mencapai kinerja yang diharapkan, hal tersebut ditandai dengan keterampilan yang dimiliki. Maka dari itu, perlu pertimbangan khusus dalam hal penempatan posisi dan lingkungan kerja yang tepat bagi karyawan sesuai dengan keahliannya. Namun harus tetap didasari oleh nomenklatur jabatan di perusahaan tersebut.

b. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi merupakan suatu bentuk dukungan (support) yang diberikan oleh pimpinan kepada karyawan. Dengan adanya motivasi yang bersifat positif (pro), akan menambah semangat karyawan dalam bekerja.

2.2.3 Tujuan Kinerja

Tujuan kinerja menurut Wibowo (2016) adalah menyesuaikan realisasi kerja yang dicapai oleh karyawan didalam Perusahaan dengan

Target atau estimasi yang akan dicapai oleh Perusahaan tersebut sesuai dengan Rencana Kerja Perusahaan yang telah ditetapkan. Berikut merupakan tingkatan dari tujuan kinerja antara lain :

- a. *Corporate Level*, merupakan tingkatan Dimana tujuan kinerja tersebut dihubungkan dengan rencana dari Perusahaan secara menyeluruh dan yang harus dicapai.
- b. *Senior Manajemen Level*, Merupakan tingkatan yang Dimana pada point ini diharapkan agar manajemen senior diharapkan memberi kontribusi yang banyak dalam mencapai target dan tujuan Perusahaan.
- c. *Bussines Unit, Functional atau Departement Level*, Tujuan pada tingkatan ini dihubungkan dengan tujuan dari organisasi atau Perusahaan itu sendiri dengan target yang harus diselesaikan.
- d. *Team Level*, diharapkan kontribusi dari setiap tingkatan dalam satu tim untuk dapat bekerjasama dalam mencapai target dan tujuan Perusahaan.

2.3 Kepuasan Kerja

2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan merupakan suatu kondisi emosional yang menggambarkan perasaan senang dan Bahagia oleh individu terhadap hasil yang sudah dicapai. Di ruang lingkup pekerjaan, kepuasan kerja memiliki arti yaitu kondisi emosional yang dirasakan karyawan berupa

perasaan senang dengan hasil kerja yang dicapai serta prestasi kerja yang didapatkan. Kepuasan kerja juga berkaitan erat dengan hak yang diperoleh karyawan baik berupa material maupun non-material.

Pimpinan di sebuah Perusahaan perkebunan baik Manajer maupun Asisten harus memahami kondisi karyawan terlebih lagi dalam meningkatkan kepuasan kerja bagi karyawan. Kepuasan kerja menurut Handoko (2020), adalah suatu kondisi yang mencerminkan keadaan emosional karyawan terhadap profesi dan segala sesuatu yang berkaitan dengan pekerjaannya. Hal tersebut dapat dilihat dari sikap positif yang dirasakan karyawan/pekerja dalam menjalani setiap kondisi di Perusahaan ataupun di lingkungan kerja tersebut dalam hal menyenangkan atau tidak menyenangkan. Menurut Rasyid dan Tanjung (2020), Kepuasan kerja adalah sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya, yang timbul dari adanya penilaian terhadap situasi kerja tersebut.

Berdasarkan beberapa pengertian dan pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan kondisi emosional berupa perasaan senang dan perasaan bahagia yang dirasakan karyawan atas kesesuaian antara hasil kerja ataupun output yang dicapai dalam aktivitas pekerjaan terhadap benefit yang diterima karyawan tersebut. Diantaranya yaitu gaji, premi, serta tunjangan lain.

2.3.2 Faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja

Berdasarkan pendapat Kreitner dan Kinicki (2019), terdapat

beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu sebagai berikut:

- a. Pemenuhan Kebutuhan (*Fulfillment Need*), Kepuasan kerja ditentukan berdasarkan Tingkat karakteristik di dalam pekerjaan
- b. Perbedaan (*Discrepancies*), Perasaan puas yang dirasakan pekerja berdampingan dengan perwujudan harapan setelah melakukan pekerjaan. Pekerja atau karyawan akan merasa puas jika Hasil/benefit yang diterima lebih besar dari yang diharapkan.
- c. Keadilan (*Equity*) Perasaan puas yang dirasakan karyawan juga sangat dipengaruhi oleh perlakuan adil yang diberikan pimpinan terhadap karyawan yang bekerja ruang lingkup Perusahaan tersebut.
- d. Pencapaian Nilai (*Value Attainment*) Kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh hasil pemenuhan nilai yang dicapai oleh individu dalam melakukan pekerjaan.
- e. Teknologi (*Technology*) Perasaan puas yang dirasakan karyawan sangat dipengaruhi oleh adanya inovasi yang dapat mempermudah pekerjaan. Hal tersebut dapat dilihat dari dukungan teknologi yang semakin canggih sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja bagi karyawan dalam melaksanakan aktivitas pekerjaan. Dengan adanya teknologi, diharapkan dapat mempermudah pekerjaan dan mempercepat durasi waktu dalam bekerja.

Menurut Glimer dan Sutrisno (2019) dalam (Nisa dan Ainun, 2021)

Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Kesempatan untuk maju, Berdasarkan karakteristik pekerjaannya serta pengalaman yang akan didapat, memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berkembang dan lebih meningkatkan pengetahuan
2. Keamanan kerja, Faktor ini merupakan salah satu penunjang dalam kepuasan kerja yang dirasakan karyawan.
3. Gaji, Kepuasan dan ketidakpuasan karyawan dalam bekerja pada umumnya ditentukan oleh besaran nilai gaji yang diterimanya.
4. Perusahaan dan manajemen, Manajemen yang baik dalam sebuah Perusahaan akan mencerminkan kondisi kenyamanan dan kepuasan kerja bagi karyawan.
5. Pengawasan, Supervisi juga berhubungan langsung dengan kepuasan karyawan
6. Faktor intrinsik pekerjaan, Mudah/Sulitnya pelaksanaan pekerjaan sangat berpengaruh pada kepuasan karyawan dalam bekerja.
7. Aspek Sosial dalam pekerjaan, Hal tersebut mencakup kondisi sosial di lingkup pekerjaan diantaranya yaitu komunikasi antar karyawan, antar atasan dan bawahan serta keharmonisan dalam bekerja.
8. Fasilitas, Kondisi tempat serta fasilitas pendukung sangat mempengaruhi kepuasan karyawan dalam menjalankan aktivitas di tempat kerja, misalnya
Fasilitas klinik, kantin, akses ke Lokasi kerja, tempat parkir, ataupun fasilitas perumahan bagi karyawan.

2.3.3 Fungsi Kepuasan Kerja

Salah satu fungsi dari kepuasan kerja yaitu untuk memelihara karyawan agar lebih tanggap terhadap motivasi. Dalam beberapa kasus dilapangan, kepuasan yang tinggi memberikan dampak positif terhadap peningkatan prestasi kerja (Handoko 2019).

2.3.4 Penyebab Kepuasan Kerja

Berikut faktor penyebab kepuasan kerja menurut Robbins dan Coulter

a. Pemberian Upah yang Sesuai

Setiap karyawan yang bekerja di suatu instansi/perusahaan pada umumnya menginginkan imbalan atas pekerjaan yang telah diselesaikan dan sesuai dengan harapan. Tidak hanya itu, mereka juga menginginkan kebijakan dan perlakuan yang adil. Misalnya terkait promosi jabatan, benefit, premi, dan sebagainya. Jika hal tersebut terlaksana, maka sangat besar kemungkinan dihasilkannya kepuasan kerja.

b. Kematangan Mental dalam bekerja

Kesesuaian antara profesi dan keterampilan, akan meningkatkan mental dan semangat kerja karyawan sehingga akan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berkreasi dan mengembangkan kemampuan di lingkungan kerja.

c. Fasilitas kerja mendukung

APD (Alat Pelindung Diri) merupakan fasilitas prioritas yang sangat penting bagi karyawan dalam bekerja. Di Perusahaan

Perkebunan sawit PTPN IV Regional 6, fasilitas APD yang diberikan terdiri dari Helm, Sepatu boot, Kacamata, Masker dan Sarung Tangan. Dengan adanya dukungan fasilitas kerja, karyawan akan merasa puas dan nyaman serta aman dalam bekerja.

d. Rekan kerja yang mendukung

Didalam lingkungan kerja, para karyawan yang merupakan makhluk sosial sangat membutuhkan teman se-profesi sebagai partner. Tidak hanya dalam hal pekerjaan tetapi menjalin interaksi sosial.

2.3.5 Pendukung Peningkatan Kepuasan Kerja

Berikut merupakan point pendukung dalam peningkatan kepuasan menurut pendapat Rahayu dan Rushadiyati (2021):

i. *Make Jobs Fun*

Kepuasan kerja akan meningkat jika pekerja / karyawan menikmati pekerjaan yang dikerjakan.

ii. *Pay people fairly*

Perjanjian dalam sistem pemberian upah serta harapan dalam mendapatkan bonus atau premi secara tidak langsung akan mendukung peningkatan kepuasan kerja.

iii. *Match people to jobs that their interest*

Perasaan karyawan yang mampu bekerja untuk memenuhi keinginan dan kebutuhan sesuai dengan minat kerja sangat mendukung dalam Tingkat kepuasan kerja.

2.4 Pengalaman Kerja

2.4.1 Pengertian Pengalaman Kerja

Menurut Kamus Bahasa Indonesia, “Pengalaman dapat diartikan sebagai yang pernah dialami (dijalani, dirasa, ditanggung, dsb)”. Pengalaman kerja sebagai indicator. Menurut Handoko (2014:24) pengalaman kerja merupakan penguasaan pengetahuan dan keterampilan karyawan yang diukur dari lama masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan. Pengalaman hanya bisa didapatkan melalui tempat kerja. Menurut Marwansyah (2015 : 135) pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki karyawan untuk mengemban tanggung jawab dari pekerjaan sebelumnya.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, dapat kita simpulkan bahwa pengalaman kerja seseorang menunjukkan macam-macam pekerjaan yang telah dilakukan seseorang dan memberikan peluang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Karena semakin tinggi pengalaman kerja seseorang, maka semakin terampil lah seseorang tersebut dalam melakukan pekerjaan dan semakin sempurna pula pola pikir dan sikapnya dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Adapun menurut hukum (*law of exercise*) diungkapkan bahwa dalam *law of exercise* atau *the law disuse* (hukum penggunaan) dinyatakan bahwa “Hubungan antara stimulus dan respon akan bertambah kuat atau erat bila sering digunakan (*use*) atau sering dilatih (*exercise*) dan akan berkurang,

bahkan lenyap sama sekali jika jarang digunakan atau tidak pernah sama sekali”.

2.4.2 Faktor yang mempengaruhi Pengalaman Kerja

Beberapa faktor menurut Handoko (2011 : 212), yaitu:

a) Latar belakang pribadi, mencakup pendidikan, kursus, latihan, bekerja. Untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang di waktu yang lalu.

b) Bakat dan minat, untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan seseorang.

c) Sikap dan kebutuhan (*attitudes and needs*) untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.

2.4.3 Kemampuan analitis dan manipulatif untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan. Indikator Pengalaman Kerja

Menurut Foster dalam Raharjo dkk (2016 : 193) ada beberapa hal untuk menentukan berpengalaman atau tidaknya seseorang karyawan yang sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja, yaitu : Lama waktu / masa kerja, Tingkat Pengetahuan, Keterampilan yang dimiliki, Penguasaan Terhadap Pekerjaan, Penguasaan Terhadap alat

2.5 Lingkungan Kerja

2.5.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut (Hasibuan, 2013 : 67) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas- tugas yang diberikan. Lingkungan kerja adalah

segala sesuatu yang berhubungan langsung dengan karyawan atau pekerja. Baik secara non fisik yang mempunyai dampak langsung kepada para pekerja atau karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Menurut Nitisemito dalam Sugiyarti (2012: 75) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Pengertian lingkungan kerja menurut Amstrong dalam Bagus Kisworo (2015). Lingkungan kerja terdiri dari sistem kerja, desain pekerjaan, kondisi kerja, dan cara-cara dimana orang diperlakukan di tempat kerja dengan manajer dan rekan kerja. Menurut Sedarmayanti (2015) pengertian Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan kerjanya baik sebagai perorangan atau sebagai kelompok.

Berdasarkan beberapa definisi menurut ahli yang telah disebutkan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar tempat kerja karyawan, baik yang bersifat fisik maupun non - fisik yang dapat mendukung kinerja seorang karyawan dalam menjalankan tugas - tugas yang dibebankan kepadanya. Ruang kerja yang bersih, nyaman, dan kondusif diharapkan akan mendukung kinerja seorang karyawan. Selain lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non - fisik berupa hubungan sosial dengan rekan kerja dan atasan juga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di perusahaan.

2.5.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

a. Kebisingan ditempat Kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk

mengatasinya adalah kebisingan, bunyi yang tidak dikehendaki telinga karena dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan miss communication atau kesalahan komunikasi. Bahkan, menurut suatu penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, suara bising tersebut hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien dan efektif dan imbasnya akan berpengaruh pada produktivitas, dimana akan membuat produktivitas kerja meningkat

b. Aroma di tempat Kerja

Aroma-aroma di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran karena aroma tersebut dapat mengganggu konsentrasi bekerja. Aroma-aroma yang terjadi secara terus menerus dapat memengaruhi kepekaan

c. Keamanan ditempat Kerja

Guna menjaga kondisi di tempat kerja dalam keadaan aman perlu juga diperhatikan pemanfaatan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM)

2.5.3 Indikator Lingkungan Kerja

Berikut merupakan indikator yang mempengaruhi lingkungan kerja

- a. Suasana Kerja
- b. Hubungan dengan Rekan Kerja
- c. Hubungan antara Bawahan dan Pimpinan
- d. Fasilitas Kerja

2.6 Penelitian Terdahulu

Edison (2022) melaksanakan penelitian yang berjudul “pengaruh sistem panen 8/10 dan premi panen terhadap kinerja karyawan pemanen kelapa sawit di kebun rambutan PT. perkebunan nusantara III (persero)”. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan rumus Slovin. Teknik pengumpulan data yaitu menggunakan Data Primer, Data Sekunder, dan Kuesioner. Teknik analisis data dilakukan dengan Uji Instrument, Uji asumsi klasik, analisis deskriptif dan analisis Regresi. Dengan terlaksananya penelitian tersebut, maka diperoleh hasil bahwa sistem panen 8/10 dan premi panen berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pahlawan (2021) melaksanakan penelitian yang berjudul “Pengaruh Premi Panen Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Kelapa Sawit Pt.Platindo Agro Subur (PAS)” Penentuan Lokasi dilakukan secara purposive. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini yaitu random sampling dengan jumlah sampel sebanyak 39 sampel karyawan panen di Perusahaan PT.Platindo Agro Subur. Dengan terlaksananya penelitian tersebut, maka didapatkan hasil yang menunjukkan bahwa premi panen berpengaruh nyata terhadap peningkatan kepuasan kinerja karyawan PT.PAS.

Lubis dkk (2021) melaksanakan penelitian dengan judul “ Analisis Sistem Premi Panen Kelapa Sawit Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan:Studi Kasus Unit Kebun Rambutan PTPN III Kec. Paya Bagas”. Tujuan penelitian ini yaitu untuk menganalisis

pengaruh premi panen terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan panen. Penentuan Lokasi dilakukan secara purposive. Teknik Pengambilan Sampel pada penelitian ini adalah *proportionate stratified random sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 38 dari masing-masing afdeling. Hasil penelitian diperoleh bahwa system premi panen di PTPN III Kebun Rambutan yaitu sistem basis Tugas berdasarkan kondisi topografi areal dan potensi produksi. Sistem premi panen berpengaruh nyata terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan pemanen di PT. Perkebunan Nusantara III Unit Kebun Rambutan.

Citra dan Sakti (2022) Melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Premi Panen dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Panen di PTPN V Kebun Tandun Kabupaten Kampar. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan serta menganalisis pengaruh premi panen dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan panen. Lokasi penelitian ini, di PTPN V Kebun Tandun, Kec.Tapung Hulu, Kab.Kampar. Teknik pengambilan sampel dengan metode purposive sampling, dengan jumlah sampel pada penelitian ini ditentukan sebanyak 30 orang pemanen. Teknik analisis data menggunakan analisis skala likert dan regresi linier berganda. Berdasarkan penelitian tersebut diperoleh hasil bahwa secara simultan premi panen dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan panen. Namun secara parsial hanya premi panen yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Nasution R.A (2016) melakukan penelitian yang berjudul

"Pengaruh Premi Panen Terhadap Kinerja Karyawan Panen Unit Kebun Pada Pt. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan Kebun Rambutan". Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisa kuantitatif. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan pengumpulan data primer melalui wawancara dan kuesioner dan pengumpulan data sekunder melalui penelitian kepustakaan. Pemilihan Sampel dilakukan dengan metode total sampling, yaitu 45 orang responden sebagai sampel penelitian. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dan dilanjutkan dengan menganalisa data yang diperoleh, maka hasilnya adalah terdapat hubungan yang tinggi antara premi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,67. Berdasarkan uji determinan diketahui bahwa premi mempengaruhi kinerja karyawan dengan tingkat pengaruh 45,15%,

Damai dkk (2023) melakukan penelitian dengan judul "Job Satisfaction And Employee Performance Factors In Palm Oil" dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di perkebunan kelapa sawit PT. Bumitama Gunajaya Agro, Kalimantan Tengah dengan pendekatan kuantitatif. Jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 200 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *accidental sampling* dari jumlah populasi sebanyak 428 orang. Teknik analisis data menggunakan model persamaan structural berbasis varian Based Structural Equation Model atau Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa Budaya organisasi,

Kompensasi, Motivasi dan Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pemanen kelapa sawit.

Syahrul dkk (2019) melaksanakan penelitian dengan judul “Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan panen di PT. Dewata Sawit Nusantara. Subjek pada penelitian ini yaitu karyawan pemanen di PT. Dewata Sawit Nusantara. Analisis data yang digunakan yaitu uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan kualitas instrument dalam penelitian. Analisis regresi linier berganda dan dilakukan uji hipotesis dengan taraf signifikansi 5%. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pemanen kelapa sawit di PT. Dewata Sawit Nusantara.

Angriani (2024) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh lingkungan kerja (non fisik) dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan panen kelapa sawit di PT. Ramajaya pramukti Kecamatan Tapung Hilir Kabupaten Kampar Riau”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan panen kelapa sawit di lokasi penelitian tersebut. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara dan kuesioner. Jumlah sampel pada penelitian ini yaitu 35 responden karyawan pemanen kelapa sawit di PT. Ramajaya Pramukti. Analisis data dilakukan dengan menggunakan uji regresi linier berganda. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan dan Disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pemanen kelapa sawit pada PT. Ramajaya Pramukti, Kecamatan Tapung Hilir, Kabupaten Kampar Riau.

Shinta (2023) melaksanakan penelitian dengan judul “Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan perkebunan kelapa sawit di PT. Empat Lawang Agro Perkasa (ELAP) di Kabupaten Empat lawing. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner. Metode pengambilan sampel dilakukan dengan Teknik probability sampling dengan total responden sebanyak 87 responden pada karyawan perkebunan kelapa sawit Empat lawing agro perkasa. Variabel independent pada penelitian ini terdiri dari Fasilitas, Motivasi dan Disiplin kerja. Variabel dependent dalam penelitian ini yaitu Kinerja karyawan. Teknik analisis data dilakukan dengan analisis regresi linier berganda dengan Uji T dan Uji F yang digunakan dalam menguji hipotesis penelitian. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Fasilitas memberikan pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Jonathan dkk (2025) melakukan penelitian dengan judul “Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Pemanen Kelapa Sawit di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II Unit Kebun Laras. Jenis penelitian tersebut yaitu penelitian kuantitatif dengan populasi yaitu seluruh karyawan pemanen di unit kebun laras PTPN IV Regional 2. Teknik pengambilan sampel

menggunakan metode purposive sampling dengan jumlah sampel 30-50 orang. Teknik analisis data dilakukan dengan regresi linier berganda untuk menguji pengaruh pengalaman kerja. Hasil penelitian tersebut yaitu pengalaman kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pemanen dengan nilai t hitung sebesar -2,45 dan t tabel sebesar 2,052. Indikator motivasi kerja dan umur memoderasi hubungan ini. Artinya, semakin lama seorang karyawan bekerja, produktivitasnya cenderung menurun. Hal tersebut ditandai dengan penurunan kinerja karyawan, kemungkinan karena kelelahan fisik, kejenuhan, atau penurunan motivasi. Secara simultan, faktor-faktor lain juga mempengaruhi produktivitas secara signifikan. Berdasarkan penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja yang Panjang tidak selalu meningkatkan produktivitas bagi karyawan pemanen kelapa sawit, dalam beberapa studi kasus justru akan menurunkan tingkat kinerja karyawan.

Apriyanto (2023) melaksanakan penelitian dengan judul “Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan panen di PT.Menthobi Sawit Jaya di kabupaten Seruyan Kalimantan Tengah. Metode pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan Teknik purposive sampling. Responden penelitian berjumlah 44 orang karyawan pemanen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Usia berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Semakin bertambahnya usia karyawan, maka tingkat kinerja karyawan pemanen akan menurun. Selain itu, hasil penelitian pada variabel tanggungan keluarga

berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Semakin banyak tanggungan keluarga, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Dan Hasil penelitian pada Variabel Kondisi lahan yaitu berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa, kondisi lahan merupakan faktor penting dalam tingkat kinerja. Hal tersebut dapat diinterpretasikan bahwa jika karyawan melakukan aktivitas pekerjaan panen di kondisi lahan yang datar/topografi datar, maka akan meningkatkan kinerja karyawan pemanen.

Prami (2023) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan pada industri tenun dua Thermos” tujuan penelitian tersebut adalah untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif dengan Teknik analisis data yaitu regresi linier berganda. Hasil penelitian tersebut menyimpulkan bahwa Variabel (X1) Kepuasan kerja berpengaruh negatif namun signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, maka semakin rendah kinerja karyawan. Variabel (X2) loyalitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun secara simultan, kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu kuantitatif. Analisis yang digunakan yaitu regresi linier berganda dalam mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pemanen kelapa sawit di PT.Perkebunan Nusantara IV Regional 6, Kebun Julok Rayeuk Utara yang dipengaruhi oleh Sistem premi, Tingkat kepuasan kerja, Pengalaman kerja, dan Lingkungan kerja.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan pada bulan Juni 2025, di Unit kebun kelapa sawit Kebun Julok Rayeuk Utara , PT Perkebunan Nusantara IV Regional 6, Provinsi Aceh. Daerah penelitian ditentukan secara *purposive*. Purposive merupakan metode/teknik yang digunakan dalam penentuan suatu objek berdasarkan pertimbangan tertentu (Sugiyono 2018). Adapun pertimbangan dalam penentuan daerah/lokasi penelitian ini, antara lain sebagai berikut :

Perkebunan dengan komoditi kelapa sawit dipilih karena kelapa sawit merupakan komoditi yang paling banyak diusahakan di Aceh setelah komoditi kopi (*DPMPTSP ACEH*). PT. Perkebunan Nusantara kebun JRU dipilih karena merupakan perkebunan milik negara (BUMN) dan merupakan penghasil kelapa sawit yang cukup tinggi.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Zulkarnain Lubis (2019), populasi merupakan keseluruhan individu dengan ciri dan kualitas yang sudah ditentukan (keseluruhan dari objek penelitian) yang digunakan sebagai sumber data. Dalam hal tersebut, ciri dan kualitas disebut dengan variabel sedangkan individu yang merupakan bagian dari populasi disebut anggota populasi. Maka dari itu, populasi yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah karyawan pemanen kelapa sawit di PT.Perkebunan Nusantara IV Regional 6, Unit Kebun Julok Rayeuk Utara dengan jumlah sebanyak 170 orang.

3.3.2 Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *Proportionate Stratified random sampling*. *Proportionate Stratified Random Sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang digunakan dengan pertimbangan bahwa populasi terdiri dari anggota atau unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional (Sugiyono, 2010)

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan panen PTPN IV REG.6 Kebun JRU. Masa kerja karyawan panen dari enam afdeling didapatkan dari data sekunder milik PTPN IV REG.6 Kebun JRU. Jumlah sampel karyawan panen ditentukan peneliti berjumlah 56 sampel yang diambil berdasarkan strata atau kelas masa kerja karyawan panen. Peneliti mengambil sampel sebanyak 30% dari

masing-masing strata masa kerja karyawan panen untuk dijadikan sampel. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat kita lihat pada tabel 6 berikut

Tabel 8. Spesifikasi Pengumpulan Data Penelitian

Afd	Masa Kerja Karyawan Panen		Jlh Karyawan Panen	Sampel K. Panen 30%		Jumlah Sampel K.Panen
	1-5 Tahun	6-10 Tahun		1-5 Thn	6-10 Thn	
I	7	29	36	2	10	12
II	23	10	33	7	3	10
III	30	12	42	10	4	14
IV	16	17	33	5	6	11
V	3	7	10	1	2	3
VI	5	11	16	2	4	6
Jlh	84	86	170	27	29	56

Sumber: Data Primer Kebun JRU 2025

Jumlah keseluruhan sampel pada penelitian ini berjumlah 56 karyawan pemanen yang terdiri dari 13 karyawan tetap dan 43 karyawan pkwt (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) atau karyawan tidak tetap.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini bersumber dari data primer dan juga data sekunder. Menurut Umar (2008) yang dimaksud data primer dan data sekunder yaitu :

- a. Data primer adalah data yang diperoleh dari hasil penelitian langsung secara empirik kepada pelaku yang terlibat langsung dengan menggunakan teknik pengumpulan data tertentu. Oleh karena itu, data primer diperoleh secara langsung.
- b. Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari pihak lain ataupun data yang sudah tersedia sebelumnya. Data sekunder pada

penelitian ini diperoleh dari Dinas Pertanian dan Perkebunan Provinsi Aceh , PT. Perkebunan Nusantara IV Reg.6, Unit Kebun Julok Rayeuk Utara, Instansi-Instansi yang terkait serta referensi yang berhubungan dengan penelitian.

- c. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan pertanyaan tertutup artinya jawaban subjek telah dibatasi dengan beberapa alternatif jawaban. Kuesioner diberikan kepada karyawan pemanen Kebun Julok Rayeuk Utara, PTPN IV Regional 6

3.5 Teknik Analisis Data

Skala pengukuran pada penelitian ini menggunakan skala ordinal dan Ratio. Menurut Zulkarnain lubis (2021), skala ordinal dapat membedakan serta menentukan Tingkat besaran antara kategori yang ada, misalnya mengukur tanggapan ataupun adanya persepsi data yang telah dikumpulkan berdasarkan point sangat setuju, setuju. Netral, tidak setuju, sangat tidak setuju.

Berdasarkan kategori data yang diperoleh dari point tersebut, dapat diperoleh pernyataan bahwa sangat setuju lebih kuat dari setuju, setuju lebih kuat dari netral, netral lebih kuat dari tidak setuju, dan tidak setuju lebih kuat dari sangat tidak setuju.

Skala Ratio merupakan skala pengukuran yang tidak hanya

memiliki jarak yang sama antara satu nilai dan nilai lainnya, tetapi juga memiliki titik nol absolut yang nyata. Hal tersebut memungkinkan untuk dapat dilakukan operasi matematika yaitu pembagian, perkalian, penjumlahan, ataupun pengurangan.

3.5.1 Uji Instrument

Uji instrument dilakukan melalui uji Validitas dan Uji Reliabilitas.

Uji validitas dan uji reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuisisioner layak

digunakan sebagai instrument penelitian.

Uji validitas dan uji reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuisisioner layak digunakan sebagai instrument penelitian. Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur. Suatu alat pengukur dikatakan valid apabila skala tersebut digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Situmorang dan Luthfi, 2012). 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.

Realibilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan (Situmorang dan Luthfi, 2015). Reliabilitas dinyatakan jika nilai Cronbach Alpha $> 0,60$ atau nilai Cronbach Alpha $0,80$. Uji validitas dan reliabilitas kuisisioner dalam penelitian ini dilakukan pada 38 orang karyawan PT.

Perkebunan Nusantara III Unit K.Rambutan dengan spss

1. Uji Validitas

Uji validitas pada penelitian ini dilakukan pada karyawan PT.Perkebunan Nusantara IV Regional 6 unit kebun Julok Rayeuk Utara yang berjumlah 56 orang. Pengujian dilakukan dengan bantuan program SPSS dengan kriteria :

- 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 butir pertanyaan yang telah dinyatakan valid dalam uji validitas akan ditentukan reliabilitasnya dengan bantuan program SPSS *for windows* (Situmorang dan Lufti, 2012). Menurut Situmorang (2014), suatu variabel dinyatakan reliable dengan kriteria sebagai berikut :

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

3.5.2 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Ferdinand (2015) menyatakan uji normalitas data bertujuan untuk

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

b. Uji Multikolonieritas

Ferdinand (2015) menyatakan uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Ada beberapa cara untuk menguji apakah terdapat atau tidaknya multikolonieritas dalam model regresi, dalam pengujian ini peneliti menggunakan analisa matrik korelasi antar variabel independen dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika VIF kurang dari 10, hal ini berarti tidak terjadi multikolonieritas dalam model regresi yang digunakan dalam penelitian.

c. Uji Heteroskedastisitas

Ferdinand (2015) menyatakan uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan satu ke pengamatan yang lain.

- a. Jika variabel independen signifikan lebih kecil dari 0,05 secara statistic mempengaruhi variabel dependen, maka terjadi heterokedastisitas.
- b. Jika variabel independen signifikan lebih besar dari 0,05

secara statistic tidak mempengaruhi variabel dependen, maka tidak terjadi heterokedastisitas dalam penelitian

d. Analisis Deskriptif

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

e. Analisis Regresi

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Kinerja karyawan sebagai variabel terikat, sedangkan Premi panen, Kepuasan kerja, Pengalaman dan Tanggungan sebagai variabel bebas. Model regresi yang digunakan adalah:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + b_4x_4 + E$$

Dimana :

Simbol	Keterangan
Y	Kinerja Karyawan Bentuk nyata hasil dari aktivitas yang telah diselesaikan oleh karyawan
A	Intercept Nilai dari variable dependen (Y) ketika semua variable independent (X) bernilai nol
b1, b2, b3, b4	Parameter Koefisien Regresi Alat yang menunjukkan besar

	dan arah pengaruh dari variable pada sebuah regresi
x1	Premi Panen Penghargaan yang diberikan kepada pemanen apabila telah melebihi target produksi
x2	Tingkat Kepuasan Kerja Perasaan atau sikap positif yang dirasakan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya
x3	Pengalaman Ukuran tingkat Pengalaman karyawan yang mencakup tugas, tanggung jawab dan ketrampilan
x4	Lingkungan Kerja lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar tempat kerja karyawan, baik yang bersifat fisik maupun non – fisik.
E	Error Nilai yang menunjukkan selisih antara nilai yang diprediksi dan nilai sebenarnya. Error / residu juga menunjukkan seberapa jauh hasil prediksi model menyimpang dari kenyataan.

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

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

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

Untuk menguji pengaruh variabel bebas

secara parsial terhadap variabel terikat,
digunakan uji t dengan kriteria uji sebagai
berikut:

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

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

Berikut merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja karyawan pemanen di PT.Perkebunan Nusantara IV Regional 6 Unit Kebun Julok Rayeuk Utara yang akan digunakan sebagai acuan dilaksanakannya penelitian.

Menurut Sugiono (2019:221), definisi operasional variabel merupakan keseluruhan bentuk variabel yang ditetapkan oleh peneliti yang hendak diteliti, serta informasi terkait keterangan dari variabel yang akan diteliti dan ditarik kesimpulannya. Definisi operasional juga akan mempermudah peneliti yang lain saat hendak melakukan penelitian dengan variabel yang sama.

Menurut Zulkarnain lubis, definisi operasional variabel adalah penjabaran rinci atas bagaimana variabel akan diukur atau dioperasionalkan dalam suatu penelitian. Hal tersebut mencakup indikator, satuan pengukuran, dan juga cara pengumpulan data penelitian.

Tabel 9. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Item
Premi Panen (X1)	Penghargaan yang diberikan kepada pemanen apabila telah melebihi target produksi yang telah ditetapkan perusahaan.	Sistem Janjang (TBS)	Premi panen yang dihitung berdasarkan jumlah, berat / Kg TBS
Kepuasan Karyawan (X2)	Perasaan atau sikap positif yang dirasakan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.	Jenjang Karir Supervisi	Kesempatan untuk meningkatkan kemampuan serta memperoleh tanggung jawab yg lebih besar Pelatihan atau arahan yang diberikan pimpinan dalam evaluasi pekerjaan

		Fasilitas Kerja	Infrastruktur yang dibutuhkan dalam mendukung pekerjaan. Salah satunya yaitu penggunaan APD Hubungan
Pengalaman (X3)	Aktivitas pekerjaan yang sudah sering dilakukan karyawan panen. Pengalaman tersebut mencakup tugas, tanggung jawab dan ketrampilan.	Lama waktu / masa kerja	Durasi waktu yang sudah dihabiskan dalam bekerja (ditandai dengan rentan bulan / tahun)
		Tingkat Pengetahuan	Tingkat penguasaan seseorang terhadap materi
		Keterampilan Yang Dimiliki	Kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien

		Penguasaan Terhadap Pekerjaan	Kemampuan dalam menguasai pekerjaan dan mengatasi permasalahan
		Penguasaan Terhadap Peralatan	Kemampuan dalam menggunakan peralatan dalam pekerjaan
Lingkungan Kerja (X4)	Lingkungankerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar tempat kerja karyawan, baik yang bersifat fisik maupun non - fisik yang dapat mendukung kinerja seorang karyawan dalam menjalankan tugas.	Suasana Kerja	Kondisi di lingkungan kerja karyawan yang dapat mempengaruhi pekerjaan tersebut
		Hubungan dengan Rekan Kerja	Hubungan kerja / jalinan intraksi antar pekerja Hubungan kerja /

		Hubungan antara Bawahan dan Pimpinan	jalinan intraksi antara pimpinan dengan bawahan
		Fasilitas Kerja	Sarana dan prasarana yang disediakan oleh perusahaan dalam mendukung aktivitas pekerjaan
Kinerja Karyawan (Y)	Bentuk nyata hasil dari aktivitas yang telah diselesaikan oleh karyawan berdasarkan beban kerja yang sudah ditetapkan perusahaan	Kuantitas Produksi	Jumlah Kelapa Sawit yang dihasilkan
		Mutu / Kualitas Produksi	Tingkat kematangan buah yang dipanen

Berdasarkan isi dari tabel 9, dapat dilihat bahwa terdapat 4 variabel independent yaitu sistem premi, kepuasan kerja, pengalaman kerja dan juga lingkungan kerja dengan penjabaran atau definisi yang dijadikan acuan dalam penelitian analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pemanen di PTPN IV Regional 6 unit kebun Julok Rayeuk Utara.

Tabel 10. Skala Pengukuran Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
1	Premi Panen (X1)	a. Sistem Janjang/TBS b. Sistem Berat (Kg)	Ordinal
2	Kepuasan Karyawan (X2)	a. Jenjang Karir b. Supervisi c. Fasilitas Kerja	Ordinal
3	Pengalaman (X3)	a. Lama waktu / masa kerja. b. Tingkat Pengetahuan c. Keterampilan Yang Dimiliki d. Penguasaan Terhadap Pekerjaan e. Penguasaan Terhadap Peralatan	Ordinal
4	Lingkungan Kerja (X4)	a. Suasana Kerja b. Hubungan dengan Rekan Kerja c. Hubungan antara Bawahan dan Pimpinan	Ordinal
5	Kinerja Karyawan (Y)	a. Kuantitas Produksi b. Kualitas	Ratio

3.6.1 Skala Pengukuran Variabel

Skala pengukuran data dalam penelitian ini adalah skala *Ordinal dan Ratio* (Sugiyono, 2019). Skala Ordinal dapat membedakan serta menentukan Tingkat besaran antara kategori yang ada, misalnya mengukur tanggapan atau adanya persepsi data yang telah dikumpulkan berdasarkan point sangat setuju, setuju. Netral, tidak setuju, sangat tidak setuju. Skala Ratio merupakan alat ukur dengan ciri khas memiliki nilai 0 mutlak.

Tabel 11. Instrumen Skala Ordinal dan Ratio

Instrumen skala Ordinal

Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Instrumen skala Ratio

Umur : Dalam Tahun
Pendapatan : Dalam Rupiah
Persentase produksi : Dalam Kilogram
Waktu pengerjaan tugas : Dalam jam, hari atau bulan
Sumber : Sugiyono (2019)

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh sistem premi panen, kepuasan kerja, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pemanen diperoleh beberapa kesimpulan diantaranya yaitu:

1. Sistem premi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) hal ini dikarenakan nilai t hitung variabel sistem premi sebesar 16,649 lebih besar dari t table sebesar 1,675 ($16,649 > 1,675$) dengan koefisien sebesar 298,054.
2. Kepuasan kerja (X_2) berpengaruh negatif, namun signifikan terhadap kinerja (Y) hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung variabel kepuasan kerja sebesar -12,711 lebih kecil dari nilai t table sebesar 1,675 ($-12,711 < 1,675$) dengan koefisien sebesar -219,054. Dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja signifikan secara statistik namun bernilai negatif / berbanding terbalik dengan hipotesis. (hipotesis ditolak)
3. Pengalaman kerja (X_3) berpengaruh negatif namun signifikan terhadap kinerja (Y) hal tersebut dapat dilihat dari nilai t hitung sebesar -6.515 lebih kecil dari nilai t table sebesar 1,675 ($-6515 < 1,675$) dengan koefisien sebesar -115,025. Dapat disimpulkan bahwa variabel pengalaman kerja signifikan secara statistik namun bernilai negatif / berbanding terbalik dengan hipotesis (hipotesis ditolak)
4. Lingkungan kerja (X_4) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

(Y) hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung variabel sistem premi sebesar 17,874 lebih besar dari t table sebesar 1,675 ($17,874 > 1,675$) dengan koefisien sebesar 464,973

6.2 Saran

1. Disarankan kepada pihak Perusahaan ataupun karyawan pimpinan agar kiranya dapat meningkatkan motivasi kerja bagi karyawan yang sudah merasa puas dengan hasil yang diperoleh namun tidak seimbang dengan kinerja. Hal tersebut dilakukan dengan menetapkan target produksi per pemanen serta lebih meningkatkan pengawasan agar karyawan pemanen dapat lebih temotivasi untuk mencapai target produksi. Hal tersebut dilakukan agar peningkatan kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan pemanen.
2. Disarankan kepada pihak perkebunan, bahwa perlu dilakukan peninjauan ulang terhadap penempatan atau rotasi areal pekerjaan bagi karyawan yang sudah berusia diatas 45 tahun. Oleh karena itu diharapkan agar dapat diberlakukan regenerasi bagi karyawan pemanen untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan dan memperoleh output yang lebih baik
3. Karyawan sebaiknya lebih mengoptimalkan keahlian dan kemampuan serta pengalaman yang dimiliki dalam meningkatkan kinerja

DAFTAR PUSTAKA

- Almaududi, S., Syukri, M., & Astuti, C. (2021). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Mexsicana Kota Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 6(1), 96-102
- Angriani, N. (2024). Pengaruh lingkungan kerja nonfisik dan disiplin kerja Terhadap kinerja karyawan panen kelapa sawit di PT. Ramajaya Pramu Kti Kecamatan Tapung Hilir, Kabupaten Kampar Riau
- Apriyanto, R. (2023). Analisis faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja Karyawan Panen Kelapa Sawit di PT. Methobi Sawit Jaya di Kabupaten Seruyan, Kalteng. (Skripsi Politeknik Kampar).
- Badan Pusat Statistik (2020) Produksi Tanaman perkebunan Indonesia
- Barmas Indah Sari, Anwar,Rusmini (2020). Evaluasi Sistem Premi Panen terhadap Kinerja karyawan Panen di PT. Sentosa Kalimantan Jaya
- Citra dan Sakti (2022) Pengaruh Premi Panen Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Panen Di Ptpn V Kebun Tandun Kabupaten Kampar <https://ejournal.unisi.ac.id/index.php/agribisnis/issue/view/217>
- Damai, A., dkk. (2023). Job Satisfaction and employee performance factors in palm oil.
- Edison Ano 2022 -Tesis Pengaruh Sistem Panen 8/10 Dan Premi Panen Terhadap Kinerja Karyawan Di Kebun rambutan PTPN III Persero
- Ferda Shinta, Shiera, Sopian (2023) Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan perkebunan kelapa sawit PT. Empat Lawang Agro Perkasa di Kab. Empat Lawang. Volume 2 (1) 2023,Universitas Kader Bangsa
- Fitra dkk, (2020) Analisis Sistem Premi Panen Kelapa Sawit Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus : Unit Kebun Rambutan Perkebunan Nusantara III
- Handoko, R. T. (2020). Pengaruh Kompetensi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Melalui Kompensasi Pada Pegawai Negeri Sipil Di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur (Doctoral dissertation, Universitas Airlangga
- Handoko, T. H. (2019). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Penerbit BPFE
- Jonathan, D., & Putra, A. (2022). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitass tenaga kerja pemanen unit kebun laras. (Skripsi, Politeknik Kampar).

- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2020). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Kurnia, N. A., dan Sitorus, D. H. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Value: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 17(1), 48–57. <https://doi.org/10.32534/jv.v17i1.2536>.
- Kurniawati, F, M. D. (2018). *Kajian Sosial Ekonomi Masyarakat perkebuna kelapa sawit PTPN III di Kab. Labuan Batu*
- Lubis, F.A. (2021). *Analisis Sistem Premi Panen Kelapa Sawit terhadap kinerja Karyawan*
- Maruli (2017) *Kupas Tuntas Agribisnis Kelapa Sawit mengelola kebun dan pabrik kelapa sawit secara efektif dan efisien*
- Murniawati Nazara (2022) *Pengaruh Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan Panen Kelapa sawit terhadap premi panen di PT. barumon agro sentosa*
- Nasution, R.A. (2016). *Pengaruh premi panen terhadap kinerja karyawan panen unit kebun Rambutan. PT. Perkebunan Nusantara III*
- Pahlawan, M. R., Dewi, H. S., dan Periyadi. (2021). *Pengaruh Premi Panen Terhadap Peningkatan Kinerja Karaywan Kelapa Sawit PT. Platindo Agro Subur (PAS)*. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 6 No. 1, 1-6
- PPKS (2019) *Produktivitas usaha perkebunan kelapa sawit*
- Prami, D. (2023). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan pada Afdeling Tunau dan Thermos*. *Skripsi Universitas Palangkaraya*.
- Raharjo, S. 2016. *Kemampuan kerja, pengalaman kerja, dan dampak pelatihan terhadap produktivitas karyawan*. *Jurnal Manajemen*.
- Rahayu et all (2022) *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Pt. Smart Talenta Multitama* *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia STIE Widya Wiwaha* Vol.2, No.1, Maret 2022, 69 – 88
- Rahayu, M. S., & Rushadiyati, R. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini*. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 11(2), 136–145
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2016). *Manajemen*, Jilid 1 Edisi 13, Alih. Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P, Erlangga, Jakarta
- Setyorini, W., Khotimah, S., & Rafi', M. (2021). *Pengaruh Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Master Print Pangkalan Bun*. *Magenta* 9(2), 45–52
- SE 70 PTPN IV (2024) *Surat Edaran Pedoman proses panen kelapa sawit*
- SE 73 PTPN IV (2024) *Surat Edaran Inspeksi Kebun*

- Shinta, R. (2023). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan perkebunan kelapa sawit di PT. Empat Lawang Agro Perkasa (ELAP)
- Simamora, Adiguna dkk. 2016. Produktivitas Tenaga Kerja Pemanen di PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Kebun Kelapa Sawit Rejosari. Volume 4, No. 2, Mei 2016. Universitas Lampung, Bandar Lampung
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Dan Pengembangan Research Dan Development. Bandung
- Syahrul, A., dkk. (2019). Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan panen di PT. Dewata Sawit Nusantara.
- T.Ningsih (2023) Penerapan Premi Dan Denda Panen Tandan Buah Kelapa Sawit Di Afd Iii Kebun Gunung Monaco Ptpn Iii Agro Estate, 7 (1)
- Wibowo. (2016). Manajemen Kinerja. Edisi kelima, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Yusuf Apriyanto dkk (2023) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan panen pada PT.Menthobi sawit jaya Kab.Seruyan Kalteng Volume 1, No. 3, September 2023. Instiper Yogyakarta
- Zulkarnain Lubis (2019) : Panduan pelaksanaan penelitian sosial

LAMPIRAN


Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

Kepada Yth.
Responden Penelitian
Karyawan Pemanen
PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun JRU

Dengan Hormat
Saya yang bertanda tangan dibawah ini adalah Mahasiswa Fakultas
Pertanian Universitas Medan Area
Nama : Dendi Rikardo Situmorang
NPM : 218220016
Prodi : S1 Agribisnis

Sehubungan dengan kegiatan yang akan saya laksanakan terkait pengumpulan data guna penyusunan tugas akhir skripsi saya dengan judul **“ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN PEMANEN KELAPA SAWIT DI PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV REG. 6 UNIT KEBUN JULOK RAYEUK UTARA”** , maka saya mohon kesediaan dan bantuan dari Saudara/I untuk dapat mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini hanya bertujuan untuk kepentingan penelitian dan tidak akan di sebar luaskan. Oleh karena itu, saya berharap agar kiranya Saudara/I dapat mengisi kuesioner ini dengan jujur dan terbuka. Jawaban yang saudara/I berikan sangat membantu dalam terlaksananya penelitian ini. Atas partisipasi dan kesedian Saudara/I saya ucapkan banyak terimakasih.

Hormat Saya,



Dendi Rikardo Situmorang

I. Identitas Responden

Nama :
 Usia :
 Jenis Kelamin :
 Pendidikan Terakhir :
 Lama Bekerja :

II. Petunjuk Pengisian

- 1) Jawablah pertanyaan ini dengan benar
- 2) Bacalah terlebih dahulu pertanyaan ini dengan cermat sebelum anda memulai untuk menjawabnya.
- 3) Pilihlah salah satu jawaban yang tersedia dengan memberi tanda (✓) pada salah satu jawaban yang anda anggap paling benar.
- 4) Setiap responden diharapkan memilih hanya 1 jawaban

III. Kuesioner Penelitian

Sistem Premi Panen

NO	Pertanyaan	Pilihan Jawaban
1	Berapa kali anda bekerja melebihi target dan dihitung premi dalam satu bulan terakhir?	a. 0 kali b. 1-7 kali c. 8-14 kali d. 15-21 kali e. 22-31 kali
2	Berapa premi panen yang anda terima perbulan berdasarkan basis borong janjang?	a. Rp.0 (Tidak mendapatkan premi) b. Kurang dari Rp 1.000.000 c. Rp. 1.000.000 – Rp. 1.500.000 d. Rp. 1.500.000 – Rp. 2.000.000 e. Lebih dari Rp. 2.000.000
3	Berapa premi panen yang anda terima berdasarkan kilogram brondolan?	a. Rp.0 (Tidak mendapatkan premi) b. Kurang dari Rp. 100.000 c. Rp. 100.000 – Rp. 150.000 d. Rp. 150.000 – Rp. 200.000 e. Lebih dari Rp. 200.000
4	Berapa total Premi yang anda terima dalam 1 bulan kerja?	a. Rp.0 (Tidak mendapatkan premi) b. Kurang dari Rp 1.000.000 c. Rp. 1.000.000 – Rp. 2.000.000 d. Rp. 2.000.000 – Rp. 3.000.000 e. Lebih dari Rp. 3.000.000

Kepuasan Kerja

NO	Pertanyaan	Pilihan Jawaban
1	Apakah anda merasa puas dengan gaji yang diberikan perusahaan?	a. Sangat Tidak Puas b. Tidak Puas c. Netral d. Puas e. Sangat Puas
2	Bagaimana penilaian anda terhadap Feedback perusahaan atas kontribusi anda	a. Sangat Tidak dihargai b. Tidak dihargai c. Netral d. Dihargai e. Sangat Dihargai
3	Apakah anda puas dengan fasilitas pendukung di perusahaan ini	a. Sangat Tidak Puas b. Tidak Puas c. Netral d. Puas e. Sangat Puas
4	Saya sering mendapat tekanan mental dan perlakuan kasar saat bekerja	a. Sangat Tidak Setuju b. Tidak Setuju c. Netral d. Setuju e. Sangat Setuju
5	Menurut anda, Bagaimana peluang untuk berkembang dan naik jabatan di perusahaan ini ?	a. Sangat Tidak Berpeluang b. Tidak Berpeluang c. Netral d. Berpeluang e. Sangat Berpeluang

Pengalaman Kerja

NO	Pertanyaan	Pilihan Jawaban
1	Seberapa Lama anda telah bekerja di perusahaan ini?	a. 0 – 3 Tahun b. 3 Tahun – 5 Tahun c. 5 Tahun – 7 Tahun d. 7 Tahun – 9 Tahun e. 9 Tahun – 10 Tahun
2	Berapa banyak penghargaan yang telah anda terima	a. 0 (Tidak Pernah) b. 1 (Satu) Kali c. 2 (Dua) Kali

	selama bekerja?	d. 3 (Tiga) Kali e. Lebih dari Tiga Kali
3	Berapa lama waktu yang anda butuhkan untuk mencapai posisi saat ini?	a. 0 – 3 Tahun b. 3 Tahun – 5 Tahun c. 5 Tahun – 7 Tahun d. 7 Tahun – 9 Tahun 9 Tahun – 10 Tahun
4	Dalam seminggu, Berapa kali anda menyelesaikan pekerjaan utama tanpa bantuan ?	a. 0 (Tidak Pernah) b. 1 Kali c. 2 Kali d. 3 Kali e. Lebih dari Tiga Kali
5	Seberapa banyak jumlah alat panen yang anda kuasai dalam pekerjaan panen kelapa sawit?	a. 0 (Tidak menguasai alat apapun) b. 1 alat panen c. 2 alat panen d. 3 alat panen e. 4 atau lebih alat panen

Lingkungan Kerja

NO	Pertanyaan	Pilihan Jawaban
1	Bagaimana tingkat kebersihan lingkungan kerja?	a. Sangat Tidak Bersih b. Tidak Bersih c. Netral d. Bersih e. Sangat Bersih
2	Karyawan saling memberikan dukungan kerja?	a. Sangat tidak mendukung b. Tidak mendukung c. Netral d. Mendukung e. Sangat Mendukung
3	Bagaimana sikap pimpinan dalam memberikan arahan saat bekerja?	a. Sangat Tidak Ramah b. Tidak Ramah c. Netral d. Ramah e. Sangat Ramah
4	Apakah anda merasa aman saat bekerja di lingkungan	a. Sangat tidak aman b. Tidak aman c. Netral

	kerja?	d. Aman e. Sangat aman
5	Apakah anda merasa terganggu dengan kebisingan dan gangguan fisik lainnya di tempat anda bekerja ?	a. Sangat Terganggu b. Terganggu c. Netral d. Tidak terganggu e. Sangat tidak terganggu

Kinerja

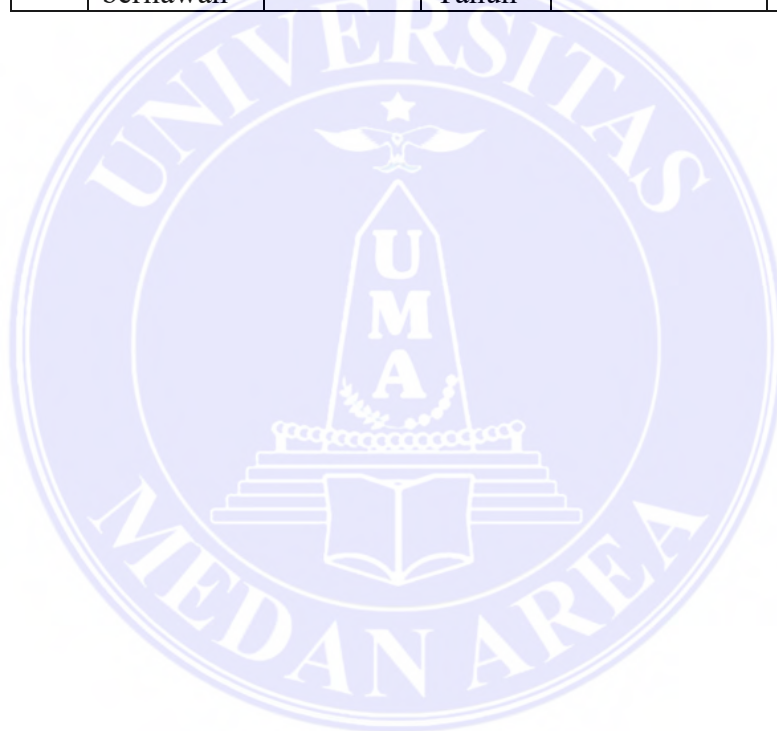
NO	Pertanyaan	Jawaban
1	Berapa persentase target kerja yang berhasil anda capai dalam seminggu?_____	_____ Kg
2	Berapa produktivitas panen yang mampu anda capai dalam 1 hari kerja?_____	_____ Kg
3	Berapa jumlah kesalahan kerja / Produksi yang anda terima minggu ini?_____	_____ Kesalahan
4	Berapa kali anda mengikuti apel pagi dalam minggu ini ? (tidak termasuk absen dan cuti)_____	_____ Kali

Lampiran 2 Karakteristik Responden

NO	NAMA	BAGIAN	USIA	PENDIDIKAN	LAMA BEKERJA
1	Dali Prasida	AFD 1	26 Tahun	SLTA	3 Tahun
2	Dedi syahputra	AFD 1	39 Tahun	SLTA	3 Tahun
3	Harman	AFD 1	55 Tahun	SLTP	4 Tahun
4	Hendrik	AFD 1	42 Tahun	SLTA	3 Tahun
5	Heru hermanto	AFD 1	36 Tahun	SLTP	3 Tahun
6	Irwandi	AFD 1	55 Thn	SLTP	4 Tahun
7	Ramadani	AFD 1	55 Tahun	SLTA	4 Tahun
8	Riko Setiawan	AFD 1	55 Tahun	SLTA	8 Tahun
9	Taufik hidayat	AFD 1	34 Tahun	SLTP	3 Tahun
10	Toni aditio	AFD 1	37 Tahun	SLTA	3 Tahun
11	Ayub	AFD 2	55 Tahun	SLTP	4 Tahun
12	Ariadi	AFD 2	48 Tahun	SLTP	3 Tahun
13	Bambang	AFD 2	33 Tahun	SLTA	5 Tahun
14	Budi Antoni	AFD 2	55 Tahun	S1	4 Tahun
15	Dedi irawan	AFD 2	55 Tahun	SLTA	8 Tahun
16	Megi yustiawan	AFD 2	34 Tahun	SLTA	3 Tahun
17	Wiwin	AFD 2	26 Tahun	SLTA	3 Tahun
18	Tiar mustaqim	AFD 2	33 Tahun	SLTA	1 Tahun
19	Andika Mustiari	AFD 2	55 Tahun	SLTA	4 Tahun
20	Benni	AFD 2	28 Tahun	SLTA	1 Tahun
21	Deni kasura	AFD 2	55 Tahun	SLTA	10 Tahun
22	Juliyanto	AFD 2	55 Tahun	SLTP	8 Tahun

23	Juni	AFD 2	31 Thn	SLTA	3 Tahun
24	Mahdi	AFD 2	44 Tahun	SLTA	1 Tahun
25	Rian hidayat	AFD 2	17 Tahun	SLTA	1 Tahun
26	Suklik	AFD 2	55 Tahun	SLTP	10 Tahun
27	Supriyono	AFD 2	36 Tahun	SLTA	3 Tahun
28	Nova andika	AFD 2	35 Tahun	SLTA	3 Tahun
29	Ahmad	AFD 2	37 Tahun	SLTA	3 Tahun
30	Feri W	AFD 2	55 Thn	SLTP	8 Tahun
31	Febri R	AFD 2	30 Thn	SLTA	3 Tahun
32	Sandi fredisugara	AFD 3	34 Tahun	SLTA	5 Tahun
33	Aga P	AFD 3	30 Thn	SLTA	3 Tahun
34	Andi miswanto	AFD 3	34 Tahun	SLTA	3 Tahun
35	Bastian	AFD 3	25 Tahun	SLTA	3 Tahun
36	Dian saputra	AFD 3	25 Tahun	SLTA	3 Tahun
37	Miswandi	AFD 3	38 Tahun	SLTA	5 Tahun
38	Juliyanto	AFD 3	35 Tahun	SLTA	3 Tahun
39	Mesran	AFD 3	35 Tahun	SLTA	3 Tahun
40	Insani	AFD 3	55 Tahun	SLTA	4 Tahun
41	Rinaldi	AFD 3	29 Tahun	SLTA	3 Tahun
42	Diki	AFD 3	29 Tahun	SLTA	3 Tahun
43	Adi sugianto	AFD 3	30 Tahun	SLTA	3 Tahun
44	Bambang zunaidi	AFD 4	55 Tahun	SLTP	10 Tahun
45	Edi hartato	AFD 4	55 Tahun	SLTA	8 Tahun
46	Harianto	AFD 4	38 Tahun	SLTA	3 Tahun
47	m.aziz	AFD 4	34 Tahun	SLTA	3 Tahun
48	Miwanda	AFD 4	24 Thn	SLTA	5 Tahun

49	Riko	AFD 4	23 Tahun	SLTA	3 Tahun
50	Sudartin	AFD 4	55 Tahun	SLTP	4 Tahun
51	Suyadi	AFD 4	55 Tahun	SLTA	3 Tahun
52	Ponirin	AFD 4	55 Tahun	SLTP	8 Tahun
53	Misdi Abdullah	AFD 4	48 Tahun	SLTA	3 Tahun
54	Amat H	AFD 6	55 Thn	SLTA	4 Tahun
55	Jul Riki Ardiyansah	AFD 6	38 Tahun	SLTA	4 Tahun
56	Dayat berliawan	AFD 6	55 Tahun	SLTP	4 Tahun



Lampiran 3 rekap hasil kuesioner jawaban responden sistem premi panen (X1)

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1
4	4	4	4	4.25
4	4	4	4	4.25
4	4	4	4	4.25
4	4	4	4	4.25
5	5	4	4	4.5
5	4	4	4	4.25
5	4	4	4	4.25
5	4	4	4	4.25
5	5	5	4	4.75
3	3	5	3	4
4	4	5	4	4.5
4	4	4	4	4.25
4	4	4	4	4.25
4	4	4	4	4.25
4	4	5	5	4.75
4	4	4	4	4.25
4	4	4	4	4.25
4	4	4	4	4.25
4	4	5	4	4.5
5	4	5	4	4.5
3	3	3	3	3.5
5	5	5	5	5
5	4	5	4	4.5
5	5	5	5	5
4	4	4	4	4.25
5	5	5	5	5
5	5	5	4	4.75
5	4	4	4	4.25
5	5	5	4	4.75
5	5	5	4	4.75
4	4	4	4	4.25
4	4	4	4	4.25
4	4	4	4	4.25
4	4	4	4	4.25
4	4	4	4	4.25
4	4	4	4	4.25
4	4	4	4	4.25
5	5	5	5	5
5	4	5	4	4.5
4	4	3	3	3.5
5	5	4	5	4.75
5	5	4	5	4.75
5	5	4	5	4.75

5	5	4	5	4.75
4	4	5	4	4.5
4	4	4	4	4.25
3	3	3	3	3.5
5	5	5	5	5
5	4	5	4	4.5
5	5	5	5	5
5	5	4	4	4.5
4	5	5	4	4.5
5	5	5	5	5
4	4	5	4	4.5
5	4	4	4	4.25
5	5	5	5	5
4	4	4	4	4.25



Lampiran 4 Rekap hasil kuesioner jawaban responden Kepuasan kerja (X2)

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2
3	4	5	2	3	3.4
3	4	5	1	2	3
1	2	3	1	1	1.6
2	3	3	1	1	2
3	4	3	1	1	2.4
3	4	5	1	1	2.8
3	4	5	1	1	2.8
3	4	5	2	1	3
4	4	5	1	1	3
2	4	5	1	2	2.8
3	4	4	1	2	2.8
5	4	5	2	3	3.8
3	4	5	1	1	2.8
3	4	3	2	2	2.8
3	4	4	1	2	2.8
3	4	5	1	2	3
3	4	5	2	2	3.2
3	4	5	2	2	3.2
2	4	4	2	3	3
4	3	4	2	3	3.2
2	3	3	1	1	2
2	3	4	1	2	2.4
2	3	4	2	2	2.6
3	4	5	1	2	3
2	4	4	2	2	2.8
3	4	4	1	1	2.6
4	4	5	1	1	3
4	5	5	2	3	3.4
4	4	4	3	3	3.2
2	2	4	2	3	2.6
3	4	5	2	3	3.4
3	4	5	1	1	2.8
3	4	5	1	1	2.8
3	4	5	1	1	2.8
3	4	5	1	2	3
3	4	5	1	1	2.8
4	4	4	3	2	3.4
2	4	5	1	1	2.6
2	3	5	1	2	2.6
1	4	2	1	3	2.2
1	4	2	1	2	2
1	4	2	1	2	2

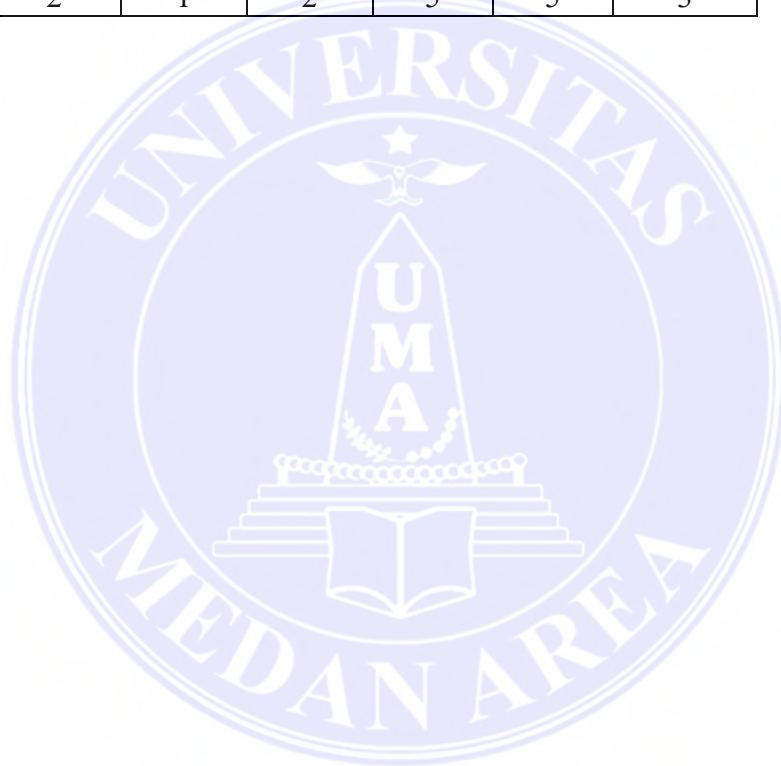
1	4	2	3	2	2.4
2	4	4	1	1	2.4
3	3	3	1	1	2.2
2	4	4	1	3	2.8
3	4	4	1	2	2.8
4	4	4	1	2	3
3	4	4	2	2	3
3	4	4	1	2	2.8
3	4	4	1	2	2.8
2	4	4	1	2	2.6
3	4	4	3	3	3.2
2	3	4	1	3	2.6
2	4	4	1	1	2.8
3	4	5	1	3	3



Lampiran 5 Rekap hasil kuesioner jawaban responden Pengalaman Kerja (X3)

X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3
5	1	2	5	5	3.6
1	1	1	1	1	2.6
2	1	2	5	5	3
2	1	2	5	5	3
1	1	1	1	1	2.6
2	1	2	5	5	3
4	2	2	5	5	3.6
3	2	3	5	5	3.6
2	1	2	5	5	3
4	1	1	1	1	2.4
2	1	2	5	5	3
2	1	2	5	5	3
2	5	2	4	5	3.6
2	1	2	5	5	3
5	2	2	5	5	3.8
2	1	2	5	5	3
2	1	2	5	5	3
2	1	2	5	5	3
2	1	2	5	5	3
4	5	3	5	5	4.4
4	1	3	5	5	3.6
4	1	2	5	5	3.4
4	1	3	5	5	3.6
4	1	3	5	5	3.6
2	1	2	5	5	3
2	2	2	5	5	3.2
2	1	1	5	5	2.8
1	1	1	1	5	2.6
1	1	1	1	5	2.6
2	1	2	5	5	3
2	1	2	5	5	3
2	1	2	5	5	3
2	1	2	5	5	3
2	1	2	5	5	3
2	1	2	5	5	3
2	1	2	5	4	2.8
2	1	2	5	5	3
2	2	2	5	4	3
2	1	2	5	4	2.8
2	1	2	5	4	2.8
2	1	2	5	4	2.8

2	1	2	5	4	2.8
3	1	2	5	5	3.2
2	1	2	5	4	2.8
2	2	2	5	5	3.2
4	2	2	5	5	3.6
2	1	2	5	3	2.6
3	1	2	5	5	3.2
2	1	2	5	5	3
2	1	2	5	5	3
2	1	2	5	5	3
2	1	2	5	4	2.8
2	1	2	5	4	2.8
3	1	3	5	5	3.4
2	1	2	5	5	3



Lampiran 6 Rekap hasil kuesioner jawaban responden lingkungan kerja (X4)

X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	X4
4	5	4	4	4	4.2
4	5	4	4	4	4.2
3	2	3	3	3	3.2
3	5	3	3	3	4
3	4	4	5	4	4
4	5	4	5	4	4.4
4	5	4	5	4	4.4
4	5	4	5	4	4.4
3	4	4	5	4	4
4	5	5	5	4	4.6
4	4	4	5	2	3.8
4	5	4	5	4	4.4
4	5	5	4	4	4.4
4	5	4	4	4	4.2
3	5	5	5	3	4.2
4	5	4	5	4	4.4
4	5	4	4	4	4.2
4	5	4	5	4	4.4
4	4	4	4	4	4
4	5	5	4	5	4
3	5	5	4	4	4.2
3	4	5	4	4	4
4	5	5	5	5	4.2
4	3	5	5	4	4.2
4	5	5	3	4	4.2
4	5	4	5	4	4.4
4	5	4	5	4	4.4
4	4	5	5	4	4.4
4	5	5	4	4	4.4
4	5	3	4	3	3.8
4	5	4	4	4	4.2
4	5	4	4	4	4.2
4	3	5	4	4	4
4	5	4	4	4	4.2
4	5	4	4	5	4.4
4	5	4	4	4	4.2
4	4	5	4	4	4.2
3	3	4	4	4	3.6
4	5	4	4	3	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	5	4	3	4	4
2	4	3	5	4	3.6
4	4	3	5	4	4
4	4	5	4	4	4.2
3	3	4	4	4	3.6
4	4	3	4	4	3.8
4	5	3	4	2	3.6
4	5	4	4	4	4.2
4	5	4	5	4	4.4
4	4	4	4	4	4
4	4	5	4	5	4.4
4	3	3	4	4	3.6
4	5	4	4	4	4.2



Lampiran 7 Tingkat Kinerja Responden

No	Nama	Bag	Jlh Kesalahan Kerja	Produksi (Kg/Minggu)	JLH (Hk)	Produktivitas (Kg/Hk)
1	Dali Prasida	AFD 1	6	8866	7	1267
2	Dedi syahputra	AFD 1	6	8154	7	1165
3	Harman	AFD 1	6	7632	7	1090
4	Hendrik	AFD 1	6	9724	7	1389
5	Heru hermanto	AFD 1	6	10836	7	1548
6	Irwandi	AFD 1	6	19368	7	2767
7	Ramadani	AFD 1	6	10440	7	1491
8	Riko Setiawan	AFD 1	6	8632	7	1235
9	Taufik hidayat	AFD 1	6	7812	7	1116
10	Toni aditio	AFD 1	6	10400	7	1486
11	Ayub	AFD 2	6	8722	7	1246
12	Ariadi	AFD 2	5	8470	7	1210
13	Bambang	AFD 2	6	8870	7	1210
14	Budi Antoni	AFD 2	5	9972	7	1245
15	Dedi irawan	AFD 2	5	10010	7	1430
16	Megi yustiawan	AFD 2	6	9450	7	1350
17	Wiwin	AFD 2	6	8494	7	1213
18	Tiar M	AFD 2	5	9100	7	1300
19	Andika Mustiari	AFD 2	6	9958	7	1422
20	Benni	AFD 2	6	9828	7	1404
21	Deni kasura	AFD 2	6	9558	7	1365
22	Juliyanto	AFD 2	6	9540	7	1363
23	Juni supriyadi	AFD 2	6	10080	7	1440
24	Mahdi	AFD 2	6	9061	7	1294
25	Rian hidayat	AFD 2	6	7920	7	1131
26	Suklik	AFD 2	6	10944	7	1563
27	Supriyono	AFD 2	6	11128	7	1590
28	Nova A	AFD 2	6	8190	7	1170

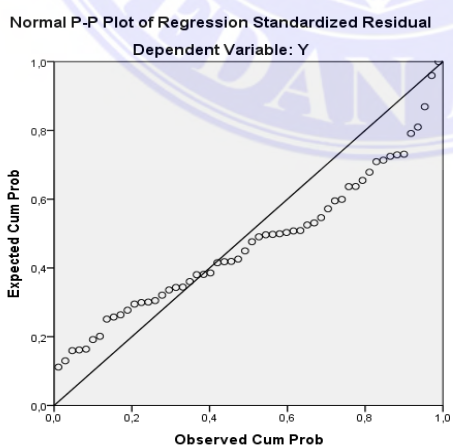
29	Ahmad	AFD 2	6	13356	7	1908
30	Feri wahyudi	AFD 2	6	9906	7	1415
31	Febri Ramadhan	AFD 2	5	8840	7	1262
32	Sandi fredisugara	AFD 3	6	8918	7	1274
33	Aga pratama	AFD 3	6	10465	7	1495
34	Andi miswanto	AFD 3	6	10192	7	1456
35	Bastian	AFD 3	6	8568	7	1224
36	Dian S	AFD	6	9009	7	1287
37	Miswandi	AFD 3	6	9828	7	1404
38	Juliyanto	AFD 3	6	10710	7	1476
39	Mesran	AFD 3	6	9828	7	1404
40	Insani	AFD 3	6	10206	7	1458
41	Rinaldi	AFD 3	6	10080	7	1440
42	Diki	AFD 3	6	10332	7	1476
43	Adi sugianto	AFD 3	5	9702	7	1386
44	Bambang zunaidi	AFD 4	6	10868	7	1553
45	Edi hartato	AFD 4	6	8838	7	1263
46	Harianto	AFD 4	6	8568	7	1244
47	m.aziz	AFD 4	6	10332	7	1476
48	Miwanda	AFD 4	6	10920	7	1560
49	Riko	AFD 4	6	9576	7	1368
50	Sudartin	AFD 4	6	9828	7	1404
51	Suyadi	AFD 4	6	11375	7	1625
52	Ponirin	AFD 4	6	11340	7	1620
53	Misdi A	AFD 4	5	9450	7	1350
54	Amat hairan	AFD 6	6	8694	7	1242
55	Jul Riki Ardiyansah	AFD 6	6	10332	7	1476
56	Dayat berliawan	AFD 6	6	8736	7	1248

Lampiran 8 Hasil output SPSS

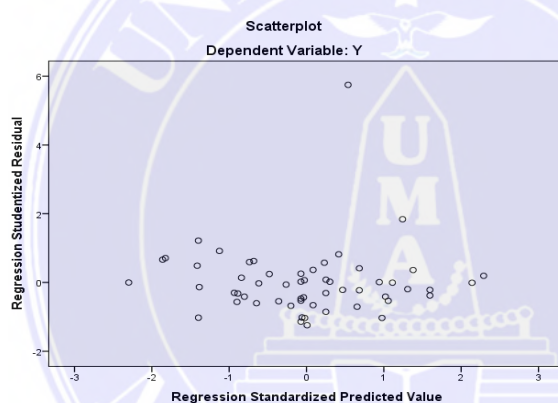
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		56
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.000000
	Std. Deviation	0.98303027
Most Extreme Differences	Absolute	0.012
	Positive	0.012
	Negative	-0.012
Test Statistic		0.012
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

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



Tolerance	VIF
0.972	1.029
0.804	1.245
0.994	1.006
0.790	1.266



Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	534.638	140.386		3.808	0.000
X1	298.054	17.902	0.674	16.649	0.000
X2	-219.054	17.233	-0.566	-12.711	0.000
X3	-115.025	17.655	-0.261	-6.515	0.000
X4	464.973	26.014	0.803	17.874	0.000

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1278859.023	4	319714.756	144.038	,000 ^b
	Residual	113202.319	51	2219.653		
	Total	1392061.342	55			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X4, X3, X1, X2


Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,958 ^a	0.919	0.912	47.11320	1.778

a. Predictors: (Constant), X4, X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Lampiran 9 Surat Pengantar Riset

 **UNIVERSITAS MEDAN AREA**
FAKULTAS PERTANIAN
Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, Medan 20223
Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 42402994, Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 846/FP.0/01.10/IV/2025
Lamp. : -
Hal : Pengambilan Data/Riset

Medan, 28 Mei 2025

Kepada yth.
Regional Head, PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 6
Jl. Kebun Baru, Kota Langsa, Aceh
di
Tempat

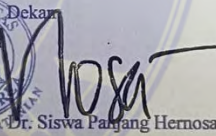
Dengan hormat,
Dalam rangka penyelesaian studi dan penyusunan skripsi di Fakultas Pertanian Universitas Medan Area, maka bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk dapat memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami atas nama:

N a m a : Dendi Rikardo Situmorang
NIM : 218220016
Program Studi : Agribisnis

Untuk melaksanakan Pengambilan Data di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 6 untuk kepentingan skripsi berjudul "**Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pemanen Kelapa Sawit (*Elaeis Guineensis* Jacq) di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 6 Unit Kebun Julok Rayeuk Utara**".

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

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan bantuan Bapak/Ibu diucapkan terima kasih.


Dekan
Dr. Siswa Pangang Hernosa, SP, M.Si

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

Lampiran 10 Surat Izin Penelitian

PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV
REGIONAL VI

MEMORANDUM

Kepada : Manajer Kebun Julok Rayeuk Utara
Dari : Kepala Bagian SDM dan Sistem Manajemen
Nomor : 6SDM/6JRU/M-244 /VI/2025
Tanggal : 10 Juni 2025

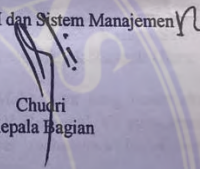
Hal : Mahasiswa Pengambilan Data/Riset

Surat Board Of Regional Management PTPN IV Regional VI Nomor 6SDM/eX-244/VI/2025 tanggal 05 Juni 2025 Perihal Pengambilan Data/Riset Mahasiswa.

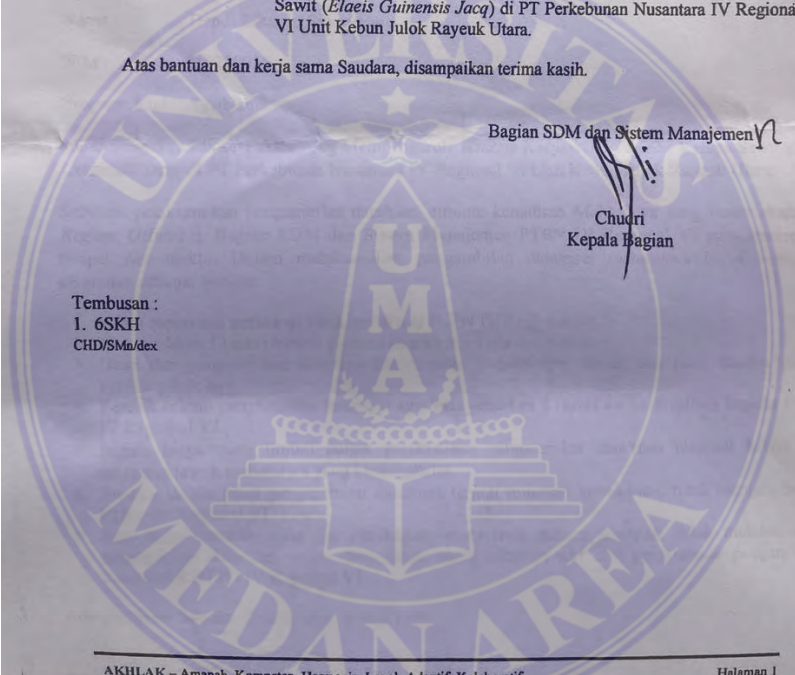
Sehubungan hal tersebut di atas, dengan ini diharapkan bantuan Saudara agar dapat memfasilitasi proses Penelitian Mahasiswa Universitas Medan Area yang dimulai tanggal 16 Juni s.d 16 Juli 2025 dengan data sebagai berikut:

Nama : Dendi Rikardo Situmorang
NIM : 218220016
Judul Skripsi : Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pemanen Kelapa Sawit (*Elaeis Guinensis Jacq*) di PT Perkebunan Nusantara IV Regional VI Unit Kebun Julok Rayeuk Utara.

Atas bantuan dan kerja sama Saudara, disampaikan terima kasih.

Bagian SDM dan Sistem Manajemen

Chudri
Kepala Bagian


Tembusan :
1. 6SKH
CHD/SMa/dex



AKHLAK – Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Kolaboratif Halaman 1

Lampiran 11 Surat Selesai Penelitian

PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV
REGIONAL VI KSO



SURAT KETERANGAN
Nomor : 6KJU/X/gf/VI/2025


Pimpinan PT.Perkebunan Nusantara IV Regional VI Kebun Julok Rayeuk Utara, dengan ini menerangkan bahwa :

No	Nama	NIM	Program Studi/Judul
1	Dendi Rikardo Situmorang	218220016	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pemanen Kelapa Sawit (<i>Elaeis Guinensis Jacq</i>)


Adalah benar Nama tersebut diatas Mahasiswa/Mahasiswi Universitas Medan Area Fakultas Pertanian Jurusan *AGRIBISNIS* yang telah melakukan penelitian di PT.Perkebunan Nusantara IV Regional VI Kebun Julok Rayeuk Utara dari tanggal 16 Juni s/d 16 Juli 2025.

Demikian disampaikan agar maklum.

Medan, 26 Juni 2025
PT Perkebunan Nusantara IV Regional VI
Kebun Julok Rayeuk Utara



Dedi Naldi
Manajer



Lampiran 12 Penyerahan Surat Selesai Penelitian



Lampiran 13 Struktur Karyawan Pimpinan Kebun JRU



Lampiran 14. Dokumentasi Lapangan



Wawancara dengan karyawan pemanen Unit Kebun Julok Rayeuk Utara



Wawancara dengan karyawan pemanen Unit Kebun Julok Rayeuk Utara



Wawancara dengan karyawan pemanen Unit Kebun Julok Rayeuk Utara



Wawancara dengan karyawan pemanen Unit Kebun Julok Rayeuk Utara

Lampiran 15 Kantor Afdeling II Unit Kebun Julok Rayeuk Utara



Lampiran 16 Kantor Manajer Kebun



Lampiran 17 Kantor Pusat PTPN IV Regional 6

