

**ANALISIS SISTEM PREMI PANEN KELAPA SAWIT
TERHADAP KINERJA DAN KEPUASAN KERJA
KARYAWAN
(Studi Kasus : Unit Kebun Rambutan Perkebunan Nusantara III
Kecamatan Paya Bagas, Kabupaten Serdang Bedagai)**

SKRIPSI

OLEH:

**FITRA ARISTIA FAHMI LUBIS
14.822.0014**



**PROGRAM STUDI AGRIBISNIS
FAKULTAS PERTANIAN
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2020**

**ANALISIS SISTEM PREMI PANEN KELAPA SAWIT
TERHADAP KINERJA DAN KEPUASAN KERJA
KARYAWAN
(Studi Kasus : Unit Kebun Rambutan Perkebunan Nusantara III
Kecamatan Paya Bagas, Kabupaten Serdang Bedagai)**

SKRIPSI

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

OLEH :

FITRA ARISTIA FAHMI LUBIS


14.822.0014


**PROGRAM STUDI AGRIBISNIS
FAKULTAS PERTANIAN
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN 2020**

Judul Skripsi : Analisis Sistem Premi Panen Kelapa Sawit Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus : Unit Kebun Rambutan Perkebunan Nusantara III Kecamatan Paya Bagas, Kabupaten Serdang Bedagai)

Nama : Fitra Aristia Fahmi Lubis
NPM : 14.822.0014
Fakultas : Pertanian


Disetujui Oleh
Komisi Pembimbing



Dr. Ir. Siti Mardiana, M.Si
Pembimbing I


Mitra Musika Lubis, S.P, M.Si
Pembimbing II

Diketahui




(Dr. Ir. Syahbudin Hasibuan, M.Si)
Dekan Fakultas Pertanian


(Virda Zikria, S.P, M.Sc)
Ketua Program Studi

Tanggal Lulus : 28 Januari 2020

HALAMAN PERNYATAAN

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

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

Medan, 28 Januari 2020



Fitra Aristia Fahmi Lubis
14.822.0014

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

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

Nama : Fitra Aristia Fahmi Lubis

NPM : 14.822.0014

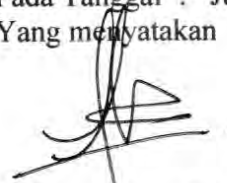
Program Studi : Agribisnis

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 “Analisis Sistem Premi Panen Kelapa Sawit terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus : Unit Kebun Rambutan Perkebunan Nusantara III Kecamatan Paya Bagas, Kabupaten Serdang Bedagai)”. Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan hak bebas royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan
Pada Tanggal : Juni 2020
Yang menyatakan



(Fitra Aristia Fahmi Lubis)

ABSTRAK

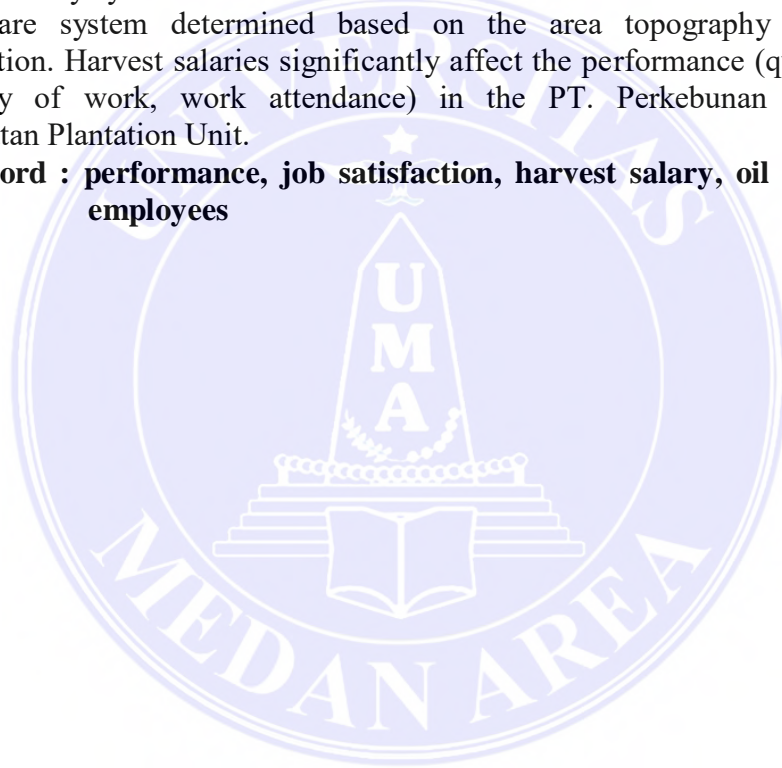
Fitra Aristia Fahmi Lubis (14.822.0014) dengan judul skripsi “Analisis Sistem Premi Panen Kelapa Sawit Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan (Studi kasus: Unit Kebun Rambutan Perkebunan Nusantara III Kecamatan Paya Bagas, Kabupaten Serdang Bedagai)”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis system premi panen yang berlaku di lokasi penelitian dan untuk menganalisis pengaruh premi panen terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan panen di lokasi penelitian. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan September 2019 hingga Oktober 2019 di Unit Kebun Rambutan Perkebunan Nusantara III Kecamatan Paya Bagas, Kabupaten Serdang Bedagai. Lokasi penelitian ditentukan secara *purposive* dan teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *proportionate stratified random sampling* dengan jumlah 38 sampel dari masing-masing afdeling. Dari hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa system premi panen di PT. Perkebunan Nusantara III Kebun Rambutan adalah sistem basis tugas (BT) ditentukan berdasarkan kondisi topografi areal dan potensi produksi. Premi panen berpengaruh secara nyata terhadap kinerja (kuantitas kerja, kualitas kerja, kehadiran kerja) dan kepuasan kerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III Unit Kebun Rambutan.

Kata Kunci : kinerja, kepuasan kerja, premi panen, karyawan panen kelapa sawit

ABSTRACT

FITRA ARISTIA FAHMI LUBIS (14.822.0014) with the title “Analysis Oil Palm Harvest Salary System on Employee Performance and Job Satisfactions (Case Study: Rambutan plantation unit at PT. Perkebunan Nusantara III, Paya Bagas Sub-District, Serdang Bedagai District)”. Purpose of this research were to analyze of the oil palm harvest salary system at research location. This research was conducted on September – October 2019 at Rambutan Plantation unit PT. Perkebunan Nusantara III, PayaBagas Sub-District, Serdang Bedagai District. The location of this research determined purposively and the sampling technic in this research was proportionate stratified random sampling with a total of 38 samples from cast section (Afdeling). From the results of the research conduced that the harvest salary system in PT. Perkebunan Nusantara III Rambutan Plantation was a task bare system determined based on the area topography and potential production. Harvest salaries significantly affect the performance (quality of work, quantity of work, work attendance) in the PT. Perkebunan Nusantara III Rambutan Plantation Unit.

Key word : performance, job satisfaction, harvest salary, oil palm harvest employees



RIWAYAT HIDUP

Penulis lahir di Gunung Pamela, Kecamatan Sipispis, Kabupaten Serdang Bedagai pada tanggal 23 Februari 1996. Anak kedua dari tiga bersaudara yang merupakan putra dari pasangan Ayahanda Khairul Fachry Lubis dan Ibunda Umi Kalsum.

Pendidikan formal yang pernah ditempuh oleh penulis adalah dimulai pada tahun 2002 di SD Negeri 102117 Gunung Pamela dan lulus pada tahun 2008. Pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 1 Tebing Tinggi dan lulus pada tahun 2011. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan di SMA Swasta Harapan Mandiri Medan dan lulus pada tahun 2014. Dan pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan di Perguruan Tinggi dengan Program Studi Agribisnis Fakultas Pertanian Universitas Medan Area.

Selama menjadi mahasiswa penulis pernah mengikuti Praktek Kerja Lapangan di PT. Perkebunan Nusantara III Kebun Rambutan dari tanggal 14 Agustus 2017 sampai dengan 14 September 2017. Pada bulan September 2019 penulis melaksanakan penelitian skripsi di lokasi yang sama Unit Kebun Rambutan dengan judul “Analisis Sistem Premi Panen Kelapa Sawit terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja karyawan Unit Kebun Rambutan Perkebunan Nusantara III Kecamatan Paya Bagas, Kabupaten Serdang Bedagai.

RINGKASAN

Fitra Aristia Fahmi Lubis (14.822.0014) dengan judul “Analisis Sistem Premi Panen Kelapa Sawit Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Unit Kebun Rambutan, Kecamatan Paya Bagas, Kabupaten Serdang Bedagai. Penelitian ini di bimbing oleh Dr.Ir.Siti Mardiana, M.Si selaku ketua komisi pembimbing dan Mitra Musika Lubis, SP, M.Si selaku anggota komisi pembimbing.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis sistem premi panen yang berlaku di lokasi penelitian dan untuk menganalisis pengaruh premi panen terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan panen di lokasi penelitian.

Metode pengambilan sampel dilakukan dengan metode *proportionate stratified random sampling*. Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah karyawan panen PT. Perkebunan Nusantara III Unit Kebun Rambutan dan sampel yang diambil adalah sebanyak 38 sampel yang diambil berdasarkan strata atau tingkat masa kerja karyawan panen. Data yang dikumpulkan adalah data primer dan data sekunder. Metode analisis data yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif yang bersifat statistik.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa premi panen (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y1) hal ini berdasarkan nilai signifikansi variabel premi panen (X) sebesar $0,000 < 0,05$ atau nilai t-hitung $4,915 > 1,16$ nilai t-tabel. Adapun hasil penelitian lainnya diketahui bahwa premi panen (X) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan (Y2) hal ini berdasarkan pada nilai signifikansi variabel premi panen (X) sebesar $0,000 < 0,05$ atau nilai t-hitung $4,398 > 1,16$ nilai t-tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa

terdapat pengaruh yang signifikan antara variable premi panen (X) terhadap kinerja karyawan (Y1) dan kepuasan kerja karyawan (Y2).

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, perusahaan memberikan premi (berupa uang) kepada karyawan panen untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam berkerja, perusahaan memberikan pendidikan dan pelatihan mengenai teknik pemanenan yang berstandart untuk memperkecil terjadinya sanksi atau denda, serta untuk menunjang pengembangan karir karyawan, karyawan juga memiliki rekan yang kooperatif, dan fasilitas yang tersedia di kantor memadai untuk kelangsungan pekerjaan karyawan. Maka dari pernyataan-pernyataan tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa premi panen (berupa uang) yang diberikan perusahaan dengan tepat dan jelas akan mempengaruhi peningkatan kinerja dan kepuasan kerja karyawan perusahaan tersebut.

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur bagi Allah subhana Wa Ta'ala yang telah memberikan rahmat dan hidayah kepada penulis. Tiada daya dan kekuatan selain dari Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul “Analisis Sistem Premi Panen Kelapa Sawit Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus : Unit Kebun Rambutan Perkebunan Nusantara III Kecamatan Paya Bagas Kabupaten Serdang Bedagai)”. Adapun maksud dari penyusunan skripsi ini adalah guna memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan program S-1 pada Fakultas Pertanian Universitas Medan Area.

Skripsi ini tidak akan pernah selesai tanpa adanya bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena pada kesempatan ini dengan kerendahan hati, penulis menyampaikan terimakasih yang setulus-tulusnya kepada yang terhormat :

1. Dr. Ir. Syahbudin Hasibuan, M.si. Selaku Dekan Fakultas Pertanian Universitas Medan Area.
2. Dr. Ir. Siti Mardiana, M.Si. Selaku anggota komisi pembimbing I yang telah memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis.
3. Mitra Musika Lubis, SP, M.Si. Selaku anggota komisi pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis.
4. Yang teristimewa dan yang tercinta kepada kedua orang tua dan keluarga peneliti yang telah memberikan dukungan baik moril dan materi serta memberikan motivasi kepada peneliti sehingga penelitian ini dapat selesai.

5. Seluruh staff dan dosen Fakultas Pertanian Universitas Medan Area yang selama ini sangat berjasa karena telah memberikan waktu, tenaga dan ilmu kepada peneliti.
6. Seluruh teman teman di Fakultas Pertanian khususnya teman-teman satu angkatan 2014 Agribisnis.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Dengan segenap kerendahan hati, penulis berharap semoga segala kekurangan yang ada pada skripsi ini dapat dijadikan bahan pembelajaran untuk penelitian yang lebih baik di masa mendatang, dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca serta pihak yang berkepentingan.

Medan, 28 Januari 2020

Fitra Aristia Fahmi Lubis

DAFTAR ISI

Halaman

ABSTRAK	I
RIWAYAT HIDUP	III
RINGKASAN	IV
KATA PENGANTAR	VI
DAFTAR ISI	VIII
DAFTAR TABEL.....	XI
DAFTAR GAMBAR	XII
DAFTAR LAMPIRAN	XIII
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	6
1.5 Kerangka Pemikiran.....	7
1.6 Hipotesis Penelitian.....	9
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA.....	10
2.1 Premi	10
2.1.1. Defenisi Premi	10
2.1.2. Jenis-jenis Premi Panen.....	11
2.1.3. Sistem dan Standar Premi Panen.....	12
2.2 Kinerja.....	14
2.2.1. Pengertian Kinerja	14
2.2.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	16
2.2.3. Tujuan Kinerja.....	19
2.3 Kepuasan Kerja	20
2.3.1. Pengertian Kepuasan Kerja	20
2.3.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	22
2.3.3. Fungsi Kepuasan Kerja	23
2.3.4. Penyebab Kepuasan Kerja	23
2.3.5. Meningkatkan Kepuasan Kerja	24
2.3 Penelitian Terdahulu	26
BAB III. METODE PENELITIAN	33
3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian	33
3.2 Metode Penentuan Sampel	s33
3.3 Metode Pengumpulan Data	34
3.4 Metode Analisis Data	36
3.5 Definisi Operasional Variabel.....	38

BAB IV. GAMBARAN UMUM PENELITIAN	42
4.1 Sejarah PT. Perkebunan Nusantara Unit Kebun Rambutan.....	43
4.2 Karakteristik Responden	53
BAB V. HASIL DAN PEMBAHASAN	55
5.1 Sistem Premi Panen.....	55
5.1.1 Deskripsi Data.....	60
5.1.2 Premi Panen (X).....	61
5.1.3 Pengujian Hipotesis Penelitian.....	62
5.2 Variabel Kinerja Karyawan (Y_1) atau Pengaruh Sistem Premi Panen terhadap Kinerja Karyawan Panen.....	63
5.2.1 Kinerja Karyawan	64
5.2.2 Uji Simultan (Uji F)	65
5.2.3 Uji Parsial (Uji t).....	66
5.2.4 Koefisien Determinasi (R^2).....	67
5.3 Variabel Kepuasan Karyawan (Y_2) atau Pengaruh Sistem Premi Panen terhadap Kepuasan Karyawan Panen	67
5.3.1 Kepuasan Karyawan.....	69
5.3.2 Uji Instrument Penelitian	70
5.3.3 Uji Validitas	70
5.3.4 Uji Reabilitas.....	72
5.3.5 Pengujian Hipotesis Penelitian.....	73
5.3.6 Uji Simultan (UJI F).....	73
5.3.7 Uji Parsial (UJI T).....	74
5.3.8 Koefisien Determinasi (R^2).....	75
5.4 Pembahasan Penelitian	76
5.4.1 Variabel Premi Panen (X) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y_1).....	76
5.4.2 Variabel Premi Panen (X) berpengaruh terhadap Kepuasan Karyawan (Y_1)	78
BAB VI. PENUTUP	79
6.1 Kesimpulan	79
6.2 Saran.....	79
DAFTAR PUSTAKA	80

DAFTAR TABEL

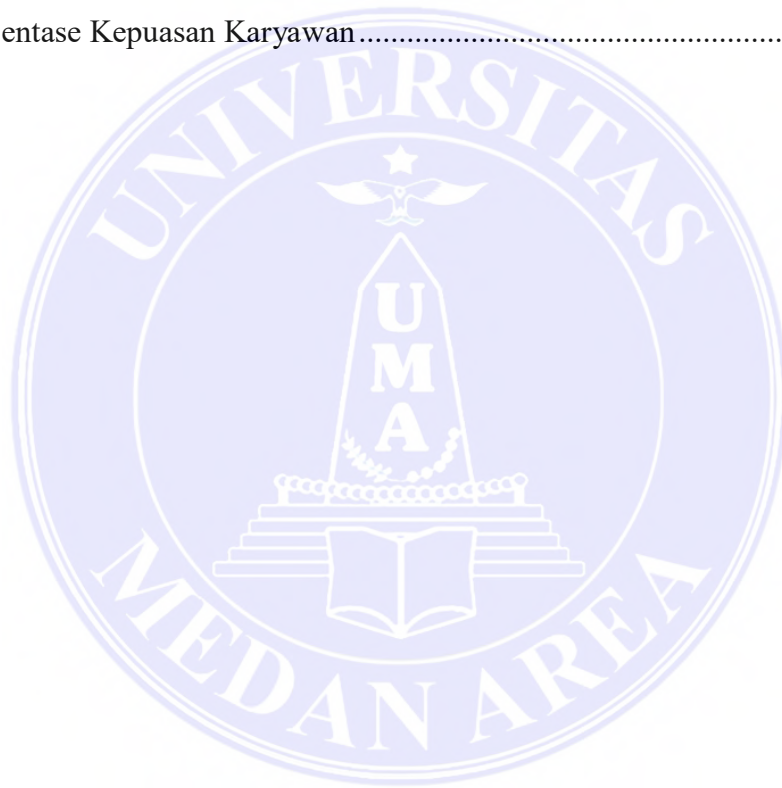
No	Keterangan	Halaman
1.	Perbandingan Premi Panen Sistem Janjang dan Sistem Berat (kg).....	12
2.	Denda Pemanen.....	14
3.	Masa Kerja, Sampel Karyawan Panen, Jumlah Sampel.....	34
4.	Spesifikasi Pengumpulan Data Penelitian.....	36
5.	Operasional Variabel Penelitian.....	40
6.	Instrument Skala Likert.....	41
7.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	53
8.	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	53
9.	Karakteristik Responden Berdasarkan.....	54
10.	Penentuan Basis Tugas.....	55
11.	Perhitungan Basis Tugas.....	56
12.	Kategori Kecenderungan Premi Panen (X).....	61
13.	Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Premi Panen Terhadap Karyawan.....	63
14.	Kategori Kecenderungan Kinerja Karyawan.....	64
15.	Hasil Uji Simultan (Uji F) Penelitian.....	65
16.	Hasil Uji Parsial (Uji t) Penelitian.....	66
17.	Koefisien Determinasi (R^2).....	67
18.	Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Premi Panen Terhadap Kepuasan Karyawan.....	68
19.	Kategori Kecenderungan Kepuasan karyawan.....	69
20.	Hasil Uji Instrument Penelitian (Uji Validitas).....	71
21.	Hasil Uji Instrumen Penelitian (Uji Reabilitas).....	73

22. Hasil Uji Simultan (Uji F).....	74
23. Hasil Uji Parsial (Uji t)	74
24. Koefisien Determinasi (R^2).....	76



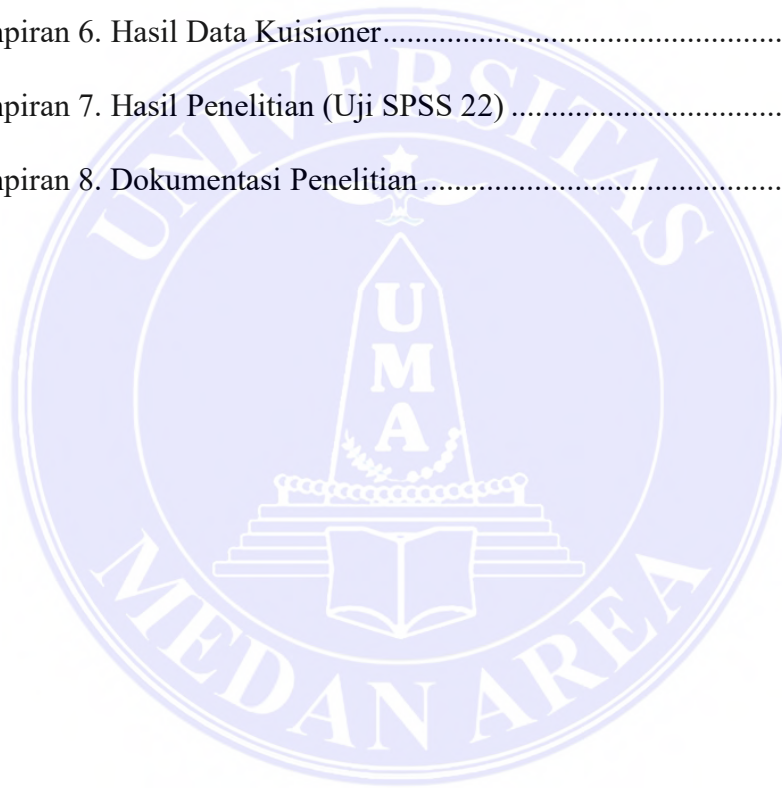
DAFTAR GAMBAR

No	Keterangan	Halaman
1.	Kerangka Pemikiran.....	9
2.	Faktor Utama yang Mempengaruhi Kinerja.....	17
3.	Logo PT.Perkebunan Nusantara III (Persero).....	44
4.	Presentase Premi Panen.....	61
5.	Presentase Kinerja Karyawan.....	64
6.	Presentase Kepuasan Karyawan.....	69



DAFTAR LAMPIRAN

No	Keterangan	Halaman
1.	Lampiran 1. Kuisisioner Penelitian.....	84
2.	Lampiran 2. Hasil Prakuisisioner.....	93
3.	Lampiran 3. Hasil SPSS	96
4.	Lampiran 4. Hasil Uji Kategori.....	100
5.	Lampiran 5. Hasil Kategorisasi	106
6.	Lampiran 6. Hasil Data Kuisisioner.....	107
7.	Lampiran 7. Hasil Penelitian (Uji SPSS 22)	108
8.	Lampiran 8. Dokumentasi Penelitian	110



BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Premi adalah pendapatan yang diperoleh pekerja apabila telah melampaui batas ketentuan yang ditetapkan pengusaha/perusahaan. Perusahaan perkebunan mengadakan sistem premi pada karyawan panen bertujuan untuk mendorong karyawan panen bekerja lebih giat, sehingga hasil peningkatan kualitas dan kuantitas akan mengakibatkan keuntungan bagi perusahaan (Ghani, 2003).

Selain itu menurut Jiwo Wungu (2003) premi merupakan bayaran lebih yang diberikan perusahaan karena pegawai harus bekerja lebih keras untuk berbagai keadaan atau kondisi kerja yang kurang nyaman. Pegawai mendapat premi karena pegawai tersebut bekerja melebihi waktu kerja normal atau lembur, kerja saat hari libur, atau karena prestasi kerja dan produktivitas pegawai dalam bekerja.

Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja dibangun dan dipengaruhi oleh bagaimana karyawan tersebut melaksanakan tugas pekerjaannya dengan kemampuan, keterampilan dan motivasi yang dimilikinya. Keseimbangan dari beberapa elemen tersebut akan menghasilkan kinerja yang baik begitu juga sebaliknya (Wibowo, 2007).

Kepuasan kerja merupakan suatu tanggapan emosional seseorang terhadap situasi dan kondisi kerja, tanggapan emosional bisa perusahaan puas (positif) atau tidak puas (negatif) (Sopiah, 2008).

Dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi, khususnya di perkebunan karyawan bukan hanya sebagai objek tetapi juga sebagai subjek (pelaku). Di

kebun juga karyawan dapat menjadi perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam pencapaian tujuan perusahaan, serta mempunyai pikiran, perasaan, dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikapnya terhadap pekerjaan. Karyawan memberikan kontribusi kepada perusahaan berupa kemampuan, keahlian, dan keterampilan yang dimiliki, sedangkan perusahaan diharapkan memberikan upah atau imbalan kepada karyawan secara adil sehingga selain dapat meningkatkan kinerja (prestasi kerja), dengan adanya pemberian upah (premi) ini diharapkan juga mampu memberikan kepuasan kerja karyawan dan pada akhirnya mampu membantu memajukan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Di perkebunan sistem yang diberlakukan untuk meningkatkan kinerja bagi karyawan panen kelapa sawit adalah premi panen. Premi panen adalah penghargaan yang diberikan kepada pemanen karena jumlah TBS (Tandan Buah Segar)/janjang yang diperoleh mencapai basis yang telah ditentukan dengan mutu buah yang sesuai dengan ketentuan panen (Akbar, 2008).

Di dalam sistem premi panen, ada istilah yang dinamakan “RENUMERASI” yang dimana renumerasi ini adalah istilah yang digunakan berkaitan dengan imbalan yang diterima pekerja sehubungan dengan pekerjaannya. Yang termasuk kategori ini adalah gaji, santunan, tunjangan, premi, lembur dan insentif. Struktur pendapatan tersebut diatur sedemikian rupa untuk merespon kinerja dan sekaligus sebagai sistem yang mampu merangsang peningkatan produktivitas dan motivasi pekerja/karyawan (Ghani, 2003).

Mangkunegara (2005) menyatakan : “Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang

terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal”.

Di dalam pembuatan dan penetapan sistem premi panen harus didasarkan pada biaya panen buah per kg TBS sesuai dengan anggaran (Rp/ton TBS) tahun berjalan dan sistem premi sebelumnya. Namun kenyataannya, masih banyak perusahaan kebun yang keliru terhadap penetapan sistem premi panen ini. Misalnya anggaran premi panen yang sudah ditetapkan perusahaan dengan anggaran tahun berjalan, namun kantor kebun (Afdeling) menetapkan anggaran premi dengan anggaran tahun sebelumnya. Dan tidak sedikit disini karyawan panen yang tidak mengetahui kecurangan yang dilakukan atasan-atasannya ini. Karyawan panen banyak mengeluhkan dengan kondisi yang seperti ini, kerja keras yang mereka laksanakan sesuai ketentuan/prosedur sistem premi perusahaan mendapatkan hasil yang tidak memuaskan. Alhasil banyak diantara beberapa pemanen yang dengan sengaja melakukan kesalahan kesalahan seperti, tidak siap borong (tidak menjalankan tugas sesuai dengan 7 jam kerja dan 5 jam kerja khusus hari jum'at), memotong buah mentah serta buah masak yang tidak dipanen. Adapun kecurangan yang lain juga masih terkait soal pemberian premi yang dilakukan perusahaan dianggap karyawan belum memuaskan mereka. Karyawan beranggapan bahwa sistem pemberian premi ditujukan untuk karyawan yang mempunyai kualitas hasil panen yang tinggi. Masalah kali ini soal kehadiran. Misalnya seorang karyawan yang sangat rajin setiap harinya datang bekerja tetapi hasil panen yang dia dapatkan sedikit maka dia tetap mendapat premi tetapi jumlahnya sedikit. Sedangkan karyawan lain yang kehadirannya

biasa-biasa saja tetapi memperoleh premi yang tinggi. Perbedaan ini akan menimbulkan kecemburuan diantara para karyawan dan ditambah lagi karyawan akan merasa perusahaan tidak adil kepadanya. Sehingga dalam hal ini karyawan akan merasa bahwa seringnya mereka hadir bekerja tidak menjamin mereka memperoleh pendapatn yang banyak dan pada akhirnya mereka akan malas bekerja ketika masa panen belum tiba.

Kebun Kelapa Sawit Unit Rambutan adalah salah satu bagian atau unit usaha PTPN III Medan – Sumatera Utara, yang terletak di kota Madya Tebing Tinggi yang memiliki dua komoditi tanaman perkebunan yaitu tanaman kelapa sawit dan tanaman karet. Selain itu unit rambutan juga mempunyai pabrik pengolahan hasil atau pasca panen untuk mengelolah hasil panen agar bisa dipasarkan dan menghasilkan keuntungan bagi perusahaan.

Dalam meningkatkan produktivitas perusahaannya PT. Perkebunan Nusantara III Medan sangat memperhatikan sumber daya manusia atau karyawannya di dalam bekerja. Berbagai cara dan pendekatan dilakukan untuk terus memotivasi karyawan agar karyawan menghasilkan kinerja yang baik dan menguntungkan bagi perusahaan. Melakukan pengawasan dan evaluasi dan perbaikan juga dilakukan PT. Perkebunan Nusantara III untuk terus berkembang ke arah yang lebih baik. Salah satu bentuk evaluasi yang dilakukan PT. Perkebunan Nusantara III Medan adalah melakukan survey kepuasan dan motivasi karyawan yang dilakukan setiap tahunnya. PT. Perkebunan Nusantara III Medan dalam mengukur kepuasan karyawannya di dalam bekerja mempunyai sebuah alat ukur berupa kuesioner, dimana kuesioner tersebut diberikan kepada karyawan untuk diisi pada setiap tahunnya. Kuesioner tersebut digunakan sebagai

input informasi yang akurat mengenai kepuasan dan ketidakpuasan pada sistem manajemen PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, sehingga dapat dilakukan perbaikan untuk dapat memotivasi karyawan di tahun berikutnya. Dari hasil survey pada tahun 2015 terlihat bahwa kepuasan karyawan pada PTPN III sudah baik, hal ini dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut: paket imbalan (gaji, tunjangan, lembur, bonus, BAS, THR); peluang untuk promosi dan pengembangan karir; dan peluang untuk mengikuti pelatihan yang dibutuhkan. Sedangkan faktor yang tidak memuaskan bagi karyawan PTPN III, antara lain: paket imbalan (premi dan gaji pensiun); fasilitas penunjang kesejahteraan (fasilitas rumah, kesehatan, sarana pendidikan, sarana olahraga, dan ibadah); rekrutmen yang kurang objektif dan transparan. Dari faktor-faktor tersebut terlihat bahwa premi merupakan salah satu faktor yang tidak memuaskan atau tidak memotivasi karyawan.

Berdasarkan latar belakang di atas peneliti tertarik untuk melihat bagaimana analisis sistem premi panen kelapa sawit terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III (PTPN III) Persero. PTPN III adalah salah satu dari 14 Badan Usaha Milik Negara yang bergerak dalam bidang usaha perkebunan, yaitu mengelola tanaman karet dan kelapa sawit sebagai komoditi utamanya yang didukung dengan adanya pabrik pengolahan untuk masing masing komoditi tersebut (<http://www.ptpn3.co.id/abus.htm/>).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana analisis sistem premi panen terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan unit kebun pada PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan Kebun Sawit Unit Rambutan.

1.2 Rumusan Masalah

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

1. Bagaimana sistem premi panen yang berlaku di lokasi penelitian?
2. Bagaimana pengaruh premi panen terhadap kinerja karyawan panen di lokasi penelitian?
3. Bagaimana pengaruh premi panen terhadap kepuasan kerja karyawan panen di lokasi penelitian?

1.3 Tujuan Penelitian

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

1. Untuk menganalisis sistem premi panen yang berlaku di lokasi penelitian.
2. Untuk menganalisis pengaruh premi panen terhadap kinerja karyawan panen di lokasi penelitian.
3. Untuk menganalisis pengaruh premi panen terhadap kepuasan kerja karyawan panen di lokasi penelitian.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Secara akademis, penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan pembaca serta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pertanian di Fakultas Pertanian Universitas Medan Area.

2. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan mampu memperkaya ilmu pengetahuan dalam bidang premi kelapa sawit dan dapat dijadikan informasi dalam penelitian selanjutnya di bidang premi kelapa sawit.
3. Sebagai bahan informasi dan referensi bagi peneliti serta salah satu cara dalam menerapkan ilmu yang yang diperoleh.

1.5 Kerangka Pemikiran

Premi panen adalah penghargaan yang diberikan kepada pemanen karena jumlah TBS/janjang yang diperoleh mencapai basis yang telah ditentukan dengan mutu buah yang sesuai dengan ketentuan panen (Akbar, 2008).

Pembuatan dan penetapan sistem premi potong buah didasarkan pada biaya potong buah per kg TBS sesuai anggaran tahun berjalan dan sistem premi sebelumnya. Penetapan jumlah basis borong untuk setiap pemanen umumnya didasarkan pada pertimbangan kondisi berikut (Pahan, 2007).

1. Rata-rata kemampuan seorang karyawan memanen TBS selama tujuh jam per hari biasa dan lima jam pada hari jum'at.
2. Keadaan tanaman dalam blok-blok yang bersangkutan, misalnya pada tanaman sudah tinggi, tanaman muda yang masih rendah, kondisi setempat dan sebagainya.
3. Setelah mencapai target/basis, kepada karyawan diberikan kesempatan dan harus dimotivasi untuk meneruskan panen sebagai lebih borong dengan tarif yang menarik untuk karyawan sendiri maupun untuk perusahaan.
4. Sistem premi harus disertai sanksi-sanksi atau denda yang cukup adil, baik untuk karyawan sendiri maupun untuk perusahaan.

5. Standar/Sistem premi yaitu tarif siap borong (termasuk kutip brondolan), lebih basis, denda-denda dan jumlah TBS lebih borong, harus memperhatikan anggaran yang sedang berjalan dan standar premi sebelumnya, apakah sesuai anggaran dan masih cukup menarik.

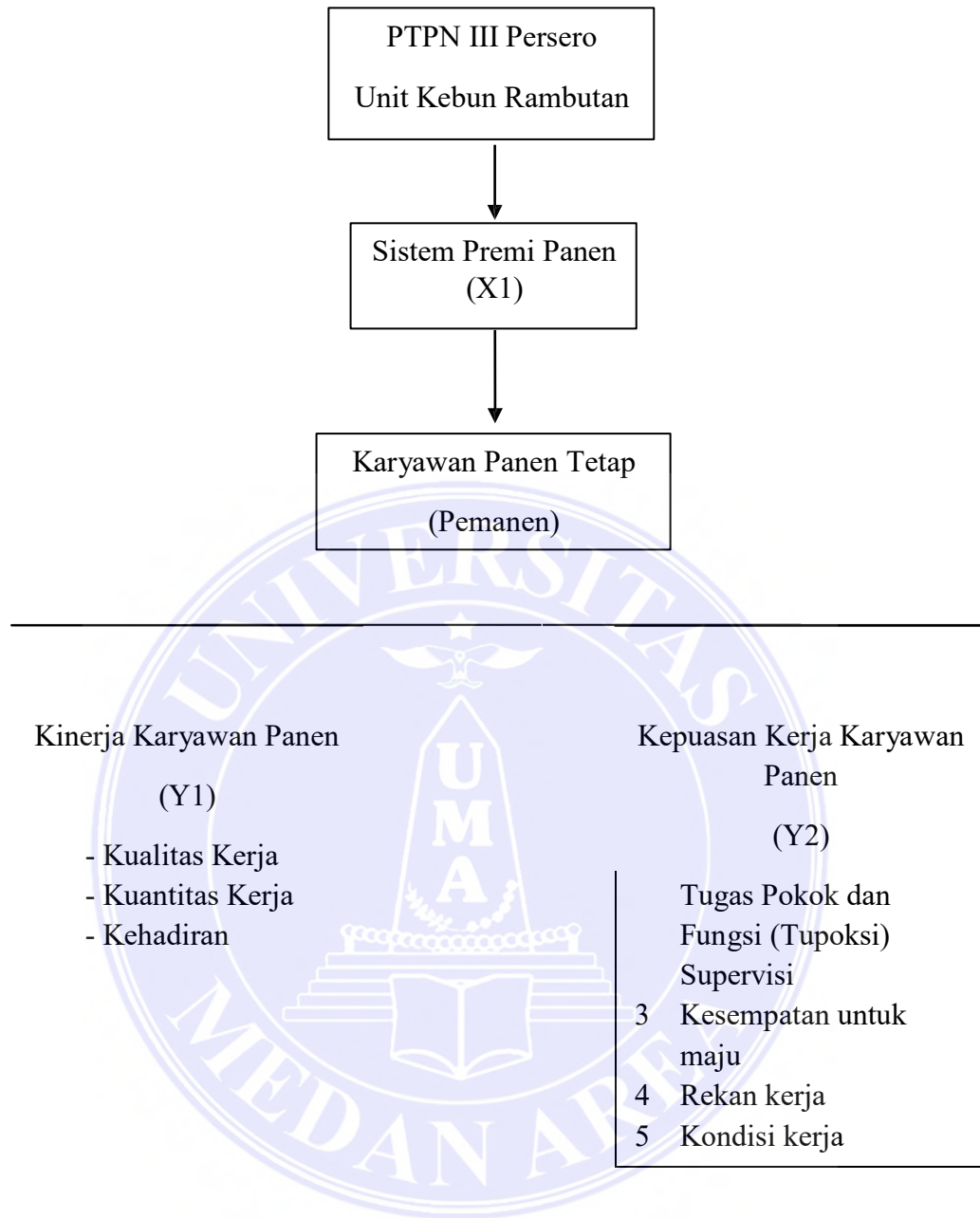
Fauzi (2004) menyatakan tenaga kerja panen merupakan tenaga kerja yang mempunyai keahlian khusus sebagai pemanen. Tenaga spesialis panen diharapkan dapat memanen sesuai kriteria dan meminimalisasi kehilangan hasil akibat kesalahan panen. Pada kegiatan panen biasanya dilakukan perhitungan jumlah tenaga kerja untuk luasan yang akan dipanen berdasarkan norma panen yang ditetapkan perusahaan.

Karyawan panen kelapa sawit di dalam suatu perusahaan disebut Pemanen Dinas, yaitu pemanen yang tetap (terdata secara formal di perusahaan). Pemanen Dinas mempunyai gaji pokok, tunjangan, jaminan kesehatan dan bonus.

1.6 Hipotesis Penelitian

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

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



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Premi

2.1.1 Definisi Premi

Menurut Jiwo Wungu (2003) premi merupakan bayaran lebih yang diberikan perusahaan karena pegawai harus bekerja lebih keras untuk berbagai keadaan atau kondisi kerja yang kurang nyaman. Pegawai mendapat premi karena pegawai tersebut bekerja melebihi waktu kerja normal atau lembur, kerja saat hari libur, atau karena prestasi kerja produktivitas pegawai dalam bekerja. Selain itu menurut Ghani (2003) premi adalah pendapatan yang diperoleh pekerja apabila telah melampaui batas ketentuan yang ditetapkan pengusaha/perusahaan.

Pembuatan dan penetapan sistem premi panen harus didasarkan pada biaya potong buah per kg TBS sesuai anggaran tahun berjalan dan sistem premi sebelumnya. Besaran premi potong buah diusahakan tetap sesuai dengan anggaran, tetapi tetap menarik bagi pemanen. Penetapan jumlah basis borong untuk setiap pemanen umumnya didasarkan pada pertimbangan kondisi berikut ini.

- 1) Rata-rata kemampuan seorang karyawan memanen TBS selama 7 jam per hari biasa dan 5 jam pada hari jum'at.
- 2) Keadaan tanaman dalam blok-blok bersangkutan, misalnya tanaman sudah tinggi, tanaman muda yang masih rendah, kondisi setempat dan sebagainya.
- 3) Kondisi spesifik setempat.

2.1.2 Jenis- jenis Premi Panen

Pada beberapa perusahaan perkebunan di Indonesia terdapat dua jenis premi panen yang umum dilaksanakan, yaitu sebagai berikut.

- a) Premi panen berdasarkan “jumlah janjang/TBS” yang didapat
- b) Premi panen berdasarkan “jumlah berat (kg) buah/TBS” yang didapat setelah ditimbang di pabrik/PKS.

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.

Premi sistem janjang diberikan secara perorangan berdasarkan kapasitas tahun tanam yang berkaitan dengan produktivitas dan topografi. Semakin rendah produktivitas, semakin rendah basis borong dan semakin berbukit/curam topografinya semakin mahal premi panennya. 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 1. Perbandingan Premi Panen Sistem Janjang dan Sistem Berat (kg)

Sistem Janjang	Sistem Berat
1. 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.
2. 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 pendapatan/preminya pada waktu lain.
3. Kecenderungan manipulasi brondolan tidak ada karena perhitungan borong berdasarkan janjang.	Terjadi kecenderungan pemanen melakukan manipulasi brondolan karena harga perkg lebih mahal dari pada TBS.

(Sumber: Pahan, 2012)

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-aspek sosial ekonomi yang berbeda antar kebun maka standar premi juga harus disesuaikan dengan perbedaan perbedaan tersebut. Perbedaan tersebut tercakup dalam jumlah borong janjang (borong), tarif siap borong, tarif lebih borong, dan tarif sanksi/denda.

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 kebun langsung berhubungan (berat janjang rata-rata) 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. Sebagai ketentuan, premi lebih borong 50% dari gaji rata- rata.

d) Tarif sanksi/denda

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. Untuk mengetahui denda yang diterima karyawan panen sesuai dengan kesalahan-kesalahan yang dilakukan, dapat dilihat dari tabel dibawah ini.

Tabel 1. Denda Pemanen

Kesalahan – kesalahan	Sanksi
Tidak siap borong, tidak menjalankan tugas sesuai 7jam kerja (5jam kerja hari jum'at)	Denda di per-jam (dipotong jam kerja)
Potong buah mentah : buah mentah harus diangkut ke PKS, tetapi tidak ikut diperhitungkan sebagai penghasilan siap borong (pendapatan)	Misalkan Rp 1000,- per buah mentah (guna memberikan efek jera)
Buah masak tidak dipanen	Misalkan Rp 400,- per janjang
Brondolan tidak dikutip bersih	Misalkan Rp 200,- per piringan atau Rp 25,- per brondolan
Brondolan dibuang ke gawangan	Maksimal dapat dianggap mangkir
TBS tidak dapat disusun rapih di TPH	Tidak akan dihitung sebagai pendapatan
Pelepah sengkleh, pelepah tidak dipotong dan berserakan dimana-mana	Maksimal Rp 100,- per pelepah

(Sumber : Panduan Lengkap Kelapa Sawit (Pahan, 2012)

2.2 Kinerja

2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja bagian produktivitas kerja, produktivitas berasal dari kata “produktif” artinya sesuatu yang mengandung potensi untuk digali, sehingga produktivitas dapat dikatakan sesuai proses kegiatan yang terstruktur guna menggali potensi yang ada di dalam sebuah komoditi atau objek. Filosofi produktivitas sebenarnya dapat mengandung arti keinginan dan usaha dari setiap manusia (individu maupun kelompok) untuk selalu meningkatkan mutu kehidupan dan penghidupannya. Kinerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik atau material maupun non- fisik atau non- material (Hadari N, 2005). Sedangkan menurut (Wirawan, 2009) kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Kinerja dapat diartikan sebagai prestasi atau efektivitas operasional suatu organisasi dan karyawan yang didasarkan pada sasaran standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Moeheriono (2010) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dengan sesuai moral atau etika. Kinerja (*performance*) mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan (Simamora, 2003).

Menurut Mangkunegara (2001) mengemukakan bahwa “hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Hasibuan (2002) mengemukakan bahwa “pengorbanan jasa, jasmani dan pikiran untuk menghasilkan barang-barang dan jasa-jasa dengan memperoleh imbalan prestasi tertentu. Sedarmayanti (2001) mengemukakan bahwa performance atau kinerja adalah *output drive from processes, human or otherwise*, jadi dikatakannya bahwa kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses.

Sedangkan Mathis dan Jackson (2006) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Sehingga menurut Amstrong (1999) kinerja merupakan hasil kerja dari tingkah laku. Dimana pengertian kinerja ini mengaitkan antara hasil kerja dengan tingkah laku. Sebagai tingkah laku, kinerja merupakan aktivitas manusia yang diarahkan pada pelaksanaan tugas organisasi yang dibebankan kepadanya.

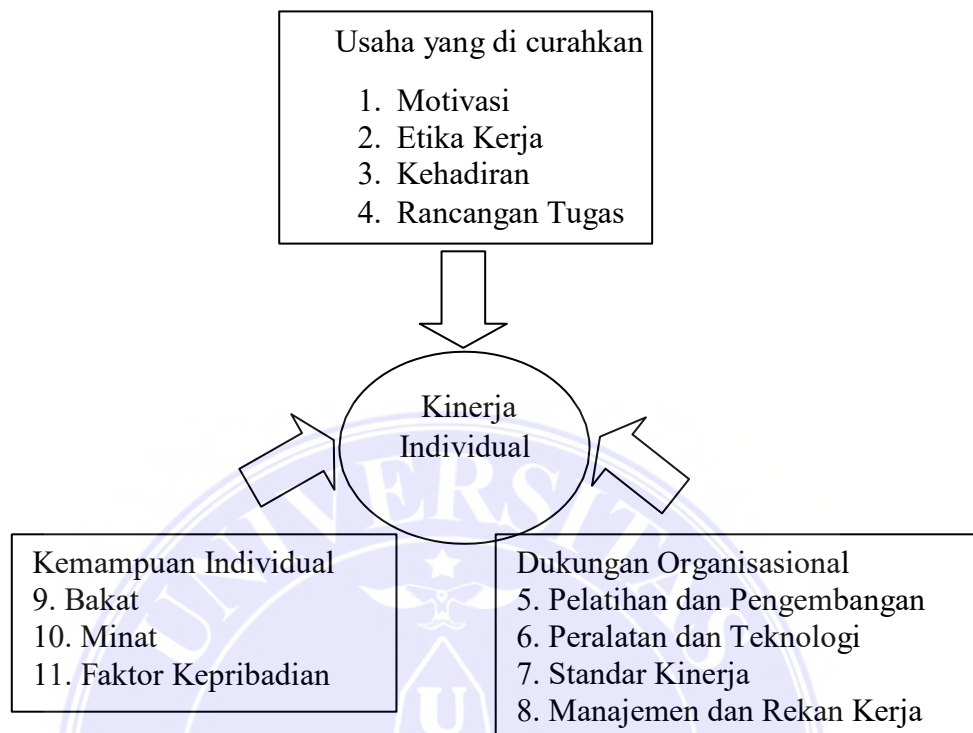
2.2.2 Faktor- faktor yang Mempengaruhi Kinerja dan Karakteristik Kinerja Karyawan

Faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

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

Adapun hubungan ketiga faktor yang mempengaruhi kinerja ini dapat dijelaskan pada gambar 2.1 dibawah ini.

**Gambar 2.1 Faktor utama yang mempengaruhi kinerja (individual)
(Mangkunegara, 2006)**



1. Motivasi

Mangkunegara (2006) menyatakan : “Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

2. Etika Kerja

Etika Kerja adalah sistem nilai atau norma yang digunakan oleh seluruh karyawan perusahaan, termasuk pimpinannya dalam pelaksanaan kerja sehari- hari.

3. Kehadiran

Kehadiran adalah adanya seseorang atau sekumpulan orang yang hadir pada suatu tempat.

4. Rancangan Tugas

Rancangan tugas adalah suatu kesatuan, rencana terinci, dan spesifik mengenai cara memperoleh, menganalisis, dan menginterpretasikan tugas.

5. Pelatihan dan Pengembangan

Pelatihan merupakan proses mempersiapkan peserta latihan untuk mengambil jalur tindakan tertentu yang dilukiskan oleh teknologi, dan organisasi tempat bekerja, dan membantu peserta memperbaiki prestasi dalam kegiatannya terutama mengenai keterampilan. Sementara itu, pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan latihan.

6. Peralatan dan Teknologi

Peralatan adalah keseluruhan sarana yang disediakan perusahaan untuk menyediakan barang-barang yang diperlukan bagi kelangsungan dan kenyamanan dalam melakukan pekerjaan. Sedangkan teknologi merupakan entitas, benda maupun tak benda yang diciptakan secara terpadu melalui perbuatan dan pemikiran untuk mencapai suatu nilai.

7. Standar Kerja

Standar kerja merupakan persyaratan tugas, fungsi atau perilaku yang ditetapkan oleh pemberi kerja sebagai sasaran yang harus dicapai oleh seorang karyawan.

8. Manajemen dan Rekan Kerja

Manajemen adalah seni menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain. Definisi ini berarti bahwa seorang manajer bertugas mengatur dan mengarahkan orang lain untuk mencapai tujuan organisasi. Hubungan dengan rekan kerja dimaksudkan dengan pola interaksi yang terjalin antara individu dalam dunia kerja.

9. Bakat

Bakat adalah kemampuan dasar seseorang untuk belajar dalam tempo yang relatif pendek dibandingkan dengan orang lain, namun justru hasilnya lebih baik.

10. Minat

Minat diartikan sebagai suatu kondisi yang terjadi apabila seseorang melihat ciri-ciri atau arti sementara situasi yang dihubungkan dengan keinginan-keinginan atau kebutuhan-kebutuhannya sendiri.

11. Faktor Kepribadian

Faktor kepribadian merupakan faktor yang berkaitan dengan keseluruhan cara seorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan individu lain. Kepribadian paling sering dideskripsikan dalam istilah sifat yang bisa diukur yang ditunjukkan oleh seseorang.

2.2.3 Tujuan Kinerja

Ukuran secara kualitatif dan kuantitatif yang menunjukkan tingkatan pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan adalah merupakan sesuatu yang dapat dihitung serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat bahwa kinerja setiap hari dalam perusahaan dan perseorangan terus mengalami peningkatan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Menurut Mathis (2002) kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi antara lain termasuk :

1. Kuantitas kerja

Standar ini dilakukan dengan cara membandingkan antara besarnya volume kerja yang seharusnya (standar kerja normal) dengan kemampuan sebenarnya.

2. Kualitas kerja

Standar ini lebih menekankan kepada mutu kerja yang dihasilkan dibanding volume kerja.

3. Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai dengan waktu yang ditentukan.

2.3 Kepuasan Kerja

2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Ada banyak faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Karyawan bekerja dengan produktif atau tidak tergantung pada motivasi,

kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta keprilakuan lainnya.

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2001) kepuasan kerja adalah “suatu efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan” Davis dan Newstrom (1985) mendeskripsikan “kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka”. Menurut Robbins (2003) kepuasan kerja adalah “sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima”.

Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya dari pada tidak menyukainya.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang (Luthans, 2006). Sedangkan Howell dan Dipboy (1986) dan Mundar (2008) memandang kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari drajat rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Menurut Martoyo (1994) kepuasan kerja dimaksudkan keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa karyawan dari perusahaan/organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Bila kepuasan kerja terjadi, maka pada umumnya tercermin perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, yang sering diwujudkan dalam sikap positif terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi ataupun ditugaskan kepadanya dilingkungan kerjanya.

Menurut Mathis dan Jackson (2002) kepuasan kerja adalah keadaan emosi kerja yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja memiliki banyak dimensi, secara umum tahap yang diamati adalah kepuasan dalam pekerjaan itu sendiri, gaji, pengakuan, hubungan antara supervisor dengan tenaga kerja dan kesempatan untuk maju. Setiap dimensi dihasilkan perasaan puas secara keseluruhan dengan pekerjaan itu sendiri. Menurut Handoko (2001) kepuasan kerja adalah keadaan emosioanl yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka. Pendapat Greenberg dan Baron (dalam wibowo 2013) mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka. Sementara itu, Vecchio (dalam wibowo 2013) menyatakan kepuasan kerja sebagai pemikiran, perasaan dan kecenderungan tindakan seseorang yang

merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Pandangan senada dikemukakan Gibson (dalam Wibowo 2013) yang menyatakan kepuasan kerja sebagai sikap yang dimiliki setiap pekerja tentang pekerjaan mereka. Hal tersebut merupakan hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaan.

Sehingga dapat disimpulkan pengertian kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Ada lima faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Kreitner dan Kinicki (2001) yaitu sebagai berikut :

1) Pemenuhan Kebutuhan (*Fulfillment Need*)

Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

2) Perbedaan (*Discrepancies*)

Kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya individu akan puas bila menerima manfaat di atas harapan.

3) Pencapaian Nilai (*Value Attainment*)

Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

4) Keadilan (*Equity*)

Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.

5) Komponen Genetik (*Genetic Components*)

Kepuasan kerja merupakan fungsi dari sifat pribadi dan faktor genetik. Hal ini menyiratkan perbedaan sifat individu mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja disamping karakteristik lingkungan kerja.

2.3.3 Fungsi Kepuasan Kerja

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

2.3.4 Penyebab Kepuasan Kerja

Faktor yang menentukan kepuasan karyawan menurut Robbins and Coulter (2002) adalah :

1. Kerja secara mental matang

Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan yang masih mereka miliki menawarkan beragam tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka bekerja.

2. Imbalan yang pantas

Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil, tidak meragukan dan segaris dengan

pengharapan mereka. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat ketrampilan individu, dan standar pengupahan komunitas kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan.

3. Kondisi kerja mendukung

Karyawan peduli akan seperti apa lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk mengerjakan tugas yang baik, seperti kondisi fisik kerja yang nyaman dan aman, pemberian diklat untuk memudahkan karyawan dalam mengerjakan tugas dengan baik.

4. Rekan kerja yang mendukung

Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu tidaklah mengejutkan bila mempunyai rekan kerja yang ramah dan mendukung menghantar kepuasan kerja yang meningkat. Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan.

2.3.5 Meningkatkan Kepuasan Kerja

Peningkatan kepuasan menurut Grenberg and Baron (2003) ada beberapa cara yang dapat dilakukan oleh organisasi untuk meningkatkan kepuasan karyawan :

1. *Make jobs fun*

Orang akan lebih puas dengan pekerjaan yang mereka nikmati dari pada yang membosankan.

2. *Pay people fairly*

Ketika orang merasa mereka dibayar atau diberi imbalan secara adil, maka kepuasan kerja mereka cenderung akan meningkat.

3. *Match people to jobs that fit their interests*

Semakin orang merasa bahwa mereka mampu memenuhi kesenangan atau minat mereka saat bekerja, semakin mereka akan mendapatkan kepuasan dari pekerjaan tersebut.

Kepuasan ataupun ketidakpuasan yang dialami karyawan terhadap pekerjaannya dipengaruhi oleh berbagai macam faktor, baik faktor yang berhubungan langsung dengan pekerjaan tersebut, maupun yang tidak berhubungan langsung. Dimana faktor-faktor ini dapat digunakan untuk melihat kepuasan kerja seorang karyawan. As'ad (1995) mengelompokkan faktor-faktor tersebut ke dalam 4 kelompok, yaitu :

1. Faktor psikologi, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketenteraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.
2. Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial, baik antara sesama karyawan, dengan atasannya, maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.
3. Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja, dan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur, dan sebagainya.
4. Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi, dan sebagainya.

2.3 Penelitian Terdahulu

Fachreza (2014) melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Sistem Premi Panen Kelapa Sawit Dengan Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan PT. PP London Sumatera Utara”. Hasil penelitian diperoleh (1) Sistem panen yang berlaku di daerah penelitian adalah dimulai dari memotong tandan matang panen sesuai kriteria, mengutip dan mengumpulkan brondolan, menyusun tandan di tempat pengumpulan hasil, merencek pelepah menjadi tiga bagian dan diletakan di tempat yang ditentukan. Premi panen diberikan kepada pemanen dengan melihat hasil borongan. Premi panen telah ditetapkan dalam RKAP tahun berjalan berdasarkan tingkat topografi areal (rata dan bukit). Dari penelitian yang dilakukan di PT. PP London Sumatera Kebun Rambung Sialang, Divisi 04 memiliki topografi datar (rata) sehingga tidak terdapat perbedaan perhitungan premi; (2) Tingkat kinerja pemanen sampel di daerah penelitian diperoleh nilai rata-rata skor pemanen adalah 60,33 termasuk kategori baik. Kepuasan kerja pemanen sampel di daerah penelitian diperoleh nilai 65,85 termasuk kategori puas; (3) Terdapat hubungan yang nyata antara penerimaan premi dengan tingkat kinerja dan terdapat hubungan yang nyata antara penerimaan premi dengan kepuasan kerja.

Sandriani (2014) melakukan penelitian dengan judul “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Perkebunan Pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Air Molek I Kab. Indragiri Hulu”. Rumusan masalah ini apakah faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan bagian perkebunan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Air Molek I Kab. Indragiri Hulu. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui faktor yang

mempengaruhi kepuasan kerja karyawan bagian perkebunan pada PT Perkebunan Nusantara V Kebun Air Molek I Kab. Indragiri Hulu dan untuk mengetahui bagaimana kebijakan perusahaan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan bagian perkebunan pada PT Perkebunan Nusantara V Kebun Air Molek I Kab. Indragiri Hulu. Tipe penelitian yang digunakan adalah tipe penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang menekankan analisis pada data-data *numerical* (angka) yang diolah dengan metode statistika, sehingga dapat diperoleh signifikansi hubungan antara variabel. Metode pengumpulan data dilakukan dengan cara daftar pertanyaan (kuesioner), wawancara, observasi, dan dokumentasi. Dan menggunakan 2 teknik penarikan sampel yaitu teknik sensus untuk pimpinan dan simple random sampling untuk 30 karyawan perkebunan. Hasil penelitian dari 4 indikator tersebut adalah cukup memuaskan.

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. Teknik analisa data yang digunakan adalah teknik korelasi antara variabel untuk membuktikan adanya pengaruh dari premi terhadap kinerja karyawan di PTPN III Kebun Rambutan. 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%, sehingga hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh antara premi terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

Purnama (2010) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Premi Panen Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan Panen Kelapa Sawit (Studi Kasus: PTP. Nusantara IV, Unit Kebun Pabatu dan Unit Kebun Bah Jambi)”. Dari hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa premi berpengaruh secara nyata terhadap kinerja (kuantitas kerja, kualitas kerja, dan kehadiran kerja) dan kepuasan kerja karyawan panen kelapa sawit di Kebun Pabatu, tetapi premi hanya berpengaruh nyata terhadap kualitas kerja, kehadiran kerja, dan kepuasan kerja karyawan panen kelapa sawit di Kebun Bah Jambi. Adapun kuantitas kerja, kualitas kerja dan kepuasan kerja mengalami penurunan setelah adanya perubahan sistem premi panen, sedangkan kehadiran kerja mengalami peningkatan setelah adanya perubahan system premi panen.

Siti, Salmiah, Lily Fauziah (2013) melakukan penelitian yang berjudul “Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Karyawan Pemanen dan Pemupuk di PTP Nusantara IV”. Produktivitas tenaga kerja memegang peranan yang sangat penting terhadap proses produksi dengan didukung adanya faktor sumber daya manusia, karena kegiatan produksi dipengaruhi oleh kemampuan tenaga kerja untuk menghasilkan sebuah produksi. Produktivitas berfungsi sebagai ukuran pengembangan dalam mengembangkan kualitas kinerja. Maka perlu untuk mengetahui produktivitas tenaga kerja karyawan pemanenan pemupuk dan mengetahui pengaruh faktor sosial ekonomi

(umur, tingkat pendidikan, pengalaman bekerja, jumlah tanggungan dan premi) terhadap produktivitas tenaga kerja karyawan pemanenan pemupuk di daerah sawit langkat. Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa: Produktivitas tenaga kerja pemanen rata-rata setiap bulan tinggi adalah sebesar 34.787,58 kg/bln. Hasil estimasi regresi berganda menunjukkan bahwa produktivitas tenaga kerja pemanen dan pemupuk dipengaruhi secara nyata oleh premi sedangkan faktor umur, tingkat pendidikan, jumlah tanggungan dan pengalaman bekerja tidak berpengaruh secara nyata.

Sarasvathy (2013) melakukan penelitian dengan judul "*Identifying Factors That Influences Job Performance Amongst Employees In Oil Palm Plantatio*". Penelitian ini dilakukan untuk menguji faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pekerjaan di antara karyawan di perkebunan kelapa sawit.

Tujuan dari penelitian ini adalah: (a) untuk mengidentifikasi apakah stres mempengaruhi kinerja pekerjaan karyawan perkebunan, (b) untuk mengidentifikasi apakah upah mempengaruhi kinerja pekerjaan karyawan, (c) untuk mengidentifikasi lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan dan (d) untuk mengidentifikasi apakah kinerja pekerjaan dipengaruhi oleh beban kerja karyawan. Untuk tujuan penelitian ini, dari salah satu perkebunan kelapa sawit di daerah pedalaman, 50 karyawan dipilih melalui teknik random sampling. Untuk mencapai tujuan, data dikumpulkan melalui kuisioner menyelidiki berbagai aspek pekerjaan kinerja. Analisis data menunjukkan bahwa stres, gaji, lingkungan kerja dan beban kerja memiliki perbedaan signifikan pada kinerja pekerjaan perkebunan kelapa sawit para karyawan. Perbandingan keseluruhan mencerminkan stres itu

dan lingkungan kerja dominan di atas beban kerja dan membayar lebih dalam kinerja di antara karyawan.

Mohammad Azmizi Ayob (2017) melakukan penelitian yang berjudul “*Determinants of Job Satisfaction Among Malaysian Youth Working in The Oil Palm Plantation Sector*” Kelapa sawit adalah tanaman padat karya di mana masalah ketenagakerjaan adalah salah satu masalah paling keras yang dihadapi industri. Persepsi negatif terhadap sektor ini terkait dengan lingkungan kerja yang tidak menarik yang umumnya merujuk pada kegelapan, kotor, dan berbahaya telah membuat para pemuda setempat tertekan untuk menjauh dari pekerjaan ini. Dengan demikian, tujuan dari makalah ini adalah untuk mengeksplorasi tingkat kepuasan kerja di antara para pekerja perkebunan kelapa sawit di Malaysia dan menganalisis faktor-faktor yang berkontribusi pada tingkat kepuasan mereka.

Survei dilakukan pada tahun 2014 melalui wawancara dari sampel yang dipilih dari pekerja perkebunan kelapa sawit yang berusia 16 hingga 40 tahun, yang dianggap sebagai kategori pemuda dan tinggal dalam radius 5 km di dalam area perkebunan. Pemodelan persamaan struktural digunakan untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja di kalangan pekerja di sektor perkebunan. Studi ini menemukan bahwa kebijakan pemerintah dan pengusaha yang terkait dengan pekerja perkebunan dan profitabilitas ekonomi yang ditawarkan di sektor ini adalah faktor paling signifikan yang berkontribusi positif pada kegembiraan bekerja di antara mereka. Di sisi lain, hubungan negatif antara lingkungan kerja dan persepsi status pekerjaan sosial dengan kepuasan kerja membuktikan bahwa kedua faktor ini adalah faktor tolakan. Saat ini, dengan persepsi negatif pemuda setempat tentang sektor pertanian dan ekonomi Indonesia

sedang booming dan upah meningkat, Malaysia sedang berjuang untuk menarik pekerja asing baru dan mempertahankan mereka yang sudah aktif di sektor ini.

Perusahaan perkebunan kelapa sawit harus mengatasinya dengan meningkatkan kesejahteraan pekerja untuk memastikan kepuasan kerja mereka di lingkungan perkebunan. Studi ini adalah untuk meyakinkan organisasi bahwa kepuasan kerja pekerja merupakan faktor penting untuk meningkatkan kinerja mereka. Dengan strategi yang direkomendasikan oleh penelitian ini, karyawan akan mendapatkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, sehingga meningkatkan kinerja mereka dan menikmati bekerja di sektor perkebunan. Sejauh pengetahuan penulis, belum ada studi yang melihat kepuasan kerja karyawan pertanian khususnya di sektor perkebunan. Sebagian besar studi sebelumnya di bidang sektor perkebunan menyoroti tentang produktivitas tenaga kerja, kinerja ekonomi sektor perkebunan kelapa sawit, dan dampak lingkungan dari perkebunan kelapa sawit. Dengan demikian, penelitian ini memberikan pemahaman yang lebih baik tentang faktor-faktor yang berkontribusi terhadap kepuasan kerja di kalangan pekerja perkebunan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan pada bulan Juni 2019, di Unit kebun kelapa sawit Kebun Rambutan PT Perkebunan Nusantara III (Persero), Kota Tebing Tinggi. Daerah penelitian ditentukan secara *purposive*. Menurut Sugiyono (2006), *purposive* merupakan metode/teknik yang diambil berdasarkan pertimbangan tertentu. Adapun pertimbangan-pertimbangan dalam penentuan daerah/lokasi penelitian ini, antara lain :

Perkebunan dengan komoditi kelapa sawit dipilih karena kelapa sawit merupakan komoditi yang paling banyak diusahakan di Sumatera Utara.

PT. Perkebunan Nusantara dipilih karena merupakan perkebunan milik negara dan penghasil kelapa sawit yang cukup tinggi di Sumatera Utara setelah Perkebunan Rakyat. Perkebunan Rambutan PTPN III memiliki jumlah Afdeling cukup banyak dibandingkan kebun lainnya dengan dua komoditi yaitu, tanaman kelapa sawit dan tanaman karet.

3.2 Metode Penentuan Sampel

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

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan panen PTPN III Unit Kebun Rambutan. Masa kerja karyawan panen dari delapan

afdeling didapatkan dari data sekunder milik PTPN III Unit Kebun Rambutan. Jumlah sampel karyawan panen ditentukan peneliti berjumlah 38 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 3 berikut ini:

Tabel 3. Masa Kerja, Jumlah Karyawan Panen, Jumlah Sampel

Afd	Masa Kerja		Jumlah Karyawan Panen	Sampel Karyawan Panen 30%		Jumlah Sampel Karyawan Panen
	Karyawan	Panen		1 - 5	6 - 10	
	1 - 5 Tahun	6 - 10 Tahun		Tahun	Tahun	
I	14	6	20	5	2	7
II	9	5	14	3	2	5
III	2	2	4	1	1	2
IV	8	15	23	3	5	8
V	5	17	22	2	5	7
VI	3	7	10	1	2	3
VII	5	6	11	2	2	4
VIII	6	17	23	2	5	7
Total	52	75	127	19	19	38

Sumber : Data Primer Diolah 2019

3.3 Metode Pengumpulan Data

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

- a. Data primer adalah data yang diperoleh dari hasil penelitian langsung secara empirik kepada pelaku langsung atau yang terlibat langsung dengan menggunakan teknik pengumpulan data tertentu. Dengan kata lain data primer diperoleh secara langsung. Data primer diperoleh dengan menyebarkan kuesioner dan melakukan wawancara secara langsung kepada karyawan Kebun Rambutan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) yang menjadi responden penelitian

- b. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari pihak lain atau hasil penelitian lain atau data yang sudah tersedia sebelumnya. Data sekunder diperoleh dari Dinas Perkebunan Sumatera Utara, PT. Perkebunan III, Unit Kebun Rambutan, Instansi-Instansi yang terkait, dan referensi yang berhubungan.

Tabel 4. Spesifikasi Pengumpulan Data Penelitian

Keterangan	Jenis Data	Metode Pengumpulan Data	Sumber
Sistem Premi Panen	Primer	Daftar Kuesioner	Karyawan sampel/Responden
Kinerja :			
• Kuantitas Hasil	Primer	Daftar Kuesioner	Karyawan sampel/Responden
• Kualitas Hasil	Primer	Daftar Kuesioner	Karyawan sampel/Responden
• Kehadiran	Primer	Daftar Kuesioner	Karyawan sampel/Responden
Kepuasan Kerja	Primer	Daftar Kuesioner	Karyawan sampel/Responden

Sumber : Data Primer Diolah 2019

3.3.1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas dan uji reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuisisioner layak digunakan sebagai instrument penelitian. Validitas 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 $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ maka pertanyaan tersebut valid.

Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ maka pertanyaan tersebut tidak valid.

Realibilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan (Situmorang dan Luthfi, 2012). Reliabilitas dinyatakan jika nilai Cronbach Alpha $> 0,60$ atau nilai Cronbach Alpha $0,80$. Uji validitas dan reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini dilakukan

pada 38 orang karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Unit Kebun Rambutan dengan menggunakan program SPSS.

1. Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Unit Kebun Rambutan yang berjumlah 38 orang. Pengujian dilakukan dengan bantuan program SPSS dengan kriteria sebagai berikut :

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

1. 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 reliabel dengan kriteria sebagai berikut :

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

3.4. Metode Analisis Data

3.4.1. 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.

3.4.2. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis statistik dengan regresi linear sederhana adalah hubungan linear antara variabel bebas (*Independent*) dan variabel terikat (*dependen*). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel bebas penerapan Sistem Premi Panen dengan variabel terikat Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan apakah positif atau negatif.

Persamaan Regresi Linear Sederhana sebagai berikut :

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

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

Keterangan :

Y_1 = Variabel terikat (Kinerja Karyawan panen)

Y_2 = Variabel terikat (Kepuasan Kerja Karyawan Panen)

X_1 = Variabel bebas (Sistem Premi Panen)

a = Konstanta (nilai Y apabila $X=0$)

b = Koefisien Regresi (nilai peningkatan dan penurunan)

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

1. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika koefisien determinasi (R^2) semakin besar (mendekati satu) menunjukkan baik kemampuan X menerangkan Y dimana ($0 < R^2 < 1$). Sebaliknya jika R^2 semakin kecil (mendekati nol), maka dapat

dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas adalah kecil terhadap variabel terikat. Hal ini model yang digunakan tidak kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat.

2. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual menerangkan variasi variabel terikat (Ghozali, 2006). Pengujian parsial regresi dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara individual mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat dengan asumsi variabel yang lain itu konstan. Dasar pengambilan keputusan :

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

3.5. Definisi Operasional Variabel

Beberapa defenisi dan batasan operasional variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

1. Premi adalah pendapatan yang diperoleh pekerja apabila telah melampaui batas ketentuan yang ditetapkan pengusaha.
2. Panen adalah salah satu kegiatan penting dalam pengelolaan tanaman kelapa sawit menghasilkan.

3. Sistem premi panen adalah penghargaan yang diberikan kepada pemanen karena jumlah TBS/janjang yang diperoleh mencapai basis yang telah ditentukan dengan ketentuan panen.
4. Kepuasan kerja adalah perasaan ataupun sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya yang dipengaruhi oleh faktor psikologis, faktor sosial, faktor fisik, dan faktor finansial. Dimana dalam menganalisis kepuasan terhadap sistem premi faktor yang mempengaruhi adalah faktor psikologis dan faktor finansial.
5. Kinerja merupakan hasil dari kegiatan yang harus ataupun tidak harus dilakukan karyawan yang berupa kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tanggung jawabnya dan norma-norma yang berlaku pada perusahaan dalam jangka waktu tertentu.
6. Upah adalah imbalan kerja yang dihitung secara langsung berdasarkan pada jumlah waktu kerja.
7. Kuantitas kerja adalah selisih dari TBS yang dipanen dengan basis borong yang ditetapkan oleh perusahaan.
8. Kualitas kerja dilihat dari nilai denda yang diperoleh oleh seorang karyawan panen. Denda merupakan konsekuensi yang diperoleh karyawan panen ketika melakukan kesalahan dalam pekerjaannya.
9. Kehadiran adalah jumlah hari kerja karyawan. Hari kerja yang ditetapkan perusahaan adalah 5 atau 6 hari dalam seminggu, sesuai dengan kebutuhan.
10. Karyawan panen adalah karyawan yang berhubungan secara langsung dengan produk yang dihasilkan perkebunan. Dimana karyawan panen disini ialah sebagai pemanennya.

11. Masa kerja adalah jangka waktu atau lamanya seseorang bekerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan perusahaan.
12. Tugas pokok dan fungsi adalah sasaran utama atau pekerjaan yang dibebankan kepada organisasi untuk dicapai dan dilakukan.
13. Supervisi adalah mengawasi orang lain yang dilakukan oleh orang yang memiliki jabatan tinggi ke orang yang memiliki jabatan rendah.
14. Kesempatan untuk maju adalah ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.
15. Rekan kerja adalah hubungan pertemanan yang didasari oleh suatu kegiatan atau pekerjaan.
16. Kondisi kerja adalah serangkaian kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para karyawan yang bekerja didalam lingkungan tersebut.

Tabel 5. Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
1	Sistem Premi Panen (X1)	a. Sistem Janjang/TBS b. Sistem Berat (Kg) buah/TBS	Likert
2	Kinerja Karyawan (Y1)	a. Kuantitas Kerja b. Kualitas Kerja c. Kehadiran	Likert
3	Kepuasan Karyawan (Y2)	a. Tugas Pokok dan Fungsi (Tupoksi) b. Supervisi c. Kesempatan Untuk Maju d. Rekan Kerja e. Kondisi Kerja	Likert

Sumber : Data Primer Diolah 2019

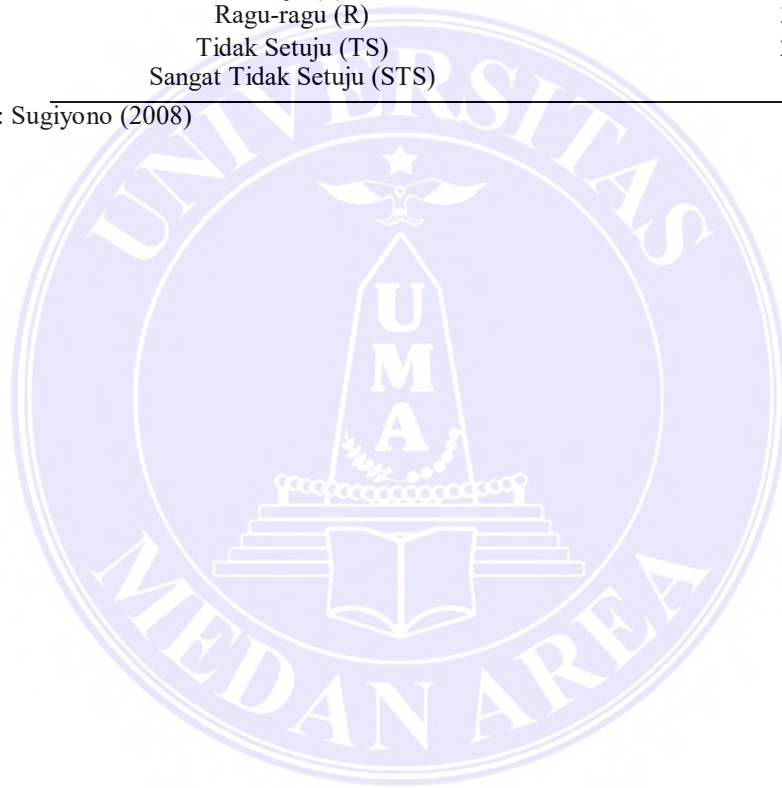
3.5.1 Skala Pengukuran Variabel

Skala pengukuran data dalam penelitian ini adalah skala *Likert* (Sugiyono, 2008) sebagai alat ukur untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Skala *Likert* menggunakan 5 tingkatan jawaban yang dapat dilihat dari tabel 3.2 :

Tabel 6. Instrumen Skala Likert

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

Sumber : Sugiyono (2008)



BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Sistem Premi Panen

Sistem premi panen dapat dilaksanakan oleh semua perkebunan kelapa sawit. Namun, oleh karena kondisi lapangan dan aspek-aspek sosial ekonomi yang berbeda antar kebun maka standar premi juga harus disesuaikan dengan perbedaan perbedaan tersebut. Perbedaan tersebut tercakup tarif berdasarkan basis tugas, tarif lebih borong, dan tarif sanksi/denda.

a) Penentuan basis tugas

Basis Tugas (BT) ditentukan berdasarkan kondisi topografi areal dan potensi produksi (RKAP setahun) sesuai tabel 10 berikut :

Tabel 10. Penentuan Basis Tugas

TOPOGRAFI	POTENSI (Ton/Ha)			
	< 12	12-16	17-21	
Rata (100%)	500	750	850	900
Berbukit	400	600	700	750
Berbukit Tanpa Teras				
Kontur	350	550	600	650
Rawa	350	500	550	600

Distribusi basis tugas mengikuti distribusi penyebaran produksi Kebun setiap semester (SM. I dan SM. II) dengan HK efektif setahun sesuai dengan sistem panen.

Kebun Rambutan memiliki Potensi 18.013 Kg/Ha (18 Ton/Ha) dengan topografi Rata (100%).

b) Perhitungan basis tugas

BT (Potensi 17-21 ton/Ha topografi rata)	HK Efektif Setahun	Target BT setahun
850	292	248.200

Table 11. Perhitungan Basis Tugas

Maka perhitungan Basis Tugas sebagai berikut :

Keterangan	SM-I	SM-II	Jumlah
HK Efektif	138	154	292
% Distribusi	41,49%	58,51%	100,00%
Target/Semester	102.978	145.222	248.200
BT/HK	746	943	850

c) Penentuan tarif premi panen

Penentuan tarif premi dilakukan secara bertingkat dengan mempertimbangkan basis tugas, konstanta dan dengan persentase sesuai dengan topografi.

Tarif premi prestasi diberikan secara bertingkat yaitu :

$$\text{Tarif P1} = (\text{Konstanta/Basis Tugas}) \times 50\%$$

Konstanta : Rp. 57.854,-

Tarif P2 : Tarif P1 + Rp. 5,-

Tarif P3 : Tarif P2 + Rp. 5,-

Contoh Penentuan tarif premi di Kebun Rambutan

Tarif P1 : $(Rp.57.854,-/850 \text{ Kg}) \times 50 \% = Rp. 34,03/Kg$

Tarif P2 : Tarif P1 + Rp. 5,- = Rp. 39,03/Kg

Tarif P3 : Tarif P2 + Rp. 5,- = Rp. 44,03/Kg

d) Penentuan tarif kutip brondolan

Tarif kutip berondolan diberikan secara progresif sesuai dengan persentase berondolan yang didapat oleh pemanen

Pemberian tarif premi kutip berondolan diuraikan sebagai berikut :

- Persentase Brondolan s.d 5% = konstanta berondolan x tarif P1 x 100%
= 3 x Rp. 34,03 x 100%
= Rp. 102,10/Kg
- Persentase Brondolan >5% s.d 7% = konstanta berondolan x tarif P1 x 150%
= 3 x Rp. 34,03 x 150%
= Rp. 153,14/Kg
- Persentase Brondolan > 7% = konstanta berondolan x tarif P1 x 175%
= 3 x Rp. 34,03 x 175%
= Rp. 178,67/Kg

e) Penentuan tarif premi panen

Panen minggu/libur diupayakan tidak dilaksanakan. Bila hanya panen tidak tembus dapat dilakukan panen minggu/libur dengan persetujuan Direksi.

Tarif panen minggu/libur dapat diberikan 150% dari tarif hari biasa tanpa basis tugas.

Tarif premi panen minggu/libur di Kebun Rambutan sebagai berikut :

- Tarif P1 : Rp. 34,03/Kg
- Tarif Minggu/Libur : $150\% \times \text{Rp. } 34,03 = \text{Rp. } 51,05/\text{Kg}$

f) Perhitungan premi panen hari biasa

Pemanen diberikan premi jika prestasi panen melebihi Basis Tugas (berdasarkan penyebaran produksi SM-I dan SM-II dengan perhitungan sebagai berikut :

- Prestasi panen berada diatas Basis Tugas (BT) s.d 130 % Basis Tugas :

Jumlah Premi = Premi P1

Jumlah Premi = $(\text{Prestasi} - \text{BT}) \times \text{Tarif P1}$

- Prestasi panen berada diatas Basis Tugas (BT) s.d 175 % Basis Tugas :

Jumlah Premi = Premi P1 + Premi P2

Jumlah Premi = $((130\% \text{BT} - \text{BT}) \times \text{Tarif P1}) + ((\text{Prestasi} - 130\% \text{BT}) \times \text{Tarif P2})$

- Prestasi panen berada diatas Basis Tugas (BT) > 175 % Basis Tugas :

Jumlah Premi = Premi P1 + Premi P2 + Premi P3

Jumlah Premi = $((130\% \text{BT} - \text{BT}) \times \text{Tarif P1}) + ((175\% \text{BT} - 130\% \text{BT})$

$\times \text{Tarif P2}) + ((\text{Prestasi Panen} - 175\% \text{BT}) \times \text{Tarif P3})$

g) 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. Sebagai ketentuan, premi lebih borong 50% dari gaji rata-rata.

h) Tarif sanksi/denda

Tindakan-tindakan yang tidak memenuhi peraturan atau melanggar salah satu peraturan panen harus didenda dan mengurangi premi yang sudah diperoleh pemanen, krani buah, mandor panen, dan mandor 1. Ketentuan-ketentuan tarif sanksi biasanya ditetapkan menurut situasi dan kebijakan kebun setempat, seperti ketentuan yang ada di kebun Rambutan :

- Kuantitas

Pemanen yang tidak mendapatkan Basis Tugas akan dikenakan sanksi/denda . Besarnya denda akan disesuaikan dengan selisih kurang dari basis tugas dikalikan tarif premi panen.

- Kualitas

a) Pemeriksaan di Ancak

- Berondolan tidak dikutip Bersih = Rp. 50,-/butir
- Buah matang tidak dipanen = Rp. 5.000,-/tandan
- Buah dipanen tidak diangkut ke TPH = Rp. 25.000,-/tandan
- Pelepah tidak disusun digawangan = Rp. 1.000,-/pelepah
- Buah lewat matang tidak dipanen = Rp. 10.000,-/tandan
- Pelepah tidak diturunkan (curi buah) = Rp. 1.000,-/pelepah

b) Pemeriksaan di TPH

- Tangkai Panjang tidak di potong (min. 2 cm) = Rp. 2.000/tandan
- Tangkai TBS tidak berbentuk “v” = Rp. 500,-/tandan
- TBS tidak diberi nomor = Rp. 1.000,-/TPH

- TBS busuk tidak diberondolkan = Rp. 2.000,-/tandan
 - TBS tidak disusun di TPH = Rp. 500,-/tandan
 - Panen buah sangat mentah = Rp. 10.000,-/tandan
- c) Petugas Kap Inspeksi bertugas melakukan pemeriksaan kualitas panen dan menuliskan denda terhadap pelanggaran aturan yang ada. Petugas kap inspeksi langsung berada dibawah manajer dan diberikan tunjangan peralihan.

5.1.1 Deskripsi Data

pada penelitian ini menggunakan 1 (satu) variabel bebas yaitu premi panen yang diduga mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan dan kepuasan karyawan yang merupakan menjadi variabel terikat pada penelitian ini.

Penelitian ini mendeskripsikan dan menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, maka pada bagian ini akan disajikan deskripsi data masing-masing variabel berdasarkan data yang diperoleh dari penelitian.

Deskripsi masing-masing variabel secara rinci dapat dilihat dalam uraian berikut ini:

5.1.2 Premi Panen (X)

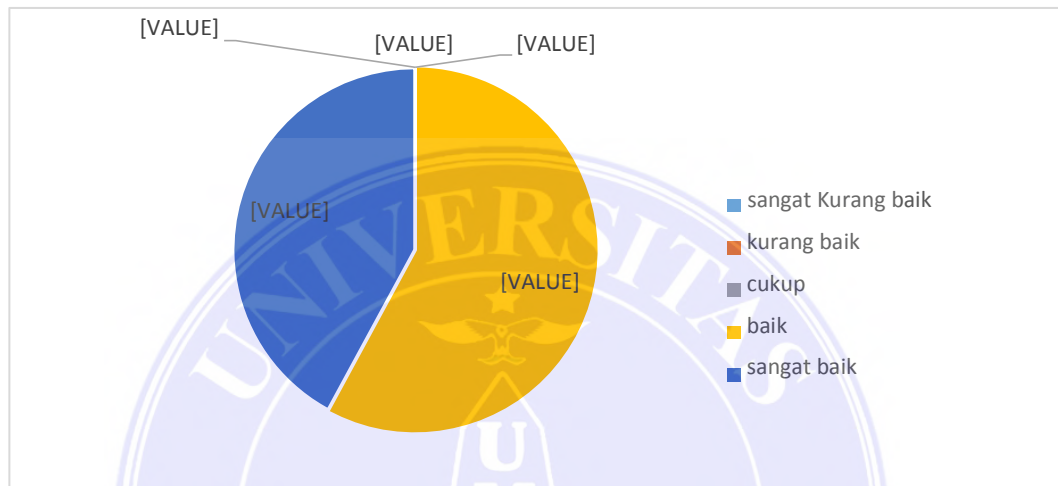
Data tentang premi panen berdasarkan tanggapan responden dari kuesioner sebanyak 14 pernyataan butir yang diberikan berikut hasil analisis data distribusi frekuensi premi panen.

Tabel 12. Kategori Kecendrungan Premi Panen (X)

No.	Kelas	Jumlah	Presentase	Kategori
1	< 15	0	0	Sangat tidak baik
2	15 – 29	0	0	Kurang baik
3	30 – 44	0	0	Cukup
4	45 – 59	22	57,9%	Baik
5	> 59	16	42,1%	Sangat baik
Jumlah		38	100%	

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 1. Di atas, dapat diketahui bahwa jumlah terbesar untuk skor premi panen (X) paling banyak berada pada kelas interval 45-59 sebanyak 22 responden dengan persentase sebesar 57,9% pada kategori baik dan pada interval > 59 sebanyak 16 responden dengan persentase sebesar 42,1% pada kategori sangat baik. Hal ini dapat dilihat pada gambar 4. Berikut ini:



Gambar 4. Presentase Premi Panen (X)

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa premi panen menurut tanggapan karyawan pada kategori baik dengan persentase 57.9%. hal ini disebabkan karena Premi Panen yang diterima oleh karyawan telah sesuai dengan SOP perusahaan tersebut seperti premi panen (berupa uang) untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja, besarnya premi yang diberikan sesuai dengan prestasi dari karyawan tersebut, dan sistem pemberian premi panen di perusahaan tersebut tergolong baik dengan pemberian premi tepat waktu dan adil. Disimpulkan bahwa instrumen penelitian yang dipakai dapat dipercaya dan diandalkan.

5.1.3 Pengujian Hipotesis Penelitian

Analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linier sederhana untuk mengetahui hubungan dan pengaruh variabel premi panen (X)

terhadap variabel kinerja karyawan (Y1) dan kepuasan karyawan (Y2) Unit Kebun PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan Kebun Rambutan. Adapun hasil regresi linier sederhana sebagai berikut:

5.2 Variabel Kinerja Karyawan (Y₁) atau Pengaruh Sistem Premi Panen Terhadap Kinerja Karyawan

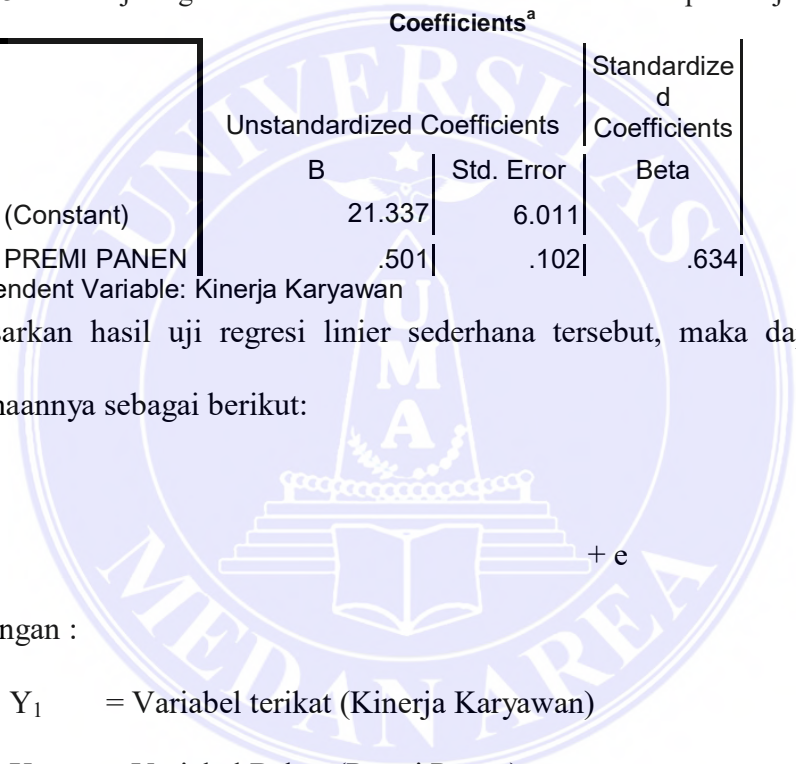
Adapun hasil regresi linier sederhana variabel Premi panen (X) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y₁) adalah sebagai berikut:

Tabel 13. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Premi Panen terhadap Kinerja Karyawan
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardize	t	Sig.
	B	Std. Error	d Coefficients Beta		
1 (Constant)	21.337	6.011		3.550	.001
PREMI PANEN	.501	.102	.634	4.915	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana tersebut, maka dapat diketahui persamaannya sebagai berikut:



Keterangan :

Y₁ = Variabel terikat (Kinerja Karyawan)

X = Variabel Bebas (Premi Panen)

a = Konstanta (Nilai Y apabila X=0)

B = Koefisien Regresi (nilai peningkatan atau penurunan)

Berdasarkan persamaan tersebut maka dapat diketahui sebagai berikut:

- nilai konstanta (Y) sebesar 21,337 artinya jika variabel premi panen (X) nilainya 0 (nol), maka variabel kinerja karyawan (y₁) akan berada pada angka 21,337.

- b. Koefisiens regresi X (Premi Panen) dari perhitungan linier sederhana didapat nilai koefisien $(b) = 0,501$. Hal ini berarti setiap ada kenaikan premi panen (X) maka kinerja karyawan (Y) juga meningkat.

5.2.1 Kinerja Karyawan (Y_1)

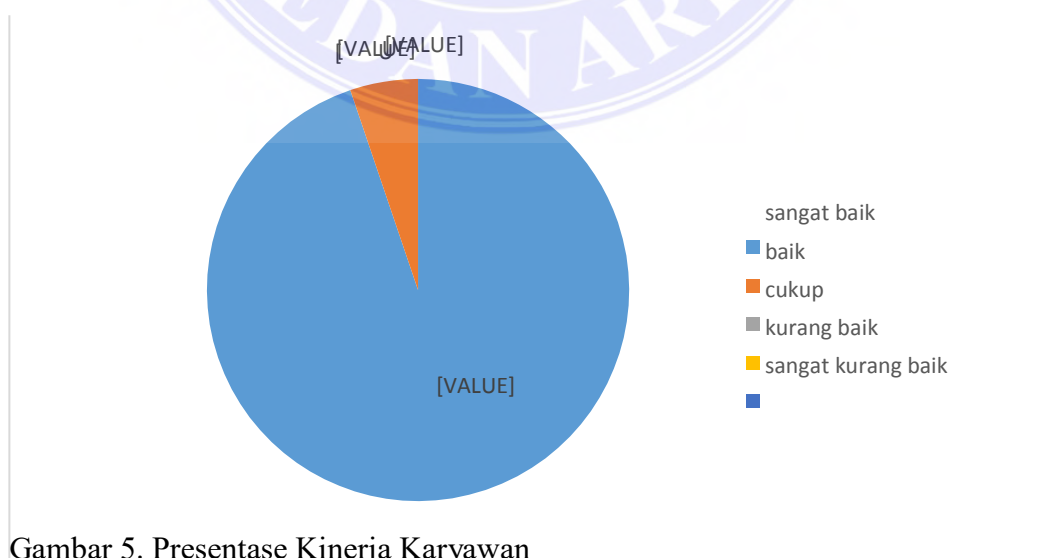
Data kinerja karyawan berdasarkan tanggapan responden yang diperoleh dari kuesioner yang diberikan sebanyak 12 butir pernyataan. Berikut disajikan hasil analisis data distribusi frekuensi pada tabel 2. Berikut ini:

Tabel 14. Kategori kecendrungan Kinerja Karyawan

No.	Interval	Jumlah	Presentase	Kategori
1	< 12	0	0	Sangat tidak baik
2	12 – 23	0	0	Kurang baik
3	24 – 35	0	0	Cukup
4	36 – 47	2	5.2%	Baik
5	> 47	36	94.8%	Sangat baik
Jumlah		38	100%	

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 2. Di atas, dapat diketahui bahwa jumlah terbesar untuk skor kinerja Karyawan (Y_1) paling banyak berada pada kelas interval > 47 sebanyak 36 responden dengan persentase sebesar 94,8% pada kategori sangat baik dan pada interval 36 - 47 sebanyak 2 responden dengan persentase sebesar 5,2% pada kategori baik. Hal ini dapat dilihat pada gambar 5. Berikut ini:



Gambar 5. Presentase Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa kinerja karyawan menurut tanggapan karyawan pada kategori sangat baik dengan persentase 94,8%. hal ini karena karyawan mampu memcapai target kerja yang telah di tetapkan perusahaan, mampu melakukan pekerjaan sesuai target yang telah ditetapkan perusahaan, selalu berhati-hati dalam mkelaksanakan pekerjaan agar meminimalisir kesalahan dalam bekerja, dan mampu melaksanakan tugas dengan lebih cepat dari target waktu yang telah ditetapkan perusahaan.

5.2.2. Uji Serempak (Uji F)

Adapun tujuan dari uji simultan ini adalah untuk menguji hipotesis yang menjelaskan diduga terdapat pengaruh antara variabel premi panen (X) terhadap kinerja karyawan (Y_1). Untuk lebih jelas dapat dilihat pada hasil tabel 6. Berikut ini:

Tabel 15. Hasil Uji Simultan (Uji F) Penelitian

		ANOVA ^b				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	92.790	1	92.790	24.160	.000 ^a
	Residual	138.262	36	3.841		
	Total	231.053	37			

a. Predictors: (Constant), Premi Panen

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan dari hasil penelitian yang diperoleh, dapat dilihat pada tabel 6. Diatas diketahui bahwa F-hitung sebesar 24,160 sedangkan nilai F-tabel untuk pembilang (df1) adalah $K-1 = 2-1 = 1$, dan penyebut (df2) adalah $n - k = 38 - 2 = 36$ dengan taraf signifikan sebesar 5% adalah 4,11. Maka diketahui bahwa nilai f-hitung variabel premi panen (X) yaitu 24,160 lebih besar dibandingkan nilai f-tabel yaitu 4,11 maka H_0 ditolak H_1 diterima. Begitu juga jika dilihat dari nilai signifikansi variabel premi panen (X) $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1

diterima, jadi dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel premi panen (X) terhadap kinerja karyawan (Y₁).

5.2.3 Uji Parsial (Uji T)

Hubungan variabel independen terhadap variabel dependen dihitung dengan menggunakan uji statistik T (uji T). Apabila nilai t hitung > nilai t tabel, maka H₀ ditolak, sebaliknya apabila nilai t hitung < nilai t tabel, maka H₀ diterima. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel 5 berikut ini :

Tabel 16. Hasil Uji Parsial (Uji T) Penelitian

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	21.337	6.011		3.550	.001
	PREMI PANEN	.501	.102	.634	4.915	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Variabel Premi panen (X) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja karyawan (Y₁). Diketahui bahwa nilai t-hitung untuk variabel premi panen (X) adalah 4,915 sedangkan t-tabel dalam penelitian ini untuk derajat kebebasan $df = n - k = 38 - 2 = 36$ dengan nilai signifikansi 5% adalah 1,68. Hal ini ditunjukkan pada hasil tabel *coefficients* di peroleh t-hitung untuk variabel premi panen (X) sebesar 4.915 lebih besar dari t-tabel yaitu 1,68, jika t-hitung lebih besar dari pada t-tabel maka H₀ ditolak H₁ diterima. Begitu juga jika dilihat dari nilai signifikansi variabel premi panen (X) $0,000 < 0,05$ maka H₀ ditolak dan H₁ diterima, artinya variabel premi panen (X) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y₁).

Berdasarkan dari hasil tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel premi panen (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y₁). Dari hasil penelitian tersebut diketahui juga bahwa nilai koefisien regresi dari variabel premi

panen (X) adalah sebesar 0,501 artinya, setiap kenaikan premi panen (X) sebesar Rp. 1000 maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y₁) sebesar 0,501 %. Dari hasil analisis regresi variabel premi panen (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y₁) maka diperoleh persamaan:

$$Y_1 = 21,337 + 0,501X$$

5.2.4. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi yang memiliki fungsi untuk menjelaskan sejauh mana kemampuan variabel independen (Premi Panen) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel 17. Berikut ini:

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.634 ^a	.402	.385	1.960

a. Predictors: (Constant), Premi panen

Berdasarkan dari hasil penelitian tersebut, dapat diketahui bahwa: angka R sebesar 0,634 hal ini menunjukkan bahwa korelasi hubungan antara variabel premi panen (X) dengan Kinerja Karyawan (Y₁). Sedangkan angka R square atau Koefisien Determinasi (R²) adalah sebesar 0,402 (berasal dari 0,634 x 0,634). Hal ini menunjukkan bahwa 40,2% variasi dari tingkat premi panen (X) bisa dijelaskan oleh variasi dari satu variabel independent. Seangkan sisanya (100% - 40,2% = 59,8% mungkin dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak dijelaskan pada penelitian ini.

5.3 Variabel Kepuasan Karyawan (Y_2) atau Pengaruh Sistem Premi Panen Terhadap Kepuasan Karyawan Panen

Adapun hasil regresi linier sederhana variabel Premi panen (X) terhadap variabel Kepuasan Karyawan (Y_2) adalah sebagai berikut:

Tabel 18. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Premi Panen terhadap Kepuasan Karyawan

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	60.944	11.439		5.328	.000
	PREMI_PANEN	.854	.194	.591	4.398	.000

a. Dependent Variable: Keppuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana tersebut, maka dapat diketahui persamaannya sebagai berikut:

Keterangan :

Y_2 = Variabel terikat (Kepuasan Karyawan)

X = Variabel Bebas (Premi Panen)

a = Konstanta (Nilai Y apabila X=0)

b = Koefisien Regresi (nilai peningkatan atau penurunan)

Berdasarkan persamaan tersebut maka dapat diketahui sebagai berikut:

- Nilai konstanta (Y) sebesar 60,994 artinya jika variabel premi panen (X) nilainya 0 (nol), maka variabel kepuasan karyawan (Y_2) akan berada pada angka 60,994.

- b. Koefisiens regresi X (Premi Panen) dari perhitungan linier sederhana didapat nilai koefisien (b) = 0,854. Hal ini berarti setiap ada kenaikan premi panen (X) maka kepuasan karyawan (Y₂) juga meningkat.

5.3.1 Kepuasan Karyawan (Y₂)

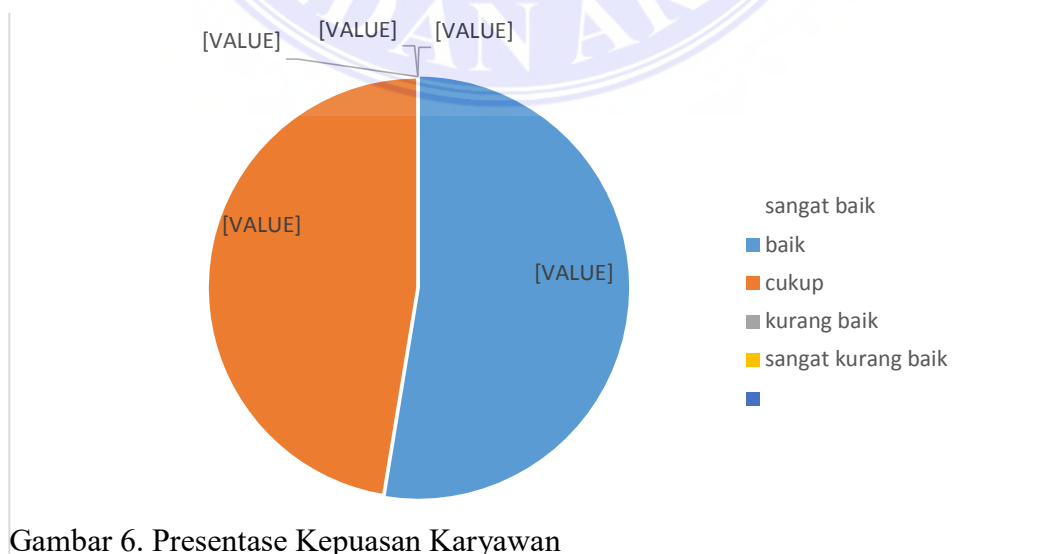
Data kepuasan karyawan berdasarkan tanggapan responden yang diperoleh dari kuesioner yang diberikan sebanyak 26 butir pernyataan. Berikut disajikan hasil analisis data distribusi frekuensi pada tabel 3. Berikut ini:

Tabel 19. Kategori Kecenderungan Kepuasan Karyawan

No.	Interval	Jumlah	Presentase	Kategori
1	< 28	0	0	Sangat tidak baik
2	28 – 55	0	0	Kurang baik
3	56 – 83	0	0	Cukup
4	84 – 111	18	47,4%	Baik
5	> 111	20	52,6%	Sangat baik
Jumlah		38	100%	

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 2. Di atas, dapat diketahui bahwa jumlah terbesar untuk skor Kepuasan Karyawan (Y₂) paling banyak berada pada kelas interval > 111 sebanyak 20 responden dengan persentase sebesar 52.6% pada kategori sangat baik dan pada interval 84 - 111 sebanyak 18 responden dengan persentase sebesar 47,4% pada kategori baik.



Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa kepuasan karyawan menurut tanggapan karyawan pada kategori sangat baik dengan persentase 52,6%. Hal ini karena, interaksi sesama rekan kerja, rekan kerja yang bertanggung jawab atas pekerjaan yang diterima, perusahaan yang memberikan pelatihan guna menunjang pengembang karir karyawan dan fasilitas yang diterima karyawan sangat baik guna kelangsungan hidupnya sehari-hari.

5.3.2 Uji Intrument Penelitian

Uji instrument penelitian digunakan untuk mengetahui validitas dan reabilitas suatu intrument penelitian. Uji coba instrument dilakukan pada 10 orang responden dengan menguji dari tiap tiap instrument penelitian yang diberikan berupa kuesioner pernyataan. Adapun alat analisis yang digunakan untuk pengujian instrumen penelitian yaitu:

5.3.3 Uji Validitas

Menurut Sugiyono, (2010) uji validitas ini digunakan untuk mengetahui seberapa cermat suatu instrumen melakukan fungsi ukurnya. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan teknik korelasi product moment yang dikemukakan oleh Karl Pearson “syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat validitas tinggi apabila r lebih besar atau sama dengan 0,3”. Jadi kalau korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid atau tidak sah. Uji validitas yang digunakan menggunakan bantuan aplikasi SPSS 22.

Berdasarkan hasil uji validitas yang telah dilakukan terhadap 10 orang responden dengan pernyataan sebanyak 52 butir pernyataan. Adapun hasil dari uji validitas tersebut dapat dilihat pada tabel 4. Berikut ini:

Tabel 20. Hasil uji instrument penelitian (Uji Validitas)

Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Item_1	.741	0.6139	Valid
Item_2	.944	0.6139	Valid
Item_3	.800	0.6139	Valid
Item_4	.800	0.6139	Valid
Item_5	.706	0.6139	Valid
Item_6	.800	0.6139	Valid
Item_7	.944	0.6139	Valid
Item_8	.944	0.6139	Valid
Item_9	.774	0.6139	Valid
Item_10	.706	0.6139	Valid
Item_11	.944	0.6139	Valid
Item_12	.944	0.6139	Valid
Item_13	.944	0.6139	Valid
Item_14	.944	0.6139	Valid
Item_15	.944	0.6139	Valid
Item_16	.944	0.6139	Valid
Item_17	.707	0.6139	Valid
Item_18	.800	0.6139	Valid
Item_19	.706	0.6139	Valid
Item_20	.944	0.6139	Valid
Item_21	.944	0.6139	Valid
Item_22	.944	0.6139	Valid
Item_23	.944	0.6139	Valid
Item_24	.944	0.6139	Valid
Item_25	.706	0.6139	Valid
Item_26	.944	0.6139	Valid
Item_28	.774	0.6139	Valid
Item_29	.707	0.6139	Valid
Item_30	.707	0.6139	Valid
Item_31	.944	0.6139	Valid
Item_32	.944	0.6139	Valid
Item_33	.741	0.6139	Valid
Item_34	.774	0.6139	Valid
Item_35	.944	0.6139	Valid
Item_36	.774	0.6139	Valid

Item_37	.707	0.6139	Valid
Item_38	.707	0.6139	Valid
Item_39	.944	0.6139	Valid
Item_40	.774	0.6139	Valid
Item_41	.741	0.6139	Valid
Item_42	.944	0.6139	Valid
Item_43	.741	0.6139	Valid
Item_44	.707	0.6139	Valid
Item_45	.706	0.6139	Valid
Item_46	.944	0.6139	Valid
Item_47	.774	0.6139	Valid
Item_48	.774	0.6139	Valid
Item_49	.944	0.6139	Valid
Item_50	.741	0.6139	Valid
Item_51	.707	0.6139	Valid
Item_52	.707	0.6139	Valid
Total Item	1.000		

Sumber: data primer yang diolah SPSS 22, 2019

Berdasarkan dari tabel 4. tersebut, diketahui bahwa nilai koefisien korelasi *product moment* (r hitung) pada semua pernyataan dinyatakan valid dengan nilai *product moment* (r hitung) lebih besar dari r tabel (0.6139) yang kemudian digunakan sebagai instrument penelitian untuk memperoleh hasil penelitian berikutnya.

5.3.4 Uji Reabilitas

Instrumen dikatakan reliabel apabila instrumen tersebut mampu mengungkapkan data yang bisa dipercaya dan sesuai dengan kenyataan yang sebenarnya. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang apabila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Instrumen tersebut cukup baik apabila mampu mengungkapkan data yang dapat dipercaya. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *koefisien Alpha Cronbath* dengan taraf signifikansi 5%.

Adapun hasil uji reabilitas dapat dilihat pada tabel 21. Berikut ini:

Tabel 21. Hasil Uji instrument penelitian (Uji Reabilitas)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.757	.992	52

Sumber: Data Primer diolah SPSS 22, 2019

Berdasarkan hasil uji reabilitas pada tabel 5. Dapat diketahui bahwa pernyataan pada kuesioner mempunyai *Cronbach's alpha* 0,757 lebih besar dari 0,6 artinya semuanya memiliki nilai reabilitas yang tinggi, hal ini dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian yang dipakai dapat dipercaya dan diandalkan.

5.3.5 Pengujian Hipotesis Penelitian

Analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linier sederhana untuk mengetahui hubungan dan pengaruh variabel premi panen (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y1) dan kepuasan karyawan (Y2) Unit Kebun PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan Kebun Rambutan. Adapun hasil regresi linier sederhana sebagai berikut:

5.3.6 Uji Serempak (Uji F)

Adapun tujuan dari uji simultan ini adalah untuk menguji hipotesis yang menjelaskan diduga terdapat pengaruh antara variabel premi panen (X) terhadap kepuasan karyawan (Y₂). Untuk lebih jelas dapat dilihat pada hasil tabel 22. Berikut ini:

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	269.044	1	269.044	19.345	.000 ^a
	Residual	500.667	36	13.907		
	Total	769.711	37			

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	269.044	1	269.044	19.345	.000 ^a
	Residual	500.667	36	13.907		
	Total	769.711	37			

a. Predictors: (Constant), PREMI_PANEN

b. Dependent Variable: KEPUASAN_KERJA

Berdasarkan dari hasil penelitian yang diperoleh, dapat dilihat pada tabel

22. Diatas diketahui bahwa F-hitung sebesar 19,345 sedangkan nilai F-tabel untuk pembilang (df1) adalah $K-1 = 2-1 = 1$, dan penyebut (df2) adalah $n - k = 38 - 2 = 36$ dengan taraf signifikan sebesar 5% adalah 4,11. Maka diketahui bahwa nilai f-hitung Variabel Premi Panen (X) yaitu 19,345 lebih besar dibandingkan nilai f-tabel yaitu 4,11 maka H_0 ditolak H_1 diterima. Begitu juga jika dilihat dari nilai signifikansi variabel premi panen (X) $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, jadi dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel premi panen (X) terhadap Kepuasan karyawan (Y_2).

5.3.7 Uji Parsial (Uji T)

Hubungan variabel independen terhadap variabel dependen dihitung dengan menggunakan uji statistik T (uji T). Apabila nilai t hitung $>$ nilai t tabel, maka H_0 ditolak, sebaliknya apabila nilai t hitung $<$ nilai t tabel, maka H_0 diterima. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel 23. Berikut ini:

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	60.944	11.439		5.328	.000
	PREMI_PANEN	.854	.194	.591	4.398	.000

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	60.944	11.439		5.328	.000
	PREMI_PANEN	.854	.194	.591	4.398	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Variabel Premi panen (X) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kepuasan karyawan (Y₂). Diketahui bahwa nilai t hitung untuk variabel premi panen (X) adalah 4,398 sedangkan t tabel dalam penelitian ini untuk derajat kebebasan $df = n - k = 38 - 2 = 36$ dengan nilai signifikansi 5% adalah 1,68. Hal ini ditunjukkan pada hasil tabel *coefficients* diperoleh t hitung untuk variabel premi panen (X) sebesar 4,398 lebih besar dari t tabel yaitu 1,68, jika t hitung lebih besar dari pada t tabel maka H₀ ditolak H₁ diterima. Begitu juga jika dilihat dari nilai signifikansi variabel premi panen (X) $0,000 < 0,05$ maka H₀ ditolak dan H₁ diterima, artinya variabel premi panen (X) berpengaruh terhadap kepuasan karyawan (Y₂).

Berdasarkan dari hasil tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel premi panen (X) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan (Y₂). Dari hasil penelitian tersebut diketahui juga bahwa nilai koefisien refresi dari variabel premi panen (X) adalah sebesar 0,854 artinya, setiap kenaikan premi panen (X) sebesar Rp. 1000 maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y₁) sebesar 0,854 %. Dari hasil analisis regresi variabel premi panen (X) terhadap variabel kepuasan karyawan (Y₂) maka diperoleh persamaan:

$$Y_2 = 60,944 + 0,854X$$

5.3.8 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi yang memiliki fungsi untuk menjelaskan sejauh mana kemampuan variabel independen (Premi Panen) terhadap variabel dependen (kepuasan karyawan). Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel 24. Berikut ini:

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.591 ^a	.350	.331	3.729

a. Predictors: (Constant), Premi_panen

Berdasarkan dari hasil penelitian tersebut, dapat diketahui bahwa angka R sebesar 0,591 hal ini menunjukkan bahwa korelasi hubungan antara variabel premi panen (X) dengan Kepuasan Karyawan (Y_2). Sedangkan angka R square atau Koefisien Determinasi (R^2) adalah sebesar 0,350 (berasal dari $0,591 \times 0,591$). Hal ini menunjukkan bahwa 35% variasi dari tingkat premi panen (X) bisa dijelaskan oleh variasi dari satu variabel independent. Sedangkan sisanya ($100\% - 35\% = 65\%$) mungkin dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak dijelaskan pada penelitian ini.

5.4 Pembahasan Penelitian

Data yang diperoleh dari penelitian ini telah diolah melalui tahapan-tahapan dan ketentuan-ketentuan melalui aplikasi microsoft excel dengan rekapan data yang diperoleh melalui kuesioner yang diberikan dan selanjutnya di proses dengan alat aplikasi olahan data SPSS 22, dan hasil akhir yang diperoleh tersebut akan menentukan hipotesis yang diajukan oleh penulis diterima atau ditolak. Adapun uraian pembahasan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

5.4.1 Variabel Premi Panen (X) Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y₁)

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa premi panen (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y₁) hal ini berdasarkan pada nilai signifikansi variabel premi panen (X) sebesar $0,000 < 0,05$ atau nilai t hitung $4,915 > 1,16$ nilai t tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel premi panen (X) terhadap kinerja karyawan (Y₁).

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, kontribusi adanya premi panen (berupa uang) ini terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada pernyataan-pernyataan yang paling besar skornya yaitu pada pernyataan “karyawan sangat mengharapkan dalam pemberian premi dengan ketentuan basis tugas, tarif lebih borong, dan tarif sanksi/denda dimana ketika melakukan tindakan-tindakan yang tidak memenuhi peraturan atau melanggar salah satu peraturan panen buah harus didenda dan mengurangi premi yang sudah diperoleh. Perusahaan memberikan premi (berupa uang) untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja, perusahaan memberikan pendidikan dan pelatihan mengenai teknik pemanenan yang terstandart untuk memperkecil terjadinya sanksi atau denda, karyawan mengharapkan perusahaan memberikan suatu tanda jasa kepada karyawan yang memiliki kinerja yang baik, dan bagi karyawan yang berprestasi dalam bekerja akan mendapatkan premi (berupa uang) yang besar.

Dari pernyataan-pernyataan tersebutlah karyawan mampu meningkatkan kinerjanya kepada perusahaan. Sehingga semakin tepat perusahaan dalam pemberian premi (berupa uang) kepada karyawan maka semakin meningkat pula kinerja karyawan dalam mencapai target yang sudah ditentukan perusahaan. Hal ini dapat pula dilihat pada pengaruh kinerja karyawan pada pernyataan-pernyataan

yang jumlah skornya persetiap pernyataan memiliki jumlah skor tinggi yaitu antara lain: “karyawan dalam melaksanakan pekerjaan tidak menunda-nunda waktu, karyawan menggunakan waktu dengan tepat, karyawan selalu berhati-hati dalam melaksanakan pekerjaan untuk meminimalisir kesalahan dalam bekerja, sehingga karyawan dipercayai atasan dalam melaksanakan tugas penting, dan karyawan mampu mengerjakan tugas sesuai dengan instruksi perusahaan. Maka dapat disimpulkan bahwa premi panen (berupa uang) yang diberikan perusahaan dengan tepat dan jelas akan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan perusahaan tersebut. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Fachreza (2014) dengan judul “Hubungan Sistem Premi Panen Kelapa Sawit dengan Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan di PT. PP London Sumatera” bahwa tingkat kinerja pemanen sampel di daerah penelitian dengan sistem premi panen yang telah ditetapkan dalam RKAP tahun berjalan berdasarkan tingkat topografi areal (rata dan bukit) diperoleh nilai rata-rata skor pemanen adalah 60,33 termasuk kategori baik.

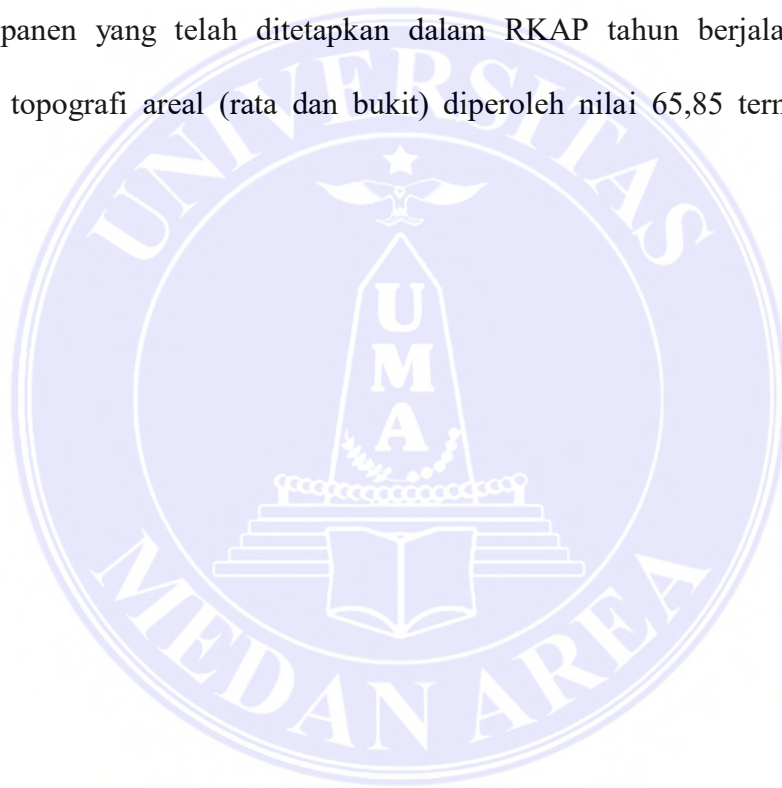
5.4.2 Variabel Premi Panen (X) Berpengaruh terhadap Kepuasan Karyawan (Y₂)

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa premi panen (X) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan (Y₂) hal ini berdasarkan pada nilai signifikansi variabel premi panen (X) sebesar $0,000 < 0,05$ atau nilai t-hitung $4,398 > 1,16$ nilai t-tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel premi panen (X) terhadap kepuasan karyawan (Y₂).

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, kontribusi adanya premi panen (berupa uang) ini terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada pernyataan-

pernyataan yang paling besar skornya yaitu pada pernyataan karyawan panensangat mengharapkan dalam pemberian premi dengan ketentuan basis tugas, tarif lebih borong, dan tarif sanksi/denda, dimana ketika melakukan tindakan-tindakan yang tidak memenuhi peraturan atau melanggar salah satu peraturan panen buah harus didenda dan mengurangi premi yang sudah diperoleh, perusahaan memberikan premi (berupa uang) untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja, perusahaan memberikan pendidikan dan pelatihan mengenai teknik pemanenan yang terstandart untuk memperkecil terjadinya sanksi atau denda, karyawan mengharapkan perusahaan memberikan suatu tanda jasa kepada karyawan yang memiliki kinerja yang baik, dan bagi karyawan yang berprestasi dalam bekerja akan mendapatkan premi (berupa uang) yang besar. Premi panen (berupa uang) yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat mempengaruhi sikap puas dari karyawan tersebut. Apakah premi yang telah diberikan perusahaan telah tepat atau sebaliknya malah menjadikan karyawan tidak puas disebabkan karena premi yang diberikan tidak sebanding dengan kinerja yang telah dilakukan karyawan yang sudah memenuhi target perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari besarnya skor tingkat kepuasan karyawan mengenai premi (berupa uang) telah diberikan perusahaan yaitu pada pernyataan premi panen (berupa uang) yang telah diberikan sehingga karyawan senantiasa melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya sehingga hasilnya dapat dipertanggung jawabkan kepada semua pihak, karyawan merasa nyaman bekerja pada perusahaan tersebut karena banyaknya peluang untuk maju atau mengembangkan karier, perusahaan memberikan pelatihan yang dapat menunjang pengembangan karier karyawan, karyawan juga memiliki rekan kerja yang

kooperatif, dan fasilitas yang tersedia di kantor memadai untuk kelangsungan pekerjaan karyawan. Maka dari pernyataan-pernyataan tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel premi panen (X) berpengaruh terhadap tingkat kepuasan karyawan perusahaan. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Fachreza (2014) dengan judul “Hubungan Sistem Premi Panen Kelapa Sawit dengan Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan di PT. PP London Sumatera” bahwa tingkat kepuasan pemanen sampel di daerah penelitian dengan sistem premi panen yang telah ditetapkan dalam RKAP tahun berjalan berdasarkan tingkat topografi areal (rata dan bukit) diperoleh nilai 65,85 termasuk kategori puas.



BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, adapun kesimpulan yang dapat ditarik adalah sebagai berikut:

1. Sistem Premi Panen di PT. Perkebunan Nusantara III Kebun Rambutan adalah sistem basis tugas. Sistem Basis Tugas (BT) ditentukan berdasarkan kondisi topografi areal dan potensi produksi.
2. Premi Panen berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan panen (kuantitas, kualitas, kehadiran) karyawan panen di PT. Perkebunan Nusantara III Kebun Rambutan.
3. Premi berpengaruh nyata terhadap kepuasan kerja karyawan panen di PT. Perkebunan Nusantara III Kebun Rambutan.

6.2 Saran

Adapun saran pada penelitian ini yaitu diharapkan untuk peneliti berikutnya untuk meneliti variabel – variabel lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2001. Manajemen Sumber Daya Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2006. Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia, Pen. PT. Refika Aditama. Akbar
- P.S dan Usman. 2008. Pengantar Statistika, Jakarta: Bumi Aksara
- Amstrong, Mischael. 1999. Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Sofyan dan Haryanto. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Amizi. 2016. *Job Satisfaction Among Malaysian Youth Working In The Oil Palu Plantation sector*. Skripsi. Universiti Utara Malaysia.
- Ashar Sunyoto Munandar. 2008. Psikologi Industri dan Organisasi. Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press).
- As' ad, M. 1995. Psikologi Industri. Yogyakarta : Liberty
- Brotoharsojo, Hartanto & Wungu, Jiwo. 2003. Tingkatkan Kinerja Perusahaan dengan Merit System. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Davis, Keith dan John W. Newstrom. 1985. Perilaku Dalam Organisasi. Jakarta: Erlangga.
- Fachreza. 2014. Hubungan Sistem Premi Kelapa Sawit dengan Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan PT. PP. London Sumatera Utara. Skripsi. Universitas Sumatera Utara.
- Fauzi, Y. 2004. Seri Agribisnis Kelapa Sawit Budidaya Pemanfaatan Hasil Dan Limbah Analisis Usaha Dan Pemasaran. Edisi Revisi. Jakarta: Penebar Swadaya.
- Ghani, Mohammad A. 2003. Sumber Daya Manusia Perkebunan Dalam Persepektif. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Gibson, James. L.,Et.All. 2010. Organisasi Perilaku Struktur Proses. Edisi ke-5 Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, Imam. 2006. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS (Edisi ke-4. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

- Greenberg, J. dan Baron, R.A. 2003. *Behavior in Organizations Understanding and Managing The Human Side Of Work*. Nwe Jersey: Prentice – Hall International
- Greenberg, J. & Baron, R.A. 2007. *Behavior in Organization*. Prentice Hall (9th Edition) As'ad, 1995. Psikologi Industri. Yogyakarta: Liberty.
- Handoko, T. Hani. 2001. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. 2011. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hasibuan, Malayu. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Howell, William C & Robert L. Dipboye. 1986. *Essential Of Industrial and Organizational Psychology, 3rd ed*. Chicago Illinois: Dorsey Press.
- Husein, Umar. 2008. Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Kasiram, Moh. 2008. Metodologi Penelitian. Malang: UIN-Malang Pers.
- Kreitner R, & Kinicki, A. 2001. *Organizational Behavior, Fith Edition, International Edition, Mc Graw-Hill companies. Inc*
- Lily. S. S. 2013. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Karyawan Pemanen dan Pemupuk di PTP. Nusantara IV. Skripsi. Universitas Sumatera Utara.
- Luthans, F. 2006. Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh. Yogyakarta: PT. Andi.
- Martoyo, Susilo. 1994. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE
- Mathis, R.L, Jackson, J.H, 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Salemba Empat.
- Moehersono. 2010. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Surabaya: Ghalia Indonesia.
- Nawawi, Hadari. 2005. Penelitian Terapan. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nasution R.A 2016. Pengaruh Premi Panen Terhadap Kinerja Karyawan Panen Unit Kebun Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan Kebun Rambutan. Skripsi. Universitas Sumatera Utara.
- Pahan, I. 2007. Panduan Lengkap Kelapa Sawit Manajemen Agribisnis Dari Hulu hingga Hilir. Cetakan kedua. Jakarta: Penebar Swadya.

- Pratama, Fachreza Irhas. 2013. Perancangan Aplikasi Informasi Budidaya Kelinci Berbasis Android. Skripsi. Jurusan Teknik Informatika. Yogyakarta: Sekolah.
- Purnama Sari. 2010. Pengaruh Premi Panen Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan Panen Kelapa Sawit. Skripsi. Universitas Sumatera Utara
- Robbins, Stephen dan Coulter, Mary, 2002, Manajemen, Jakarta: Gramedia.
- Robbins, Stephen P. 2003. *Organizational behavior*. Pearson education. New Jersey 07458. 37-39.
- Sandriani. 2014. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Perkebunan Pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Air Molek I Kabupaten Indragiri Hulu. Skripsi. Universitas Islam Riau.
- Sarasvathy. 2013. *Identifying Factors That Influence Job Performance Amongst Employess In Oil Palm Plantation – FASS Final Project (Psychology)*. Faculty Of Applied Social Sciences, Open University Malaysia.
- Sedarmayanti. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju.
- Simamora, B. 2003. Memenangkan Pasar dengan Pemasaran Efektif & Profitabel. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Situmorang, dkk. 2012. Analisis Data Untuk Riset Manajemen dan Bisnis. Edisi-2. Medan: USU Press.
- Sopiah. 2008. Perilaku Organisasi. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: CV. Alfabeta
- Wibowo. 2007. Manajemen Kinerja. Jakarta: PT. Raja Grafindo Parsada.
- Wirawan. 2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian. Jakarta: Salemba Empat.

Lampiran 1. Kuisisioner Penelitian

Daftar Pertanyaan (Kuesioner)

Analisis Sistem Premi Panen Kelapa Sawit Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan Unit Kebun Pada Pt. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan Kebun Rambutan

Bapak / Ibu / Saudara yang terhormat, Saya Fitra Aristia Fahmi Lubis dari mahasiswa Fakultas Pertanian (Agribisnis) angkatan 2014 Universitas Medan Area, memohon kesediaan bapak / ibu / saudara untuk mengisi angket kuesioner yang nantinya berguna untuk membantu proses pengumpulan dan pengolahan data skripsi saya, angket kuesioner dibawah ini mengenai “ Analisis Sistem Premi Panen Kelapa Sawit Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan Di Pt. Perkebunan Nusantara Iii Unit Kebun Rambutan. Angket kuesioner ini semata-mata hanya kuesioner untuk akademik, Saya mohon kejujuran dan keterbukaan dari bapak / ibu / saudara. Atas waktu, kesediaan, dan kerjasamanya dalam mengisi angket kuesioner, saya ucapkan terima kasih.

IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Umur :

Jenis Kelamin :

Jabatan :

Pendidikan :

1. Petunjuk Pengisian Kuisisioner

Berikut ini akan disajikan beberapa pernyataan. Saudara/i diharapkan menjawab pertanyaan tersebut dengan cara memberikan tanda silang (X) pada pilihan jawaban yang paling sesuai dengan keadaan saudara/i. Adapun alternatif pilihan jawaban yang disediakan sebagai berikut :

- SS** : Sangat Setuju
S : Setuju
R : Ragu-ragu
TS : Tidak Setuju
STS : Sangat Tidak Setuju

Daftar Pertanyaan

1. Variabel Bebas(X) : Premi Panen

1. Setiap karyawan di unit kebun perusahaan ini dapat memperoleh premi
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu- ragu
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju

2. Besarnya premi (berupa uang) yang diberikan perusahaan sesuai dengan prestasi atau kinerja pegawai
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju

3. Sistem pemberian Premi di perusahaan ini tergolong baik (tepat waktu dan adil).
- Sangat setuju
 - Setuju
 - Ragu- ragu
 - Tidak setuju
 - Sangat tidak setuju
4. Penghasilan yang saya terima sudah memenuhi kebutuhan hidup saya.
- Sangat setuju
 - .Setuju
 - Ragu- ragu
 - Tidak setuju
 - Sangat tidak setuju
5. Premi (berupa uang yang diberikan sudah dapat memnuhi kebutuhan hidup sehari- hari.
- Sangat setuju
 - Setuju
 - Ragu- ragu
 - Tidak setuju
 - Sangat tidak setuju
6. Standart Kematangan buah merupakan acuan prestasi kinerja pemanen dalam mendapatkan premi.
- Sangat setuju
 - Setuju

- c. Ragu- ragu
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju
7. Premi (berupa uang) diperoleh pekerja apabila telah melampaui batas ketentuan yang ditetapkan pengusaha/perusahaan.
- a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu- ragu
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju
8. Perusahaan memberikan besarnya Premi berdasarkan jumlah borong janjang (TBS), tarif siap borong, tarif lebih borong, dan tarif sanksi/denda.
- a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu- ragu
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju
9. Pekerja sangat mengharapkan dalam pemberian Premi ada ketentuan umum yang adil dari borong janjang (TBS), tarif siap borong, tarif lebih borong, dan tarif sanksi/denda.
- a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu- ragu

- d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju
10. Ketika saya melakukan tindakan-tindakan yang tidak memenuhi ketentuan atau melanggar salah satu peraturan panen buah harus didenda dan mengurangi premi yang sudah diperoleh.
- a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu- ragu
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju
11. Perusahaan memberikan premi (berupa uang) untuk meningkatkan motivasi saya dalam bekerja
- a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu- ragu
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju
12. Perusahaan memberikan pendidikan dan pelatihan mengenai teknik pemanenan yang terstandart untuk memperkecil terjadinya sanksi atau denda.
- a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu- ragu
 - d. Tidak setuju

e. Sangat tidak setuju

13. Pekerja mengharapkan Perusahaan memberikan suatu tanda jasa (mendali/ piagam penghargaan) kepada pekerja yang memiliki kinerja terbaik.

a. Sangat setuju

b. Setuju

c. Ragu- ragu

d. Tidak setuju

e. Sangat tidak setuju

14. Bagi Pekerja yang berprestasi dalam kinerjanya akan mendapatkan premi yang besar juga.

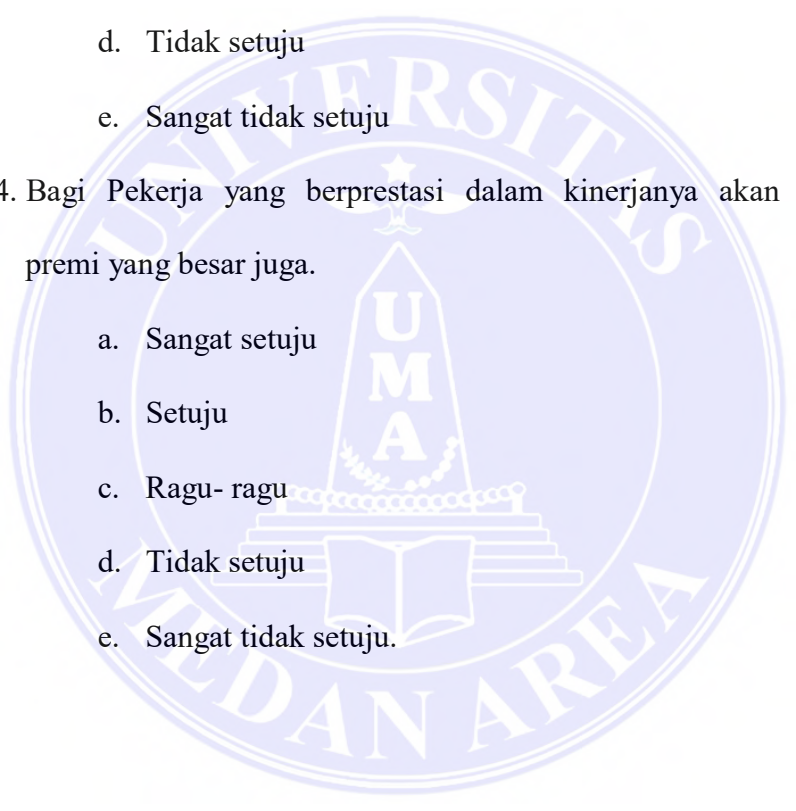
a. Sangat setuju

b. Setuju

c. Ragu- ragu

d. Tidak setuju

e. Sangat tidak setuju.



II. Variabel Bebas (Y₁) : Kinerja Karyawan

NO.	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	R	TS	STS
1.	Saya mampu mengerjakan beberapa tugas dengan waktu bersamaan	SS	S	R	TS	STS
2.	Saya mampu mengerjakan tugas sesuai dengan instruksi	SS	S	R	TS	STS
3.	Saya siap melaksanakan pekerjaan dengan waktu yang melebihi porsi kerja saya	SS	S	R	TS	STS
4.	Saya mampu mencapai target kerja yang telah ditetapkan perusahaan	SS	S	R	TS	STS
5.	Saya mampu melakukan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan perusahaan	SS	S	R	TS	STS
6.	Saya dipercayai oleh atasan untuk melaksanakan tugas penting	SS	S	R	TS	STS
7.	Saya menjaga kepercayaan yang diberikan oleh atasan saya	SS	S	R	TS	STS
8.	Saya selalu berhati-hati dalam melaksanakan pekerjaan untuk meminimalisir kesalahan dalam bekerja	SS	S	R	TS	STS
9.	Saya selalu memeriksa kembali pekerjaan saya untuk mendapatkan hasil yang memuaskan	SS	S	R	TS	STS
10.	Saya selalu menggunakan waktu dengan tepat	SS	S	R	TS	STS
11.	Saya mampu melaksanakan tugas lebih cepat dari target waktu	SS	S	R	TS	STS
12.	Saya melaksanakan pekerjaan dengan tidak menunda-nunda waktu	SS	S	R	TS	STS

III. Variabel Bebas (Y₂) : Kepuasan Karyawan

No	Pertanyaan	ST	T	S	K	S
.		S	S		S	S
1	Saya senantiasa mengerjakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya sehingga hasilny dapat dipertanggungjawabkan kepada semua pihak.					
2	Saya senantiasa mengerjakan pekerjaan sesuai tugas dan fungsi yang diberikan					
3	Saya senantiasa mengerjakan pekerjaan dengan mementingkan kualitas dari hasil pekerjaan					
4	Beban pekerjaan yang diberikan kepada saya sesuai dengan kemampuan yang dimiliki					
5	Pekerjaan yang saya terima sesuai dengan latar pendidikan yang saya miliki.					
6	Monitoring yang dilakukan oleh pimpinan langsung secara berkala dapat memacu saya bekerja.					
7	Pimpinan tegas dalam menegakan disiplin.					
8	Pimpinan memberikan masukan pada saat saya melaksanakan pekerjaan					
9	Pimpinan memberikan dorongan dan perhatian terhadap pekerjaan yang saya lakukan					
10	Setiap karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk peningkatan karier atau untuk dipromosikan.					
11	Saya merasa nyaman bekerja disini karena banyaknya peluang untuk maju atau mengembangkan karier.					
12	Instansi ini memberikan pengembangan jalur karier yang jelas kepada karyawannya					
13	Perusahaan tidak menyediakan informasi dan data yang lengkap mengenai syarat untuk menempati suatu jabatan tertentu kepada setiap karyawan.					
14	Perusahaan memberikan pelatihan yang dapat menunjang pengembangan karier karyawan.					
15	Saya memiliki rekan kerja yang kooperatif.					
16	Rekan kerja saya selalu memberi nasehat, dukungan dan membantu saya apabila menghadapi kesulitan dalam pekerjaan.					
17	Saya merasa puas dengan interaksi sesama rekan kerja sehingga memudahkan dalam bekerja.					
18	Apabila saya mempunyai masalah dengan rekan kerja saya akan malas berangkat ke kantor					
19	Rekan kerja saya bertanggung jawab terhadap pekerjaannya					
20	Suasana di tempat saya bekerja bising.					

21	Suhu ruang kerja sangat menunjang aktivitas.					
22	Pencahayaan/penerangan ruang kerja sangat baik.					
23	Ruang kerja bebas dari polusi					
24	Fasilitas yang ada di kantor memadai untuk kelangsungan pekerjaan saya					
25	Saya dapat menggunakan perangkat kerja yang ada dengan optimal.					
26	Saya merasa nyaman dengan kondisi ruang kerja yang ditempati.					



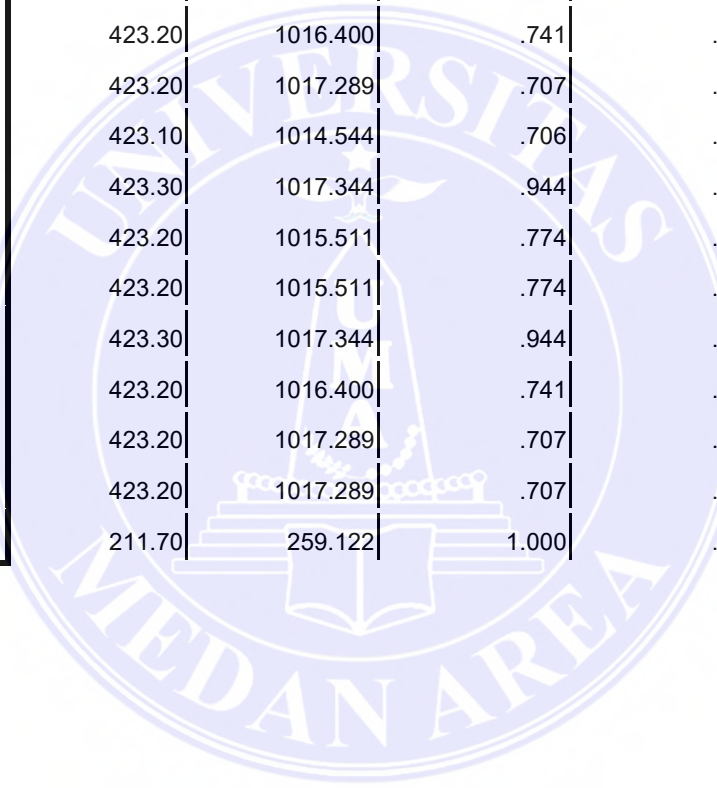
LAMPIRAN 2. HASIL PRA KUESIONER

responden	Item																															
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	16	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
7	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
10	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	

32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	total
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	208
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	208
4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	220
4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	216
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	208
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	208
4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	218
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	208
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	259
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	204

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ITEM_1	423.20	1016.400	.741	.752
ITEM_2	423.30	1017.344	.944	.752
ITEM_3	423.40	1012.267	.800	.751
ITEM_4	423.40	1012.267	.800	.751
ITEM_5	423.10	1014.544	.706	.752
ITEM_6	423.40	1012.267	.800	.751
ITEM_7	423.30	1017.344	.944	.752
ITEM_8	423.30	1017.344	.944	.752
ITEM_9	423.20	1015.511	.774	.752
ITEM_10	423.10	1014.544	.706	.752
ITEM_11	423.30	1017.344	.944	.752
ITEM_12	423.30	1017.344	.944	.752
ITEM_13	423.30	1017.344	.944	.752
ITEM_14	423.30	1017.344	.944	.752
ITEM_15	423.30	1017.344	.944	.752
ITEM_16	423.30	1017.344	.944	.752
ITEM_17	423.20	1017.289	.707	.753
ITEM_18	423.40	1012.267	.800	.751
ITEM_19	423.10	1014.544	.706	.752
ITEM_20	423.30	1017.344	.944	.752
ITEM_21	423.30	1017.344	.944	.752
ITEM_22	423.30	1017.344	.944	.752
ITEM_23	423.30	1017.344	.944	.752
ITEM_24	423.30	1017.344	.944	.752
ITEM_25	423.10	1014.544	.706	.752
ITEM_26	423.30	1017.344	.944	.752
ITEM_28	423.20	1015.511	.774	.752
ITEM_29	423.20	1017.289	.707	.753
ITEM_30	423.20	1017.289	.707	.753
ITEM_31	423.30	1017.344	.944	.752
ITEM_32	423.30	1017.344	.944	.752

ITEM_33	423.20	1016.400	.741	.752
ITEM_34	423.20	1015.511	.774	.752
ITEM_35	423.30	1017.344	.944	.752
ITEM_36	423.20	1015.511	.774	.752
ITEM_37	423.20	1017.289	.707	.753
ITEM_38	423.20	1017.289	.707	.753
ITEM_39	423.30	1017.344	.944	.752
ITEM_40	423.20	1015.511	.774	.752
ITEM_41	423.20	1016.400	.741	.752
ITEM_42	423.30	1017.344	.944	.752
ITEM_43	423.20	1016.400	.741	.752
ITEM_44	423.20	1017.289	.707	.753
ITEM_45	423.10	1014.544	.706	.752
ITEM_46	423.30	1017.344	.944	.752
ITEM_47	423.20	1015.511	.774	.752
ITEM_48	423.20	1015.511	.774	.752
ITEM_49	423.30	1017.344	.944	.752
ITEM_50	423.20	1016.400	.741	.752
ITEM_51	423.20	1017.289	.707	.753
ITEM_52	423.20	1017.289	.707	.753
TOTAL_ITEM	211.70	259.122	1.000	.989



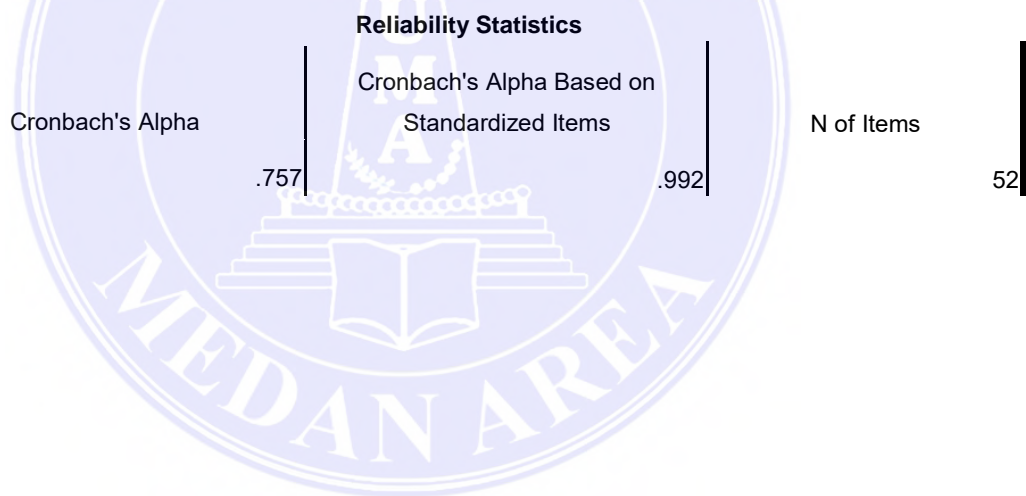
LAMPIRAN 3. HASIL SPSS

HASIL UJI VALIDITAS PRAKUESIONER

Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Item_1	.741	0.6139	Valid
Item_2	.944	0.6139	Valid
Item_3	.800	0.6139	Valid
Item_4	.800	0.6139	Valid
Item_5	.706	0.6139	Valid
Item_6	.800	0.6139	Valid
Item_7	.944	0.6139	Valid
Item_8	.944	0.6139	Valid
Item_9	.774	0.6139	Valid
Item_10	.706	0.6139	Valid
Item_11	.944	0.6139	Valid
Item_12	.944	0.6139	Valid
Item_13	.944	0.6139	Valid
Item_14	.944	0.6139	Valid
Item_15	.944	0.6139	Valid
Item_16	.944	0.6139	Valid
Item_17	.707	0.6139	Valid
Item_18	.800	0.6139	Valid
Item_19	.706	0.6139	Valid
Item_20	.944	0.6139	Valid
Item_21	.944	0.6139	Valid
Item_22	.944	0.6139	Valid
Item_23	.944	0.6139	Valid
Item_24	.944	0.6139	Valid
Item_25	.706	0.6139	Valid
Item_26	.944	0.6139	Valid
Item_28	.774	0.6139	Valid
Item_29	.707	0.6139	Valid
Item_30	.707	0.6139	Valid
Item_31	.944	0.6139	Valid
Item_32	.944	0.6139	Valid
Item_33	.741	0.6139	Valid
Item_34	.774	0.6139	Valid
Item_35	.944	0.6139	Valid
Item_36	.774	0.6139	Valid
Item_37	.707	0.6139	Valid
Item_38	.707	0.6139	Valid

Item_39	.944	0.6139	Valid
Item_40	.774	0.6139	Valid
Item_41	.741	0.6139	Valid
Item_42	.944	0.6139	Valid
Item_43	.741	0.6139	Valid
Item_44	.707	0.6139	Valid
Item_45	.706	0.6139	Valid
Item_46	.944	0.6139	Valid
Item_47	.774	0.6139	Valid
Item_48	.774	0.6139	Valid
Item_49	.944	0.6139	Valid
Item_50	.741	0.6139	Valid
Item_51	.707	0.6139	Valid
Item_52	.707	0.6139	Valid
Total Item	1.000	0.6139	Valid

HASIL UJI REABILITAS PRAKUESIONER



18	19	20	21	22	23	24	25	26	Jlh
4	4	4	4	4	4	4	5	4	105
4	4	4	4	5	4	4	5	4	106
5	5	4	5	5	4	4	4	5	114
5	4	4	4	4	4	4	5	5	112
4	4	4	4	5	4	4	4	4	106
4	4	4	4	4	4	4	4	4	104
4	5	4	4	4	4	5	4	4	110
4	4	4	4	4	4	4	4	4	105
5	5	5	5	5	5	5	5	5	129
4	4	4	4	4	4	4	4	4	104
5	4	5	4	4	5	4	4	5	113
5	5	4	4	4	5	4	4	4	112
4	5	4	4	5	4	4	5	4	111
4	5	4	4	5	4	4	5	5	112
5	4	4	4	4	4	4	4	4	113
4	4	4	4	4	4	4	5	4	112
3	4	4	4	4	4	5	4	4	105
4	4	4	4	4	5	4	4	5	115
5	4	5	4	5	5	5	5	5	118
4	4	4	4	5	5	5	4	5	115
4	4	5	4	5	4	4	4	5	109
4	4	5	4	4	5	5	5	5	113
5	4	5	5	5	4	4	4	4	113
4	4	4	4	5	4	4	4	4	107
4	4	5	4	5	4	4	4	4	111
4	4	4	5	4	4	5	4	4	115
5	4	4	4	5	5	4	5	5	112
4	4	4	4	4	4	5	4	4	109
5	4	5	4	5	5	4	4	5	112
4	4	5	4	4	5	4	5	4	108
5	4	4	5	4	5	5	4	4	114
4	5	5	5	4	4	5	5	4	114
5	4	4	5	4	4	5	4	4	113
4	5	5	4	5	4	5	4	4	110
5	4	5	5	4	5	4	4	5	113
5	4	4	4	4	4	5	4	4	111
5	4	4	4	4	5	4	4	5	110
5	4	4	4	4	4	5	4	5	110



LAMPIRAN 4. HASIL UJI KATEGORI

1. VARIABEL PREMI PANEN (X)

RESPONDEN	VARIABEL X1														TOTAL X1
	ITEM 1	ITEM 2	ITEM 3	ITEM 4	ITEM 5	ITEM 6	ITEM 7	ITEM 8	ITEM 9	ITEM 10	ITEM 11	ITEM 12	ITEM 13	ITEM 14	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	57
2	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	60
3	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	61
4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	61
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
7	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	60
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
10	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	53
11	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	57
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	57
15	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	61
16	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	57
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	57
19	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	62
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	60
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	57
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
23	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	62
24	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	60
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	59
26	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
28	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	59
29	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	57

30	3	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	62
31	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	63
32	4	4	4	3	4	5	5	4	3	4	4	5	4	4	57
33	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	3	4	4	60
34	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	59
35	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	61
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	57
37	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	3	3	63
38	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	63



2. VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y1)

Responden	ITEM_15	ITEM_16	ITEM_17	ITEM_18	ITEM_19	ITEM_20	ITEM_21	ITEM_22	ITEM_23	ITEM_24	ITEM_25	ITEM_26	TOTAL Y1
1	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	50
4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	53
5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	50
6	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	49
7	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	50
8	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	49
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
10	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	47
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	50
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	50
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	49
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
15	4	5	3	5	4	4	5	5	4	4	4	4	51
16	5	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	50
17	5	4	3	5	4	5	5	5	4	4	4	5	53
18	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	50
19	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	55
20	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	52
21	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	54
22	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
23	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	52
24	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	51
25	4	4	5	3	4	4	4	4	5	5	4	5	51
26	4	4	5	4	4	5	4	3	4	5	5	5	52
27	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	49
28	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	51
29	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	53

30	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	55
31	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	52
32	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	51
33	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	53
34	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	50
35	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
36	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	49
37	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	49
38	4	5	3	5	4	5	4	4	4	4	4	5	51



3. Variabel Kepuasan Karyawan (Y3)

27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	Jlh
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	105
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	106
4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	114
4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	112
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	106
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	104
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	110
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	105
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	129
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	104
5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	113
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	112
5	5	5	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	111
4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	112
4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	113
4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	112
4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	105
4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	115
4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	118
5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	115
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	109
5	5	4	4	5	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	113
4	5	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	113
4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	107
4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	111
4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	115
5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	112
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	109
4	4	3	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	112
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	108
5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	114

5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	114	
5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	113	
4	4	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	110	
4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	113	
5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	111
5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	110	
5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	110



LAMPIRAN 5. HASIL KATEGORISASI

Responden	Premi Panen (X)		Kinerja Karyawan (Y1)		Kepuasan Karyawan (Y2)	
	Skor	Kategori	Skor	Kategori	Skor	Kategori
1	57	Baik	49	Sangat Baik	105	Baik
2	60	Sangat Baik	48	Sangat Baik	106	Baik
3	61	Sangat Baik	50	Sangat Baik	114	Sangat Baik
4	61	Sangat Baik	53	Sangat Baik	112	Sangat Baik
5	56	Baik	50	Sangat Baik	106	Baik
6	56	Baik	49	Sangat Baik	104	Baik
7	60	Sangat Baik	50	Sangat Baik	110	Baik
8	56	Baik	49	Sangat Baik	105	Baik
9	70	Sangat Baik	60	Sangat Baik	129	Sangat Baik
10	53	Baik	47	Baik	104	Baik
11	57	Baik	50	Sangat Baik	113	Sangat Baik
12	56	Baik	50	Sangat Baik	112	Sangat Baik
13	56	Baik	49	Sangat Baik	111	Baik
14	57	Baik	48	Sangat Baik	112	Sangat Baik
15	61	Sangat Baik	51	Sangat Baik	113	Sangat Baik
16	57	Baik	50	Sangat Baik	112	Sangat Baik
17	56	Baik	53	Sangat Baik	105	Baik
18	57	Baik	50	Sangat Baik	115	Sangat Baik
19	62	Sangat Baik	55	Sangat Baik	118	Sangat Baik
20	60	Sangat Baik	52	Sangat Baik	115	Sangat Baik
21	57	Baik	54	Sangat Baik	109	Baik
22	56	Baik	47	Baik	113	Sangat Baik
23	62	Sangat Baik	52	Sangat Baik	113	Sangat Baik
24	60	Sangat Baik	51	Sangat Baik	107	Baik
25	59	Baik	51	Sangat Baik	111	Baik
26	56	Baik	52	Sangat Baik	115	Sangat Baik
27	56	Baik	49	Sangat Baik	112	Sangat Baik
28	59	Baik	51	Sangat Baik	109	Baik
29	57	Baik	53	Sangat Baik	112	Sangat Baik
30	62	Sangat Baik	55	Sangat Baik	108	Baik
31	63	Sangat Baik	52	Sangat Baik	114	Sangat Baik
32	57	Baik	51	Sangat Baik	114	Sangat Baik
33	60	Sangat Baik	53	Sangat Baik	113	Sangat Baik
34	59	Baik	50	Sangat Baik	110	Baik
35	61	Sangat Baik	49	Sangat Baik	113	Sangat Baik
36	57	Baik	49	Sangat Baik	111	Baik
37	63	Sangat Baik	49	Sangat Baik	110	Baik
38	63	Sangat Baik	51	Sangat Baik	110	Baik

LAMPIRAN 6. HASIL DATA KUESIONER

RESPONDEN	TOTAL X	TOTAL Y1	TOTAL Y2
1	57	49	105
2	60	48	106
3	61	50	114
4	61	53	112
5	56	50	106
6	56	49	104
7	60	50	110
8	56	49	105
9	70	60	129
10	53	47	104
11	57	50	113
12	56	50	112
13	56	49	111
14	57	48	112
15	61	51	113
16	57	50	112
17	56	53	105
18	57	50	115
19	62	55	118
20	60	52	115
21	57	54	109
22	56	47	113
23	62	52	113
24	60	51	107
25	59	51	111
26	56	52	115
27	56	49	112
28	59	51	109
29	57	53	112
30	62	55	108
31	63	52	114
32	57	51	114
33	60	53	113
34	59	50	110
35	61	49	113
36	57	49	111
37	63	49	110
38	63	51	110

LAMPIRAN 7. HASIL PENELITIAN (UJI SPSS 22)

1. PREMI PANEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.634 ^a	.402	.385	1.960

a. Predictors: (Constant), PREMI PANEN

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	92.790	1	92.790	24.160	.000 ^a
	Residual	138.262	36	3.841		
	Total	231.053	37			

a. Predictors: (Constant), PREMI PANEN

b. Dependent Variable: KINERJA

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.337	6.011		3.550	.001
	PREMI PANEN	.501	.102	.634	4.915	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

2. PREMI PANEN(X) TERHADAP KEPUASAN KARYAWAN (Y2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.591 ^a	.350	.331	3.729

a. Predictors: (Constant), PREMI_PANEN

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	269.044	1	269.044	19.345	.000 ^a
	Residual	500.667	36	13.907		
	Total	769.711	37			

a. Predictors: (Constant), PREMI_PANEN

b. Dependent Variable: KEPUASAN_KERJA

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	60.944	11.439		5.328	.000
	PREMI_PANEN	.854	.194	.591	4.398	.000

a. Dependent Variable: KEPUASAN_KERJA