

---

**PENGARUH PENGAWASAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PKS KEBUN RAMBUTAN DI PTPN III**

**SKRIPSI**

**JODY RISWANTO  
NPM : 1604300057  
AGRIBISNIS**



**FAKULTAS PERTANIAN  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2022**

**PENGARUH PENGAWASAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PKS KEBUN RAMBUTAN DI PTPN III**

**SKRIPSI**

**Oleh**

**JODY RISWANTO  
1604300057  
AGRIBISNIS**

**Disusun Sebagai Salah Satu Syarat untuk Menyelesaikan Studi  
S1 pada Fakultas Pertanian Universitas  
Muhammadiyah Sumatera Utara**

**Komisi  
Pembimbing**



**Khairunnisa Rangkti, S.P., M.Si.  
Ketua**



**Ir. Dewa Putu Siantara, M.MA.  
Anggota**

**Disahkan Oleh :**



**Dr. Dafni Mawar Sarijan, S.P., M.Si.**

**Tanggal Lulus : 13 April 2022**

## PERNYATAAN

Dengan ini saya :

Nama : Jody Riswanto

NPM : 1604300057

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa Skripsi dengan judul "Pengaruh Pengawasan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PKS Kebun Rambutan Di PTPN III" adalah berdasarkan hasil penelitian, pemikiran, dan pemaparan asli dari saya sendiri. Jika terdapat karya orang lain, saya akan mencantumkan sumber yang jelas.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (*plagiarisme*), maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh. Dengan pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tanpa paksaan dari pihak manapun.

Medan, April 2022

Saya Menyatakan



Jody Riswanto

## **RINGKASAN**

Jody Riswanto 1604300057 “ Pengaruh Pengawasan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PKS Kebun Rambutan di PTPN III”. Tujuan penelitian ini adalah Pertama untuk mengetahui apakah pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kedua untuk mengetahui apakah pengalaman berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lokasi penelitian ini di PTPN III (Persero) PKS Rambutan Tebing Tinggi, Sumatera Utara, terletak 82 km dari kota Medan. Pemilihan lokasi ini dilakukan secara sengaja. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner dengan cara wawancara dan dokumentasi. Sumber data yang digunakan adalah sumber data primer dan data sekunder. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Simple Random Sampling ( secara acak ).

Variabel pengawasan berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Pabrik Kelapa Sawit Kebun Rambutan Tebing Tinggi. Variabel pengalaman kerja berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Pabrik Kelapa Sawit Kebun Rambutan Tebing Tinggi

Secara bersamaan menunjukkan bahwa variabel pengawasan dan pengalaman berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Pabrik Kelapa Sawit Kebun Rambutan Tebing Tinggi dan 41,5 % variabel kinerja mampu dijelaskan oleh pengawasan dan pengalaman kerja. Dan sisanya adalah variabel lain yang tidak diteliti.

**Kata Kunci :** Pengawasan, Pengalaman Kerja dan Kinerja Karyawan

## **RIWAYAT HIDUP**

Jody Riswanto dilahirkan di Batang Toru, 27 November 1997, Anak kedua dari tiga bersaudara dari Ayahanda Sutrisno dan Ibunda Elmi , dengan alamat PT. Bastian Olah Sawit, Palembang.

Jenjang pendidikan yang telah ditempuh penulis :

1. Sekolah Taman Kanak-kanak Desa Pinggir pada tahun 2002 sampai 2003.
2. Tahun 2003 masuk Pendidikan Sekolah Dasar di SDN 023 Desa Pinggir, Kabupaten Bengkalis, dan menyelesaikan pada tahun 2009.
3. Tahun 2009 masuk Pendidikan Sekolah Menengah Pertama di SMPN 01 Muara Basung di Kecamatan Pinggir, Kabupaten Bengkalis dan menyelesaikan pada tahun 2012.
4. Tahun 2012 masuk Pendidikan Sekolah Menengah Atas di SMAN 01 Muara Basung, Kecamatan Pinggir, Kabupaten Bengkalis dan menyelesaikan pada tahun 2015.
5. Tahun 2016 penulis melanjutkan Pendidikan di perguruan tinggi, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara ( UMSU ) dan masuk dalam Fakultas Pertanian dengan jurusan Agribisnis.

Kegiatan yang pernah di ikuti selama menjadi mahasiswa Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara antara lain :

1. Mengikuti Seminar di Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Melaksanakan Kegiatan Kerja kuliah Nyata ( KKN ) Gelombang 1, di Desa Pertumbuhan, Kabupaten Deli Serdang Pada tanggal 06 Agustus 2019.

3. Melaksanakan Praktik Kerja lapangan ( PKL ) di PT. Socfindo Negri Lama Sebrang.
4. Tahun 2021 telah menyelesaikan skripsi dengan judul “ Pengaruh Pengawasan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PTPN III (persero) Pks Kebun Rambutan Tebing Tinggi, Kabupaten Serdang Bedagai,Provinsi Sumatera Utara.

## KATA PENGANTAR



*Assalamu'alaikum wr.wb.*

Puji syukur penulis ucapkan ke hadirat Allah SWT yang senantiasa menganugerahkan rahmat dan karunia-Nya berupa kesehatan, keselamatan, dan kelapangan waktu sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini. Shalawat dan salam kepada Nabi Muhammad SAW keluarga dan para sahabatnya serta pengikutnya hingga akhir zaman.

Penulis menyusun Skripsi ini untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Pertanian, pada Program Studi Agribisnis Fakultas Pertanian. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Skripsi ini berjudul “Pengaruh Pengawasan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTPN III PKS Rambutan”.

Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Ibu Dr.Dafni Mawar Tarigan, S.P.,M.Si. selaku Dekan Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Ibu Mailina Harahap, S.P., M.P. selaku ketua Program Studi Agribisnis Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Ibu Khairunnisa, S.P., M.Si. selaku ketua komisi pembimbing.
4. Bapak Ir. Dewa Putu Siantara, M.MA. selaku anggota komisi pembimbing.
5. Ayahanda Sutrisno, Ibunda Elmi yang telah memberikan dukungan moral dan material.

6. Seluruh Staf Pengajar dan Karyawan di Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Seluruh teman-teman Agribisnis 6 angkatan 2016 yang telah memberikan dukungan dan saran.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna dan masih banyak kekurangan baik dari segi susunan kalimat maupun tata bahasanya. Oleh karena itu penulis menerima segala masukan dan saran dengan tangan terbuka untuk menyempurnakan skripsi ini.

Medan, Januari 2022

Penulis

## DAFTAR ISI

RINGKASAN .....	iii
RIWAYAT HIDUP .....	iv
KATA PENGANTAR .....	vi
DAFTAR ISI .....	viii
DAFTAR TABEL .....	x
DAFTAR GAMBAR .....	xi
DAFTAR LAMPIRAN .....	xii
PENDAHULUAN .....	1
Latar Belakang .....	1
Rumusan Masalah .....	3
Tujuan Penelitian .....	3
Manfaat Penelitian .....	3
TINJAUAN PUSTAKA .....	4
Kinerja Pegawai .....	4
Pengawasan Kerja .....	5
Tipe-tipe Pengawasan .....	5
Proses Pengawasan .....	6
Pengalaman Kerja .....	7
Pengukuran Pengalaman Kerja .....	7
Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja .....	8
Penelitian Terdahulu .....	9
Kerangka Pemikiran .....	12
METODE PENELITIAN .....	13
Metode Penelitian .....	13
Lokasi Penelitian .....	13
Metode Penarikan Sampel .....	13

Metode Analisis Data .....	14
Batasan Operasional .....	19
GAMBARAN UMUM PENELITIAN .....	19
Sejarah Singkat Perusahaan .....	19
Visi-Misi Perusahaan .....	22
Struktur Organisasi Perusahaan .....	23
Deskripsi Pekerjaan .....	25
HASIL DAN PEMBAHASAN .....	29
Karakteristik Responden .....	29
Metode Analisis Data .....	31
Uji Validitas .....	31
Uji Reliabilitas .....	32
Uji Asumsi Klasik .....	33
Uji Normalitas .....	33
Uji Heterokedasitas .....	34
Uji Multikolinearitas .....	35
Uji Persamaan Liniear Berganda .....	35
Uji Uji F .....	37
Uji Determinasi .....	39
KESIMPULAN DAN SARAN.....	41
Kesimpulan .....	41
Saran .....	41
DAFTAR PUSTAKA .....	42

## DAFTAR TABEL

No.	Judul	Hal
1.	Data Produksi CPO Perusabaan Besar Negara di Sumatera Utara Tahun 2015 – 2019 .....	1
2.	Kriteria Pengujian Autokorelasi .....	16
3.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	29
4.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	29
5.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	31
6.	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa kerja .....	31
7.	Hasil Uji Validitas .....	32
8.	Hasil Uji Reliabilitas .....	33
9.	Hasil Uji Normalitas .....	33
10.	Hasil Uji Heterokedasitas .....	34
11.	Hasil Uji Multikonearitas .....	35
12.	Hasil Uji Koefisien Regresi .....	35
13.	Hasil Uji F .....	37
14.	Hasil Uji Determinasi .....	39

## DAFTAR GAMBAR

No.	Judul	Hal
1.	Skema Kerangka Pemikiran .....	1
2.	Struktur Organisasi Perusahaan .....	24

## DAFTAR LAMPIRAN

No	Judul	Hal
1.	Kuisisioner Penelitian.....	44
2.	Jumlah dan Nama-Nama Sampel Peneliti.....	47
3.	Data Pengawasan (X1), Pengalaman Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y).....	48
4.	Hasil Uji Validitas .....	49
5.	Hasil Uji Reliabilitas .....	53
6.	Hasil Uji Persamaan Regresi Linier Berganda.....	54
7.	Hasil Uji F .....	55

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Seiring dengan pertumbuhan dan perkembangan perekonomian di Indonesia yang semakin pesat sehingga persaingan diantara para pengusaha juga semakin ketat. Masing –masing berusaha membenahi perusahaannya dalam segala aspek yang terdapat di dalam suatu organisasi perusahaan (Situmeang, 2017).

Kinerja karyawan dapat ditingkatkan salah satunya melalui pengawasan dalam melaksanakan pekerjaan. Pengawasan ini dilakukan oleh pimpinan sebagai suatu usaha membandingkan apakah yang dilakukan sesuai dengan rencana yang ditetapkan. Hal ini berarti juga pengawasan merupakan tindakan atau kegiatan pimpinan yang mengusahakan agar pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan atau hasil kerja yang dikehendaki. Pengawasan yang dilakukan adalah bermaksud untuk mendukung kelancaran pelaksanaan kegiatan sehingga dapat terwujud daya guna, hasil guna, dan tepat guna sesuai rencana dan sejalan dengan itu, untuk mencegah secara dini kesalahan-kesalahan dalam pelaksanaan kerja (Kesumawaty, 2016).

**Tabel 1. Data Produksi CPO Perusahaan Besar Negara di Sumatera Utara Periode 2015 – 2019.**

<b>Tahun</b>	<b>Produksi CPO (Ton)</b>
2015	1.222.054
2016	1.118.555
2017	1.074.901
2018	1.237.231
2019	1.339.381
Rata-rata peningkatan (%)	2,7

*Sumber: Badan Pusat Statistik 2019*

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (2019) dijelaskan bahwa produksi *Crude Palm Oil* (CPO) pada perusahaan besar negara di Sumatera Utara mengalami peningkatan mulai 2015-2019 sebesar 2,7 %.

PT Perkebunan Nusantara III disingkat PTPN III (Persero), merupakan holding dari 14 Badan Usaha Milik Negara (BUMN) Perkebunan yang bergerak dalam bidang usaha perkebunan, pengolahan dan pemasaran hasil perkebunan. Kegiatan usaha Perseroan mencakup usaha budidaya dan pengolahan tanaman kelapa sawit dan karet. Produk utama Perseroan adalah Minyak Sawit/*Crude Palm Oil* (CPO) dan Inti Sawit/*Palm Kernel Oil* (PKO) dan produk hilir karet. Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Rambutan merupakan salah satu pabrik dari 11 PKS yang dimiliki PT. Perkebunan Nusantara III. PKS Rambutan dibangun pada tahun 1983 dengan kapasitas olah 30 ton per jam, dimana sumber bahan baku Tandan Buah Segar (TBS) berasal dari kebun seinduk.

Fenomena yang didapat adalah kinerja karyawan menurun disebabkan kurang pengawasan dan pengalaman kerja sehingga banyak karyawan yang kurang mengerti tanggung jawab serta pengetahuan tentang pekerjaan masing-masing. Menurunnya kinerja karyawan dapat dilihat dari target produksi CPO yang menurun pada pabrik. Tingkat realisasi pengolahan produksi CPO yang tidak mencapai target salah satunya terjadi akibat penurunan kinerja karyawan. Menurunnya diduga disebabkan oleh salah satu faktor yaitu, pengalaman kerja yang masih banyak belum dimiliki oleh para karyawan yang bekerja di pabrik tersebut. Ini mengakibatkan menurunnya penjualan dikarenakan masih banyak karyawan yang belum memiliki keahlian dalam melakukan proses pengolahan produksi CPO yang dijual.

Latar belakang masalah-masalah yang ditemukan peneliti di lokasi penelitian, inilah yang mendorong peneliti untuk mengambil judul penelitian yang akan diuji yaitu: “Pengaruh Pengawasan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PKS Kebun Rambutan di PTPN III”.

### **Rumusan Masalah**

1. Apakah pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PKS Kebun Rambutan di PTPN III ?
2. Apakah pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PKS Kebun Rambutan di PTPN III ?

### **Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui apakah pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PKS Kebun Rambutan di PTPN III.
2. Untuk mengetahui apakah pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PKS Kebun Rambutan di PTPN III.

### **Manfaat Penelitian**

1. Bagi PTPN III PKS Rambutan penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan.
2. Bagi pihak-pihak yang membutuhkan penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tambahan mengenai pengawasan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan factor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Kinerja Pegawai

Arti kinerja sebenarnya berasal dari kata *job performance* dan di sebut juga *actual performance* atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh seseorang karyawan (Moeheriono, 2014).

Kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi atau perusahaan baik itu yang bersifat profit *oriented* dan non profit *oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Secara lebih tegasnya kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi. Kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Kinerja adalah sebuah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/ progam/ kebijaksanaan dalam menuju sasaran, tujuan misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis suatu organisasi (Fahmi, 2016).

Secara umum dapat dinyatakan 4 aspek dari kinerja Kesumawaty (2016), yaitu sebagai berikut

1. Kualitas yang dihasilkan, menerangkan jumlah kesalahan, waktu dan ketepatan dalam melakukan tugas.
2. Kuantitas yang dihasilkan, berkenan dengan berapa jumlah produk atau jasa yang dapat dihasilkan.
3. Waktu kerja, menerangkan tentang jumlah absen, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu pegawai tersebut.
4. Kerja sama, menerangkan akan bagaimana individu membantu atau menghambat dari teman sekerjanya.

## **Pengawasan Kerja**

Pengawasan kerja secara umum dapat diartikan sebagai suatu cara yang dilakukan sebuah organisasi ataupun perusahaan dalam mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, sehingga organisasi atau perusahaan dapat mencapai visi dan misi dari organisasi atau perusahaan (Fahmi, 2016).

Fungsi pengawasan pada dasarnya merupakan proses yang dilakukan untuk memastikan agar apa yang telah direncanakan berjalan sebagaimana mestinya. Termasuk kedalam fungsi pengawasan adalah identifikasi berbagai faktor yang menghambat sebuah kegiatan, dan juga pengambilan tindakan koreksi yang diperlukan agar tujuan organisasi dapat tetap tercapai (Ichtiarini, 2019).

### **Tipe–Tipe Pengawasan**

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

#### **1. Pengawasan Pendahuluan**

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

#### **2. Pengawasan *Concurrent***

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

### 3. Pengawasan Umpan Balik

Pengawasan umpan balik juga dikenal sebagai *past-action controls*, mengukur hasil dari satu kegiatan yang telah diselesaikan.

#### **Proses Pengawasan**

Dalam melaksanakan suatu tugas tertentu selalu terdapat tahapan-tahapan pelaksanaan tugas. Demikian pula dengan pengawasan, untuk mempermudah pelaksanaan dalam mencapai tujuan, berikut beberapa tahapan pengawasan (Manullang, 2001) :

#### 1. Menetapkan alat pengukur (Standar)

Alat penilai atau standar bagi hasil pekerjaan bawahan, pada umumnya terdapat baik pada rencana keseluruhan maupun pada rencana-rencana bagian. Dengan kata lain, pada rencana itulah pada umumnya terdapat standar bagi pelaksanaan pekerjaan.

Agar alat penilai itu diketahui benar oleh bawahan, maka alat penilai itu harus dikemukakan, dijelaskan kepadanya. Ini memang perlu, agar dengan demikian bawahan mengetahui apa yang harus dicapainya dengan menyelesaikan tugas - tugasnya itu. Bila ini tidak diketahuinya, maka ia akan meraba-raba ke mana kegiatannya itu harus diarahkan. Untuk mencapai maksud yang sama, yakni bawahan memahami standar yang digunakannya, maka standar tersebut dapat dikembangkan atas suatu dasar yang sama. Dengan kata lain, atasan dan bawahan bekerja dalam menetapkan apa yang menjadi standar hasil pekerjaan bawahan tersebut.

## 2. Menilai (Evaluasi)

Menilai dimaksudkan membandingkan hasil pekerjaan bawahan (actual result) dengan alat pengukur (standar) yang sudah ditentukan. Dengan demikian, jelas untuk dapat melaksanakan tugas ini ada dua hal yang harus tersedia yaitu:

- a. Standar atau Alat Pengukur.
- b. *Actual Result* atau hasil pekerjaan bawahan.

## 3. Mengadakan tindakan perbaikan (*Corrective Action*)

Tindakan perbaikan diartikan, tindakan yang diambil untuk menyesuaikan hasil pekerjaan nyata menyimpang agar sesuai dengan standar atau rencana yang telah ditentukan sebelumnya. Untuk dapat melaksanakan tindakan perbaikan, maka pertama-tama haruslah dianalisis apa yang menyebabkan terjadinya perbedaan. Selain menyesuaikan hasil pekerjaan yang senyatanya dengan rencana perlu sekali adanya laporan-laporan berkala sehingga segera sebelum terlambat dapat diketahui terjadinya penyimpangan-penyimpangan, serta tindakan perbaikan yang akan diambil.

### **Pengalaman Kerja**

Pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang telah dimiliki oleh seseorang (Arisandy, 2019).

### **Pengukuran Pengalaman Kerja**

Pengukuran pengalaman kerja sebagai sarana untuk menganalisa dan mendorong efisiensi dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Beberapa hal yang digunakan untuk mengukur pengalaman kerja seseorang (Hardiansah, 2014), yaitu

1. Gerakan yang Mantap dan Lancar

Setiap karyawan yang berpengalaman akan melakukan gerakan yang mantap dan bekerja tanpa disertai keraguan.

2. Gerakan Berirama

Artinya terciptanya dari kebiasaan dalam melakukan pekerjaan sehari-hari.

3. Lebih Cepat Menggapai Tanda-tanda

Artinya tanda-tanda seperti akan terjadinya kecelakaan kerja.

4. Dapat Menduga atau timbul kesulitan sehingga lebih siap menghadapinya.

Karena didukung oleh pengalaman dapat menduga akan terjadinya kesulitan dan siap menghadapinya.

5. Bekerja dengan tenang

Seorang pegawai yang berpengalaman akan memiliki rasa percaya diri yang cukup besar.

### **Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja**

Ada beberapa hal yang menentukan pengalaman tidaknya seorang karyawan sebagai indikator pengalaman kerja, yaitu lama waktu atau masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, dan penguasaan terhadap pekerja dan peralatan (Nano, 2011).

1. Lama Kerja atau Masa Kerja.

Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

2. Tingkat Pengetahuan dan Keterampilan yang Dimiliki.

Pengetahuan menunjuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan, atau informasi lain yang dibutuhkan karyawan, pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.

### 3. Penguasaan Terhadap Pekerjaan dan Peralatan.

Tingkat penguasaan seseorang dalam melaksanakan aspek-aspek teknis peralatan dan teknik pekerjaan.

### 4. Jenis Pekerjaan.

Semakin banyak tugas yang dilaksanakan seseorang maka umumnya orang tersebut akan memperoleh hasil pelaksanaan tugas yang lebih baik.

Tujuan pengalaman kerja menyebutkan bahwa ada berbagai macam tujuan seseorang dalam memperoleh pengalaman kerja (Sa'diyah, 2013). Adapun tujuan pengalaman kerja adalah :

1. Mendapat rekan kerja sebanyak mungkin dan menambah pengalaman kerja dalam berbagai bidang.
2. Mencegah dan mengurangi persaingan kerja yang sering muncul di kalangan tenaga kerja.

## **Penelitian Terdahulu**

Penelitian yang dilakukan oleh Habibah (2017), dengan judul “Pengaruh Pengalaman dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dalam Perspektif Ekonomi Islam”. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa pelatihan dan pengalaman kerja sejalan dengan ajaran Islam yaitu modal utama seseorang untuk

aterjun ke dalam suatu bidang pekerjaan. Kain Perca Jaya merupakan suatu usaha yang memproduksi seprey, sarung bantal, sarung guling, dan keset. Keahlian pekerja tercermin dalam kemampuan pekerja dalam memproduksinya tiap pada waktu yang telah ditentukan. Oleh karena itu dalam usahanya meningkatkan produktivitas diperlukan pengalaman dan pelatihan kerja yang sesuai.

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

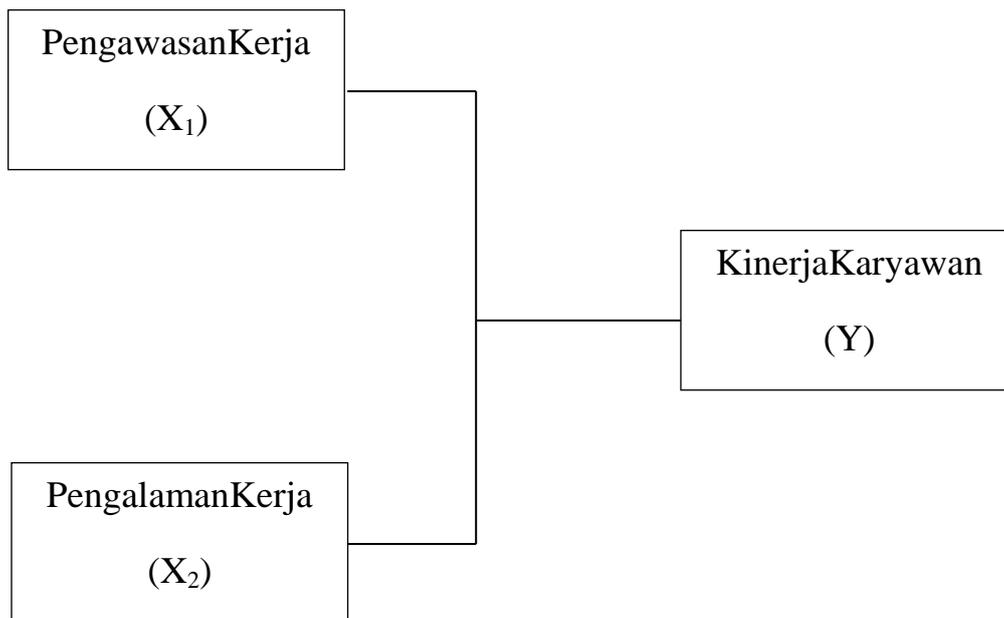
Penelitian oleh Marlia Siburian (2018), yang berjudul “Pengaruh Pengawasan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dakarindo Nur Abadi Medan” dengan hasil penelitian yang menyimpulkan bahwa Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pengawasan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan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

sampel jenuh, maka jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 45 responden diambil dari sebagian populasi. Berdasarkan hasil uji t dapat dilihat bahwa  $t$  hitung pada variabel pengawasan sebesar 4,589 lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 1,670 dengan probabilitas  $t$  yakni signifikansi 0,000 lebih kecil dari batasan signifikansi sebesar 0,05. Berdasarkan nilai tersebut maka variabel responden berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Pada variabel pelatihan sebesar 3,644 lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 1,670 dengan probabilitas  $t$  yakni signifikansi 0,000 lebih kecil dari batasan signifikan sebesar 0,05 maka variabel pelatihan secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Berdasarkan hasil uji F maka diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $41,920 > 3,15$  dengan signifikansi 0,000.

### **Kerangka Pemikiran**

Kerangka berpikir merupakan model konseptual. Kerangka konseptual adalah hasil pemikiran yang bersifat kritis dalam memperkirakan kemungkinan hasil penelitian yang akan dicapai. Kerangka konseptual menurut variabel yang diteliti beserta indikatornya. Kerangka konseptual dari suatu gejala sosial yang memadai dapat diperkuat untuk menyajikan masalah penelitian dengan cara yang jelas dan dapat diuji (Sugiyono, 2012).

Dalam penelitian ini akan menguji pengaruh pengawasan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.



**Gambar 1. Skema Kerangka Pemikiran**

### **Hipotesis**

Menurut Sugiono (2012) hipotesis adalah sebuah dugaan atau referensi yang dirumuskan serta diterima untuk sementara yang dapat menerangkan fakta-fakta yang diamati dan digunakan sebagai petunjuk dalam pengambilan keputusan.

1. Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PTPN III PKS Rambutan.
2. Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PTPN III PKS Rambutan.

## METODE PENELITIAN

### Metode Penelitian

Metode penelitian ini menggunakan metode survey, yaitu melakukan wawancara secara langsung terstruktur menggunakan kuisisioner/daftar pertanyaan sebagai alat bantu/instrument. Data penelitian terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang diperoleh melalui kuisisioner dan wawancara langsung ke responden dengan menggunakan daftar pertanyaan. Data sekunder ialah data yang diperoleh dari instansi terkait dengan objek penelitian. Data sekunder digunakan untuk mengetahui keadaan geografis dan keadaan penduduk lokasi penelitian.

### Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dipilih secara *purposive sampling*, yaitu di PTPN III PKS Kebun Rambutan, Tebing Tinggi, yang terletak sekitar 82 km dari kota Medan, dengan jumlah sampel yang di ambil yaitu 30 orang yang merupakan bagian dari karyawan produksi.

### Metode Penarikan Sampel

Teknik penarikan sampel yang digunakan yaitu *purposive sampling (sampel pertimbangan)*, merupakan satuan sampling yang di pilih berdasarkan pertimbangan tertentu dengan tujuan untuk memperoleh satuan sampling yang memiliki karakteristik yang dikehendaki. Penentuan responden dilakukan dengan rumus slovin dan didapat hasil 30 orang sampel karyawan (Supriyanto, 2017).

Rumus Slovin :  $n = N / (1 + Ne^2)$

$$n = 43 / (1 + (43 \times 10\% )^2)$$

$$n = 43 / (1 + (43 \times 0,1^2))$$

$$n = 43 / (1 + (43 \times 0,01))$$

$$n = 43 / (1 + 0,43)$$

$$n = 43 / 1,43$$

$$n = 30 \text{ orang}$$

Keterangan : n = jumlah sampel

N = jumlah seluruh populasi

e = toleransi Error

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

### **Metode Analisis Data**

Metode analisis data yang digunakan peneliti adalah menggunakan alat bantu aplikasi IBM SPSS 21. Secara inti metode analisis data dalam kuantitatif (Ghozali, 2015) dijelaskan adalah :

#### **a. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen**

##### **1. Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Uji validitas dilakukan setiap butir soal. Hasilnya dibandingkan dengan  $r_{\text{tabel}}$   $df = n - 2$  dengan tingkat kesalahan 5%. Jika  $R_{\text{hitung}} > R_{\text{tabel}}$ , maka butir soal disebut valid.

##### **2. Uji Reliabilitas**

Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan

beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Kemudian untuk menentukan reliabilitas dapat dilihat dari nilai Cronbach Alpha jika nilainya Cronbach Alpha  $> 0,60$ .

#### **b. Uji Deskripsi**

Statistik deskripsi adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Penelitian ini dilakukan pada populasi jelas akan menggunakan analisis deskriptif dalam analisisnya (Sugiyono, 2012).

##### **a. Uji Asumsi Klasik**

###### 1) Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak (Gunawan, 2017). Uji normalitas dilakukan dengan uji nilai Kolmogorov Smirnov menggunakan program analisis statistis IBM SPSS Statistik 20.

a) Jika nilai probabilitas  $< 0,05$  maka data tidak berdistribusi normal.

###### 2) Uji Autokorelasi

Autokorelasi artinya ada korelasi antara anggota serangkaian observasi yang diurutkan menurut waktu (seperti dalam data deretan waktu) atau ruang (seperti dalam data *cross sectional*). Dapat dilakukan melalui pengujian terhadap nilai uji Durbin-Watson (Gunawan, 2017). kriteria pengujiannya disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Kriteria Pengujian Autokorelasi

No	Durbin Watson	Simpulan
1	<1,10	Ada Autokorelasi
2	1,10 s/d 1,54	Tanpa Simpulan
3	1,55 s/d 2,46	Tidak Ada Autokorelasi
4	2,47 s/d 2,90	Tanpa Simpulan
5	>2,91	Ada Autokorelasi

Bedasarkan Tabel 2, jika koefisien Durbin Waton <1,10 maka termasuk dalam simpulan ada autokorelasi, jika koefisien Durbin Waton 1,10 s/d 1,54 maka termasuk dalam simpulan tanpa autokorelasi, jika koefisien Durbin Waton 1,55 s/d 2,46 maka termasuk dalam simpulan tidak ada autokorelasi, jika koefisien Durbin Waton 2,47 s/d 2,90 maka termasuk dalam simpulan tanpa autokorelasi, dan jika koefisien Durbin Waton >2,91 maka termasuk dalam simpulan ada autokorelasi.

### 3) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan mengetahui kesalahan standar estimasi model dalam penelitian. Menguji adanya kasus multikolinearitas adalah dengan patokan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan koefisien korelasi antar variable bebas. Dikatakan terjadi multikolonieritas dapat dilihat pada keterangan dibawah ini :

- a) Nilai beta < 1 (tidak terjadi multikolinieritas).
- b) Nilai standar error < 1 (tidak terjadi multikolinieritas).
- c) Nilai VIF < 10 (tidak terjadi multikolinieritas).

#### 4) Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas artinya varians variable dalam model tidak sama. Salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat adanya kasus heterokedastisitas adalah dari probalitas signifikansinya :

- a) Jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka tidak terjadi heterokedastisitas.
- b) Jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka terjadi heteroskedastisitas.

#### 5) Uji Linieritas

Uji linieritas merupakan uji kelinieran garis regresi. Uji linieritas dilakukan dengan cara mencari model garis regresi dari variabel independen X terhadap variabel dependen Y. kaidah dalam pengambilan keputusan pada uji linieritas adalah sebagai berikut:

- a) Apabila p-value  $< \alpha$ , maka (garis regresi non linier).
- b) Apabila p-value  $> \alpha$ , maka (garis regresi linier).

#### a. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua variabel atau lebih variabel independent ( $X_1$  dan  $X_2$ ) dengan variabel dependent (Y). Analisis ini memprediksikan nilai dari variabel dependent apabila nilai variabel independent mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independent dengan variabel dependent. Apakah masing masing variabel berhubungan positif atau negatif. Model persamaan analisis regresi dalam penelitian ini adalah : Y = Variabel kinerja karyawan;  
 $X_1$  = Variabel pengawasan kerja;  $X_2$  = Variabel pengalaman kerja;  $\beta_0$  = Intercept (titik potong populasi);  $\beta_1$  = Slope (kemiringan garis lurus populasi);  $\epsilon$  = Error/residual.

Untuk menilai ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual dapat diukur dari nilai statistik t, nilai statistik F dan nilai koefisien determinasi.

1. Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji t)

Uji statistik t pada dasarnya digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Kaidah dalam pengambilan keputusannya uji t adalah:

- a) Jika probabilitas  $> 0,05$  maka  $H_1$  dan  $H_2$  ditolak.
- b) Jika probabilitas  $< 0,05$  maka  $H_1$  dan  $H_2$  diterima.

2. Uji Koefisien Regresi Secara Bersama-sama (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen ( $X_1$ , dan  $X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Pengambilan keputusan dalam uji statistik F berdasarkan probabilitas dengan ketentuan :

- 1) Jika probabilitas  $> 0,05$  maka  $H_1$  dan  $H_2$  ditolak.
- 2) Jika probabilitas  $< 0,05$  maka  $H_1$  dan  $H_2$  diterima.

3. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Koefisien determinasi ( $R_2$ ) pada intinya adalah digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Jika nilai  $R_2$  kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.

**Batasan Operasional**

1. Lokasi penelitian adalah PKS Kebun Rambutan PTPN III.
2. Sampel penelitian adalah karyawan yang bekerja di PKS Kebun Rambutan PTPN III.
3. Penelitian dilakukan pada tahun 2021.

## DESKRIPSI UMUM PENELITIAN

### **Sejarah singkat PTPN III (Persero) PKS Kebun Rambutan Tebing Tinggi**

PT Perkebunan Nusantara III merupakan salah satu dari 14 Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang usaha perkebunan komoditas sawit dan karet. Pembentukan perseroan ini memiliki proses perjalanan sejarah yang panjang. Diawali dengan proses pengambilalihan perusahaan-perusahaan perkebunan Belanda pada tahun 1958 oleh pemerintah RI yang dikenal sebagai proses “nasionalisasi” perusahaan perkebunan asing menjadi Perseroan Perkebunan Negara ( pada masa pemerintahan Hindia-Belanda).

Perseroan diganti menjadi Perusahaan Perkebunan Negara Baru (PPN Baru) cabang Sumatera Utara pada tahun 1985. Sejalan dengan Undang-Undang (UU) dan Peraturan Pemerintah (PP) yang berlaku pada saat itu, PPN Baru telah mengalami dua kali perubahan status badan hukum, yaitu pada tahun 1968 setelah mengalami reorganisasi berubah nama menjadi Perusahaan Negara Perkebunan (PNP) dan pada tahun 1974 berubah nama menjadi PT Perkebunan (Persero).

Pemerintah telah melakukan restrukturisasi BUMN perkebunan dalam rangka peningkatan efisiensi dan efektivitas kegiatan usaha BUMN, melalui *merger*/penggabungan usaha berdasarkan wilayah eksploitasi dan perampingan struktur organisasi. Melalui upaya ini telah terbentuk 14 BUMN perkebunan dengan nama PT Perkebunan Nusantara I - XIV (PTPN I - XIV) dan PT Rajawali Nusantara Indonesia (PT RNI), yang semula berjumlah 33 BUMN perkebunan (PTP I – XXXII).

Pembentukan PTPN III (Persero) diawali dengan penggabungan manajemen tiga BUMN perkebunan yang berasal dari PTP III (Persero), PTP IV

(Persero), dan PTP V (Persero) yang sistem pengelolaannya disatukan dan manajemen PTP III ditunjuk oleh pemegang saham sebagai koordinator dalam menjalankan operasional PTPN III pada tahun 1994.

Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Rambutan merupakan salah satu pabrik dari 11 PKS yang dimiliki PT. Perkebunan Nusantara III. PKS Rambutan dibangun pada tahun 1983 dengan kapasitas olah 30 Ton/Jam, dimana sumber bahan baku Tandan Buah Segar (TBS) berasal dari kebun seinduk. Dalam perkembangannya, PKS Rambutan ini beberapa kali mengalami restrukturisasi, yaitu pada tahun 1983 merupakan unit Kebun PT. Perkebunan V (Persero). Kemudian pada April 1996 terjadi penggabungan (merger) dari PTP III, IV, dan V menjadi satu perusahaan yang diberi nama PT. Perkebunan Nusantara III yang berkantor pusat di Jalan Sei Batang Hari No.2 Medan, sesuai Undang-Undang Nomor: 8/1996 tanggal 14 Februari 1996, dimana PKS Rambutan menjadi salah satu unit pabriknya.

Keputusan untuk membangun Pabrik Kelapa Sawit Rambutan adalah sangat strategis, karena didukung oleh lokasinya yang berada disentra perkebunan kelapa sawit milik PTPN III, infrastruktur yang memadai, dan jaminan keamanan dari masyarakat setempat. Sedangkan tujuan utama pembangunannya adalah untuk mengantisipasi ketersediaan suplai bahan baku Tandan Buah Segar (TBS) dari Kebun Tanah Raja. Di samping itu juga untuk mengantisipasi suplai TBS dari kebun sekitarnya pada saat terjadinya panen puncak, yang berasal dari promosi Tanaman Menghasilkan (TM), yang sebelumnya masih sebagai Tanaman Belum Menghasilkan (TBM). Dengan demikian jaminan suplai bahan baku TBS yang berasal dari kebun sendiri menjadi terkendali.

Pertimbangan lain dari sisi bisnis perusahaan adalah dalam upaya meningkatkan nilai tambah bagi perusahaan. Hal ini sangat mendukung untuk melanggengakan bisnis perusahaan dalam jangka panjang, karena diketahui bahwa harga jual komoditas primer CPO jauh lebih tinggi dan sangat menguntungkan dibandingkan dengan hanya menjual TBS yang harganya jauh lebih rendah. Hal ini merupakan sebuah keputusan bisnis yang tepat dan sekaligus untuk mengantisipasi persaingan bisnis berbasis sawit yang semakin ketat, mengingat kompetitor dari perusahaan swasta saja yang tidak memiliki bahan baku TBS mampu mendapatkan keuntungan yang besar setelah diolah menjadi produk CPO.

Letak geografis Pabrik Kelapa Sawit Rambutan berlokasi di Kecamatan Tebing Tinggi, Kabupaten Serdang Bedagai, Provinsi Sumatera Utara. Dan sumber bahan baku Tandan Buah Segar yang masuk ke PKS Rambutan berasal dari Kebun seinduk yang terdiri dari:

Kebun Sei Putih, Kebun Sarang Giting, Kebun Tanah Raja, Kebun Rambutan, Kebun Sei Silau.

## **Visi Dan Misi Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Kebun Rambutan TebingTinggi**

### **Visi**

Perusahaan mempunyai visi yaitu membentuk perusahaan agroindustri berbasis perkebunan yang tangguh di pasar global. Visi ini akan menjadikan perseroan sebagai perusahaan perkebunan yang besar serta terintegrasi dengan industri hilir yang kuat.

### **Misi**

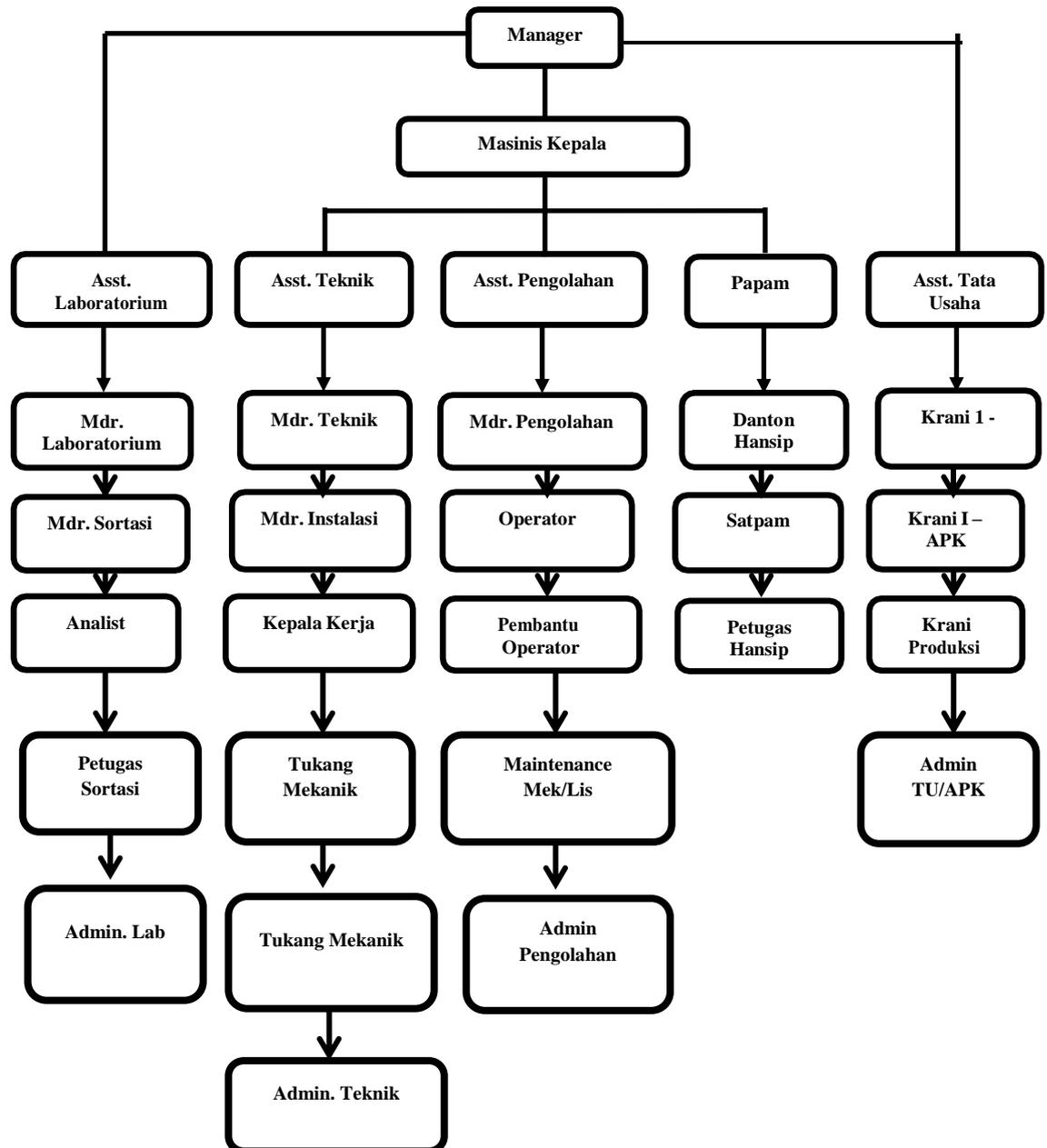
- a. Memelihara kelestarian sumber daya alam, lingkungan air, dan kesuburan tanah.
- b. Membangun usaha perkebunan dan industri hilir yang berkesinambungan dengan ramah lingkungan pada teknologi yang tepat guna, sehingga diperoleh produksi yang maksimal, mutu yang baik, biaya yang efisien dan nilai tambah yang terus meningkat.
- c. Mengembangkan kinerja perusahaan yang optimal, baik di dalam maupun di luar negeri, untuk memenuhi kepuasan pelanggan yang ada pada gilirannya memperkokoh posisi dan pangsa pasar perusahaan.
- d. Memperluas lapangan kerja dalam rangka meningkatkan kesejahteraan rakyat pada umumnya serta meningkatkan taraf hidup petani dan karyawan pada khususnya.
- e. Bagi Pendapatan Nasional melalui upaya peningkatan produksi dan pemasaran dari beberapa jenis komoditi perkebunan untuk kepentingan konsumsi dalam mempertahankan dan meningkatkan sumbangan bidang perkebunan negeri, ekspor, sekaligus dalam rangka meningkatkan ekspor non migas.

## **Struktur Organisasi Perusahaan**

Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Rambutan dalam melaksanakan kegiatannya memiliki struktur organisasi yang merupakan pencerminan dalam pelaksanaan tugas-tugas di perusahaan. Hal ini penting dalam pembagian tugas dan kegiatan sehari-hari. Dengan adanya pembagian tugas dan tanggung jawab yang baik maka setiap pegawai dapat mengetahui dengan mudah apa fungsi dan tanggung jawabnya sehingga setiap penyimpangan dapat diatasi serta memudahkan dalam pengawasan.

Struktur organisasi yang digunakan pada Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Rambutan adalah struktur organisasi garis dimana terdapat satu kesatuan perintah. Dapat disimpulkan bahwa organisasi merupakan kumpulan orang-orang yang diatur untuk mengembangkan tenaga dan pikiran untuk suatu tujuan tertentu. Sedangkan struktur organisasi adalah suatu cara atau system untuk mengadakan pembagian kerja, pembagian tugas, tanggung jawab dan wewenang serta menetapkan hubungan-hubungan antar unsur-unsur organisasi yang satu dengan yang lain. Sehingga memungkinkan orang untuk bekerja seefisien mungkin dalam mencapai tujuan.

Struktur Organisasi pada Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Kebun Rambutan, akan di sajikan pada Tabel 2.



Sumber: data personalia bagian kepegawaian PTPN III PKS Rambutan.

**Gambar 2. Struktur Organisasi PTPN III kebun Rambutan.**

## **Deskripsi Pekerjaan**

Gambaran yang jelas dan lengkap tentang struktur organisasi ini, tugas-tugas dari tiap-tiap bagian dapat diuraikan sebagai berikut:

### **1. Manager**

Manager memiliki tugas – tugas sebagai berikut:

- a. Memimpin perusahaan dan membawahi masinis kepala (maskep) dan kepala tata usaha (KTU).
- b. Melaksanakan kebijakan direksi dalam pengontrolan seluruh kegiatan operasional di kebun.
- c. Mendelegasikan wewenang tugas dan tanggung jawab kepada bawahan yang telah diangkat mampu untuk melaksanakan tugas tersebut.

### **2. Masinis Kepala**

- a. Membawahi asisten laboratorium, asisten pengolahan, asisten teknik.
- b. Meneliti, memberi petunjuk dan mengawasi pelaksanaan.

### **3. Kepala Tata Usaha**

- a. Mengadministrasikan surat masuk dan surat keluar serta mempersiapkan surat keluar.
- b. Mempersiapkan daftar gaji.
- c. Mengkoordinir dan menyusun anggaran.

### **4. Asisten Laboratorium**

- a. Meneliti dan mencatat hasil dari pengolahan kelapa sawit.
- b. Menentukan standar dari minyak yang dihasilkan.
- c. Membawahi dan mengawasi pekerjaan mandor laboratorium dan mandor

sortase.

#### **5. Asisten Teknik**

- a. Mengkoordinasi dan memberi petunjuk pelaksanaan pengolahan dan laboratorium.
- b. Mengendalikan proses pengolahan dan mencapai hasil yang sebaik-baiknya.
- c. Membuat rencana anggaran pengolahan dan laboratorium serta mengadakan evaluasi.
- d. Membuat laporan pengolahan dan melaporkan penyimpangan yang terjadi.

#### **6. Asisten Teknik**

- a. Memberi petunjuk dalam pelaksanaan pengolahan
- b. Mengendalikan proses pengolahan untuk mencapai hasil yang lebih baik
- c. Membawahi dan mengawasi pekerjaan mandor listrik, mandor teknik instalasi, mandor traksi.

#### **7. Kepala personalia**

- a. Meneliti dan mengawasi pelaksanaan yang berhubungan dengan penerimaan serta pengambilan screening test karyawan, pensiun atau pesangon.
- b. Bertanggung jawab mengenai hal-hal yang berhubungan dengan perbaikan hidup karyawan.
- c. Menjadi penghubung antar perusahaan dengan masyarakat yang ada kaitannya dengan pekerjaan kedinasan.
- d. Memelihara hubungan baik antara karyawan pimpinan dengan masyarakat

sekitarnya.

#### **8. Kirani I**

- a. Menjaga arsip surat yang bersifat rahasia
- b. Membuat peta kerja
- c. Mengerjakan pengisian buku asisten, daftar lembur, daftar premi, dan lain-lain.

#### **9. Mandor Sortasi**

- a. Antrian pagi
- b. Mengawasi pekerjaan mandor-mandor
- c. Bertanggung jawab mengenai keselamatan pekerja mencapai target

#### **10. Mandor Laboratorium**

- a. Memberikan petunjuk pengolahan secara keseluruhan dari proses awal sampai akhir.
- b. Memimpin langsung pengolahan, mengawasi dan membuat laporan harian pengolahan.

#### **11. Mandor Listrik**

- a. Mengawasi seluruh peralatan yang berhubungan dengan listrik

#### **12. Mandor Instalasi**

- a. Memeriksa seluruh instalasi yang terdapat pada pabrik
- b. Mengawasi pekerjaan pemeliharaan alat.

#### **13. Mandor Traksi**

Mengawasi dan membagi pelaksanaan pekerjaan traksi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

Instrumen yang di gunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Berdasarkan kuesioner yang di sebarakan tersebut di peroleh gambaran umum mengenai karakteristik responden. Hasil kuesioner menunjukkan karakteristik responden berdasarkan Jenis Kelamin di sajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Karakteristik responden berdasarkan Jenis Kelamin.

Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Laki-laki	26	86,7
Perempuan	4	13,3
Total	30	100,0

Sumber : Data Personalialia PTPN III

Pada Tabel 3 diketahui bahwa jenis kelamin responden di dominasi oleh responden dengan jenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 26 orang (86,7%), di sisi lain juga di ikuti oleh responden perempuan sebanyak 4 orang (13,3 %). Karakteristik responden berdasarkan Usia di sajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Karakteristik responden berdasarkan Usia.

Usia	Jumlah (orang)	Persentase (%)
30 – 35 Tahun	15	50
36 – 41 Tahun	10	33,3
42 – 47 Tahun	5	16,7
Total	30	100

Sumber : Data Personalialia PTPN III

Pada Tabel 4 diketahui bahwa usia responden paling banyak adalah responden pada usia antara 30-35 tahun yaitu sebanyak 15 orang (50%), yang kedua didominasi oleh responden dengan usia 36-41 tahun yaitu sebanyak 10

orang (33,3%), dan yang paling sedikit adalah responden dengan usia antara 42-47 Tahun yaitu sebanyak 5 orang (16,7%). Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan disajikan pada Tabel 5.

Tabel 5. Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
SLTA	12	40
D3	4	13,3
S1	14	46,7
Total	30	100

Sumber : Data personalia PTPN III

Pada Tabel 5 terlihat bahwa karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan, responden dengan tingkat pendidikan terbanyak yaitu S1 berjumlah 14 orang responden (46,7%), responden dengan pendidikan SLTA berjumlah 12 orang (40%), dan yang paling sedikit yaitu responden dengan pendidikan D3 yaitu berjumlah 4 orang responden (13,3%). Karakteristik responden berdasarkan masa Kerja di sajikan pada Tabel 6.

Tabel 6. Karakteristik responden berdasarkan masa kerja

Masa Kerja	Jumlah (orang)	Persentase (%)
2 – 6 Tahun	15	50
7 – 11 Tahun	10	33,3
12 – 16 Tahun	5	16,7
Total	30	100

Sumber : Data personalia PTPN III

Pada Tabel 6 diketahui bahwa masa kerja responden terbanyak adalah responden dengan masa kerja antara 2-6 Tahun yaitu sebanyak 15 orang (50%), selanjutnya responden dengan masa kerja antara 7-11 tahun yaitu sebanyak 10 orang (33,3%) dan yang paling sedikit adalah responden dengan masa kerja antara 12-16 tahun sebanyak 5 orang (16,7%).

## Hasil Analisis Data

### Uji Validitas

Menurut Arikunto dan Priyatno (2013:19) validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kesahihan suatu instrumen penelitian. Suatu instrumen penelitian yang valid mempunyai validitas yang tinggi. Hasil Uji Validitas di sajikan pada Tabel 7.

Tabel 7. Rangkuman Hasil Uji Validitas

Variabel	Jumlah Item	Jumlah Valid	Keterangan
Pengawasan	8	8	Semua pertanyaan valid
Pengalaman kerja	8	8	Semua pertanyaan valid
Kinerja karyawan	8	8	Semua pertanyaan valid

Dari hasil Uji validitas menggunakan SPSS 20, diketahui bahwa nilai  $R_{hitung}$  dari variabel pengawasan ( $X_1$ ) sebesar 0,445 dan variabel pengalaman kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,364, nilai ini kemudian dibandingkan dengan nilai  $R_{tabel}$ .  $R_{tabel}$  dicari pada signifikansi 0,05 dengan jumlah sampel (n) sebanyak 30 orang. Dapat dilihat pada tabel distribusi dan didapat  $R_{tabel}$  sebesar 0,361. Dengan demikian, dapat diinterpertasikan bahwa nilai  $R_{hitung} > R_{tabel}$  dengan nilai variabel pengawasan  $0,445 > 0,361$  dan pengalaman kerja  $0,364 > 0,361$ . Dengan di perolehnya hasil uji Validitas data penelitian yang di hasilkan dari kuisisioner seluruhnya layak dan valid.

### Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh suatu instrumen memberikan hasil hasil pengukuran yang konsisten apabila pengukuran dilakukan berulang-ulang. Pengujian *Cronbach's Alpha* digunakan untuk menguji tingkat keandalan (*reliability*) dari masing-masing variabel. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 8 berikut ini :

Tabel 8. Rangkuman Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Jumlah valid	Keterangan
Pengawasan (X <sub>1</sub> )	0,667	8	Reliabel
Pengalaman kerja (X <sub>2</sub> )	0,707	8	Reliabel
Kinerja (Y)	0,729	8	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Menurut V.Wiratna Sujarweni (2014) bahwa uji reliabel dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir atau item pertanyaan dalam angket (kuesioner) penelitian. Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabel sebagai berikut :

1. Jika nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,60$  maka kuesioner (angket) dinyatakan reliabel atau konsisten.
2. Jika nilai *Cronbach's Alpha*  $< 0,60$  maka kuesioner (angket) dinyatakan tidak reliabel atau tidak konsisten.

Dari Tabel 8 diatas diperoleh keterangan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* variabel Pengawasan (X<sub>1</sub>) adalah 0,667, bila dibandingkan dengan nilai *Cronbach's Alpha* menurut V. Wiratna Sujarweni (2014) adalah 0,60 artinya nilai  $0,667 > 0,60$ . Dengan demikian, variabel pengawasan (X<sub>1</sub>) menjadi data yang reliabel. Dari Tabel 8 diatas dapat diinterpretasikan bahwa nilai *Cronbach's Alpha*

variabel Pengalaman ( $X_2$ ) adalah 0,707, bila dibandingkan dengan nilai *Cronbach's Alpha* menurut V. Wiratna Sujarweni (2014) adalah 0,60 artinya nilai  $0,707 > 0,60$ . Dengan demikian, variabel pengalaman ( $X_2$ ) menjadi data yang reliabel. Nilai *Cronbach's Alpha* variabel kinerja karyawan (Y) adalah 0,729, bila dibandingkan dengan nilai *Cronbach's Alpha* menurut V. Wiratna Sujarweni (2014) adalah 0,60 artinya nilai  $0,729 > 0,60$ . Dengan demikian, variabel kinerja (Y) menjadi data yang reliabel. Dengan diperolehnya hasil uji Reliabilitas pada Tabel 8 diatas data penelitian yang di hasilkan dari kuisisioner layak di gunakan.

### Hasil Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik yang dimaksudkan untuk memastikan bahwa model regresi berganda dapat digunakan apa tidak. Apabila uji asumsi klasik telah terpenuhi, alat uji statistik linear berganda dapat dipergunakan. Uji asumsi klasik yang dimaksud dalam hal ini berupa uji normalitas, uji hetreokedasitas dan uji multikolinerasi. Hasil Uji normalitas di sajikan dalam Tabel 9.

Tabel 9. Hasil Pengujian Normalitas

		<i>Unstandardized Residual</i>
N		30
<i>Normal</i>	<i>Mean</i>	0,07
<i>Parameters<sup>a,b</sup></i>	<i>Std. Deviation</i>	2,35339383
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>		0,669
<i>Asymp. Signifikansi. (2-tailed)</i>		0,762

Berdasarkan Tabel 9 diatas, diketahui bahwa nilai *Asymptotic signifikansi* (2-tailed) adalah 0,762. Karena nilai signifikansi besar atau diatas nilai signifikansi 5% (0,05), maka data berdistribusi normal. Hasil pengujian heterokedasitas di sajikan pada Tabel 10.

Tabel 10. Hasil Pengujian Heterokedasitas

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		t	Signifikansi.
	B	<i>Std. Error</i>		
(Constant)	1,946	5,451	0,357	0,724
1 Pengawasan	0,021	0,115	0,181	0,857
Pengalaman	-0,021	0,098	-0,214	0,832

Uji heterokedasitas adalah keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari variabel untuk semua pengamatan pada model regresi. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi masalah hetreokedasitas. Berdasarkan Tabel 10 diatas, dapat dilihat bahwa nilai *Asymptotic Signifikansi* tiap independen variabel pengawasan = 0,857 dan pengalaman kerja = 0,832. Jika nilai signifikan > dari 0,05 maka tidak terjadi heterokedasitas, maka data diatas dinyatakan bebas heterokedasitas. Hasil pengujian multikolinearitas di sajikan pada Tabel 11.

Tabel 11. Hasil Pengujian Multikolinearitas

Model		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>Collinearity Statistics</i>	
		Beta	<i>Tolerance</i>	VIF
	<i>(Constant)</i>			
1	Pengawasan	0,329	0,996	1,004
	Pengalaman	0,270	0,996	1,004

Uji multikolinearitas digunakan mengetahui kesalahan standar estimasi model dalam penelitian. Menguji adanya kasus multikolinearitas adalah dengan patokan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan koefisien kolerasi variabel bebas. Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa kedua variabel independen yaitu pengawasan dan pengalaman kerja ternyata angka VIF kurang dari 10, sedangkan nilai tolerance semuanya diatas angka 0,1. Dengan demikian dapat diinterpretasikan bahwa pada model regresi tersebut tidak terdapat masalah multikolinearitas.

### Pengujian Persamaan Regresi Linear Berganda

Hasil pengujian Persamaan Regresi linear berganda di sajikan pada Tabel 12.

Tabel 12. Hasil Uji Persamaan Regresi linear berganda

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	<i>Signifikansi.</i>
	B	<i>Std. Error</i>	Beta		
(Constant)	7,084	6,266		1,131	0,268
1 Pengawasan	0,315	0,144	0,327	2,179	0,038
Pengalaman	0,527	0,160	0,494	3,293	0,003

Persamaan regresi linear berganda

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 7,084 + 0,315X_1 + 0,527X_2$$

keterangan : Y = Kinerja karyawan.

a = Konstanta.

b = Koefisien Regresi.

Berdasarkan Tabel 12 diatas diketahui bahwa nilai signifikansi variabel Pengawasan ( $X_1$ ) adalah sebesar 0,038. Karena nilai signifikansi  $0,038 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa  $H_1$  atau hipotesis pertama diterima. Artinya ada pengaruh positif Pengawasan ( $X_1$ ) dengan Kinerja karyawan (Y). Variabel kedua yaitu Pengalaman kerja ( $X_2$ ) nilai signifikansi sebesar 0,003. Karena nilai signifikansi  $0,003 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa  $H_2$  diterima. Artinya ada pengaruh positif Pengalaman kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja karyawan (Y).

Nilai  $t_{hitung}$  variabel pengawasan adalah 2,179, dan pengalaman kerja adalah 3,293. Untuk mencari  $t_{tabel} = (a/2 ; n-k-1) = (0,05/2 ; 30-2-1) = 0,025 ; 27$ . Pada tabel distribusi t diketahui bahwa nilai  $t_{tabel} (0,025 ; 27)$  adalah 2,052. Perbandingan nilai  $t_{hitung}$  variabel pengawasan ( $X_1$ )  $2,179 > t_{tabel} 2,052$  maka dapat disimpulkan bahwa variabel pengawasan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Variabel pengalaman kerja nilai  $t_{hitung} 3,293 > 2,052$  maka dapat disimpulkan bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

### Pengujian Hipotesis secara Simultan (Uji F)

Uji F (uji simultan) dilakukan untuk melihat secara bersama-sama pengaruh atau hubungan positif dan signifikan variabel bebas ( $X_1$  dan  $X_2$ ) berupa variabel pengawasan dan pengalaman kerja terhadap variabel terikat (Y) berupa variabel kinerja karyawan.

Nilai  $F_{hitung}$  akan diperoleh kemudian akan dibandingkan dengan nilai  $F_{tabel}$  pada tingkat  $\alpha = 5\% = 3,24$  dengan kriteria uji sebagai berikut:

1.  $H_0$  diterima jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$
2.  $H_1$  diterima jika jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$

Hasil ANOVA (*analysis of variance*) akan di sajikan pada Tabel 13 :

Tabel 13. ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Signifikansi.
1 Regression	140,703	2	70,352	11,289	0,000 <sup>b</sup>
Residual	168,264	27	6,232		
Total	308,967	29			

a. *Dependent Variable:* kinerja

b. *Predictors:* (*Constant*), pengalaman, pengawasan

Penarikan kesimpulan pada uji F simultan ada 2 cara yaitu dengan melihat nilai signifikansi dan membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$ . Cara pertama berdasarkan Tabel 13 output SPSS diatas, diketahui bahwa nilai signifikansi adalah 0,000. Karena nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan menggunakan uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau dengan kata lain pengawasan ( $X_1$ ) dan pengalaman ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja ( $Y$ ). Cara kedua adalah dengan membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan nilai  $F_{tabel}$  apabila nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka hipotesis diterima.  $F_{tabel}$  dicari pada distribusi nilai  $F_{tabel}$  statistik pada signifikansi 5% atau 0,05 dengan menggunakan rumus  $F_{Tabel} (k ; n-k)$ . Dimana “k” adalah jumlah variabel independen (variabel bebas atau x) sementara “n” adalah jumlah responden atau sampel penelitian. Dalam penelitian ini n adalah 30 orang (responden). Selanjutnya nilai ini dimasukkan kedalam rumus, maka  $F_{tabel} = (2 ; 30-2) = (2 ; 28)$  dilihat pada tabel F simultan diketahui bahwa nilai  $F_{tabel} = 3,340$ .

Berdasarkan Tabel 13 diatas, diketahui bahwa nilai  $F_{hitung}$  adalah sebesar 11,289. Karena nilai  $F_{hitung} 11,289 > F_{tabel} 3,340$ , maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji F simultan dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau dengan kata lain pengawasan ( $X_1$ ) dan pengalaman kerja ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

### Hasil Uji Determinasi ( $R^2$ )

Hasil Uji Determinasi akan di sajikan pada Tabel 14 :

Tabel 14. Model Summary

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,675 <sup>a</sup>	0,455	0,415	2,496

a. Predictors: (Constant), pengalaman, pengawasan

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas, dapat dilihat bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,415 yang artinya bahwa kemampuan variabel bebas pengawasan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 41,5% dan sisanya 58,5% adalah variabel yang belum di teliti.

### Kondisi Actual dari Variabel Pengawasan

Pengawasan merupakan tindakan atau kegiatan pimpinan yang mengusahakan agar pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan atau hasil kerja yang dikehendaki. Adapun pengawasan yang di lakukan PKS Kebun Rambutan di PTPN III sebagai berikut :

1. Setiap karyawan diwajibkan memakai APD (alat pelindung diri) yang sudah di sediakan oleh Perusahaan.
2. Setiap karyawan diwajibkan melakukan *Finger Print* sebelum dan sesudah bekerja.
3. Setiap divisi di anjurkan melakukan *Briefing* sebelum bekerja.
4. Setiap karyawan tidak dianjurkan meninggalkan area kerja sebelum jam istirahat.
5. Setiap kepala divisi diwajibkan melakukan membuat laporan harian dan evaluasi kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di lapangan, pengawasan yang dilakukan oleh PKS Kebun Rambutan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **Kondisi *Actual* dari Variabel Pengalaman Kerja**

Pengalaman kerja merupakan proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan di lapangan, karyawan PKS Kebun Rambutan menguasai dan memiliki keterampilan di bidangnya masing-masing. Dan dibuktikan dengan minimnya kesalahan yang terjadi saat sedang bekerja dan juga telah memiliki sertifikat di masing-masing stasiun yang ada.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

1. Variabel pengawasan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Pabrik Kelapa Sawit Kebun Rambutan di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero).
2. Variabel pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Pabrik Kelapa Sawit Kebun Rambutan di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero).
3. Hasil uji-F menunjukkan bahwa variabel pengawasan dan pengalaman kerja secara simultan (bersamaan) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Pabrik Kelapa Sawit Kebun Rambutan di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) dan 41,5 % variabel kinerja mampu dijelaskan oleh pengawasan dan pengalaman kerja. Dan sisanya 58,5% adalah variabel lain yang belum diteliti.

### **Saran**

Saran-saran yang dapat peneliti berikan kepada PT. Perkebunan Nusantara III Pabrik Kelapa Sawit Rambutan Tebing Tinggi berdasarkan hasil penelitian ini adalah :

1. Melihat kerja yang dilaksanakan oleh Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Pabrik Kelapa Sawit Kebun Rambutan Tebing Tinggi, di sarankan pelaksanaan Standard Operasional (SOP) prosedur berjalan sesuai ketentuan dan masing-masing stasiun kerja di Control dengan baik.
2. Di sarankan kontrol terhadap lossing minyak di pabrik terus di perhatikan dengan baik agar dapat di minimalisir.

## DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, Sari. 2019. "Pengaruh Pengawasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau". *Ekonomi Manajemen*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Medan. Halaman 47.
- Arisandy, Moh Rum. 2019. "Pengaruh Keterampilan dan Pengalaman Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Donggala. *E-journal Katalogis*. Vol. 3 No. 8. ISSN. 2302 – 2019.
- Badan Pusat Statistik, 2019. "Produksi Crude Palm Oil (CPO) Sumatera Utara.
- Fahmi, Irham. 2016. "Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi. Bandung : Alfabeta. Halaman 174.
- Ghozali, Imam. 2015. "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang. Universitas Diponegoro. Halaman 39.
- Gunawan, Imam. 2017. "Pengantar Statistik Inferensial". Jakarta : Rajawali. Halaman 22.
- Habibah, Tiyan Umi. 2017. "Pengaruh Pengalaman dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dalam Perspektif Ekonomi Islam. Universitas Islam Negeri Raden Intan. Lampung. Halaman 105.
- Hardiansah, Riski. 2014. "Pengaruh Pengalaman Kerja dan Tingkat Upah Terhadap Produktivitas Pekerja di UD. Farleyi Kota Mojokerto. *Jurnal Bisma*. Fakultas Ekonomi. Vol. 2 No. 4.
- Kesumawaty, Endang. 2016. "Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: Staff dalam Kantor PT. Riau Media Televisi Pekanbaru)". Universitas Riau. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. halaman 2.
- Manullang, Muhammad. 2001. *Dasar-dasar Manajemen*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press. Halaman 27.
- Meoheriono, 2014. "Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Jakarta Rajawali Pers. Halaman 138.
- Nano, Ismanto. 2011. "Pengaruh Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perusahaan Speker Aktif Arafah Elektrik

di Desa Gribik Kecamatan Gebok. Kabupaten Kudus. Semarang. Halaman 12.

Sa'diyah, Chalimatus, dkk. 2013. "Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Intrisik dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Depo Pelita. Jurnal Bisnis dan Manajemen. Vol. 1 No. 1.

Siburian, Marlia. 2018. "Pengaruh Pengawasan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dakarindo Nur Abadi Medan. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Medan Area. Halaman 53.

Situmeang, Rosinta Romauli. 2017. "Pengaruh Pengawasan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra karya Anugrah". *Journal Of Innovation and Entrepreneurship*. Vol. 02 No. 02.

Sugiyono, 2012. "Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D". Bandung. Halaman 11.

Sugiyono, 2017. "Statistika Untuk Penelitian". Bandung. Halaman 45.

V. Wiratna Sujarweni, 2014. "SPSS untuk Penelitian". Yogyakarta. Halaman 193.

## LAMPIRAN - LAMPIRAN

### Lampiran 1. Kuesioner

Pernyataan yang ada di dalam kuesioner ini hanya untuk data penelitian dalam rangka menyusun skripsi. Skripsi yang berjudul :”Pengaruh Pengawasan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PTPN III Pks Rambutan”. Oleh karena itu saya mengharapkan bapak/ibu agar mengisi kuesioner ini sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

Keberhasilan saya dalam melakukan penelitian ini tidak lepas dari partisipasi bapak/ibu semua. Jawaban yang bapak/ibu berikan akan saya jamin kerahasiaannya, karena semata-mata hanya untuk kepentingan akademik.

Saya yang melaksanakan penelitian :

Nama : Jody Riswanto

NIM : 1604300057

FP/Universitas : Pertanian (Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara)

Alamat : Jalan Tangkul 2, kelurahan Indra Kasih, kecamatan Medan Tembung.

#### Identitas Responden

1. Nama :
2. Usia :
3. Jenis kelamin : Laki-laki/Perempuan
4. Pendidikan : SD  SMP  SMA  SARJANA
5. Masketerja : Petunjuk Pengisian

1. Isilah data diri anda sebelum melakukan pengisian kuesioner.
2. Beri tanda (x) pada salah satu pilihan jawaban yang sesuai dengan pendapat anda.
3. Pilih hanya satu jawaban untuk setiap pertanyaan.

4. Keterangan :

STS : Sangat Tidak Setuju

T : Tidak Setuju

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

**Variabel Pengawasan (X<sub>1</sub>)**

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

**Pengalaman Kerja (X<sub>2</sub>)**

No	Pertanyaan	SS	S	TS	STS
1	Lama waktu saya bekerja diperusahaan ini memudahkan saya dalam bekerja.				
2	Saya memiliki pengetahuan dan keterampilan tentang pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.				
3	Saya sudah menguasai pekerjaan dan peralatan kerja yang disediakan oleh perusahaan.				
4	Saya memiliki rasa percaya diri dalam melakukan pekerjaan.				

5	Mendapat rekan kerja sebanyak mungkin dan menambah pengalaman kerja dalam berbagai bidang.				
6	Mencegah dan mengurangi persaingan kerja yang sering muncul di kalangan tenaga kerja.				
7	Pengalaman kerja yang saya miliki dapat di gunakan untuk mengambil pertimbangan dalam membuat keputusan.				
8	Pengalaman kerja yang saya miliki, membantu saya dalam bekerja baik dari pihak internal perusahaan maupun pihak eksternal perusahaan.				

### Kinerja Karyawan (Y)

No	Pertanyaan	SS	S	TS	STS
1	Saya mampu bekerja mencapai/melebihi target				
2	Saya mampu meminimalkan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan.				
3	Saya Mampu berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan.				
4	Saya dapat menggunakan waktu dengan efektif & efisien.				
5	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu				
6	Saya datang ke kantor dengan tepat waktu				
7	Saya mampu bekerja dengan baik tanpa pengawasan pimpinan.				
8	Saya pulang sesuai dengan jam kantor, kecuali karena lembur				

**Lampiran 2. Jumlah dan Nama – nama Penelitian**

<b>NO</b>	<b>NAMA</b>	<b>Pendidikan</b>	<b>Kode</b>	<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Kode</b>	<b>Masa Kerja</b>	<b>Kode</b>	<b>Usia</b>	<b>Kode</b>
1	Bramantia Ginting	SLTA	1	LAKI-LAKI	1	8	2	32	1
2	Dartono	SLTA	1	LAKI-LAKI	1	10	2	35	1
3	Padlianto	S1	3	LAKI-LAKI	1	12	3	41	2
4	Hudi Harianto	S1	3	LAKI-LAKI	1	5	1	41	2
5	Tengku Aldi Farhan	S1	3	LAKI-LAKI	1	2	1	31	1
6	Dasa Ilhwana Hsb	S1	3	LAKI-LAKI	1	3	1	33	1
7	Dedi Siregar	D3	2	LAKI-LAKI	1	4	1	31	1
8	Tri Darmono	SLTA	1	LAKI-LAKI	1	12	3	45	3
9	Taufik Hidayat	D3	2	LAKI-LAKI	1	7	2	40	2
10	Baharudin Ahmad	S1	3	LAKI-LAKI	1	6	1	39	2
11	Sutrisno	SLTA	1	LAKI-LAKI	1	9	2	45	3
12	Isnandar	D3	2	LAKI-LAKI	1	5	1	36	3
13	Hidayat	SLTA	1	LAKI-LAKI	1	2	1	32	1
14	Ngatimin	SLTA	1	LAKI-LAKI	1	6	1	43	3
15	Tumpak Sipangkar	S1	3	LAKI-LAKI	1	11	2	41	2
16	Jhonson Silitonga	S1	3	LAKI-LAKI	1	7	2	38	2
17	Nazaruddin	S1	3	LAKI-LAKI	1	7	2	41	2
18	Lilik Sugianto	SLTA	1	LAKI-LAKI	1	5	1	36	2
19	Hermanto	SLTA	1	LAKI-LAKI	1	8	2	30	1
20	Darmawan	S1	3	LAKI-LAKI	1	5	1	30	1
21	Suwarno	SLTA	1	LAKI-LAKI	1	16	3	47	3
22	Syafridah hsb	D3	2	LAKI-LAKI	1	5	1	33	1
23	Nanda	S1	3	PEREMPUAN	2	5	1	30	1
24	Maya Siregar	S1	3	PEREMPUAN	2	4	1	32	1
25	Zulpiandi	SLTA	1	LAKI-LAKI	1	8	2	37	2
26	Feri Sinaga	SLTA	1	LAKI-LAKI	1	12	3	36	2
27	Januari Pane	SLTA	1	LAKI-LAKI	1	14	3	41	1
28	Juandi Damanik	S1	3	LAKI-LAKI	1	9	2	30	1
29	Pinkan Lubis	S1	3	PEREMPUAN	2	3	1	30	1
30	Rismala Hutasoit	S1	3	PEREMPUAN	2	4	1	31	1

Lampiran 3. Data Pengawasan ( $X_1$ ), Pengalaman Kerja ( $X_2$ ), Kinerja Karyawan (Y)

NO	PENGAWASAN (X1)								PENGALAMAN (X2)								KINERJA (Y)							
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	Y3.1	Y3.2	Y3.3	Y3.4	Y3.5	Y3.6	Y3.7	Y3.8
1	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
2	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4
3	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5
5	4	4	3	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	3
6	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5
7	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5
8	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	3	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
10	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5
11	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
12	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
13	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5
14	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4
15	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	2
16	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
17	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5
18	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
19	4	4	4	4	5	5	4	2	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
20	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4
21	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5
22	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4
23	3	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4
24	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4
25	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
26	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4
27	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4
28	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5
29	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	2
30	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4



P7	<i>Pearson Correlation</i>	-0,079	0,057	0,386*	-0,106	0,408*	1	0,556**	-0,212	0,549**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	0,679	0,766	0,035	0,578	0,025		0,001	0,261	0,002
	<i>N</i>	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P8	<i>Pearson Correlation</i>	0,162	-0,052	0,020	-0,128	-0,007	0,556**	1	0,005	0,500**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	0,391	0,785	0,915	0,501	0,972	0,001		0,977	0,005
	<i>N</i>	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P1	<i>Pearson Correlation</i>	0,058	0,028	-0,286	-0,127	-0,050	-0,212	0,005	1	0,185
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	0,759	0,883	0,125	0,504	0,791	0,261	0,977		0,328
	<i>N</i>	30	30	30	30	30	30	30	30	30
PTOTA	<i>Pearson Correlation</i>	0,445*	0,551**	0,481**	0,411*	0,415*	0,549**	0,500**	0,185	1
L	<i>Sig. (2-tailed)</i>	0,014	0,002	0,007	0,024	0,023	0,002	0,005	0,328	
	<i>N</i>	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

## Variabel Pengalaman Kerja

		x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	xtotal
x1	<i>Pearson Correlation</i>	1	-0,067	-0,128	0,161	0,202	0,110	0,238	0,186	0,364*
	<i>Sig. (2-tailed)</i>		0,724	0,501	0,394	0,285	0,563	0,206	0,326	0,048
	<i>N</i>	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x2	<i>Pearson Correlation</i>	-0,067	1	0,593**	0,218	0,067	0,136	0,141	0,067	0,487**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	0,724		0,001	0,247	0,726	0,473	0,456	0,724	0,006
	<i>N</i>	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x3	<i>Pearson Correlation</i>	-0,128	0,593**	1	0,622**	0,356	0,291	0,294	0,112	0,706**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	0,501	0,001		0,000	0,053	0,119	0,115	0,557	0,000
	<i>N</i>	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x4	<i>Pearson Correlation</i>	0,161	0,218	0,622**	1	0,073	0,208	0,309	0-,132	0,538**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	0,394	0,247	0,000		0,702	0,270	0,097	0,486	0,002
	<i>N</i>	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x5	<i>Pearson Correlation</i>	0,202	0,067	0,356	0,073	1	0,408*	0,141	0,605**	0,635**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	0,285	0,726	0,053	0,702		0,025	0,456	0,000	0,000
	<i>N</i>	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x6	<i>Pearson Correlation</i>	0,110	0,136	0,291	0,208	0,408*	1	0,433*	0,384*	0,651**

	<i>Sig. (2-tailed)</i>	0,563	0,473	0,119	0,270	0,025		0,017	0,036	0,000
	<i>N</i>	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x7	<i>Pearson Correlation</i>	0,238	0,141	0,294	0,309	0,141	0,433*	1	0,238	0,605**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	0,206	0,456	0,115	0,097	0,456	0,017		0,206	0,000
	<i>N</i>	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x8	<i>Pearson Correlation</i>	0,186	0,067	0,112	0-,132	0,605**	0,384*	0,238	1	0,543**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	0,326	0,724	0,557	0,486	0,000	0,036	0,206		0,002
	<i>N</i>	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Xtotal	<i>Pearson Correlation</i>	0,364*	0,487**	0,706**	0,538**	0,635**	0,651**	0,605**	0,543**	1
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	0,048	0,006	0,000	0,002	0,000	0,000	0,000	0,002	
	<i>N</i>	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

**Lampiran 5. Hasil Uji Reliabel Pengawasan (X<sub>1</sub>) dan Pengalaman Kerja (X<sub>2</sub>)****Reliability Pengawasan Kerja**

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha Based on Standardized Items</i>	<i>N of Items</i>
0,667	0,636	8

**Reliability Pengalaman Kerja**

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha Based on Standardized Items</i>	<i>N of Items</i>
0,707	0,740	8

**Lampiran 6. Hasil Uji Persamaan Regresi Linear Berganda Pengawasan ( $X_1$ ) dan Pengalaman Kerja ( $X_2$ )**

*Coefficients<sup>a</sup>*

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
	B	<i>Std. Error</i>	Beta		
(Constant)	7,084	6,266		1,131	0,268
1 pengawasan	0,315	0,144	0,327	2,179	0,038
pengalaman	0,527	0,160	0,494	3,293	0,003

a. *Dependent Variable: kinerja*

## Lampiran 7. Hasil Uji F

ANOVA<sup>a</sup>

Model	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	F	Sig.
1					
<i>Regression</i>	140,703	2	70,352	11,289	0,000 <sup>b</sup>
<i>Residual</i>	168,264	27	6,232		
Total	308,967	29			

a. *Dependent Variable*: kinerja

b. *Predictors*: (*Constant*), pengalaman, pengawasan