

**PENGARUH PREMI PANEN TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN DI PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV  
(PERSERO) KEBUN SOSA II  
KECAMATAN HUTARAJA TINGGI KABUPATEN PADANG  
LAWAS**

**SKRIPSI**

Oleh :

**HENKY MAHYUDDIN SIREGAR**

**NPM : 1904300057**

**Program Studi : Agribisnis**



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**FAKULTAS PERTANIAN  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**

**MEDAN**

**2024**

**PENGARUH PREMI PANEN TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN DI PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV  
(PERSERO) KEBUN SOSA II  
KECAMATAN HUTARAJA TINGGI KABUPATEN PADANG  
LAWAS**

**SKRIPSI**

Oleh :

**HENKY MAHYUDDIN SIREGAR**

**NPM : 1904300057**

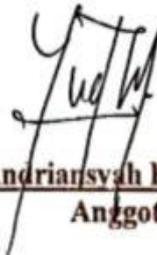
**Program Studi : Agribisnis**

**Disusun Sebagai Salah Satu Syarat untuk Menyelesaikan Strata 1 (S1) pada  
Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara**

**Komisi Pembimbing**



**Ira Apriyanti, S.P., M.Sc.**  
Ketua



**Yudha Andriansyah Putra, S.P., M.P.**  
Anggota

**Disahkan Oleh :**



**Assoc. Prof. Dafid Mulya Tarigan, S.P., M.Si.**

**Tanggal Lulus: 22 Mei 2024**

## PERNYATAAN

Nama : **HENKY MAHYUDDIN SIREGAR**

NPM : **1904300057**

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi dengan judul (**Pengaruh Premi Panen Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Kebun Sosa II) Kecamatan Hutaraja Tinggi Kabupaten Padang Lawas**

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

Medan, Mei 2024

Yang menyatakan



**HENKY MAHYUDDIN SIREGAR**

## RINGKASAN

Henky Mahyuddin Siregar (1904300057) Program studi Agribisnis dengan judul Pengaruh Premi Panen Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Kebun Sosa II Kecamatan Hutaraja Tinggi Kabupaten Padang Lawas. Penelitian ini dibimbing oleh Ibu Ira Apriyanti, S.P., M.Sc. sebagai Ketua Komisi Pembimbing dan Bapak Yudha Andriansyah Putra, S.P., M.P.\_sebagai anggota pembimbing. Penelitian ini dilakukan pada bulan Juli sampai bulan September 2023. Tujuan penelitian ini Untuk menganalisis bagaimana sistem premi panen yang berlaku di PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Kebun SOSA II, Kecamatan Hutaraja Tinggi Kabupaten Padang Lawas, Untuk menganalisis bagaimana pengaruh premi panen berdasarkan indikator (kuantitas kerja, kualitas kerja dan kehadiran) terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Kebun SOSA II, Kecamatan Hutaraja Tinggi Kabupaten Padang Lawas. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan panen yang berjumlah 30 orang. Lokasi penelitian terletak di PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Kebun Sosa II Kecamatan Hutaraja Tinggi Kabupaten Padang Lawas yang berjarak ± 625 KM dari Kantor Direksi Medan. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Sistem Premi Panen di PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Sosa II Afdeling 5 adalah sistem basis tugas. Sistem Basis Tugas (BT) ditentukan berdasarkan kondisi topografi areal dan potensi produksi. Dengan begitu kesimpulan yang didapatkan adalah tidak ada pengaruh yang nyata antara premi karyawan panen terhadap kinerja karyawan panen (kualitas kerja, kuantitas kerja, dan kehadiran) di PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Kebun Sosa II. Pada faktor kualitas kerja (Y1) memiliki nilai rata-rata sebesar 125,5, faktor kuantitas kerja (Y2) memiliki nilai rata-rata sebesar 128,25 dan faktor kehadiran (Y3) memiliki nilai sebesar 126. Dilihat dari skor rata-rata berada pada kategori sangat setuju pada nilai jawaban 121 – 150. Sehingga sistem premi yang dilakukan PT.Perkebunan Nusantara IV Kebun Sosa II berdasarkan faktor kualitas kerja, faktor kuantitas kerja dan faktor kehadiran sangat berpengaruh di dalam meningkatkan kinerja karyawan PT.Perkebunan Nusantara IV Kebun Sosa II.

Kata Kunci : Premi, Panen, Kinerja Karyawan

## SUMMARY

*Henky Mahyuddin Siregar (1904300057) Agribusiness study program entitled The Effect of Harvest Premiums on Employee Performance at PT. Nusantara Plantation IV (Persero) Sosa II Gardens, Hutaraja Tinggi District, Padang Lawas Regency. This research was supervised by Mrs. Ira Apriyanti, S.P., M.Sc. as Chairman of the Advisory Commission and Mr. Yudha Andriansyah Putra, S.P., M.P. as a mentor member. This research was conducted from July to September 2023. The aim of this research is to analyze how the harvest premium system applies at PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Kebun SOSA II, Hutaraja Tinggi District, Padang Lawas Regency, To analyze the influence of harvest premiums based on indicators (work quantity, work quality and attendance) on employee performance at PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) SOSA II Plantation, Hutaraja Tinggi District, Padang Lawas Regency. The sample in this research was 30 harvest employees. The research location is located at PT. Perkebunan Nusantara Iv (Persero) Kebun Sosa II, Hutaraja Tinggi District, Padang Lawas Regency, which is ± 625 KM from the Medan Directors' Office. Based on the research results, it can be concluded that the Harvest Premium System at PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Sosa II Afdeling 5 is a task-based system. The Task Base System (BT) is determined based on the topographic conditions of the area and production potential. In this way, the conclusion obtained is that there is no real influence between harvest employee premiums on harvest employee performance (quality of work, quantity of work and attendance) at PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Kebun Sosa II. The work quality factor (Y1) has an average value of 125.5, the work quantity factor (Y2) has an average value of 128.25 and the attendance factor (Y3) has a value of 126. Judging from the average score is in the strongly agree category the answer value is 121 – 150. So the premium system implemented by PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Sosa II is based on work quality factors, work quantity factors and attendance factors which are very influential in improving the performance of PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Sosa II employees.*

*Keywords: Premium, Harvest, Employee Performance*

## **RIWAYAT HIDUP**

**HENKY MAHYUDDIN SIREGAR**, lahir di Sosa, 22 Mei 2001. Penulis merupakan anak kedua dari Bapak Hamlan Siregar dan Ibu Sarifa Sakillah Harahap.

Pendidikan formal yang ditempuh penulis adalah sebagai berikut :

1. Tahun 2006 masuk Sekolah Dasar (SD) di SD Negeri No. 0712 PTPN VII Sosa II dan lulus pada tahun 2012/2013.
2. Tahun 2013 masuk Sekolah Menengah Pertama (SMP) di Madrasah Tsanawiyah al khoir menanti dan lulus pada tahun 2016/2017.
3. Tahun 2017 masuk Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) di SMK Negeri Pertanian Pembangunan Tapanuli Selatan dan lulus pada tahun 2018/2019
4. Tahun 2019 diterima sebagai Mahasiswa pada Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Kegiatan yang pernah diikuti Penulis selama duduk dibangku kuliah adalah sebagai berikut :

1. Pada Tahun 2019 Mengikuti Pengenalan Kehidupan Kampus Bagi Mahasiswa Baru (PKKMB) Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Pada Tahun 2019 Mengikuti Masa Ta'aruf (MASTA) Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Pada Bulan Agustus Tahun 2022 Melaksanakan Praktek Kerja Lapangan (PKL) Di PTPN IV Kebun Pasir Mandoge.
4. Pada Bulan Agustus Tahun 2022 Melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) Kelompok di Desa Bandar Pasir Mandoge.

5. Pada Maret 2023 Melaksanakan Penelitian Dengan Judul Pengaruh Premi Panen Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Kebun Sosa II Kecamatan Hutaraja Tinggi Kabupaten Padang Lawas.

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT. atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Adapun judul skripsi ini adalah “Pengaruh Premi Panen Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Kebun Sosa II Kecamatan Hutaraja Tinggi Kabupaten Padang Lawas”. Tujuan dari penelitian skripsi ini adalah sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pertanian pada Program Studi Agribisnis, Fakultas Pertanian, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Pengajuan skripsi ini juga tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak. Sebagai bentuk rasa syukur, penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada :

1. Ibu Assoc. Prof. Dafni Mawar Tarigan, S.P, M.Si. selaku Dekan Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Ibu Prof. Dr. Ir. Wan Arfiani Barus, M.P., selaku Wakil Dekan I Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Akbar Habib, S.P., M.P., selaku Wakil Dekan III Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Mailina Harahap, S.P., M.Si. selaku Ketua Program Studi Agribisnis Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Ibu Juita Rahmadani Manik, S.P., M.Si. selaku Sekretaris Program Studi Agribisnis Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Ibu Ira Apriyanti, S.P., M.Sc. selaku ketua komisi pembimbing
7. Bapak Yudha Andriansyah Putra, S.P., M.P. selaku anggota komisi pembimbing.

8. Seluruh Dosen Fakultas Pertanian, khususnya Dosen Program Studi Agribisnis Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah membekali ilmu pengetahuan kepada penulis selama masa perkuliahan.
9. Seluruh Staff dan Karyawan Biro Administrasi Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang membantu penulis dalam menyelesaikan kegiatan administrasi dan akademisi penulis.
10. Kedua orangtua penulis yang selalu memberikan nasihat, kasih sayang dan dukungan baik secara materi maupun doa yang diberikan selama menjalani masa perkuliahan.
11. Seluruh keluarga besar penulis yang memberikan dukungan dan doa.
12. Seluruh staff dan karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Kebun Sosa II.
13. Teman–teman Agribisnis Stambuk 2019 yang telah membantu dan memberikan semangat kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, hal ini disebabkan oleh keterbatasan dan kendala yang dihadapi penulis. Untuk itu, penulis mengharapkan kritik dan saran pada skripsi ini, penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi banyak pihak.

Medan, September 2023

Penulis

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
RINGKASAN .....	iii
RIWAYAT HIDUP.....	v
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR .....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
PENDAHULUAN .....	1
Latar Belakang .....	1
Rumusan Masalah .....	5
Tujuan Penelitian.....	5
Manfaat Penelitian.....	5
TINJAUAN PUSTAKA.....	7
Tinjauan Pustaka .....	7
Klasifikasi Kelapa Sawit .....	7
Landasan Teori .....	8
Budidaya Kelapa Sawit .....	8
Premi .....	8
Kinerja.....	12
Penelitian Terdahulu .....	14
Kerangka Pemikiran.....	17
METODE PENELITIAN.....	19
Metode Penelitian.....	19

Metode Penentuan Lokasi Penelitian .....	19
Metode Penarikan Sampel.....	19
Metode Pengumpulan Data .....	19
Metode Analisis Data .....	21
Analisis Deskriptif.....	21
Definisi dan Batasan Operasional .....	24
Definisi .....	24
Batasan Operasional.....	26
DESKRIPSI UMUM DAERAH PENELITIAN.....	27
Letak Dan Luas Daerah.....	27
Sarana Dan Prasarana Umum.....	27
Gambaran Umum PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Sosa II .. .....	28
Visi dan Misi Perusahaan .....	29
Visi .....	29
Misi .....	29
Struktur Organisasi.....	29
Karakteristik Sampel.....	33
Usia .....	33
Tingkat Pendidikan .....	34
Jumlah Tanggungan .....	34
Pengalaman Kerja .....	35
HASIL DAN PEMBAHASAN.....	36
Hasil Penelitian .....	36

Sistem Premi Panen.....	36
Hasil Pengaruh Premi Panen.....	42
KESIMPULAN DAN SARAN.....	49
Kesimpulan.....	49
Saran.....	49
DAFTAR PUSTAKA .....	51

## DAFTAR TABEL

No.	Judul	Halaman
1.	Jumlah Produksi Kelapa Sawit menurut Provinsi Sumatera Utara Tahun 2016-2020 .....	2
2.	Perhitungan Lebih Basis Karyawan .....	9
3.	Biaya Premi Panen .....	9
4.	Denda Pemanen .....	12
5.	Spesifikasi Pengumpulan Data Penelitian .....	20
6.	Instrumen Skala Likert .....	21
7.	Skor Kriteria .....	23
8.	Kategori Tingkat Kinerja Karyawan .....	24
9.	Fasilitas PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Sosa II..	28
10.	Distribusi Sampel Karyawan Panen Berdasarkan Kelompok Usia .....	33
11.	Distribusi Sampel Karyawan Panen Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	34
12.	Distribusi Jumlah Tanggungan Sample Karyawan Panen .....	35
13.	Distribusi Sampel Karyawan Panen Berdasarkan Pengalaman Kerja .....	35
14.	Penentuan Basis Tugas .....	36
15.	Perhitungan Basis Tugas .....	37
16.	Hasil Basis Tugas .....	37
17.	Rekapitulasi Hasil Perhitungan Premi Karyawan .....	41
18.	Hasil Rata-Rata Faktor Kualitas Kerja .....	42
19.	Hasil Rata-Rata Faktor Kuantitas Kerja .....	45
20.	Hasil Rata-Rata Faktor Kehadiran .....	47

## DAFTAR GAMBAR

<b>No.</b>	<b>Judul</b>	<b>Halaman</b>
1.	Skema Kerangka Pemikiran .....	18
2.	Struktur Organisasi PTPN IV Kebun Sosa .....	31

## DAFTAR LAMPIRAN

<b>No.</b>	<b>Judul</b>	<b>Halaman</b>
1.	Kuesioner Penelitian .....	53
2.	Surat Izin Melaksanakan Penelitian Dari Universitas .....	60
3.	Surat Balasan Penelitian Dari Perkebunan .....	61
4.	Identitas Responden .....	62
5.	Analisis Deskriptif Skala Likert Variabel Premi.....	63
6.	Analisis Deskriptif Skala Likert Variabel Kualitas Kerja .....	64
7.	Analisis Deskriptif Skala Likert Variabel Kuantitas Kerja ....	65
8.	Analisis Deskriptif Skala Likert Variabel Kehadiran .....	66
9.	Hasil Rekapitulasi Pernyataan Karyawan Panen.....	67
10.	Perhitungan Premi .....	70
11.	Dokumentasi Penelitian.....	73

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang**

Sektor perkebunan merupakan salah satu subsektor pertanian mempunyai peranan penting dalam perekonomian Indonesia. Salah satu andalan dari sektor perkebunan adalah nilai ekspor komoditas perkebunan Indonesia di pasar internasional, sehingga memiliki peranan yang sangat besar dalam penyedia lapangan pekerjaan, ekspor dan pertumbuhan ekonomi. Dalam berbagai krisis ekonomi dan keuangan global, perkebunan biasanya tidak terlalu terganggu oleh imbas dari krisis (Kartasmita, 2011).

Perkebunan merupakan salah satu potensi sub sektor pertanian yang berharga dan digali oleh pemerintah dalam upaya menegakkan perekonomian rakyat dan pembangunan ekonomi Indonesia. Salah satu komoditi perkebunan terpenting dalam perekonomian Indonesia adalah kelapa sawit. Hasil perkebunan kelapa sawit menjadi komoditi strategis sebagai penghasil devisa utama Negara, meningkatkan kesempatan kerja, meningkatkan pendapatan serta taraf hidup petani (Mahendra, 2021).

Produksi perkebunan terbesar di Indonesia saat ini adalah kelapa sawit. Kelapa sawit merupakan komoditi perkebunan yang sedang menjadi unggulan indonesia. Karena memiliki nilai ekonomis yang tinggi dan merupakan penyumbang devisa bagi negara dibandingkan komoditi perkebunan lainnya. Indonesia merupakan salah satu produsen utama minyak kelapa sawit dengan luas areal mencapai 34,18% dari luas areal kelapa sawit dunia. Dengan rata-rata produksi mencapai 75,54 juta ton tandan buah segar (TBS) pada tahun 2004 sampai 2008 (Fauzi, 2012).

Berikut ini adalah data yang menunjukkan jumlah produksi kelapa sawit di Sumatera Utara dalam jangka waktu 5 tahun terakhir.

**Tabel 1. Jumlah Produksi Kelapa Sawit menurut Provinsi Sumatera Utara Tahun 2016-2020**

Provinsi	Jumlah Produksi (ton)				
	2016	2017	2018	2019	2020
<b>Sumatera Utara</b>	5.775.631,82	6.068.178,45	1.682.290,52	7.006.986,36	7.199.750,00

*Sumber : Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Utara, 2022*

Pada Tabel 1 dapat dilihat bahwa produksi kelapa sawit tiap tahunnya tidak stabil. Pada tahun 2016, produksi kelapa sawit di Sumatera Utara sebanyak 5.775.631,82 ton, lalu mengalami peningkatan pada tahun 2017 menjadi sebanyak 6.068.178,45 ton. Pada tahun 2018, produksi kelapa sawit di Sumatera Utara mengalami penurunan yang sangat drastis menjadi 1.682.290,52 ton.

Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor yang mempengaruhi efisiensi kelapa sawit, yaitu iklim, topografi kondisi tanah, bahan tanam, dan teknik budidaya tanaman. Selain itu umur tanaman, jumlah populasi per hektar, sistem penyerbukan, sistem koordinasi panen, sistem pengamanan produksi serta sistem premi panen juga berpengaruh terhadap produktivitas kelapa sawit yang akan diproduksi (Pahlawan, 2021).

Pemanenan adalah sesuatu yang vital dalam kegiatan produksi tanaman kelapa sawit. Pelaksanaan kegiatan pemanenan berpengaruh langsung terhadap kualitas minyak yang dihasilkan. Panen dan pengolahan hasil merupakan rangkaian terakhir dari kegiatan budidaya kelapa sawit. Komponen-komponen yang menentukan tercapainya pemanenan adalah persiapan panen, kriteria matang panen, sistem dan rotasi panen, ramalan produksi, kebutuhan tenaga kerja dan angkutan panen, serta alat dan perlengkapan panen (Damanik, 2017).

Dalam sebuah organisasi, baik itu pemerintah maupun swasta selalu berusaha untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Untuk mencapainya, dibutuhkan faktor-faktor produksi yang memadai seperti faktor produksi manusia yang merupakan faktor terpenting bagi keberhasilan kerjasama untuk mencapai tujuan. Karyawan/pegawai adalah seorang pekerja tetap yang bekerja dibawah perintah orang lain yang mendapatkan kompensasi dan jaminan. Setiap pekerja yang bekerja kepada suatu perusahaan, akan memperoleh balas jasa sesuai dengan peraturan atau perjanjian.

PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Sosa II adalah salah satu PTPN yang bergerak dalam komoditi kelapa sawit, dimana perkebunan ini 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. Apabila pihak perusahaan telah mempertimbangkan perspektif sosial dan kebutuhan yang paling tidak aktual para karyawan, maka karyawan akan bekerja lebih keras untuk mendapatkan hasil yang diharapkan karena dengan produktivitas yang lebih besar, karyawan akan menerima peningkatan pendapatannya sesuai dengan peningkatan prestasi yang dihasilkan.

Dalam meningkatkan produktivitas PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Sosa II 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 IV Kebun Sosa II untuk terus berkembang ke arah yang lebih baik. Salah satu bentuk evaluasi yang dilakukan adalah

melakukan survey kepuasan dan motivasi karyawan yang dilakukan setiap tahunnya. PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Sosa II 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 IV Kebun Sosa II, sehingga dapat dilakukan perbaikan untuk dapat memotivasi karyawan di tahun berikutnya. Dari hasil survey pada tahun 2017 terlihat bahwa kepuasan karyawan pada PTPN IV 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 IV yaitu premi. Saat ini sistem premi yang diterapkan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Sosa II menggunakan tarif sanksi/denda, dimana jika pemanen memotong buah yang masih mentah dapat dikenakan sanksi dari PTPN IV. Dari faktor-faktor tersebut terlihat bahwa premi merupakan salah satu faktor yang tidak memuaskan atau tidak memotivasi karyawan.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka perlu dilakukan penelitian lebih lanjut tentang “Pengaruh Premi Panen Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Kebun Sosa II Kecamatan Hutaraja Tinggi Kabupaten Padang Lawas”

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka permasalahan yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana sistem premi panen yang berlaku PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Kebun SOSA II, Kecamatan Hutaraja Tinggi Kabupaten Padang Lawas?
2. Bagaimana pengaruh premi panen terhadap berdasarkan indikator (kualitas kerja, kuantitas kerja, dan kehadiran) terhadap kinerja karyawan panen di PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Kebun SOSA II, Kecamatan Hutaraja Tinggi Kabupaten Padang Lawas?

### **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah, maka penelitian ini bertujuan :

1. Untuk menganalisis bagaimana sistem premi panen yang berlaku di PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Kebun SOSA II, Kecamatan Hutaraja Tinggi Kabupaten Padang Lawas.
2. Untuk menganalisis bagaimana pengaruh premi panen berdasarkan indikator (kualitas kerja, kuantitas kerja dan kehadiran) terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Kebun SOSA II, Kecamatan Hutaraja Tinggi Kabupaten Padang Lawas.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Tinjauan Pustaka

#### Klasifikasi Kelapa Sawit

Kelapa sawit (*Elaeis guineensis Jacq*) termasuk tanaman tahunan yang merupakan tumbuhan tropis golongan palmae. Indonesia dengan iklim tropisnyamemiliki potensi sebagai produsen kelapa sawit terbesar di dunia. Hasil utama yang dapat diperoleh dari tandan buah sawit adalah minyak sawit yang terdapat dalam buah (*mesokarp*) dan minyak inti sawit yang terdapat pada kernel. Produk yang dihasilkan dari pengolahan kelapa sawit sangat beragam, salah satunya adalah sebagai penghasil minyak nabati atau sering disebut palm oil. Prospek pengembangan kelapa sawit untuk Indonesia di masa yang akan datang masih sangat luas, karena Indonesia memiliki beberapa keunggulan diantaranya letak Indonesia yang dilewati garis khatulistiwa, luas lahan yang tersedia dan jumlah tenaga kerja yang banyak. Selain itu, pengembangan kelapa sawit didukung oleh peningkatan konsumsi minyak nabati yang tumbuh rata-rata 7.83% per tahun. (Pahan, 2012)

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

## **Landasan Teori**

### **a. Sistem Panen**

Jumlah tenaga kerja pemanen pada setiap mandor berkisar antara 20-25 orang, sedangkan luas areal kerja setiap mandor berkisar 300 ha, bergantung dari ketentuan perusahaan. Mandor menentukan sistem hanca atau petak untuk memudahkan pelaksanaan panen dan memastikan produktivitas panen yang tinggi. Satu hanca terdiri dari 2-4 baris tanaman yang berdekatan bergantung pada kerapatan buah masak. Pembagian hanca panen harus diatur agar mudah dalam pengawasan pekerjaan panen dan pengangkutan hasil. Suatu daerah menggunakan 6 hari kerja seminggu maka areal panen dibagi menjadi 6 bagian dan sebaliknya bila menerapkan 5 hari kerja seminggu maka areal panen dibagi menjadi 5 bagian.

## **Premi**

### **1. Definisi Premi**

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 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.

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

Biaya premi merupakan biaya yang dikeluarkan perusahaan sebagai pendapatan perusahaan sebagai pendapatan tambahan bagi Karyawan yang melebihi basis borong yang telah di tentukan. Biaya premi dikeluarkan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan juga untuk meningkatkan hasil produksi kelapa sawit.

**Tabel 2. Perhitungan Lebih Basis Karyawan**

Keterangan Pemanen	Satuan (Tandan)
Produksi	80
Total Basis	60
Lebih Basis	20

*Sumber: Ketentuan Premi (data diolah)*

Setelah dilakukan perhitungan lebih basis maka dapat dihitung biaya premi untuk metode panen manual yaitu dengan rumus:

$$\text{Biaya premi} = \text{Lebih basis} \times \text{Harga premi}$$

Pada metode panen manual terdapat premi tandan yaitu premi yang diperhitungkan untuk jumlah tandan yang dihasilkan pemanen.

**Tabel 3. Biaya Premi Panen**

Keterangan	Tandan
Lebih Basis	20
Harga Premi (Rp)	1,800
Biaya Premi/ hari (Rp)	36,000

*Sumber: Ketentuan premi (data diolah)*

## **2. Jenis-Jenis Premi Panen**

Pada beberapa perusahaan perkebunan di Indonesia terdapat dua jenis premi panen yang umum dilaksanakan, salah satunya ialah

- a. Premi panen berdasarkan “jumlah janjang/TBS” yang didapat

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.

## **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 panendilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4. Denda Pemanen**

<b>Kesalahan-kesalahan</b>	<b>Sanksi</b>
Tidak siap borong, tidak menjalankan tugas sesuai 7 jam kerja (5 jam kerja hari jumat)	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 jerah)
Buah masak tidak dipanen	Misalkan Rp 400,- per janjang
Berondolan tidak dikutip bersih	Misalkan Rp 200,- per piringan atau Rp 25,- per berondolan
Berondolan dibuang ke gawangan	Maksimal dapat di anggap mangkir
TBS tidak dapat disusun rapi di TPH	Tidak akan dihitung sebagai pendapatan
Pelepah sengkleh, pelepah tidak dipotong dan berserakan dimana mana	Maksimal Rp 100,- per pelepah

## **Kinerja**

### **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.

Kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, hal ini berdasarkan pernyataan Mangkunegara, (2006). Jadi, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil dari kegiatan yang harus ataupun tidak harus dilakukan karyawan yang berupa kualitas maupun kuantitas yang sesuai dengan tanggung jawabnya dan norma-norma yang berlaku pada perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Adapun elemen – elemen kinerja pada umumnya menurut Mathis dan Jackson (2006), terdiri dari tiga elemen, yaitu :

#### 1. Kuantitas kerja

Standar ini dilakukan dengan cara membandingkan antara besarnya volume kerja yang seharusnya (standar kerja normal) dengan kemampuan sebenarnya. Kuantitas merupakan jumlah dari suatu pekerjaan yang telah dihasilkan karyawan dengan kurun waktu tertentu dan sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

#### 2. Kualitas kerja

Standar ini lebih menekankan kepada mutu kerja yang dihasilkan dibanding volume kerja. Kualitas kerja dapat dilihat dari hasil pekerjaan dalam waktu tertentu dan berdasarkan ketetapan perusahaan. Kualitas kerja seperti kerapian, ketelitian dan adanya keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Dengan kualitas kerja yang baik maka akan menghindari kesalahan dalam suatu pekerjaan serta dapat menghasilkan produktivitas kerja yang bermanfaat untuk kemajuan perusahaan tersebut.

### 3. Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai dengan waktu yang ditentukan. Setiap pekerja harus memenuhi absensi dalam bekerja sesuai dengan ketetapan dari perusahaan. Kehadiran akan mempengaruhi capaian target yang telah ditetapkan dalam perusahaan.

#### **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.

#### **Penelitian Terdahulu**

Penelitian yang dilakukan Prihartini (2019), dengan judul Hubungan Pemberian Premi Panen Kelapa Sawit Dengan Motivasi Kerja Karyawan Panen Di PT. Niagamas Gemilang Kabupaten Kutai Kartanegara Provinsi Kalimantan Timur. Berdasarkan hasil perhitungan, peneliti memperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,334 yang berarti nilai korelasi ( $r$ ) berada di antara 0,20-0,399 yang berarti terdapat hubungan yang lemah antara variabel premi (X) dan motivasi (Y). Dan tingkat signifikansinya sebesar 0,074 yang lebih tinggi dari tingkat signifikansinya sebesar 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa pemberian premi panen memiliki korelasi yang lemah terhadap motivasi kerja karyawan dan premi panen diduga tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Sari (2020), dengan judul penelitian Evaluasi Sistem Premi Panen Terhadap Kinerja Karyawan Panen Pada Perkebunan Kelapa Sawit (*Elaeis Guineensis* Jacq.) Di PT. Sentosa Kalimantan Jaya, dengan hasil penelitian sistem harvest premium yang diterapkan oleh PT. Sentosa Kalimantan Jaya (SKJ) sudah bagus dan menjadi motivasi bagi para pemanen untuk bekerja produktif dengan hasil yang dapat melebihi target pokok atau panen yang ditetapkan oleh perusahaan. Rata-rata, pemanen mampu memanen 255 kendi/orang sedangkan alasnya 135 untuk Afdeling 4 dan pemanen rata-rata mampu memanen 245 jubil/orang.

Penelitian yang dilakukan oleh Lubis (2021), dengan judul Analisis Sistem Premi Panen Kelapa Sawit Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus: Unit Kebun Rambutan Perkebunan Nusantara III Kecamatan Paya Bagas). 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.

Penelitian yang dilakukan oleh Ginting (2022) dengan judul penelitian Pengaruh Premi Panen Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Panen Di Ptpn V Kebun Tandun Kabupaten Kampar. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa persepsi kepuasan kerja karyawan panen sangat puas. Secara simultan premi panen dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan panen. Secara parsial hanya premi panen yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan panen.

Penelitian yang dilakukan Rahmadan (2022), dengan judul Faktor penentu pendapatan premi tenaga kerja panen kelapa sawit (*Elaeis guineensis Jacq.*) di kebun Gohor Lama PT Langkat Nusantara Kepong. Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa variabel umur, pendidikan dan lama bekerja tidak berpengaruh nyata terhadap pendapatan premi tenaga panen di Kebun Gohor Lama PT Langkat Nusantara Kepong. Variabel produktivitas tanaman kelapa sawit berpengaruh secara nyata terhadap pendapatan premi tenaga kerja panen di Kebun Gohor Lama PT Langkat Nusantara Kepong.

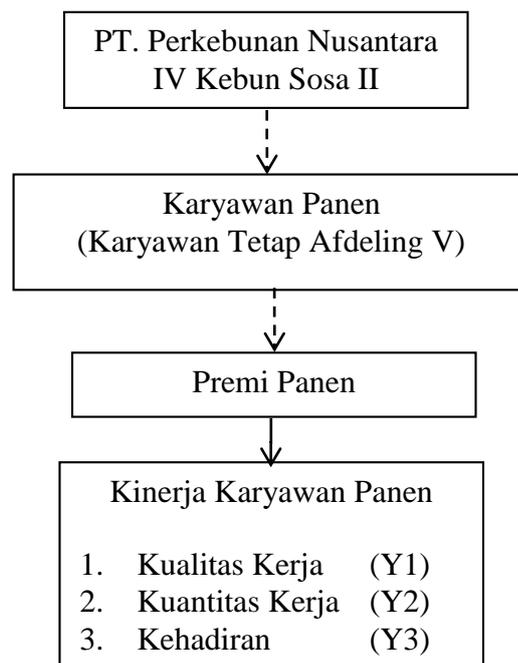
Penelitian yang dilakukan Daulay (2022), dengan judul Pengaruh Premi Dan Kepuasan Terhadap Kinerja Karyawan Panen ( Studi Kasus Mopoli Raya Afdeling Damar Condong I, PT. Sulaiman Saleh, Kecamatan Pematang Raya, Kabupaten Langkat). Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa bahwa tidak ada pengaruh yang nyata antara premi karyawan panen terhadap kinerja karyawan panen di perusahaan tersebut, namun pada kepuasan terdapat pengaruh yang nyata terhadap kinerja karyawan panen.

### **Kerangka Pemikiran**

Di dalam suatu perusahaan,terkhusus lagi pada perusahaan perkebunan yang di mana bersifat padat karya, sehingga faktor tenaga kerja menjadi acuan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Dalam perkebunan, tenaga kerja terdiri atas pekerja/pelaksana, pimpinan, dewan direksi, komisaris hingga pemilik kebun. Dalam proses pemanenan, terdapat kategori pekerja *unskill* yaitu karyawan panen tersebut terdiri dari karyawan tetap dan karyawan buruh harian lepas (bhl).

Kinerja karyawan adalah gambaran dari hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai dalam waktu tertentu. Ada beberapa aspek yang akan dinilai dalam kegiatan kinerja seperti, absensi kehadiran, kualitas kerja dan kuantitas kerja.

Untuk memberikan semangat kepada karyawan dalam peningkatan kinerja, maka perusahaan dapat memberikan sebuah penghargaan terhadap karyawan yang memiliki sinergitas tinggi. Salah satu penghargaan yang diberikan perusahaan perkebunan ialah memberikan premi, dimana premi merupakan pendapatan yang diperoleh pekerja apabila ia telah melampaui batas ketentuan yang ditetapkan oleh perusahaan.



Gambar 1. Skema Kerangka Pemikiran

Keterangan:

-----> : Menerangkan Pengaruh

————> : Menyatakan Hubungan

## **METODE PENELITIAN**

### **Metode Penelitian**

Metode penelitian yang digunakan adalah metode studi kasus (*Case Study*) yaitu penelitian yang dilakukan dengan melihat langsung lapangan. Karena study kasus merupakan metode yang menjelaskan jenis penelitian mengenai suatu objek tertentu selama kurun waktu, atau suatu fenomena yang ditemukan pada suatu tempat yang belum tentu sama dengan daerah ini.

### **Metode Penentuan Lokasi**

Penelitian ini dilakukan secara *purposive* (sengaja) yaitu di PTPN IV Kebun Sosa II, Kecamatan Hutaraja Tinggi, Kabupaten Padang Lawas, Sumatera Utara. Dengan dasar pertimbangan perkebunan tersebut termasuk salah satu perusahaan yang memberikan premi kepada karyawan pelaksana.

### **Metode Penarikan Sampel**

Pada penelitian ini, populasi karyawan panen seluruhnya berjumlah 169 orang yang tersebar pada 9 afdeling di Kebun Sosa II PTPN IV. Sampel yang nantinya digunakan akan disesuaikan dengan kriteria yang sudah ditetapkan. Yaitu berjumlah 30 orang yang semuanya beraal dari Afdeling V.

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, 2017).

## Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data digunakan untuk mendapatkan data dari seluruh sampel penelitian, adapun metode yang digunakan pada pengumpulan data penelitian ini yaitu menggunakan metode sensus dan survei dengan membagikan angket (kusioner) kepada seluruh sampel penelitian.

Metode survei merupakan metode yang didalamnya bukan hanya bermaksud untuk mengetahui status gejala saja, akan tetapi lebih menentukan kesamaan status dengan cara membandingkan dengan standart yang sudah dipilih atau ditentukan sebelumnya (Arikunto, 2013).

Dalam penelitian nantinya metode pengumpulan data yang digunakan terbagi atas data primer dan data sekunder dengan penjelasan berikut :

### 1. Data Primer

Data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya (reponden). Cara memperoleh data primer ini adalah memberikan beberapa pertanyaan kepada responden tentang premi panen yang diterima/diperoleh dari karyawan. Pertanyaan yang harus diisi karyawan panen tersebut secara tertulis yang berbentuk kusioner.

**Tabel 5. 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 2023*

## 2. Data Sekunder

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, PTPN IV Kebun Sosa II, Instansi-Instansi yang terkait, dan referensi yang berhubungan.

### Metode Analisis Data

Untuk menjawab rumusan masalah pertama menggunakan metode analisis deskriptif 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.

**Tabel 6. Instrumen Skala Likert**

#### A. Kualitas Kerja

No.	Variabel	Parameter	Nilai
1.	Ketelitian	Sangat fokus dalam menjalankan pekerjaan	5
		Fokus dalam menjalankan pekerjaan	4
		Cukup fokus dalam menjalankan pekerjaan	3
		Tidak fokus dalam menjalankan pekerjaan	2
		Sangat tidak fokus dalam menjalankan pekerjaan	1
2.	Kerapian	Sangat menerapkan aturan perusahaan	5
		Menerapkan aturan perusahaan	4
		Cukup menerapkan aturan perusahaan	3
		Tidak menerapkan aturan perusahaan	2
		Sangat tidak menerapkan aturan perusahaan	1

### B. Kuantitas Kerja

No.	Variabel	Parameter	Nilai
1.	Hasil panen	Sangat mencapai target panen yang ditetapkan	5
		Mencapai target panen yang ditetapkan	4
		Cukup mencapai target panen yang ditetapkan	3
		Tidak mencapai target panen yang ditetapkan	2
		Sangat tidak mencapai target panen yang ditetapkan	1
2.	Keterampilan kerja	Sangat cepat dan tepat dalam melakukan pemanenan	5
		Cepat dan tepat dalam melakukan pemanenan	4
		Cukup cepat dan tepat dalam melakukan pemanenan	3
		Tidak cepat dan tepat dalam melakukan pemanenan	2
		Sangat tidak cepat dan tepat dalam melakukan pemanenan	1
3.	Waktu pemanenan	Sangat tepat waktu dalam pemanenan	5
		Tepat waktu dalam pemanenan	4
		Cukup tepat waktu dalam pemanenan	3
		Tidak tepat waktu dalam pemanenan	2
		Sangat tidak tepat waktu dalam pemanenan	1

### C. Kehadiran

No.	Variabel	Parameter	Nilai
1.	Absensi	Sangat rajin datang bekerja	5
		Rajin datang bekerja	4
		Cukup rajin datang bekerja	3
		Tidak rajin datang bekerja	2
		Sangat tidak rajin datang bekerja	1
2.	Disiplin	Sangat tepat waktu dalam menjalankan pekerjaan	5
		Tepat waktu dalam menjalankan pekerjaan	4
		Cukup tepat waktu dalam menjalankan pekerjaan	3
		Tidak tepat waktu dalam menjalankan pekerjaan	2
		Sangat tidak tepat waktu dalam menjalankan pekerjaan	1

Indikator ini dapat diukur dengan menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2017) dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Pengukuran yang menggunakan skala likert yaitu dari sangat berpengaruh sampai tidak berpengaruh. Untuk menghitung jumlah skor ideal (kriterium) dari seluruh item, digunakan rumus sebagai berikut :

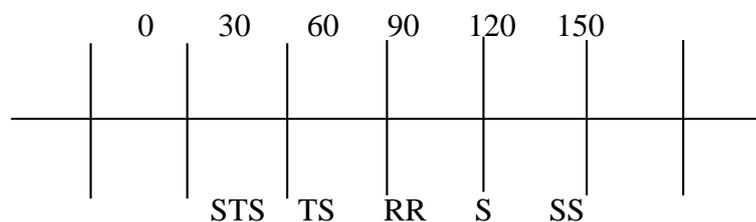
Skor Kriterium= Nilai skala x Jumlah responden

Jika skor tertinggi adalah 5 dan jumlah responden 30, maka dapat dirumuskan sebagai berikut :

**Tabel 7. Skor Kriterium**

No.	Rumus	Skala
1.	$5 \times 30 = 150$	SS
2.	$4 \times 30 = 120$	S
3.	$3 \times 30 = 90$	RR
4.	$2 \times 30 = 60$	TS
5.	$1 \times 30 = 30$	STS

Skor yang diperoleh kemudian dimasukkan kedalam rating scale :



Rating scale berfungsi untuk mengetahui hasil data angket (kuisisioner), dengan ketentuan sebagai berikut :

**Tabel 8. Kategori Tingkat Kinerja Karyawan**

No.	Nilai Jawaban	Skala
1.	121 – 150	Sangat Setuju
2.	91 – 120	Setuju
3.	61 – 90	Ragu Ragu
4.	31 – 60	Tidak Setuju
5.	0 – 30	Sangat Tidak Setuju

Pada tahap korelasi dilakukan untuk mengetahui hubungan antara kuantitas kerja, kualitas kerja, kehadiran terhadap kinerja karyawan. Rumus korelasi yang digunakan product momen pearson dengan hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis :

Ho : Ada pengaruh premi panen terhadap kinerja karyawan.

Ha : Tidak ada pengaruh premi panen terhadap kinerja karyawan.

### **Definisi dan Batasan Operasional**

#### **Definisi**

1. Premi adalah pendapatan yang diperoleh para pekerja apabila ia telah mencapai batas ketentuan yang telah ditetapkan oleh PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Kebun SOSA II dengan satuan pendapatata adalah Rupiah.
2. Kinerja ialah hasil dari suatu kegiatan yang harus dikerjakan karyawan baik itu kualitas maupun kuantitas yang berlaku pada suatu PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Kebun SOSA II.
3. Kuantitas ialah selisih dari TBS yang dipanen dengan basis borong yang telah ditetapkan oleh PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Kebun SOSA II.

4. Kualitas kerja dilihat dari nilai denda yang diperoleh oleh seorang karyawan panen. Denda merupakan konsekuensi yang diperoleh karyawan panen ketika melakukan kesalahan dalam pekejaannya.
5. Kehadiran merupakan jumlah hari kerja karyawan. Hari kerja yang ditetapkan perusahaan adalah 5 atau 6 hari dalam seminggu, sesuai dengan kebutuhan.
6. Upah adalah imbalan kerja yang dihitung secara langsung berdasarkan pada jumlah waktu kerja.
7. Kehadiran adalah jumlah hari kerja karyawan. Hari kerja yang ditetapkan perusahaan adalah 5 atau 6 hari dalam seminggu, sesuai dengan kebutuhan.
8. Karyawan panen adalah karyawan yang berhubungan secara langsung dengan produk yang dihasilkan perkebunan. Dimana karyawan panen disini ialah sebagai pemanennya.
9. Masa kerja adalah jangka waktu atau lamanya seseorang bekerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan perusahaan.
10. Tugas pokok dan fungsi adalah sasaran utama atau pekerjaan yang dibebankan kepada organisasi untuk dicapai dan dilakukan.
11. Supervisi adalah mengawasi orang lain yang dilakukan oleh orang yang memiliki jabatan tinggi ke orang yang memiliki jabatan rendah.
12. Kesempatan untuk maju adalah ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.
13. Rekan kerja adalah hubungan pertemanan yang didasari oleh suatu kegiatan atau pekerjaan.

14. Kondisi kerja adalah serangkaian kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para karyawan yang bekerja didalam lingkungan tersebut.

#### **Batasan Operasional**

1. Lokasi penelitian adalah di PTPN IV kebun Hutaraja Tinggi, Mulya Sari, Kec. Sosa, Kabupaten Padang Lawas, Sumatera Utara.
2. Sampel adalah karyawan panen kelapa sawit di PTPN IV (PERSERO), Unit Kebun Sosa II.
3. Penelitian dilaksanakan pada tahun 2023.

## **DESKRIPSI UMUM DAERAH PENELITIAN**

### **Letak Dan Luas Daerah**

Unit Kebun Sosa II merupakan kebun yang termasuk wilayah kerja PT. Perkebunan Nusantara IV yang komoditas utamanya adalah kelapa sawit. PTPN IV Unit Kebun Sosa II berlokasi di Kecamatan Hutaraja Tinggi Kabupaten Padang Lawas, Propinsi Sumatera Utara. Terdiri dari afdeling IV, V, VI, VII, VIII, dan IX. Perkebunan PTPN IV Unit Kebun Sosa II berada pada thopographi rata dan bergelombang dengan vegetasi semak belukar dan Padang Ilalang. Unit Kebun Sosa II memiliki ketinggian diatas permukaan laut 161 Meter dpl dengan suhu 28<sup>0</sup>C – 30<sup>0</sup>C. Jarak dari Kantor Direksi Medan ± 625 KM, dari Kota Kabupaten Sibuhuan ± 35 Km dan dari kota Kecamatan Panyabungan ± 15 Km. Luas Kebun Sosa II seluruhnya adalah 4.709,12 Ha.

Batas-Batas wilayah PTPN IV Unit Kebun Sosa II yaitu :

- a. Sebelah Utara : berbatasan dengan Kecamatan Barumon Tengah.
- b. Sebelah Timur : berbatasan dengan Kecamatan Dalu-Dalu Riau.
- c. Sebelah Selatan : berbatasan dengan Pasir Pangaraian- Riau.
- d. Sebelah Barat : berbatasan dengan Kecamatan Batang Lubuk Sutam.

### **Sarana dan Prasarana Umum**

Fasilitas dapat dikatakan sebagai sarana dan prasarana yang disediakan oleh perusahaan sebagai penunjang kesejahteraan bagi karyawannya. Semakin baik fasilitas yang dimiliki, semakin baik pula level perkembangan suatu perusahaan. Fasilitas dilingkungan PTPN IV Unit Kebun Sosa II. Unit kebun Sosa II memiliki fasilitas yang cukup baik, yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan kesejahteraan mereka. Adapun fasiitas yang terdapat di PTPN IV Unit Kebun

Sosa II yaitu, Poliklinik Perkebunan yang didirikan untuk membantu memberikan pelayanan pengobatan gratis bagi seluruh karyawan yang sakit, PTPN IV Unit Kebun Sosa II memiliki pengamanan yang menjaga di setiap pos divisi kebun Sosa II, Tempat ibadah seperti masjid yang terdapat di setiap afdeling, ada juga sekolah TK, SD dan SMP untuk memberikan pendidikan seluruh anak karyawan PTPN IV Unit Kebun Sosa II, dalam bidang olahraga juga disediakan lapangan sepak bola, lapangan voli dan lapangan tenis yang dapat dipergunakan oleh seluruh karyawan PTPN IV Unit Kebun Sosa II. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 9. Fasilitas PT Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Sosa II**

No	Sarana dan Prasarana	Jumlah Unit
1	Perumahan Karyawan	342
2	Sarana Peribadahan Masjid	6
3	Sarana Pendidikan TK SD SMP	1 1 1
4	Sarana Kesehatan Poliklinik	1
5	Sarana Olahraga Lapangan Sepak Bola Lapangan Voli Lapangan Tenis	2 6 1
6	Lembaga Keamanan Pa-Pam Satpam	1 28

*Sumber : Kantor Afdeling V Kebun Sosa II*

### **Gambaran Umum PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Sosa II**

Awal mulanya perkebunan ini berasal dari PPN-Karet (1965), yang kemudian muncul Peraturan pemerintah Nomor 09 tahun 1996 tentang penggabungan kebun-kebun yang berada di wilayah Sumatera Utara dan Akte Notaris Harun Kamil, SH No. 37 tanggal 11 Maret 1996. Mendapat pengesahan

dari Menteri Kehakiman dengan surat keputusan No. C2 – 8332 HT,01,01 tanggal 8 Agustus 1996, dan diumumkan dalam Berita Negara Republik Indonesia No. 81 tanggal 8 Oktober 1996 dan perubahan Anggaran Dasar berdasarkan Akte No. 18 dari Notaris Sri Rahayu H.Prasetio, SH tanggal 26 September 2002 yang disetujui oleh Menteri Kehakiman dan Hak Azasi Manusia RI dengan surat keputusan No. C – 20652 HT.01.04 tanggal 23 Oktober 2002. Yang diubah terakhir kali berdasarkan Akte Notaris Sri Ismiyati, SH Nomor 11, tanggal 4 Agustus 2008, diumumkan dalam Berita Negara R.I. No. 90, tanggal 7 Nopember 2008. Tambahan Berita Negara No. 22826.

### **Visi Misi dan Tujuan Perusahaan**

#### **Visi**

Menjadi perusahaan unggul dalam usaha agroindustri yang terintegrasi

#### **Misi**

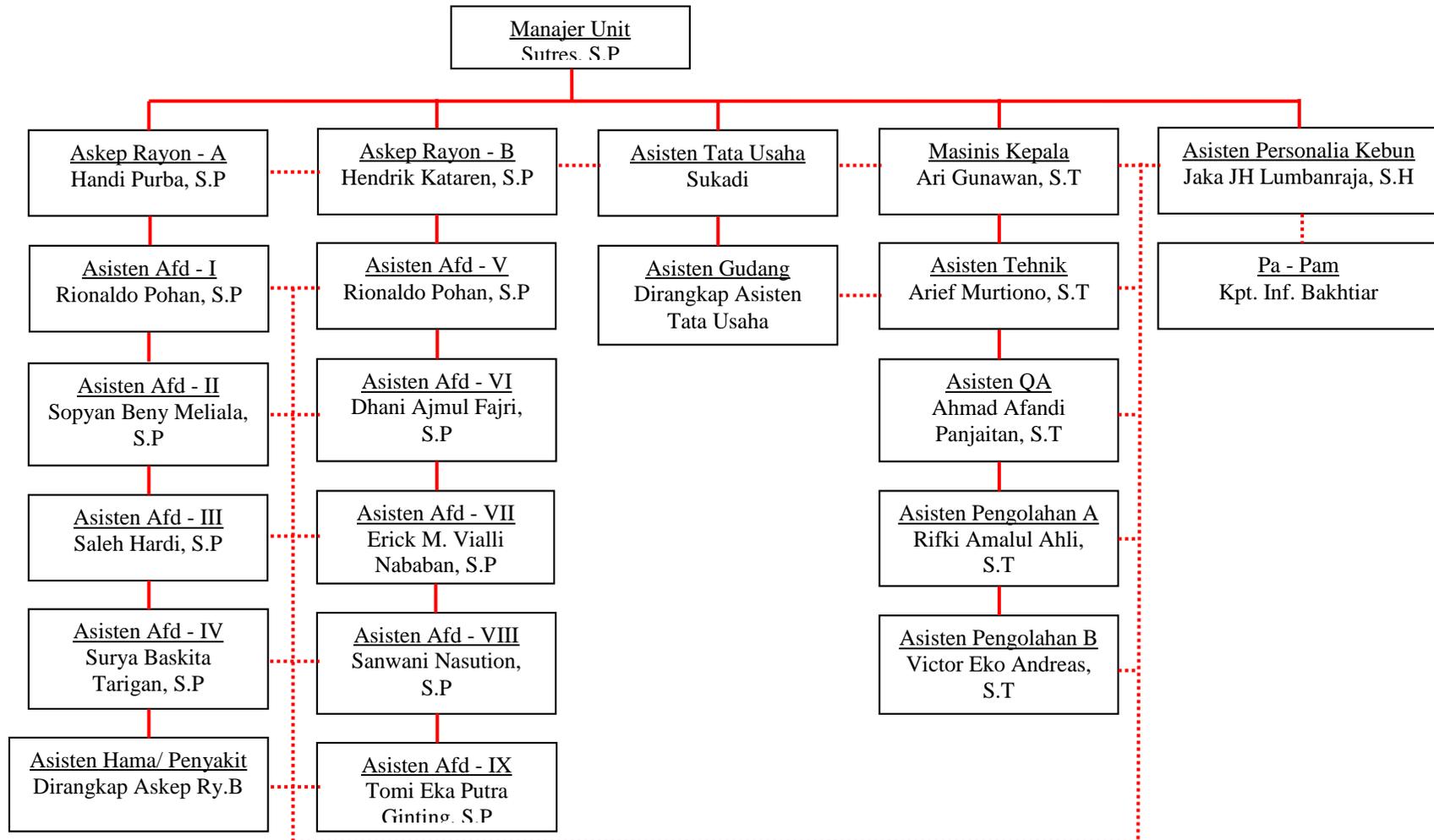
Adapun misi dari PTPN IV Unit Kebun Sosa II adalah :

1. Menjalankan usaha dengan prinsip-prinsip usaha terbaik, inovatif dan berdaya saing tinggi.
2. Menyelenggarakan usaha agroindustri berbasis kelapa sawit, the dan karet.
3. Mengintegrasikan usaha agroindustri hulu, hilir dan produk baru, pendukung agroindustri dan pendayagunaan aset dengan preferensi pada teknologi terkini yang teruji (*proven*) dan berwawasan lingkungan.

### **Struktur Organisasi PT. Perkebunan IV Kebun Sosa II**

Struktur organisasi merupakan suatu susunan dari tingkat jabatan yang paling tinggi yaitu manajer sampai pada tingkat jabatan yang paling rendah yaitu karyawan pelaksana, serta pembagian tugas dari masing-masing personil yang

berfungsi sebagai sarana untuk mengatur kerjasama dalam perusahaan untuk mencapai sasaran dan tujuan. Untuk lebih jelasnya, maka dapat dilihat pada bagan struktur organisasi PTPN IV Kebun Sosa II dibawah ini.



**Gambar 2. Struktur Organisasi PTPN IV Kebun Sosa**

Adapun Tugas dan tanggung jawab dari jabatan yang ada dikebun Sosa II dapat dijabarkan sebagai berikut :

1. Manajer bertugas menjadi pimpinan kebun yang bertanggung jawab atas segala sesuatu aktivitas atau pekerjaan yang terdapat dikebun.
2. Asisten Kepala bertanggung jawab langsung kepada Manajer dan merupakan perpanjangan tangan dari Manajer dalam mengelola beberapa afdeling yang berada dibawah pengawasannya beberapa orang Asisten tanaman yang mengelola afdeling.
3. Asisten Tata Usaha bertanggung jawab langsung kepada Manajer dalam hal administrasi dan keuangan kebun.
4. Masisnis Kepala bertanggung jawab kepada Manajer langsung mengenai pengolahan pabrik seperti mengawasi mutu bahan baku sampai dengan pengendalian masalah limbah pabrik.
5. Asisten Personalia Kebun bertanggung jawab langsung kepada Manajer mengenai hal-hal kepersonaliaan dan pengelolaannya serta masalah-masalah umum yang menyangkut dengan HGU, keamanan dan lainnya.
6. Asisten Teknik bertanggung jawab kepada Masinis Kepala mengenai hal-hal yangberkaitan dengan tugasnya dibidang ASTAB.
7. Asisten QA bertanggungjawab dalam menjamin kualitas produksi dan memastikan produksi sudah sesuai dengan standart kualitas yang ditetapkan.
8. Asisten Pengolahan bertanggung jawab untuk mengolah hasil produksi yang dihasilkan perkebunan untuk nantinya diolah dipabrik agar menambah nilai tambah dari sebuah produk.

9. Asisten Afdeling bertanggung jawab atas segala aktivitas/ pekerjaan di afdeling termasuk mengenai produksi, pemeliharaan, tanaman dan hal-hal lainnya yang berkaitan dengan pelaksanaan kegiatan di afdeling.
10. Karyawan Pelaksana bertanggung jawab langsung dengan kegiatan operasional perusahaan sehingga memegang peranan penting dalam menggerakkan roda perusahaan dan bekerja menurut jabatan dan fungsinya masing-masing.

### **Karakteristik Sampel**

Sampel penelitian merupakan objek yang akan diteliti, sampel penelitian ini adalah karyawan panen yang bekerja di PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Sosa II. Data sample penelitian dapat dilihat pada Lampiran 4.

### **Usia**

Usia merupakan komponen yang berhubungan dengan kinerja seorang karyawan dalam hal ini adalah karyawan panen yang menjadi sampel. Untuk lebih jelasnya, berikut disajikan data distribusi sampel karyawan panen berdasarkan kelompok usia.

**Tabel 10. Distribusi Sampel Karyawan Panen Berdasarkan Kelompok Usia**

<b>No.</b>	<b>Kelompok Usia (Tahun)</b>	<b>Jumlah (Jiwa)</b>	<b>Jumlah (%)</b>
1	20 – 25	15	50
2	26 – 30	15	50
<b>Jumlah</b>		<b>30</b>	<b>100</b>

*Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner 2023*

Berdasarkan Tabel 10 diatas, dapat dilihat bahwa sebagian besar usia karyawan panen di PTPN IV Unit Kebun Sosa II memiliki kelompok usia 20 – 30 tahun dengan uraian kelompok usia 20 – 25 tahun berjumlah 15 orang atau

sebesar 50%, dan jumlah karyawan berdasarkan kelompok usia 26 – 30 tahun berjumlah 15 orang atau sebesar 50%.

### **Tingkat Pendidikan**

Tingkat pendidikan karyawan berhubungan dengan pengetahuan atau wawasan terhadap bidang ilmu pengetahuan yang dimilikinya, mengenai kemampuan dan keahlian untuk bekerja serta berpengaruh terhadap produktifitas kerja. Rata-rata karyawan sampel memiliki tingkat pendidikan SMP dan SMA/SMK. Untuk lebih jelasnya, berikut disajikan data distribusi sampel karyawan panen berdasarkan tingkat pendidikan.

**Tabel 11. Distribusi Sampel Karyawan Panen Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

<b>No.</b>	<b>Tingkat Pendidikan</b>	<b>Jumlah (Jiwa)</b>	<b>Jumlah (%)</b>
1	SMP	10	33,33
2	SMA/SMK	20	66,66
<b>Jumlah</b>		<b>30</b>	<b>100</b>

*Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner 2023*

Berdasarkan Tabel 11 diatas, dapat dilihat bahwa sebagian besar karyawan panen PTPN IV Unit Kebun Sosa II adalah tamatan SMA/SMK. Dimana jumlah karyawan panen terbesar berdasarkan tingkat pendidikan yaitu pendidikan SMA sebanyak 20 orang dengan persentasi 66,66%, sedangkan jumlah karyawan terkecil berdasarkan tingkat pendidikan yaitu pendidikan SMP sebanyak 10 orang dengan persentasi 33,33%.

### **Jumlah Tanggungan**

Jumlah tanggungan adalah jumlah anggota keluarga yang ditanggung oleh sampel (Karyawan panen). Untuk lebih jelasnya, berikut disajikan data distribusi jumlah tanggungan sampel karyawan panen.

**Tabel 12. Distribusi Jumlah Tanggungan Sampel Karyawan Panen**

No.	Jumlah Tanggungan Keluarga	Jumlah (Jiwa)	Jumlah (%)
1	Tidak ada tanggungan	21	70
2	1 – 2 orang	9	30
<b>Jumlah</b>		<b>30</b>	<b>100</b>

*Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner 2023*

Berdasarkan Tabel 12 diatas, dapat dilihat bahwa sebagian besar karyawan panen di PTPN IV Unit Kebun Sosa II tidak memiliki tanggungan atau 21 orang karyawan tidak memiliki tanggungan dengan persentasi 70%, sedangkan 9 orang karyawan memiliki tanggungan sebanyak 1 – 2 orang dengan persentasi 30%.

### **Pengalaman Kerja**

Pengalaman kerja merupakan lamanya seorang karyawan bekerja untuk perkebunan yang dijumlahkan dalam jangka waktu tertentu atau dalam satuan tahun. Untuk lebih jelasnya, berikut disajikan data distribusi sampel karyawan panen berdasarkan pengalaman kerja.

**Tabel 13. Distribusi Sampel Karyawan Panen Berdasarkan Pengalaman Kerja**

No.	Pengalaman Kerja	Jumlah (Jiwa)	Jumlah (%)
1	4 – 5	20	66,66
2	6 – 7	10	33,33
<b>Jumlah</b>		<b>30</b>	<b>100</b>

*Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner 2023*

Berdasarkan Tabel 13 diatas, dapat dilihat bahwa pengalaman kerja terbesar karyawan panen di PTPN IV Unit Kebun Sosa II pada 4 – 5 tahun yang berjumlah 20 orang dengan persentasi 66,66% dan pengalaman kerja terkecil karyawan panen di PTPN IV Unit Kebun Sosa II pada 6 – 7 tahun yang berjumlah 10 orang dengan persentasi 33,33%.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Sistem Premi Panen

Sistem premi panen dapat dilaksanakan oleh semua perkebunan kelapa sawit. Namun, karna 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.

Sistem upah premi merupakan upah tambahan yang diberikan kepada pekerja karena prestasi yang dimilikinya ataupun karena mampu bekerja lebih baik.

##### a. Penentuan Basis Tugas

Basis Tugas (BT) ditentukan berdasarkan kondisi topografi areal dan potensi produktif (RKAP setahun) sesuai Tabel 12 berikut :

**Tabel 14. Penentuan Basis Tugas**

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

*Sumber : Data Afdelling V, 2023*

Distribusi basis tugas mengikuti distribusi penyebaran produksi kebun setiap semester (SM. I dan SM. II) dengan HK efektif setahun sesuai dengan sistem panen. Kebun Sosa II Afdeling 5 memiliki potensi 100.000 Kg/Ha (100 Ton/Ha) dengan topografi Berbukit.

## b. Perhitungan Basis Tugas

**Tabel 15. Perhitungan Basis Tugas**

<b>BT (Potensi 17-21 ton/Ha topografi berbukit)</b>	<b>HK Efektif Setahun</b>	<b>Target BT Setahun</b>
850	292	284.200

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Maka perhitungan basis tugas sebagai berikut :

$$\text{Basis Tugas SM - I} = \frac{284.200 \times 41,49\%}{138} = 746 \text{ kg}$$

$$\text{Basis Tugas SM - II} = \frac{284.200 \times 58,51\%}{154} = 943 \text{ kg}$$

**Tabel 16. Hasil Basis Tugas**

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

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

## 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 :

Tarif P1 : (Konstanta/Basis Tugas) x 50%

Konstanta : Rp. 57.854,-

Tarif P2 : Tarif P1 + Rp. 5,-

Tarif P3 : Tarif P2 + Rp. 5,-

Contoh Penentuan tarif premi di Kebun Sosa II

Tarif P1 : (Rp.57.854,-/850 Kg) x 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 Sosa II sebagai berikut :

- Tarif P1 : Rp. 34,03/Kg

- Tarif Minggu/Libur : 150% x Rp. 34,03 = Rp. 51,05/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 = (Prestasi – BT) x Tarif P1

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

Jumlah Premi = Premi P1 + Premi P2

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

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

Jumlah Premi = Premi P1 + Premi P2 + Premi P3

Jumlah Premi =  $((130 \% BT - BT) \times \text{Tarif P1}) + (175\% BT - 130\% BT) \times \text{Tarif P2})$   
 $+ (\text{Prestasi Panen} - 175\% BT) \times \text{Tarif P3})$

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.

- i. Data Rekapitulasi Hasil Perhitungan Premi Karyawan

Data rekapitulasi hasil perhitungan premi karyawan panen dapat dilihat pada

Tabel 17.

**Tabel 17. Rekapitulasi Hasil Perhitungan Premi Karyawan**

<b>No.</b>	<b>Nama Karyawan</b>	<b>Premi per Bulan (Rp)</b>
1	Marsangap	60.250
2	Ramadan Saleh	769.022
3	Mhd Edo Saputra	746.061
4	Rizal Fahru	1.101.251
5	Widik Handoko	641.587
6	Endar Hamonangan	621.815
7	Sugimin	1.131.518
8	Evan Ahsabi	456.480
9	Budi Hartono	506.422
10	Mhd. Yogi	395.199
11	Bayu Sugiwa	855.113
12	Edi Sumantri	1.502.472
13	Edi Hasibuan	751.703
14	Dino Andriyanto	638.203
15	Suyadi	187.188
16	Turatno	817.128
17	Paino	385.469
18	Wagino	927.797
19	Maaqbul Supriadi	677.734
20	Iswandi Simbolon	508.938
21	Margono	1.014.637
22	Supriyadi	616.750
23	Marinto Harahap	685.969
24	Een Suhendri	732.188
25	Suhar	377.484
26	Bosar	63.250
27	Hoijun	720.800
28	Bagus Ardani	734.466
29	Panji	425.831
30	Zuhari	443.453

*Sumber : Data Afdeling V, 2023*

## Hasil Pengaruh Premi Panen Berdasarkan Indikator

### 1. Kualitas Kerja

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

**Tabel 18. Hasil Rata-Rata Faktor Kualitas Kerja**

No.	Pernyataan	Kategori	Skor
1	Standart kematangan buah merupakan target pemanen berdasarkan SOP.	Sangat Setuju	122
2	Perusahaan memberikan besarnya Premi berdasarkan jumlah borong janjang (TBS), tarif siap borong, tarif lebih borong, dan tarif sanksi/denda	Sangat Setuju	129
<b>Jumlah</b>			251
<b>Rata-Rata</b>			125,5

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 18 diketahui pengaruh premi panen terhadap kinerja karyawan berdasarkan faktor kualitas kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 125,5 dan berada pada kategori sangat setuju pada nilai jawaban 121 – 150. Hasil tersebut menunjukkan bahwa premi panen dapat mempengaruhi kinerja karyawan berdasarkan faktor kualitas kerja dibuktikan dengan standart kematangan buah merupakan acuan prestasi kinerja pemanen dalam mendapatkan premi dimana premi yang dihasilkan sesuai dengan standart kematangan buah seperti tanda buah segar tanpa brondol : Afkir (=F00), tandan buah segar dengan 1-4 brondolan : Mentah (=F0) dan tandan buah segar dengan brondolan > 5 : Matang, standart kematangan buah mempengaruhi premi yang dihasilkan karena ada peningkatan dan penurunan tandan buah segar sehingga sedikit yang sesuai dengan standart kematangan buah, ada sanksi berupa teguran jika memperoleh hasil yang tidak sesuai dengan standart kematangan buah, ada penyampaian informasi mengenai

standart kematangan buah yang disampaikan secara langsung kepada karyawan melalui kegiatan apel pagi dan semua karyawan paham dan menerapkannya dalam bekerja. Perusahaan memberikan besarnya Premi berdasarkan jumlah borong janjang (TBS), tarif siap borong, tarif lebih borong, dan tarif sanksi/denda dimana perusahaan memberikan besaran premi berdasarkan jumlah janjang sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan, untuk besaran premi berdasarkan tarif siap borong dengan menghasilkan sebanyak 733 kg/ 60 tandan buah segar, untuk besaran premi tarif lebih borong seperti tarif premi prestasi di berikan secara bertingkat yaitu : Tarif P1 : (Konstanta/potensi produksi(BT)) X 50% s/d 70%, Tarif P2 : Tarif P1 + Rp.5, Tarif p3 : Tarif P2 + Rp.5, untuk besaran premi tarif sanksi/denda dimana pemanen yang tidak mendapatkan basis tugas akan dikenakan sanksi/denda dimana besarnya denda akan disesuaikan dengan selisih kurang dari basis tugas dikalikan tarif premi panen.

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 dimana ada bukti berupa dokumen instruksi kerja sebagai ketentuan umum mengenai borong janjang (TBS), tarif siap borong, tarif lebih borong, dan tarif sanksi/denda, informasi mengenai borong janjang (TBS), tarif siap borong, tarif lebih borong, dan tarif sanksi/denda disampaikan melalui rapat yang dilaksanakan, karyawan paham mengenai ketentuan umum tentang borong janjang (TBS), tarif siap borong, tarif lebih borong, dan tarif sanksi/denda yang disampaikan, dan karyawan sepakat dengan isi ketentuan umum mengenai borong janjang (TBS), tarif siap borong, tarif lebih borong, dan tarif sanksi/denda. Ketika saya melakukan tindakantindakan yang tidak memenuhi perturan atau melanggar

salah satu peraturan panen buah harus di denda dan mengurangi premi yang sudah diperoleh dimana terdapat penerapan sanksi terhadap karyawan yang tidak mencapai target panen tanggapan karyawan baik terhadap pemberian sanksi premi panen, pemberian sanksi berlaku untuk semua karyawan yang mendapatkan premi yaitu pemanen, mandor panen, mandor I, krani transport TBS dan petugas timbangan berondolan, pemberian sanksi sesuai dengan ketentuan umum yang ditetapkan dan dengan adanya sanksi dapat merubah sikap karyawan untuk bekerja lebih baik.

Dan perusahaan memberikan pendidikan dan pelatihan mengenai teknik pemanenan yang terstandart untuk memperkecil terjadinya sanksi atau dendadimana pendidikan dan pelatihan teknik pemanenan mengenai standart persiapan pemanenan, dan tata laksana panen/produksi, pelaksanaan Pendidikan dan pelatihan dilakukan berdasarkan ketentuan peraturan perusahaan, perusahaan dapat dengan jelas memberikan Pendidikan dan pelatihan terhadap karyawan, tujuan perusahaan mengadakan Pendidikan dan pelatihan adalah untuk penigkatan semangat dan pengabdian karyawan, peningkatan kompetensi teknis, manajerial, atau kepemimpinan karyawan dan peningkatan efisiensi, efektifitas kualitas pelaksanaan tugas yang dilakukan dengan semangat kerja sama dan tanggung jawab dan diberikan sanksi jika karyawan tidak mengikuti Pendidikan dan pelatihan yang diadakan perusahaan.

## 2. Kuantitas Kerja

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

**Tabel 19. Hasil Rata-Rata Faktor Kuantitas Kerja**

<b>No.</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>Kategori</b>	<b>Skor</b>
1	Target panen	Sangat Setuju	129
2	Besarnya premi (berupa uang) yang diberikan perusahaan sesuai dengan prestasi atau kinerja pegawai.	Sangat Setuju	133
3	Sistem pemberian premi di perusahaan ini tergolong baik (tepat waktu dan adil).	Sangat Setuju	127
4	Penghasilan yang saya terima sudah memenuhi kebutuhan hidup saya.	Sangat Setuju	124
<b>Jumlah</b>			513
<b>Rata-Rata</b>			128,25

*Sumber : Data Primer Diolah, 2023*

Berdasarkan Tabel 19 diketahui pengaruh premi panen terhadap kinerja karyawan berdasarkan faktor kuantitas kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 128,25 dan berada pada kategori sangat setuju pada nilai jawaban 121 – 150. Hasil tersebut menunjukkan bahwa premi panen dapat mempengaruhi kinerja karyawan berdasarkan faktor kuantitas kerja dibuktikan dengan setiap karyawan di unit kebun perusahaan ini dapat memperoleh premi berdasarkan kemampuan dan keinginan dari setiap karyawan, premi yang diperoleh sesuai dengan hasil yang dicapai, tidak pernah ada karyawan yang tidak memperoleh premi dan prolehan premi dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari.

Besarnya premi (berupa uang) yang diberikan perusahaan sesuai dengan prestasi atau kinerja pegawai dimana ada penentuan besaran premi yang dilakukan perusahaan, karyawan terlibat langsung dalam penentuan dalam besaran premi panen, besaran premi panen yang diterima disesuaikan dengan hasil kerja, keterampilan dalam bekerja mempengaruhi besaran premi panen yang diterima, dan ada bukti fisik berupa instruksi kerja mengenai penentuan besaran premi.

Sistem pemberian Premi di perusahaan ini tergolong baik (tepat waktu dan adil) dimana pemberian premi sesuai dengan waktu yang ditentukan, pemberian premi dilakukan secara adil berdasarkan kemampuan bekerja karyawan, pemberian premi berdasarkan kondisi topografi dan potensi produksi yang sudah ada dalam ketentuan, ada ketentuan atau tingkatan dalam pemberian tarif premi seperti Tarif premi prestasi di berikan secara bertingkat yaitu : Tarif P1 : (Konstanta/potensi produksi(BT)) X 50% s/d 70%, Tarif P2 : Tarif P1 + Rp.5, Tarif p3 : Tarif P2 + Rp.5, dan karyawan puas terhadap sistem pemberian premi yang dilakukan perusahaan.

Penghasilan yang saya terima sudah memenuhi kebutuhan hidup karyawan sebab dengan adanya premi dapat meningkatkan penghasilan, karyawan merasa puas dengan penghasilan saat ini yang diterima dari gaji yang diberikan perusahaan dan juga dari penghasilan usaha sendiri, ada keinginan karyawan untuk meningkatkan penghasilan.

Dan premi (berupa uang) yang diberikan sudah dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari dimana premi dapat meningkatkan kualitas pendapatan karyawan untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari, pemberian premi berupa uang dilakukan secara adil dan jelas dengan cara menambahkan hasil premi yang didapat karyawan kedalam struk gaji karyawan dan karyawan puas terhadap premi yang diperoleh selama bekerja.

### 3. Kehadiran

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

**Tabel 20. Hasil Rata-Rata Faktor Kehadiran**

<b>No.</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>Kategori</b>	<b>Skor</b>
1	Selalu hadir tepat waktu saat bekerja	Sangat Setuju	124
2	Datang tidak tepat waktu akan di berikan sanksi	Sangat Setuju	130
3	Datang tepat waktu mempengaruhi premi yang dihasilkan	Sangat Setuju	124
<b>Jumlah</b>			378
<b>Rata-Rata</b>			126

*Sumber : Data Primer Diolah, 2023*

Berdasarkan Tabel 20 diketahui pengaruh premi panen terhadap kinerja karyawan berdasarkan faktor kehadiran memiliki nilai rata-rata sebesar 126 dan berada pada kategori sangat setuju pada nilai jawaban 121 – 150. Hasil tersebut menunjukkan bahwa premi panen dapat mempengaruhi kinerja karyawan berdasarkan faktor kehadiran dibuktikan dengan selalu hadir tepat waktu saat bekerja dimana premi sangat mempengaruhi kehadiran karyawan sebab premi yang dihasilkan dapat meningkatkan semangat bekerja karyawan dalam memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari, waktu bekerja sesuai dengan peraturan yang ditentukan, karyawan hadir tepat waktu, sistem premi panen dapat membuat karyawan taat dan tertib dalam bekerja, dan ada informasi yang disampaikan kepada karyawan untuk hadir lebih awal.

Datang tidak tepat waktu akan di berikan sanksi dimana sanksi yang diberikan berupa teguran kepada karyawan, pemberian sanksi sesuai dengan peraturan dari perusahaan, pemberian sanksi berlaku untuk semua karyawan yang melanggar aturan, sanksi diberikan karna karyawan melanggar aturan kecuali berhalangan datang tidak tepat waktu karena hujan dan sakit, dan tanggapan karyawan baik terhadap pemberian sanksi tersebut karena dapat merubah sikap

karyawan untuk bekerja lebih disiplin. Dan datang tepat waktu mempengaruhi premi yang dihasilkan dimana bekerja tepat waktu akan menghasilkan premi yang efisien, karyawan selalu berusaha bekerja tepat waktu untuk memperoleh produktivitas tinggi dan semua karyawan bertanggung jawab untuk datang tepat waktu dalam bekerja.

Adapun feedback yang dirasakan oleh para karyawan ketika mereka disiplin dalam kehadiran ialah diberikan suatu bentuk reward berupa piagam penghargaan sehingga memotivasi diri sendiri dan memotiasi bagi rekan-rekan yang lainnya untuk tetap menjaga kedisiplinan.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

1. Sistem Premi Panen di PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Sosa II Afdeling V adalah sistem basis tugas. Sistem Basis Tugas (BT) ditentukan berdasarkan kondisi topografi areal dan potensi produksi.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada faktor kualitas kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 125,5, faktor kuantitas kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 128,25 dan faktor kehadiran memiliki nilai rata-rata sebesar 126. Dilihat dari skor rata-rata faktor kualitas kerja, kuantitas kerja dan kehadiran berada pada kategori sangat setuju pada nilai jawaban 121 – 150. Kemudian dari hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa ada pengaruh premi panen terhadap kinerja karyawan berdasarkan faktor kualitas kerja, kuantitas kerja dan kehadiran.

### **Saran**

1. Bagi karyawan panen agar lebih mengoptimalkan keahlian dan kemampuan yang dimiliki sehingga dapat membantu peningkatan kuantitas kerja, dan meminimalisasi nilai denda yang diperoleh untuk meningkatkan kualitas kerja.
2. Bagi perusahaan agar lebih memperhatikan kesejahteraan karyawan panen dengan lebih memperhatikan jumlah premi panen yang diberikan dan dibayarkan dengan tepat waktu sehingga karyawan boleh lebih giat untuk bekerja lebih baik lagi. Perusahaan juga agar dapat lebih transparan dalam perhitungan premi panen dan denda panen yang diperoleh oleh karyawan panen.

3. Bagi peneliti selanjutnya agar dapat meneliti faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja seperti kompensasi non finansial yang diberikan dan dapat meneliti pengaruh peraturan perusahaan yang memberikan tekanan pada karyawan panen terhadap kinerja karyawan panen di perkebunan serta dapat meneliti mengenai premi pemeliharaan perkebunan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Andoko, A. 2013. *Berkebun Kelapa Sawit Si Emas Cair*. Jakarta: Agromedia Pustaka.
- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta.
- Damanik, K. D. H. 2017. *Pengaruh Premi Panen Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan Panen Kelapa Sawit PT. Barumun Agro Sentosa (Studi Kasus: Kebun Barumun Desa Ujung Gading Jae, Kecamatan Simangambat, Kabupaten Padang Lawas Utara)*.
- Fauzi.Y., Widyastuti. W. Y., Satyawibawa. I, dan Paeru. R.H. 2012. *Kelapa Sawit Budi Daya Pemanfaatan Hasil dan Limbah Analisis Usaha dan Pemasaran*. Depok: Penebar Swadaya.
- Ginting,C.S., S. Hutabarat. dan J. Yusri. 2022. *Jurnal Agribisnis Unisi Vol. 11 No. 2 Tahun 2022. Pengaruh Premi Panen Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Panen di Ptpn V Kebun Tandun Kabupaten Kampar. Jurnal Agribisnis Unisi Vol. 11 No. 2.*
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS (Edisi ke-4)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kartasasmita, S. 2011. *Strategi Peningkatan Daya Saing dan Nilai Tambah Produk Perkebunan*. Jakarta: Prosiding seminar nasional inovasi perkebunan.
- Lubis, F.A.F., S. Mardina., dan M.M. Lubis. 2021. *Analisis Sistem Premi Panen Kelapa Sawit Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus: Unit Kebun Rambutan Perkebunan Nusantara III Kecamatan Paya Bagas)*. *Jurnal Agriuma*. 3 (1).
- Mahendra, B. I. dan S. Faris. 2021. *Analisis Premi, Upah Dan Usia Terhadap Kinerja Karyawan Panen Di Pt. Bahruny Kebun Kp-Bg Desa Kwala Pasilam Kecamatan Padang Tualang*. *JURNAL AGRILINK Vol. 3 (2) : 106-114*.
- Mangkunegara A.P. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung. PT. Reflika Aditama
- Mathis R.L dan Jackson. J.K. 2006. *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Penerbit Salemba Empat Press.
- Pahan, I. 2012. *Panduan Lengkap Kelapa Sawit*. Jakarta: Penebar Swadaya. Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari. Banjarmasin. Hal. 1-7.

- Pahlawan, M.R., H. J. S. Dewi dan Periyadi. 2021. Pengaruh Premi Panen Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Kelapa Sawit PT. Plantindo Agro Subur (PAS).
- Prihartini, M., F. Mulyadi. dan R. Mirasari. 2019. Hubungan Pemberian Premi Panen Kelapa Sawit Dengan Motivasi Kerja Karyawan Panen Di Pt. Niagamas Gemilang Kabupaten Kutai Kartanegara Provinsi Kalimantan Timur. *Jurnal Agriment* 4 (2).
- Rahmadan, R. dan P. S. Veni. 2022. Faktor penentu pendapatan premi tenaga kerja panen kelapa sawit (*Elaeis guineensis* Jacq.) di kebun Gohor Lama PT Langkat Nusantara Kepong. *Jurnal Pengelolaan Perkebunan*. Vol 1. No.1.
- Sari, B. I., R. Anwar. dan Rusmini. 2020. Evaluasi Sistem Premi Panen Terhadap Kinerja Karyawan Panen Pada Perkebunan Kelapa Sawit (*Elaeis Guineensis* Jacq.) Di PT. Sentosa Kalimantan Jaya. *Jurnal Agriment* 5 (2).
- Sastrosayono S. 2003. *Budidaya Kelapa Sawit*. Jakarta : Penebar Swadaya.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Administrasi*. Cetakan ke-18. Bandung : CV Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : CV Alfabeta.
- Tamara, E.T. 2012. *Manajemen Pemanenan Tandan Buah Segar Kelapa Sawit (Elaeis guineensis Jacq.) di Teluk Siak Estate, PT Aneka Intipersada, Minamas Plantation, Riau(skripsi)*. Bogor (ID): Institut Pertanian Bogor.

## LAMPIRAN

### Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

#### KUESIONER PENELITIAN

#### **PENGARUH PREMI PANEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV (PERSERP) KEBUN SOSA II KECAMATAN HUTARAJA TINGGI KABUPATEN PADANG LAWAS**

Penulis : Henky Mahyuddin Siregar  
NPM : 190430057  
Fakultas : Pertanian  
Universitas : Muhammadiyah Sumatera Utara

#### **Petunjuk Pengisian Kuesioner**

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

SS : Sangat Setuju, diberi skor 5

S : Setuju, diberi skor 4

KS : Kurang Setuju, diberi skor 3

TS : Tidak Setuju, diberi skor 2

STS : Sangat Tidak Setuju, diberi skor 1

### Karakteristik Responden

- a. Nama :
- b. Umur :
- c. Pengalaman Bekerja :
- d. Pendidikan Terakhir :
- e. Jumlah Tanggungan :

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
<b>A. Premi (X1)</b>						
1	Perusahaan memiliki sistem pemberian premi yang sesuai dengan jumlah premi.					
Pertanyaan		Jawaban				
a. Apakah pemberian premi tidak merata antar karyawan panen?						
b. Apakah pemberian premi karyawan panen tidak sesuai dengan standart?						

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
2	Perusahaan memberikan premi dengan hitungan perkilo.					

Pertanyaan	Jawaban
a. Apakah perusahaan memiliki jumlah target harian kerja karyawan panen yang terlalu tinggi?	
b. Apakah perusahaan memiliki jumlah premi yang tidak sesuai dengan perolehan karyawan panen?	
c. Apakah ada kendala dalam penghitungan kiloan dari jumlah premi yang sering keliru.?	
d. Apakah tingkat premi yang diperoleh karyawan panen berjumlah besar atau kecil tergantung kemampuan dan kecepatan karyawan panen dalam memperoleh target kerja harian ?	

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
3	Perusahaan memberikan premi kepada karyawan panen					
	Pertanyaan	Jawaban				
	a. Apakah premi dapat meningkatkan semangat dan giat kerja karyawan panen?					
	b. Apakah dengan adanya premi maka karyawan panen akan senang dalam melakukan pekerjaan mereka?					
	c. Apakah premi dapat meningkatkan partisipasi karyawan panen terhadap pekerjaannya?					
	d. Apakah premi dapat mempengaruhi loyalitas karyawan panen kelapa sawit terhadap perusahaan?					

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
<b>A. Kualitas Kerja (Y1)</b>						
4	Standart kematangan buah merupakan target pemanen berdasarkan SOP.					
	Pertanyaan	Jawaban				

a. Apakah standart kematangan buah yang dihasilkan sesuai dengan SOP ?	
b. Apakah dengan adanya standart kematangan buah mempengaruhi premi yang dihasilkan ?	
c. Apakah ada sanksi jika memperoleh hasil yang tidak sesuai dengan standart kematangan buah?	
d. Apakah ada informasi mengenai standart kematangan buah yang disampaikan kepada karyawan.	

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
5	Perusahaan memberikan besarnya Premi berdasarkan jumlah borong janjang (TBS), tarif siap borong, tarif lebih borong, dan tarif sanksi/denda.					
Pertanyaan		Jawaban				
	a. Apakah perusahaan memberikan besarnya premi berdasarkan jumlah borong janjang sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan?					
	b. Apakah perusahaan memberikan besarnya premi berdasarkan tarif siap borong sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan?					
	c. Apakah perusahaan memberikan besarnya premi berdasarkan tarif lebih borong sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan?					
	d. Apakah perusahaan memberikan besarnya premi berdasarkan tarif sanksi/denda sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan?					

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
<b>B. Kuantitas Kerja (Y2)</b>						
6	Target panen					
Pertanyaan		Jawaban				
	a. Apakah premi yang diperoleh sesuai dengan hasil yang dicapai?					
	b. Apakah setiap karyawan memiliki target panen yang lama?					

c. Apakah setiap karyawan memiliki cara yang tepat agar pemanenan dapat mencapai target?	
--	--

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
7	Besarnya premi (berupa uang) yang diberikan perusahaan sesuai dengan prestasi atau kinerja pegawai.					
Pertanyaan		Jawaban				
a.	Apakah ada penentuan besaran premi yang dilakukan perusahaan ?					
b.	Apakah ada keterlibatan karyawan dalam penentuan besaran premi panen ?					
c.	Apakah sesuai besaran premi panen yang diterima dengan hasil kerja ?					
d.	Apakah keterampilan dalam bekerja mempengaruhi besaran premi yang diterima?					

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
8	Sistem pemberian premi di perusahaan ini tergolong baik (tepat waktu dan adil).					
Pertanyaan		Jawaban				
a.	Apakah pemberian premi sesuai dengan waktu yang ditentukan ?					
b.	Apakah pemberian premi dilakukan secara adil berdasarkan kemampuan bekerja karyawan?					
c.	Apakah dalam pemberian premi berdasarkan kondisi topografi dan potensi produksi ?					
d.	Apakah ada ketentuan atau tingkat dalam pemberian tarif premi ?					

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
9	Penghasilan yang saya terima sudah memenuhi kebutuhan hidup saya.					
Pertanyaan		Jawaban				

a. Apakah dengan adanya premi dapat meningkatkan penghasilan anda sebagai karyawan ?	
b. Apakah anda puas dengan penghasilan anda saat ini ?	
c. Apakah penghasilan yang anda terima hanya berasal dari gaji yang diberikan perusahaan ?	

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
<b>C. Kehadiran (Y3)</b>						
10	Selalu hadir tepat waktu saat bekerja.					
Pertanyaan		Jawaban				
a.	Apakah ada daftar hadir yang dilakukan oleh pihak pengelola?					
b.	Dalam menentukan premi, apakah kehadiran menjadi tolak ukur bagi pemanen?					
c.	Apakah jumlah kehadiran dapat meningkatkan semangat para pemanen?					
d.	Apakah sanksi pengurangan premi menjadi salah satu efek akibat tidak datang tepat waktu?					

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
11	Datang tidak tepat waktu akan di berikan sanksi.					
Pertanyaan		Jawaban				
a.	Sanksi seperti apa yang diberikan?					
b.	Apakah sanksi yang diberikan sesuai dengan ketentuan yang berlaku ?					
c.	Apakah sanksi berlaku untuk semua karyawan ?					

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
12	Datang tepat waktu mempengaruhi premi yang dihasilkan.					

Pertanyaan	Jawaban
a. Apakah karyawan selalu berusaha bekerja tepat waktu agar memperoleh produktivitas tinggi ?	
b. Apakah penyebab karyawan datang tidak tepat waktu ?	

## Lampiran 2. Surat Izin Melaksanakan Penelitian Dari Universitas

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS PERTANIAN**

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/08/2019  
 Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax (061) 6625474 - 6631002  
 https://faperta.umsu.ac.id faperta@umsu.ac.id

**Nomor** : 971/IL3.AU/UMSU-04/F/2023  
**Lampiran** : -  
**Hal** : Permohonan Izin Melakukan  
 Praktik Skripsi Mahasiswa

**Kepada Yth.:**  
**Manager PTPN IV Kebun Sosa**  
 di -  
**Tempat**

*Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Dengan hormat, dalam rangka memenuhi kurikulum pendidikan tinggi di Fakultas Pertanian UMSU Medan, mahasiswa yang akan menyelesaikan studinya terlebih dahulu harus melakukan praktik skripsi.

Sehubungan dengan itu kami mohon kepada bapak untuk berkenan memberikan izin praktik skripsi dengan judul **"Pengaruh Premi Panen terhadap Karyawan di PTP Nusantara IV Kebun Sosa."** yang dibimbing oleh : Ira Apriyanti, S.P., M.Sc dan Yudha Andriansyah Putra, S.P., M.P bagi mahasiswa Fakultas Pertanian UMSU di bawah ini:

Nama : Henky Mahyuddin Siregar  
 NPM : 1904300057  
 Semester/ Jurusan : VIII (Delapan) / Agribisnis

Selanjutnya mengenai ketentuan – ketentuan yang diperlukan akan dipenuhi oleh mahasiswa yang bersangkutan sebagaimana mestinya.

Demikian permohonan ini kami sampaikan atas perhatian dan persetujuan yang diberikan kami ucapkan terima kasih. Akhirnya semoga selamatlah kita semua. Amin.

*Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

  
  
 Dr. Dafni Mawar Tarigan, S.P., M.Si  
 NIDN 0007067109

Tembusan :  
 1. Yth. Wakil Rektor I UMSU di Medan  
 2. Pertinggal.





## Lampiran 4. Identitas Responden

No	Nama	Usia	Tingkat pendidikan	Jumlah Tanggungan	Pengalaman kerja
1	Marsangap	26	SMA	1	6
2	Ramadan Saleh	24	SMK	0	5
3	Mhd Edo Saputra	25	SMA	0	6
4	Rizal Fahru	26	SMP	0	6
5	Widik Handoko	28	SMA	0	6
6	Endar Hamonangan	22	SMK	0	5
7	Sugimin	21	SMP	0	5
8	Evan Ahsabi	24	SMP	0	5
9	Budi Hartono	24	SMP	0	5
10	Mhd. Yogi	25	SMA	0	4
11	Bayu Sugiwa	26	SMK	1	5
12	Edi Sumantri	26	SMP	2	6
13	Edi Hasibuan	27	SMA	0	6
14	Dino Andriyanto	26	SMA	0	5
15	Suyadi	24	SMA	1	5
16	Turatno	28	SMP	2	5
17	Paino	29	SMA	0	4
18	Wagino	29	SMK	0	4
19	Maaqbul Supriadi	24	SMP	0	6
20	Iswandi Simbolon	25	SMA	1	6
21	Margono	25	SMK	0	5
22	Supriyadi	27	SMP	0	5
23	Marinto Harahap	25	SMP	0	4
24	Een Suhendri	25	SMK	2	6
25	Suhar	27	SMK	1	5
26	Bosar	28	SMA	0	4
27	Hoijun	26	SMK	0	5
28	Bagus Ardani	25	SMP	1	6
29	Panji	22	SMA	0	5
30	Zuhari	25	SMK	0	4

## Lampiran 5. Analisis Deskriptif Skala Likert Variabel Premi

Responden	Premi (X1)		
	P1	P2	P3
1	4	4	4
2	5	5	4
3	5	4	4
4	5	4	4
5	5	5	4
6	5	5	4
7	5	5	4
8	4	5	5
9	5	5	4
10	4	5	5
11	4	5	4
12	4	5	4
13	4	4	4
14	5	5	4
15	4	4	4
16	5	4	4
17	4	4	4
18	5	5	5
19	5	5	4
20	5	4	4
21	5	4	4
22	5	5	4
23	5	5	4
24	5	5	4
25	4	5	5
26	4	5	4
27	4	5	4
28	4	4	4
29	5	5	4
30	4	4	4
Total	137	139	124
Rata-Rata	133,33		

## Lampiran 6. Analisis Deskriptif Skala Likert Variabel Kualitas Kerja

Responden	Kualitas Kerja (Y1)	
	P4	P5
1	4	4
2	5	4
3	4	4
4	4	4
5	4	4
6	4	5
7	4	4
8	4	4
9	4	4
10	4	4
11	4	5
12	4	4
13	4	4
14	4	4
15	4	5
16	4	5
17	4	5
18	4	5
19	5	4
20	4	4
21	4	4
22	4	4
23	4	5
24	4	4
25	4	4
26	4	5
27	4	4
28	4	4
29	4	4
30	4	5
Total	122	129
Rata-Rata	125.5	

## Lampiran 7. Analisis Deskriptif Skala Likert Variabel Kuantitas Kerja

Responden	Kuantitas Kerja (Y2)			
	P6	P7	P8	P9
1	5	4	5	4
2	4	5	4	4
3	4	5	4	4
4	4	4	4	4
5	4	5	4	4
6	4	4	4	5
7	5	5	4	4
8	4	4	5	4
9	5	5	4	4
10	4	4	5	4
11	4	4	4	4
12	5	5	4	4
13	5	5	4	4
14	4	4	5	4
15	4	4	4	5
16	5	4	4	4
17	4	4	4	4
18	4	4	5	4
19	4	5	4	4
20	4	5	4	4
21	4	4	4	4
22	4	5	4	4
23	4	4	4	5
24	5	5	4	4
25	4	4	5	4
26	4	4	4	4
27	5	5	4	4
28	5	5	4	4
29	4	4	5	4
30	4	4	4	5
Total	129	133	127	124
Rata-Rata	128,25			

Lampiran 8. Analisis Deskriptif Skala Likert Variabel Kehadiran

Responden	Kehadiran (Y3)		
	P10	P11	P12
1	4	4	4
2	4	4	5
3	4	4	4
4	4	4	4
5	5	4	4
6	4	4	4
7	4	5	4
8	4	4	4
9	4	5	4
10	4	4	4
11	5	5	4
12	4	4	4
13	4	5	5
14	4	5	4
15	4	4	4
16	4	4	4
17	4	5	4
18	4	4	4
19	4	4	5
20	4	4	4
21	4	4	4
22	5	4	4
23	4	4	4
24	4	5	4
25	4	4	4
26	5	5	4
27	4	4	4
28	4	5	5
29	4	5	4
30	4	4	4
Total	124	130	124
Rata-Rata	126		

## Lampiran 9. Hasil Rekapitan Pernyataan Karyawan Panen

Pernyataan Perusahaan memiliki sistem pemberian premi yang sesuai dengan jumlah premi.

Skala Jawaban	Bobot Nilai	Frekuensi	Persentase	Hasil
Sangat Setuju	5	17	56,66	85
Setuju	4	13	43,33	52
Ragu-Ragu	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
<b>Jumlah</b>		<b>30</b>	<b>100</b>	<b>137</b>

Pernyataan Perusahaan memberikan premi dengan hitungan perkilo.

Skala Jawaban	Bobot Nilai	Frekuensi	Persentase	Hasil
Sangat Setuju	5	19	63,33	95
Setuju	4	11	36,66	44
Ragu-Ragu	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
<b>Jumlah</b>		<b>30</b>	<b>100</b>	<b>139</b>

Pernyataan Perusahaan memberikan premi kepada karyawan panen

Skala Jawaban	Bobot Nilai	Frekuensi	Persentase	Hasil
Sangat Setuju	5	4	13,33	20
Setuju	4	26	86,66	104
Ragu-Ragu	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
<b>Jumlah</b>		<b>30</b>	<b>100</b>	<b>124</b>

Pernyataan Standart kematangan buah merupakan target pemanen berdasarkan SOP.

Skala Jawaban	Bobot Nilai	Frekuensi	Persentase	Hasil
Sangat Setuju	5	2	6,66	10
Setuju	4	28	93,33	112
Ragu-Ragu	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
<b>Jumlah</b>		<b>30</b>	<b>100</b>	<b>122</b>

Pernyataan Perusahaan memberikan besarnya Premi berdasarkan jumlah borong janjang (TBS), tarif siap borong, tarif lebih borong, dan tarif sanksi/denda.

Skala Jawaban	Bobot Nilai	Frekuensi	Persentase	Hasil
Sangat Setuju	5	9	30,00	45
Setuju	4	21	70,00	84
Ragu-Ragu	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
<b>Jumlah</b>		<b>30</b>	<b>100</b>	<b>129</b>

Pernyataan standart kematangan buah merupakan acuan prestasi kinerja pemanen dalam mendapatkan premi.

Skala Jawaban	Bobot Nilai	Frekuensi	Persentase	Hasil
Sangat Setuju	5	9	30,00	45
Setuju	4	21	70,00	84
Ragu-Ragu	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
<b>Jumlah</b>		<b>30</b>	<b>100</b>	<b>129</b>

Pernyataan Target panen

Skala Jawaban	Bobot Nilai	Frekuensi	Persentase	Hasil
Sangat Setuju	5	13	43,33	65
Setuju	4	17	56,66	68
Ragu-Ragu	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
<b>Jumlah</b>		<b>30</b>	<b>100</b>	<b>133</b>

Pernyataan Besarnya premi (berupa uang) yang diberikan perusahaan sesuai dengan prestasi atau kinerja pegawai.

Skala Jawaban	Bobot Nilai	Frekuensi	Persentase	Hasil
Sangat Setuju	5	7	23,33	35
Setuju	4	23	76,66	92
Ragu-Ragu	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
<b>Jumlah</b>		<b>30</b>	<b>100</b>	<b>127</b>

Pernyataan Sistem pemberian premi di perusahaan ini tergolong baik (tepat waktu dan adil).

Skala Jawaban	Bobot Nilai	Frekuensi	Persentase	Hasil
Sangat Setuju	5	4	13,33	20
Setuju	4	26	86,66	104
Ragu-Ragu	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
<b>Jumlah</b>		<b>30</b>	<b>100</b>	<b>124</b>

Pernyataan Penghasilan yang saya terima sudah memenuhi kebutuhan hidup saya. terjadinya sanksi atau denda.

Skala Jawaban	Bobot Nilai	Frekuensi	Persentase	Hasil
Sangat Setuju	5	4	13,33	20
Setuju	4	26	86,66	104
Ragu-Ragu	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
<b>Jumlah</b>		<b>30</b>	<b>100</b>	<b>124</b>

Pernyataan Selalu hadir tepat waktu saat bekerja.

Skala Jawaban	Bobot Nilai	Frekuensi	Persentase	Hasil
Sangat Setuju	5	10	33,33	50
Setuju	4	20	66,66	80
Ragu-Ragu	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
<b>Jumlah</b>		<b>30</b>	<b>100</b>	<b>130</b>

Pernyataan Datang tepat waktu mempengaruhi premi yang dihasilkan.

Skala Jawaban	Bobot Nilai	Frekuensi	Persentase	Hasil
Sangat Setuju	5	4	9,52	20
Setuju	4	26	86,66	104
Ragu-Ragu	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
<b>Jumlah</b>		<b>30</b>	<b>100</b>	<b>124</b>

## Lampiran 10. Perhitungan Premi

BRT PER TAHUN TANAM		brt																			
PTP.N IV UNIT USAHA SOSA			BUKU PREMI KELAPA SAWIT - AFDELING V (LIMA)																		
		TANGGAL	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6
PTP.N IV UNIT USAHA SOSA			BUKU PREMI KELAPA SAWIT - AFDELING V (LIMA)																		
		TANGGAL	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6
	MANDOR : HENDRA SIREGAR																				
	TBS		0	0	118	158	76	158	110	167	210	100	127	131	134	110	0	165	130	138	100
	MARSANGAP KG TBS		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	BB																				
	KLS PRESTASI		P2	P2	P2	P2	P2	P2	P2	P2	P2	P2	P2	P2	P2	P2	P2	P2	P2	P2	P2
	LB DENDA	STD	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		P1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		P2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	JUMLAH		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	RP TBS	STD	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		P1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		P2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	JUMLAH		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	KG BROND.		0	0	0	0	0	0	0	5	20	20	0	25	39	10	0	0	10	0	40
	RP BROND.		0	0	0	0	0	0	0	625	2,500	2,500	0	3,125	4,875	1,250	0	0	1,250	0	5,000
	% BRD		#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	100.00	100.00	100.00	#DIV/0!	100.00	100.00	100.00	#DIV/0!	#DIV/0!	100.00	#DIV/0!	100.00
	DENDA																				
	JUMLAH		0	0	0	0	0	0	0	625	2,500	2,500	0	3,125	4,875	1,250	0	0	1,250	0	5,000

<b>BRT PER TAHUN TANAM</b>			brt														
PTP.N IV UNIT USAHA SOSA																	
		TANGGAL	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
PTP.N IV UNIT USAHA SOSA																	
		TANGGAL	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16					
	MANDOR : HENDRA SIREGAR																
	TBS		130	92	100	151	81	203	147	0	224	273	200	90	234	240	
	MARSANGAP	KG TBS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0					
	BB																
	KLS PRESTASI		P2	P2	P2	P2	P2	P2	P2	P2	P2	P2					
	LB DENDA	STD	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0					
		P1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0					
		P2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0					
	JUMLAH		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0					
	RP TBS	STD	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0					
		P1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0					
		P2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0					
	JUMLAH		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0					
	KG BROND.		100	2	60	70	0	45	30	0	0	6	0	0	0	0	
	RP BROND.		12,500	250	7,500	8,750	0	5,625	3,750	0	0	750					
	% BRD		100.00	100.00	100.00	100.00	#DIV/0!	100.00	100.00	#DIV/0!	#DIV/0!	100.00					
	DENDA																
	JUMLAH		12,500	250	7,500	8,750	0	5,625	3,750	0	0	750					

<b>BRT PER TAHUN TANAM</b>			brt						
PTP.N IV UNIT USAHA SOSA				#REF!					
			TANGGAL	jumlah HK	jumlah hari ke	NilaiPekerjaa	NilaiHasil(Rp)	Denda	JUMLAH PREMI
PTP.N IV UNIT USAHA SOSA				#REF!					
			TANGGAL	jumlah HK	jumlah hari ke	NilaiPekerjaa	NilaiHasil(Rp)	Denda	JUMLAH PREMI
	MANDOR : HENDRA SIREGAR								
		TBS							
	MARSANGAP	KG TBS							
		BB							
		KLS PRESTASI							
		LB DENDA	STD						
			P1						
			P2						
		JUMLAH							
		RP TBS	STD						
			P1						
			P2						
		JUMLAH							
		KG BROND.							
		RP BROND.							
		% BRD							
		DENDA							
		JUMLAH					60,250	0	60,250

## Lampiran 11. Dokumentasi Penelitian



Klinik Pratama



Masjid Al-Ikhlas



SD Negeri PTPN IV Lubuk Bunut



TK Tunas Harapan



Kantor Afdelling V



Foto Bersama Staf Afdelling



Wawancara dengan Responden



Wawancara dengan Responden



Wawancara dengan Responden



Wawancara dengan Responden



Wawancara dengan Responden



Wawancara dengan Responden



Wawancara dengan Responden



Foto bersama asisten afdeling V



Tandan Buah Segar



Brondolan