

**PENGARUH PREMI PANEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT.PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO) KEBUN SISUMUT
KOTA PINANG KABUPATEN LABUHAN BATU SELATAN**

SKRIPSI

Oleh :

**RAHIM FADLIN HARAHAHAP
NPM : 1604300078
Program Studi : AGRIBISNIS**



**FAKULTAS PERTANIAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2021**

**PENGARUH PREMI PANEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT.PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO) KEBUN SISUMUT
KOTA PINANG, KABUPATEN LABUHAN BATU SELATAN**

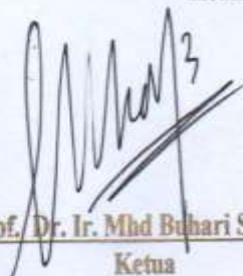
SKRIPSI

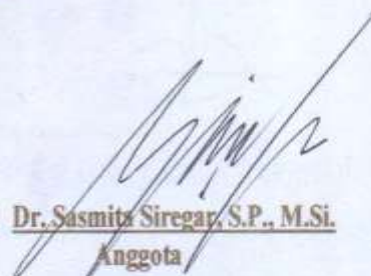
Oleh:

**RAHIM FADLIN HARAHAH
1604300078
AGRIBISNIS**

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

Komisi Pembimbing


Assoc. Prof. Dr. Ir. Mhd Buhari Sibuea, M.Si.
Ketua


Dr. Sasmita Siregar, S.P., M.Si.
Anggota

Disahkan Oleh:

Dekan


Assoc. Prof. Dr. Ir. Asritanarni Munar, M.P.

Tanggal Lulus : 13-10-2021

PERNYATAAN

Dengan ini saya :

Nama : Rahim Fadlin Harahap
Npm : 1604300078

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi dengan judul “Pengaruh Premi Panen Terhadap Kinerja Karyawan PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Sisumut Kota Pinang Kabupaten Labuhan Batu Selatan” adalah berdasarkan dari hasil penelitian, pemikiran, dan pemaparan asli dari saya sendiri. Jika terdapat karya orang lain, saya akan mencantumkan sumber yang jelas

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

Medan, Oktober 2021



RAHIM FADLIN HARAHAP

RINGKASAN

Rahim Fadlin Harahap 1604300078 “Pengaruh Premi Panen Terhadap Kinerja Karyawan PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Sisumut Kota Pinang Kabupaten Labuhan Batu Selatan”. Penyusunan skripsi ini dibimbing oleh : Assoc. Prof. Dr. Ir. Mhd Buhari Sibuea, M.Si. sebagai Ketua Komisi Pembimbing dan Dr. Sasmita Siregar, S.P., M.Si. selaku Anggota Komisi Pembimbing.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis bagaimana sistem premi panen yang berlaku PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Desa Sisumut, Kecamatan Kota Pinang, Kabupaten Labuhan Batu Selatan. Kedua untuk menganalisis bagaimana pengaruh premi panen berdasarkan indikator (kuantitas kerja, kualitas kerja dan kehadiran) terhadap kinerja karyawan di PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Sisumut, Kecamatan Kota Pinang, Kabupaten Labuhan Batu Selatan. dan ketiga untuk menganalisis bagaimana hubungan premi panen berdasarkan indikator (kuantitas kerja, kualitas kerja dan kehadiran) terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Sisumut.

Penelitian ini berlokasi di PTPN III (PERSERO) Kebun Sisumut Desa Sisumut Kecamatan Kota Pinang Kabupaten Labuhan Batu Selatan, Pemilihan lokasi penelitian ini dilakukan secara sengaja. Pengumpulan data dilakukan dengan mengadakan observasi, wawancara dan dokumentasi. Sumber data yang digunakan adalah sumber data primer dan data sekunder. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah, analisis deskriptif kualitatif dengan menggunakan skala likert dan analisis korelasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem premi PT.Perkebunan Nusantara III Kebun Sisumut meliputi karyawan yang berhak mendapatkan premi seperti pemanen, mandor panen, mandor I, krani transport TBS dan petugas timbangan brondolan, tarif premi panen, tarif kutip brondolan, premi kuantitas, premi panen minggu, perubahan tarif premi, premi panen hari biasa dan premi panen di areal tidak produktif. Pada faktor kuantitas kerja (X1) memiliki nilai rata-rata sebesar 90, faktor kualitas kerja (X2) memiliki nilai rata-rata sebesar 89 dan faktor kehadiran (X3) memiliki nilai sebesar 86. Dilihat dari skor rata-rata berada pada kategori sangat setuju pada nilai jawaban 85-105. Sehingga sistem premi yang dilakukan PT.Perkebunan Nusantara III Kebun Sisumut berdasarkan faktor kuantitas kerja, faktor kualitas kerja, dan faktor kehadiran sangat berpengaruh di dalam meningkatkan kinerja karyawan PT.Perkebunan Nusantara III Kebun Sisumut. Dan pada faktor kuantitas kerja memiliki korelasi yang cukup kuat dengan nilai sebesar 0,592, faktor kualitas kerja memiliki korelasi yang cukup kuat dengan nilai sebesar 0,570 dan faktor kehadiran memiliki korelasi yang cukup kuat dengan nilai sebesar 0,503.

Kata Kunci : Premi, Kinerja Karyawan.

SUMMARY

Rahim Fadlin Harahap 1604300078 "The Effect of Harvest Premiums on Employee Performance of PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Sisumut, Pinang City, Labuhan Batu Selatan Regency". The preparation of this thesis was guided by: Assoc. Prof. Dr. Ir. Mhd Buhari Sibuea, M.Sc. as Chairman of the Advisory Commission and Dr. Sasmita Siregar, S.P., M.Sc. as a member of the Advisory Committee.

The purpose of this study is to analyze how the harvest premium system applies to PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) in Sisumut Village, Kota Pinang District, Labuhan Batu Selatan Regency. The second is to analyze how the effect of harvest premiums based on indicators (quantity of work, quality of work and attendance) on employee performance at PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Sisumut, Kota Pinang District, Labuhan Batu Selatan Regency. And third to analyze how the relationship between harvest premiums based on indicators (quantity of work, quality of work and attendance) on employee performance at PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Sisumut.

This research is located at PTPN III (PERSERO) Kebun Sisumut in Sisumut Village, Kota Pinang District, Labuhan Batu Selatan Regency. The location of this research was chosen deliberately. Data collection is done by conducting observations, interviews, and documentation. Sources of data used are primary data sources and secondary data. The data analysis method used in this study is descriptive qualitative analysis using a Likert scale, and correlation analysis.

The results showed that the premium system of PT. Perkebunan Nusantara III Kebun Sisumut includes employees who are entitled to premiums such as harvesters, harvest foreman, foreman I, FFB transport crew, and loose fruit scales officers, harvest premium rates, loose fruit quotation rates, quantity premiums, harvest premiums. week, changes in premium rates, premiums for harvesting on weekdays and, harvesting premiums in unproductive areas. The work quantity factor (X1) has an average value of 90, the work quality factor (X2) has an average value of 89 and the attendance factor (X3) has a value of 86. Judging from the average score, it is in the category of strongly agree on the answer value of 85-105. So that the premium system carried out by PT. Perkebunan Nusantara III Kebun Sisumut based on the quantity factor of work, work quality factors, and attendance factors are very influential in improving the performance of PT. Perkebunan Nusantara III Kebun Sisumut employees. And the work quantity factor has a fairly strong correlation with a value of 0.592, the work quality factor has a fairly strong correlation with a value of 0.570, and the attendance factor has a fairly strong correlation with a value of 0.503.

Keywords: Premiums, Employee Performance.

RIWAYAT HIDUP

Rahim Fadlin Harahap, lahir di Desa Sisumut Kecamatan Kota Pinang Kabupaten Labuhanbatu Selatan pada tanggal 19 Februari 1998 dari pasangan Bapak Ishak Harahap dan Ibu Nelwati Siregar, penulis merupakan anak kedua dari dua bersaudara.

1. Tahun 2010, menyelesaikan pendidikan Sekolah Dasar di SD Negeri 115495 Sisumut, Kecamatan Kota Pinang, Kabupaten Labuhanbatu Selatan, Provinsi Sumatera Utara.
2. Tahun 2013, menyelesaikan pendidikan Sekolah Menengah Pertama di SMP Negeri 2 Kota Pinang, Kecamatan Kota Pinang, Kabupaten Labuhanbatu Selatan, Provinsi Sumatera Utara.
3. Tahun 2016, menyelesaikan pendidikan Sekolah Menengah Atas di SMK Citra Bangsa Al-Ittihad Aek Nabara, Kecamatan Bilah Hulu, Kabupaten Labuhanbatu, Provinsi Sumatera Utara.
4. Tahun 2016, diterima di Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Jurusan Agribisnis.
5. Tahun 2019, mengikuti Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Sidourip, Kecamatan Beringin, Kabupaten Deli Serdang, Provinsi Sumatera Utara.
6. Tahun 2019, mengikuti Praktik Kerja Lapangan (PKL) di PTPN IV Unit Usaha Dolok Ilir, Kabupaten Simalungun, Provinsi Sumatera Utara.
7. Tahun 2019, melakukan penelitian skripsi tentang Pengaruh Premi Panen Terhadap Kinerja Karyawan PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Sisumut Kota Pinang Kabupaten Labuhan Batu Selatan Sumatera Utara.

UCAPAN TERIMA KASIH

Segala puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT atas karunia dan nikmat yang telah dilimpahkan-Nya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“PENGARUH PREMI PANEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO) KEBUN SISUMUT KOTA PINANG, KABUPATEN LABUHAN BATU SELATAN”**. Skripsi ini disusun berdasarkan hasil penelitian yang penulis laksanakan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana (S1) pada Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis banyak mendapat bantuan, bimbingan dan arahan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis juga mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ir. Mhd Buhari Sibuea, M.Si. selaku Ketua Komisi Pembimbing.
2. Ibu Dr. Sasmita Siregar, S.P., M.Si. selaku Anggota Komisi Pembimbing.
3. Ibu Assoc. Prof. Dr. Ir. Asritanarni Munar, M.P. selaku Dekan Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Ibu Dr. Dafni Mawar Tarigan, S.P., M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Muhammad Thamrin, S.P., M.Si. selaku Wakil Dekan III Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Akbar Habib, S.P., M.P. selaku Ketua Prodi Agribisnis Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

7. Seluruh Staff Biro Administrasi Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah membantu penulis dalam penyelesaian Administrasi selama proses perkuliahan.
8. Teristimewa kepada kedua orang tua saya tercinta Ayahanda Ishak Harahap dan Ibunda Nelwati Siregar, yang telah mengasuh dan membesarkan saya dengan rasa cinta, kasih sayang dan selalu memberikan dukungan moril dan materi.
9. PT. Perkebunan Nusantara III (PERSERO) yang telah memberi izin untuk melakukan penelitian di PT. Perkebunan Nusantara III (PERSERO) yang sudah bersedia membantu memberikan informasi dan data-data dan bersedia meluangkan waktunya dalam membantu selama penelitian.
10. Seluruh teman – teman AGRIBISNIS-2 stambuk 2016 Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah mendukung dan memberikan doa.

Penyusunan skripsi dari penelitian ini masih jauh dari kata sempurna, serta tidak luput dari adanya kekurangan baik isi maupun kaidah penulisan. Oleh karena itu penulis mengharapkan saran dan masukan yang bersifat konstruktif dari semua pihak untuk kesempurnaan skripsi ini.

Medan, Oktober 2021

Penulis

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT atas karunia dan nikmat yang telah dilimpahkan-Nya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“PENGARUH PREMI PANEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO) KEBUN SISUMUT DI KOTA PINANG, KABUPATEN LABUHAN BATU SELATAN”**. Skripsi ini disusun berdasarkan hasil penelitian yang penulis laksanakan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana (S1) pada Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Penulis sadar bahwa masih terdapat kekurangan dalam penyusunan skripsi ini sehingga kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan dari pembaca. Sebagai akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini dapat berguna bagi para pembaca dan terutama untuk mahasiswa Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Medan, Oktober 2021

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
RINGKASAN	i
RIWAYAT HIDUP	ii
SUMMARY	iii
UCAPAN TERIMA KASIH	iv
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
PENDAHULUAN	1
Latar Belakang	1
Perumusan Masalah	4
Tujuan Penelitian	5
Kegunaan Penelitian	5
TINJAUAN PUSTAKA	6
Landasan Teori	6
Penelitian Terdahulu	16
Kerangka Pemikiran	18
Hipotesis Penelitian	21
METODE PENELITIAN	22
Metode Penelitian	22
Metode Penentuan Lokasi Penelitian	22
Metode Penarikan Sampel	22

Metode Pengumpulan Data	22
Metode Analisis Data	24
Definisi dan Batasan Operasional	27
DESKRIPSI UMUM DAERAH PENELITIAN	29
Letak dan Luas Daerah	29
Sarana dan Prasarana Umum	29
Gambaran Umum PT. Perkebunan Nusantara III Kebun Sisumut	30
Visi Misi dan Tujuan Perusahaan	31
Struktur Organisasi PT Perkebunan Nusantara III Kebun Sisumut...	32
Karakteristik Sampel	34
HASIL DAN PEMBAHASAN	37
KESIMPULAN DAN SARAN	51
Kesimpulan	51
Saran.....	52
DAFTAR PUSTAKA	53

DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
1.	Produksi Kelapa Sawit Unit Kebun	1
2.	Denda Pemanen	13
3.	Perhitungan Lebih Basis Karyawan.....	15
4.	Biaya Premi Panen.....	16
5.	Skala Likert Pada Pertanyaan Tertutup	24
6.	Skor Kriterium	25
7.	Kategori Tingkat Kinerja Karyawan.....	26
8.	Interpretasi Terhadap Nilai r Hasil Analisis Korelasi...	26
9.	Fasilitas PT Perkebunan Nusantara III Kebun Sisumut	30
10.	Distribusi Karyawan Sampel Berdasarkan Kelompok Umur	35
11.	Distribusi Tingkat Pendidikan Karyawan Sempel	35
12.	Distribusi Jumlah Tanggungan Karyawan Sampel	36
13.	Distribusi Pengalaman Kerja Karyawan Sampel	36
14.	Hasil Rata-Rata Faktor Kuantitas Kerja	43
15.	Hasil Rata-Rata Faktor Kualitas Kerja	45
16.	Hasil Rata-Rata Faktor Kehadiran	48
17.	Uji Korelasi Antara Kuantitas Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan	49
18.	Uji Korelasi Antara Kualitas Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan	49
19.	Uji Korelasi Antara Kehadiran (X3) Terhadap Kinerja Karyawan	50

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
1.	Skema Kerangka Pemikiran	20
2.	Struktur Organisasi kebun PTPN III Sisumut	33

DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Judul	Halaman
1.	Kuesioner Penelitian.....	55
2.	Hasil Penilaian Skor Kuesioner	63
3.	Data Hasil Penjumlahan Faktor Kuantitas Kerja, Faktor Kualitas Kerja, dan Faktor Kehadiran	64
4.	Hasil Rekapitan Pernyataan Anggota	65
5.	Hasil Uji Korelasi	69
6.	Dokumentasi Perhitungan Premi TM Kelapa Sawit ..	70
7.	Dokumentasi Rekapitulasi Premi Pemanen TM Kelapa Sawit	71
8.	Dokumentasi Kantor Afdeling 5 Kebun Sisumut	72
9.	Surat Izin Permohonan Penelitian	73
10.	Dokumentasi Kegiatan Penelitian	74

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Komoditi kelapa sawit merupakan salah satu komoditi unggulan nasional yang berperan sangat penting dalam perekonomian Indonesia, terutama dalam penyerapan tenaga kerja, kontributor penting terhadap pertumbuhan Produk Domestik Bruto (PDB) Nasional dan devisa negara. Peran komoditi ini akan terus meningkat dengan signifikan dan pengembangannya akan dilakukan dengan memperhatikan berbagai aspek terutama terkait dengan upaya untuk mewujudkan industri kelapa sawit yang memiliki daya saing di pasar global secara berkelanjutan.

Beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas 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.

Berikut ini adalah data yang menunjukkan jumlah produksi dalam jangka waktu 5 tahun di PT Perkebunan Nusantara III Kebun Sisumut

Tabel 1 Produksi Kelapa Sawit Unit Kebun

Tahun	Produk (ton)
2016	117.101.590
2017	140.065.890
2018	140.537.170
2019	133.120.860
2020	90.532.880

Sumber : Kebun Sisumut, 2020

Pada Tabel 1 dapat dilihat bahwa produksi kelapa sawit tiap tahunnya tidak stabil. Ini disebabkan beberapa faktor yang mempengaruhi produksi yang salah satunya adalah karyawan pemanen itu sendiri.

Pemanenan merupakan hal yang sangat penting 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.

Peningkatan ataupun penurunan produksi dan produktivitas suatu perusahaan dipengaruhi produktivitas tenaga kerja yang tercakup di dalamnya. Karyawan yang berhubungan secara langsung dengan produk yang akan dihasilkan oleh perkebunan adalah karyawan panen sebagai pemanen dari kelapa sawit yang dihasilkan sehingga akan mempengaruhi produksi kelapa sawit secara langsung (Supardi dan Anwar, 2004).

Dalam suatu organisasi, baik itu milik pemerintah ataupun swasta selalu berusaha untuk mencapai tujuan yang diinginkan dan untuk mencapainya dibutuhkan faktor faktor produksi yang memadai. Diantara faktor produksi tersebut, manusia sebagai faktor terpenting bagi keberhasilan kerjasama untuk mencapai tujuan. Sumber Daya Manusia (SDM) digunakan untuk menghasilkan barang dan jasa. Namun diantara semua faktor tersebut, faktor yang terpenting dalam suatu produksi adalah sumber daya manusia (Suryanto, 2008).

Karyawan/pegawai adalah seorang pekerja tetap yang bekerja dibawah perintah orang lain yang mendapatkan kompensasi serta jaminan dan setiap yang bekerja menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa sesuai dengan peraturan atau perjanjian. Besarnya balas jasa telah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya balas jasa/kompensasi yang akan diterimanya.

Pada proses produksi kelapa sawit, tenaga pemanen merupakan faktor yang paling menentukan dalam mempengaruhi produktifitas kelapa sawit. Pemanen perlu dikelola dengan baik, termasuk penyediaan fasilitas yang memadai untuk meningkatkan produktifitasnya. Tenaga pemanen sebaiknya adalah orang – orang yang sudah terlatih karena panen tidak dapat dilakukan secara sembarangan. Pemanen harus diupayakan sebagai karyawan tetap agar tenaga kerja panen tetap tersedia dan menghasilkan produk dan kualitas yang baik (Maruli, 2017).

Perusahaan perkebunan mengadakan sistem premi pada karyawan panen bertujuan untuk mendorong karyawan panen bekerja lebih giat, sehingga hasil peningkatan kualitas dan kuantitas akan mengakibatkan keuntungan bagi perusahaan. Bila pihak perkebunan telah mempertimbangkan segi-segi sosial dan kebutuhan fisik minimum para karyawan, maka karyawan akan lebih giat bekerja dan sungguh sungguh mewujudkan hasil/produk yang diharapkan karena dengan produktivitas yang lebih besar, karyawan akan menerima penambahan pendapatannya sesuai dengan penambahan prestasi yang dihasilkan. Demikian pula dengan adanya kesungguhan kerja dari pihak karyawan panen maka akan membawa keuntungan buat perusahaan perkebunan.

Di dalam pembuatan dan penetapan sistem premi panen harus didasarkan pada biaya panen buah per kg TBS sesuai dengan anggaran (Rp/ton TBS) tahun berjalan dan sistem premi sebelumnya.

Dari uraian di atas tidak dapat dipungkiri bahwa buruh/tenaga kerja memang merupakan salah satu faktor produksi yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan. Salah satu hal yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawannya adalah dengan memberikan tambahan pendapatan

diluar gaji pokok, seperti tunjangan, lembur dan insentif. Namun, tingkat upah buruh dewasa ini belum dapat memenuhi kehidupan yang layak, terlihat kesenjangan yang jauh berbeda antar kinerja buruh yang tinggi dengan upah yang rendah dan apakah karyawan juga mendapat kepuasan terhadap upah yang diterimanya Di daerah penelitian sistem yang diberlakukan untuk meningkatkan kinerja bagi karyawan panen kelapa sawit adalah premi panen. Jadi, untuk melihat bagaimana sistem premi panen dan bagaimana pengaruh premi panen berdasarkan indikator (kuantitas kerja, kualitas kerja dan kehadiran) terhadap kinerja karyawan panen kelapa sawit di lokasi penelitian perlu dilakukan penelitian terhadap hal tersebut.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Premi Panen Terhadap Kinerja Karyawan PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Sisumut, Kota Pinang, Kabupaten Labuhanbatu Selatan.

Rumusan Masalah

1. Bagaimana sistem premi panen yang berlaku PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Sisumut, Kota Pinang, Kabupaten Labuhan Batu Selatan?
2. Bagaimana pengaruh premi panen berdasarkan indikator (kuantitas kerja, kualitas kerja dan kehadiran) terhadap kinerja karyawan di PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Sisumut, Kota Pinang, Kabupaten Labuhan Batu Selatan?
3. Bagaimana hubungan premi panen berdasarkan indikator (kuantitas kerja, kualitas kerja dan kehadiran) terhadap kinerja karyawan di PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Sisumut, Kota Pinang, Kabupaten Labuhan Batu Selatan?

Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis bagaimana sistem premi panen yang berlaku PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Desa Sisumut, Kecamatan Kota Pinang, Kabupaten Labuhan Batu Selatan.
2. Untuk menganalisis bagaimana pengaruh premi panen berdasarkan indikator (kuantitas kerja, kualitas kerja dan kehadiran) terhadap kinerja karyawan PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Sisumut, Kecamatan Kota Pinang, Kabupaten Labuhan Batu Selatan.
3. Untuk menganalisis bagaimana hubungan premi panen berdasarkan indikator (kuantitas kerja, kualitas kerja dan kehadiran) terhadap kinerja karyawan PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Sisumut, Kota Pinang, Kabupaten Labuhan Batu Selatan.

Kegunaan Penelitian

1. Sebagai syarat menyelesaikan studi tingkat Sarjana S1 pada Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
2. Sebagai bahan masukan dan informasi bagi pihak perusahaan dan instansi yang terkait mengenai premi panen untuk karyawan panen kelapa sawit.
3. Menambah bahan bacaan dan pengetahuan bagi masyarakat serta penelitian lainnya yang memerlukan

TINJAUAN PUSTAKA

Kelapa Sawit

Dalam sistematika (taksonomi) tumbuhan, kedudukan tanaman kelapa sawit diklasifikasi sebagai berikut:

- Kingdom : Plantae
- Divisio : Magnoliophyta
- Sub Divisio : Spermatophyta
- Kelas : Liliopsida
- Ordo : Arecales
- Famili : Arecaceae
- Genus : *Elaeis*
- Species : *Elaeis guineensis* Jacq (Pahan, 2012).

Kelapa sawit (*Elaeis guineensis* Jacq) termasuk tanaman tahunan yang merupakan tumbuhan tropis golongan palmae. Indonesia dengan iklim tropis memiliki 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).

Budidaya Kelapa Sawit

Teknik budidaya yang baik akan menghasilkan buah kelapa sawit dengan jumlah dan mutu yang baik. Semua aspek teknik budi daya dalam pengusahaan tanaman kelapa sawit harus dilaksanakan dengan baik.

1. Pembukaan lahan

Pembukaan lahan di tanah mineral untuk perkebunan kelapa sawit dapat dilakukan secara mekanis, khemis, dan manual.

2. Penanaman

Penanaman diawali dengan pembuatan lubang tanaman berukuran 60 cm x 60 cm x 60 cm dan peletakan tanah dipisah antara tanah atas dan tanah galian. Pembuatan piringan dilakukan 2 hari sebelum pemberian pupuk dasar. Piringan dibuat dengan radius 1 m dari lubang tanam. Pupuk dasar yang digunakan adalah SP-18 dengan dosis 100 g per lubang . Penanaman tanaman penutup tanah dilakukan setelah pembuatan lubang tanam (Andoko, 2013). Penanaman kelapa sawit menggunakan bibit unggul yang berumur 12 –14 bulandan tinggi bibit berkisar 70 - 180 cm (Andoko, 2013).

3. Perawatan Tanaman

Pemeliharaan tanaman belum menghasilkan (TBM) berumur 2.5 – 3 tahun setelah tanam yaitu dilakukan penyulaman pada tanaman yang mati, menjaga piringan tetap dalam radius 1 – 1.5 m dari pokok kelapa sawit dan piringan dalam kondisi tetap bersih, pemeliharaan tanaman kacang penutup tanah untuk menekan pertumbuhan gulma dan menjaga kelembaban tanah, pemupukan sesuai dosis yang ditentukan, pemangkasan daun, kastrasi bunga, penyerbukan bantuan, serta pengendalian hama (Andoko, 2013).

Panen Kelapa Sawit

Kegiatan pemanenan di perkebunan kelapa sawit antara lain adalah memanentandan buah segar karena tandan buah segar menjadi sumber penghasilan uang perusahaan melalui penjualan minyak kelapa sawit dan inti kelapa sawit. Minyak kelapa sawit dapat dihasilkan secara maksimal dengan memperhatikan cara dan waktu panen yang tepat. Cara yang tepat akan mempengaruhi kuantitas produksi (ekstraksi) kelapa sawit, sedangkan waktu yang tepat akan mempengaruhi kualitas produksi asam lemak bebas (Pahan, 2012).

1. Persiapan panen

Tanaman kelapa sawit dapat dipanen pada umur 30 bulan, dalam keadaan normal 90 – 100% dari seluruh pohon sudah matang panen. Pemanenan dilakukan saat buah mulai masak, kandungan minyak dalam daging buah meningkat cepat. Setelah kadar minyak dalam buah mencapai maksimal, buah akan lepas dari tandannya. Ciri tandan buah yang masak ditentukan oleh angka kematangan, yaitu jumlah buah yang berondol dari tandannya (Sastrosayono, 2003).

2. Kriteria panen

Tanaman kelapa sawit mulai dapat panen ketika 60% buah atau lebih telah matangpanen. Kriteria matang panen yang dijadikan patokan di perkebunan kelapa sawit adalah bila sudah ada 2 berondolan/kg tandan yang beratnya kurang dari 10 kg atau 1 berondolan/kg tandan dengan berat lebih dari 10 kg yang jatuh pada piringan pokok. Kriteria matang panen dengan mutu buah sesuai standar perusahaan akan mampu meningkatkan rendemen minyak kelapa sawit dan kualitas minyak yang diolah (Tammara 2012).

3. Rotasi panen

Dalam pemanenan perlu diadakan rotasi panen, yaitu waktu yang diperlukanantara panen terakhir dan panen berikutnya di tempat yang sama. Pada panen permulaan, rotasi panen 15 hari, selanjutnya 10 hari, dan terakhir 7 hari. Rotasi panen menggunakan simbol 6/7, yaitu 6 hari memanen dengan rotasi 7 hari. Rotasi panen berkaitan erat dengan kerapatan panen, kapasitas pemanen, cuaca, dan kondisi pabrik (Tammara 2012).

4. Cara panen dan pengumpulan buah

Cara panen dan pengumpulan buah kelapa sawit yang dianjurkan adalah sebagai berikut:

- a. Semua tandan yang telah matang panen harus dipanen, jangan sampai ada yang tidak dipanen.
- b. Tanaman yang masih rendah, tandan dipotong dengan dodos dan tanaman yang sudah tinggi menggunakan egrek yang bertangkai panjang.
- c. Berondolan dikumpulkan dan diletakkan terpisah dari tandannya.

5. 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

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 sistem premi panen harus didasarkan pada biaya potong buah per kg TBS sesuai anggaran tahun berjalan dan sistem premi sebelumnya. Besaran premi potong buah diusahakan tetap sesuai dengan anggaran,

tetapi tetap menarik bagi pemanen. Penetapan jumlah basis borong untuk setiap pemanen umumnya didasarkan pada pertimbangan kondisi berikut ini.

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

Jenis-Jenis Premi Panen

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

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

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

Premi sistem janjang diberikan secara perorangan berdasarkan kapasitas tahun tanam yang berkaitan dengan produktivitas dan topografi. Semakin rendah produktivitas, semakin rendah basis borong dan semakin berbukit/curam

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

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 2. Denda Pemanen

Kesalahan-kesalahan	Sanksi
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

Sumber : Panduan Lengkap Kelapa Sawit (Pahan, 2012)

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). Sementara pengertian kinerja menurut Mathis dan Jackson (2006) adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. 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.

2. Kualitas kerja

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

3. Kehadiran

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

Biaya Premi

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 3. 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:

Biaya premi = Lebih basis x Harga premi pada metode panen manual terdapat premi tandan yaitu premi yang diperhitungkan untuk jumlah tandan yang dihasilkan pemanen.

Tabel 4. Biaya premi panen

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

Sumber: ketentuan premi (data diolah)

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.

Karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi antara lain termasuk :

Penelitian Terdahulu

Abednego (2019) yang berjudul “pengaruh upah dan premi terhadap produktivitas kerja karyawan panen kelapa sawit (*Elaeis guineensis* Jacq.) penelitian ini dilakukan dengan cara purposive sampling, dengan besarnya sampel (size of sample) (n) sebesar 24 sampel menggunakan data sekunder time series setiap bulan selama dari tahun 2015 hingga tahun 2016. Metode digunakan adalah regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa upah dan premi secara parsial dan serentak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. MOPOLI RAYA.

Sapruwan (2018) yang berjudul “analisis system penggajian karyawan panen di perkebunan kelapa sawit” penelitian ini menggunakan pendekatan analisis kualitatif dengan metode analisis deskriptif kuantitatif, yakni menggambarkan kondisi sistem pengupahan yang sesungguhnya berdasarkan kinerja karyawan panen, khususnya KHL. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada umumnya, system pengupahan untuk karyawan panen di perkebunan kelapa sawit menggunakan metode *Piecework*, yakni system pengupahan berdasarkan keluaran atau output (janjang) tanda buah segar (TBS) hasil panen. Perhitungannya meliputi: basis menyeluruh, premi siap borong, premi lebih borong dan rendah. Perhitungan upah untuk karyawan pemanen yang kinerjanya di atas basis adalah upah+ premi basis+ premi panen – denda, sedangkan untuk karyawan yang kinerjanya dibawah basis adalah upah proporsional (jumlah tanda panen yang diperoleh dibagi dengan jumlah tandan basis dikalikan 1 HK dikalikan upah minimum kabupaten (UMK)

Mingguasri (2016) yang berjudul “Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan panen kelapa sawit di PT. Gunung sejahtera dua indah” metode pengambilan sampel dilakukan dengan secara *purposive sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel dengan cara mengambil sampel yang dipilih langsung menurut ciri-ciri khusus yang dipandang memiliki hubungan erat dengan faktor-faktor yang diteliti. Analisis datanya menggunakan regresi berganda dengan uji koefisien determinasi (R^2), uji statistic F, Uji statistic. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor-faktor yang signifikan terhadap produktivitas karyawan panen di PT. Gunung Sejahtera Dua Indah pada taraf 1% adalah jumlah tanggungan keluarga dan premi sedangkan pada taraf 10% adalah

topografi. Faktor yang tidak berpengaruh signifikan adalah pendidikan, pengalaman kerja, dan asal daerah. Koefisien determinasi hasil dari analisis berganda yaitu 0,9881 dapat diartikan bahwa besarnya pengaruh variabel independen yaitu 98,81% terhadap produktivitas dan terdapat 1,19% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa tinggi rendahnya produktivitas karyawan panen PT. Gunung Sejahtera Dua Indah dipengaruhi oleh usia, pendidikan, pengalaman kerja, jumlah tanggungan keluarga, premi, asal daerah dan topografi.

Marselia Hasibuan (2011) yang berjudul “Hubungan Premi Dengan Produktivitas Kerja Dan Tingkat Kesejahteraan Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Marihat”, metode yang digunakan adalah metode skoring, dan metode Korelasi Rank Spearman. Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat hubungan premi dengan produktivitas kerja karyawan pemanen, dan tidak terdapat hubungan premi dengan tingkat kesejahteraan karyawan pemanen.

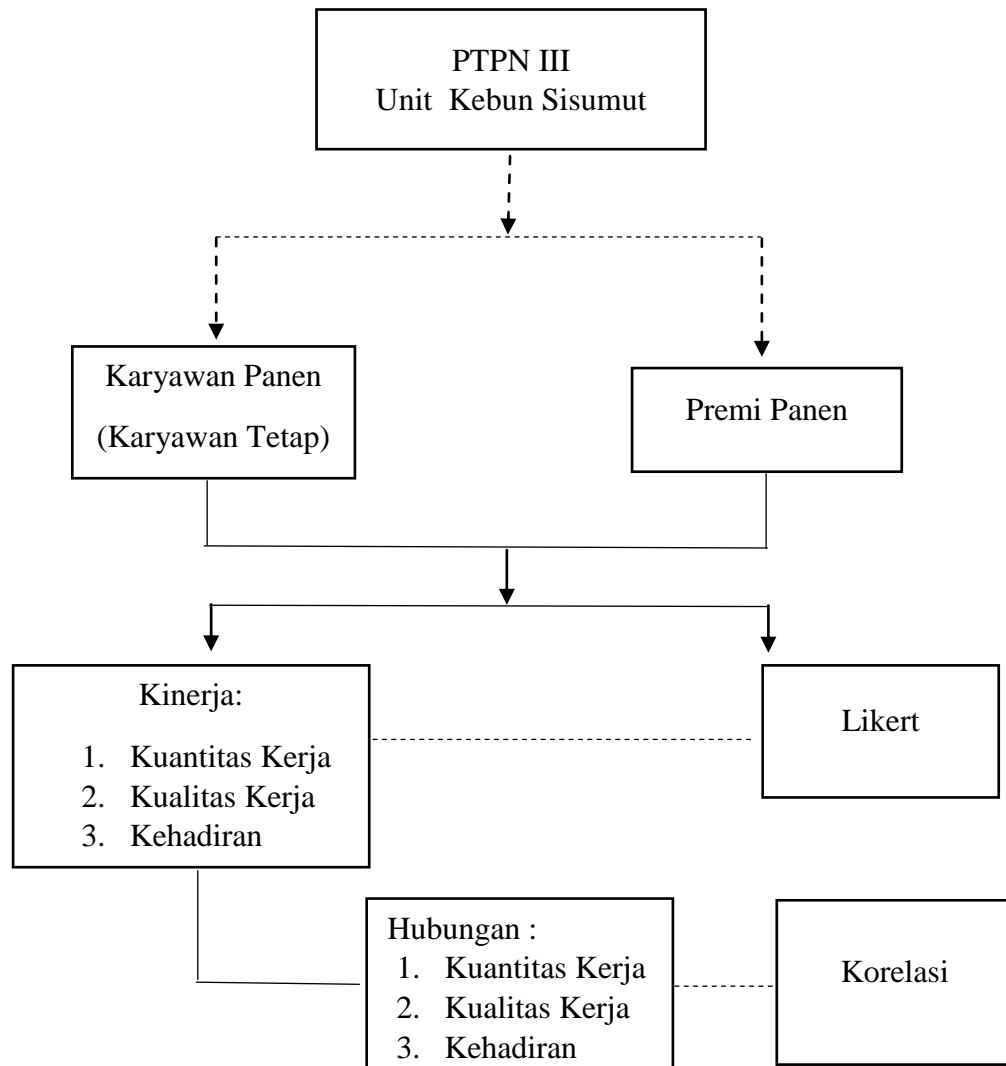
Kerangka pemikiran

Di dalam suatu perusahaan perkebunan yang bersifat padat karya, faktor tenagakerja sangat menentukan pencapaian tujuan perusahaan. Tenaga kerja dalam perkebunan terdiri dari pekerja/pelaksana, pimpinan, dewan direksi, dan komisaris dan pemilik. Karyawan panen termasuk ke dalam kategori pekerja *unskill* dimana karyawan panen ini terdiri dari karyawan tetap dan karyawan harian lepas (buruh harian lepas).

Peningkatan kinerja karyawan panen akan meningkatkan kinerja perusahaan. Kinerja itu sendiri dapat diartikan sebagai prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan persatuan periode

waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Aspek yang akan dinilai dalam kinerja antara lain; kuantitas kerja, kualitas kerja dan kehadiran.

Untuk meningkatkan kinerja ini, perusahaan perlu memberikan penghargaan. Salah satu penghargaan yang dilakukan oleh perusahaan perkebunan dalam meningkatkan kinerja karyawan panen adalah dengan pemberian premi. Premi adalah pendapatan yang diperoleh pekerja apabila telah melampaui batas ketentuan yang ditetapkan pengusaha. Sehingga, seseorang yang telah bekerja melebihi kewajibannya berhak mendapatkan premi.



Gambar 1. Skema Kerangka Pemikiran

Keterangan :

-----> : menerangkan pengaruh

————> : menerangkan hubungan

Hipotesis Penelitian

1. Premi Panen (Kuantitas Kerja, Kualitas Kerja dan Kehadiran) memiliki hubungan dengan kinerja karyawan.
2. Premi Panen (Kuantitas Kerja, Kualitas Kerja dan Kehadiran) tidak memiliki hubungan dengan kinerja karyawan.

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

Lokasi penelitian dilakukan di PTPN III (PERSERO) Kebun Sisumut di Desa Sisumut Kecamatan Kota Pinang Kabupaten Labuhan Batu Selatan, dengan dasar pertimbangan karena perkebunan tersebut termasuk salah satu perusahaan yang memberikan premi pada karyawan pelaksana (pemanaen). Pemilihan lokasi dilakukan secara *purposive sampling* yaitu pemilihan tempat berdasarkan kriteria tempat yang sesuai dengan penelitian yang dipilih secara sengaja (Sugiyono, 2008).

Metode Penarikan Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *sampling jenuh* yaitu teknik penentuan sampel bila semua populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2017). Sampel penelitian ini adalah seluruh Karyawan Kebun Sisumut afdeling V Di Desa Sisumut Kecamatan Kota Pinang Kabupaten Labuhan Batu Selatan yang berjumlah 21 orang.

Metode Pengumpulan Data

Menyusun instrumen adalah pekerjaan penting di dalam langkah penelitian. Itulah sebabnya menyusun instrumen pengumpulan data harus

Ditangani secara serius agar diperoleh hasil yang sesuai dengan kegunaannya yaitu pengumpulan variabel yang tepat. Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan adalah

1. Data Primer

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

2. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari sumber kedua, melalui sumber-sumber tertulis (studi pustaka). Yang digunakan data-data sekunder adalah arsip-arsip perusahaan, buku pedoman atau buku bacaan yang berhubungan dengan masalah penelitian, jurnal yang didapatkan dari internet dan skripsi terdahulu.

3. Kuesioner

Dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden dengan panduan kuesioner maupun memberikan daftar pertanyaan untuk diisi oleh responden, dan data yang diperoleh dapat diolah dan memberikan informasi tertentu kepada peneliti. Pada penelitian ini peneliti memberikan daftar pertanyaan tertutup dan terbuka kepada responden. Pertanyaan tertutup dalam kuesioner tersebut menyajikan sebuah pertanyaan yang harus ditanggapi oleh responden secara terstruktur dibarengi dengan pertanyaan mengenai tanggapan yang telah diberikan dengan bentuk pertanyaan terbuka yang diungkapkan dengan

tulisan. Pertanyaan yang sifatnya tertutup menggunakan skala Likert dengan skor 1-5. Jawaban untuk setiap instrumen skala Likert mempunyai gradasi dari negatif sampai positif dan untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban tersebut diberi skor sesuai dengan tabel berikut :

Tabel 5. Skala Likert pada Pertanyaan Tertutup

Pilihan Jawaban	Skor
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Ragu-Ragu	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

Skala Likert digunakan untuk mengukur tingkat kinerja karyawan berdasarkan indikator seperti : kuantitas hasil, kualitas hasil dan kehadiran yang didapat dari hasil pengajuan kuesioner pada seluruh karyawan (pemanen) sebanyak 21 karyawan.

Metode Analisis Data

Analisis data merupakan salah satu bagian dari proses penelitian. Analisis data berarti menginterpretasikan data-data yang telah dikumpulkan dari lapangan dan telah diolah sehingga menghasilkan informasi (Juliandi dan Irfan, 2013).

Analisis Data Deskriptif Kuantitatif

Menurut Sugiyono (2008), analisis statistik deskriptif berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya. Untuk mengetahui karakteristik responden, maka dalam penelitian ini akan dikemukakan tentang deskripsi dan karakteristik responden. Hasil penelitian yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada responden kemudian ditabulasikan sehingga menghasilkan

frekuensi dan persentase jawaban pada setiap indikator Kuantitas hasil, kualitas hasil, dan kehadiran. yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan.

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 :

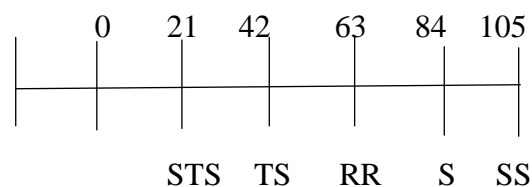
Skor Kriterium= Nilai skala x Jumlah responden

Jika skor tertinggi adalah 5 dan jumlah responden 21, maka dapat dirumuskan sebagai berikut :

Tabel 6 . Skor Kriterium

No	Rumus	Skala
1.	$5 \times 21 = 105$	SS
2.	$4 \times 21 = 84$	S
3.	$3 \times 21 = 63$	RR
4.	$2 \times 21 = 42$	TS
5.	$1 \times 21 = 21$	STS

Skor yang diperoleh kemudian dimasukkan kedalam rating scale :



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

Tabel 7. Kategori Tingkat Kinerja Karyawan

No	Nilai Jawaban	Skala
1.	85 – 105	Sangat Setuju
2.	64 – 84	Setuju
3.	43 – 63	Ragu-Ragu
4.	22 – 42	Tidak Setuju
5.	0 – 21	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 :

H_o : Tidak ada hubungan antara kuantitas kerja, kualitas kerja, kehadiran terhadap kinerja karyawan.

H_a : Ada hubungan antara kuantitas kerja, kualitas kerja, kehadiran terhadap kinerja karyawan.

Adapun rumus korelasi *product momen pearson* seperti yang disampaikan sebagai berikut

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N\sum X^2 - (\sum X)^2\}\{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} : Koefisien korelasi antara X dan Y

X : Kuantitas kerja, kualitas kerja, kehadiran

Y : Kinerja Karyawan

Tabel 8. Interpretasi Terhadap Nilai r Hasil Analisis Korelasi

INTERVAL NILAI r	INTERPRETASI
0,001- 0,200	Korelasi sangat lemah
0,201- 0,400	Korelasi lemah
0,401- 0,600	Korelasi cukup kuat
0,601- 0,800	Korelasi kuat
0,801- 1,000	Korelasi sangat kuat

*) Interpretasi berlaku untuk nilai r positif maupun negatif (Triton, 2016).

Data penelitian akan diujikan menggunakan software SPSS 23.0, untuk pengambilan keputusan digunakan aturan sebagai berikut:

- a. Jika $\text{Sig} < 0,05$, maka H_a diterima (ada hubungan kuantitas kerja, kualitas kerja, kehadiran terhadap kinerja karyawan).
- b. Jika $\text{Sig} > 0,05$, maka H_o diterima (tidak ada hubungan kuantitas kerja, kualitas kerja, kehadiran terhadap kinerja karyawan).

Definisi dan Batasan Operasional

Definisi

1. Premi adalah pendapatan yang diperoleh pekerja apabila telah melampaui batas ketentuan yang ditetapkan pengusaha.
2. 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.
3. Kuantitas kerja merupakan selisih dari TBS yang dipanen dengan basis borong yang ditetapkan oleh perusahaan.
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.

Batasan Operasional

1. Lokasi penelitian adalah di PTPN III (PERSERO) Kebun Sisumut, Kecamatan, Kota Pinang, Kabupaten, Labuhan Batu Selatan, Sumatera Utara.
2. Sampel adalah karyawan panen kelapa sawit Afdeling V di PTPN III (PERSERO), Unit Kebun sisumut
3. Penelitian dilaksanakan pada tahun 2021.

DESKRIPSI UMUM DAERAH PENELITIAN

Letak Dan Luas Daerah

Kebun Sisumut adalah kebun yang termasuk wilayah kerja PT. Perkebunan Nusantara III yang komoditas utamanya adalah Kelapa Sawit. PTPN III Kebun Sisumut terletak di Kabupaten Labuhan Batu Selatan yang terdiri dari afdeling I, II, III, IV, V, VI dan VII. Perkebunan PTPN III Sisumut berada pada topografi dengan ketinggian 54 m dpl, berada pada suhu 28⁰ – 30⁰ C. Jarak kebun dari ibu kota propinsi sumatera utara yaitu Medan adalah 337 Km. Untuk Luas Kebun Sisumut seluruhnya adalah 5.725,00 Ha yang mana luas kebun Sisumut terdiri dari Daratan seluas 3.435.00 Ha (60 %), lahan Landai seluas 2.003.75 Ha (35 %), dan agak curam 286.25 Ha (5 %). Batas-batas wilayah Kebun Sisumut yaitu :

- a. Sebelah Utara : Berbatasan dengan Desa Tolan
- b. Sebelah Timur : Berbatasan dengan Desa Air Merah
- c. Sebelah Selatan : Berbatasan dengan Dusun Blok Songo
- d. Sebelah Barat : Berbatasan dengan PT. Sipef Perlabian

Sarana dan Prasarana Umum

Fasilitas dapat diartikan sarana dan prasarana yang disediakan perusahaan sebagai penunjang kesejahteraan bagi karyawannya. Semakin baik fasilitas yang dimiliki menunjukkan level perkembangan suatu perusahaan. Fasilitas di lingkungan PTPN III Sisumut tergolong sudah cukup baik. Karena perusahaan memiliki banyak fasilitas yang dapat dipergunakan untuk meningkatkan kesejahteraan mereka. Adapun fasilitas yang disediakan bagi karyawan di PTPN III Sisumut diantaranya adalah Poliklinik/Puskesmas Perkebunan yang didirikan

untuk membantu/memberikan pelayanan pengobatan gratis bagi karyawan yang sakit, selain itu PTPN III Kebun Sisumut memiliki security (pengaman) yang menjaga di setiap pos divisi Kebun Sisumut, tempat ibadah yang terdiri dari Musholla, Masjid dan gereja terdapat diareal office Kebun, Sekolah yaitu TK,SD, dan Tsanawiyah (sederajat SMP). Dalam bidang kesenian dan olahraga PTPN III Kebun Sisumut menyediakan lapangan olahraga, seperti lapangan sepak bola, voli, bola kasti, tennis dan futsal. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 9. Fasilitas PT Perkebunan Nusantara III kebun Sisumut

No	Sarana Dan Prasarana	Jumlah (Unit)
1	Perumahan Karyawan	580
2	Sarana Peribadahan	
	Masjid	1
	Mushola	1
	Gereja	1
3	Sarana Pendidikan	
	TK	1
	SD	1
	Madrasah Tsanawiyah	1
4	Sarana Kesehatan	
	Poliklinik Kesehatan	1
5	Sarana Olahraga	
	Lapangan Sepak Bola	1
	Lapangan Voli	1
	Lapangan Futsal	1
	Lapangan Tennis	1
	Tennis Meja	
	Bola Kasti	
6	Lembaga keamanan	
	PAPAM	Ada
	Linmas	Ada

Sumber : Kantor Besar PTPN III Sisumut Tahun 2020

Gambaran Umum PT. Perkebunan Nusantara III Kebun Sisumut

Awalnya perkebunan ini berasal dari PPN-Karet VII (1965), yang mulanya bergabung dengan Kebun Aek Nabara, setelah terbitnya KEPMEN KEUANGAN RI No. 1083/MK/IV/1974 tanggal 27 Juli tentang penerapan permodalan PT.

bernama PT. Perkebunan III yang di aktekan di depan notaris tanggal 31 Juli 1974 di Jakarta, maka Kebun Sisumut terlepas dari penggabungan dengan Aek Nabara dan mempunyai manajemen sendiri. Kemudian berdasarkan PP No. 8 Tahun 1986 tentang peleburan Perseroan Terbatas, PTP III, PTP IV dan PTP V digabung menjadi PT. Perkebunan Nusantara III dengan akte notaris Harun Kamil SH, maka secara yuridis Kebun Sisumut termasuk wilayah kerja PT. Perkebunan Nusantara III, alasan digabungkan/dileburkannya ke 3 (tiga) PTP tersebut menjadi satu dengan nama PT. Perkebunan Nusantara III adalah dalam rangka meningkatkan efisiensi dan efektifitas Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Khususnya dilingkungan Departemen Pertanian (PT. Perkebunan Nusantara III).

Visi Misi dan Tujuan Perusahaan

Visi

Menjadi perusahaan agribisnis kelas dunia dengan kinerja prima dan melaksanakan tata kelola bisnis terbaik.

Misi

Adapun misi dari PTPN III Sisumut adalah :

1. Mengembangkan industri hilir berbasis perkebunan secara berkesinambungan.
2. Menghasilkan produk berkualitas untuk pelanggan.
3. Memperlakukan karyawan sebagai aset dan mengembangkan secara optimal.
4. Menjadikan perusahaan terpilih yang memberikan “imbal hasil” terbaik bagi para investor.
5. Menjadikan perusahaan yang paling menarik untuk bermitra bisnis.
6. Memotivasi karyawan untuk berpartisipasi aktif dalam pengembangan komunitas.

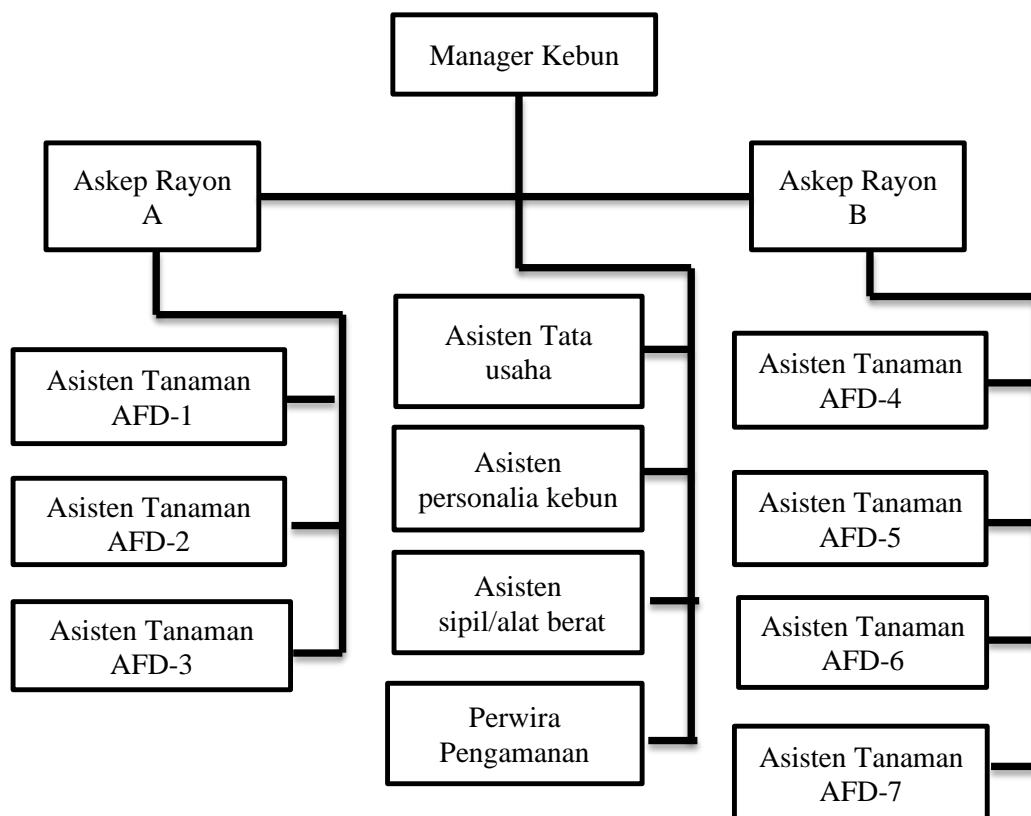
7. Melaksanakan seluruh aktivitas perusahaan yang berwawasan lingkungan.

Tujuan

Menjadikan PTPN III sebagai *benchmark* terhadap seluruh PTPN se-Indonesia, sesuai target menjadi Perusahaan Kelas Dunia (*World Class Company*) dengan kinerja prima serta menerapkan tata kelola perusahaan yang baik (*Good Corporate Governance*), sesuai dengan Visi dan Misi PTPN III.

Struktur Organisasi PT Perkebunan Nusantara III Kebun Sisumut

Struktur organisasi merupakan suatu susunan dari tingkat jabatan yang paling tinggi dalam hal ini manajer sampai pada tingkat jabatan yang paling rendah dalam hal ini karyawan pelaksana, serta pembagian tugas dari masing – masing personil yang sekaligus berfungsi sebagai sarana untuk mengatur kerjasama pada suatu badan usaha dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran. Untuk lebih jelasnya maka dapat kita lihat pada bagan struktur organisasi PTPN III Sisumut di bawah ini.



Gambar 2. Struktur Organisasi kebun PTPN III Sisumut

Adapun tugas dan tanggung jawab dari jabatan yang ada di kebun Sisumut dapat dijabarkan sebagai berikut :

1. Manager adalah pimpinan kebun yang bertanggung jawab atas segala sesuatu aktivitas atau pekerjaan yang terdapat di kebun.
2. Asisten kepala bertanggung jawab langsung kepada manager, dan merupakan perpanjangan tangan dari Manager dalam mengelola beberapa afdeling yang berada di bawah pengawasannya beberapa orang Asisten tanaman yang mengelola afdeling.
3. Asisten Tata Usaha (ATU) bertanggung jawab langsung kepada Manager dalam hal administrasi dan keuangan kebun.

4. Asisten Personalia Kebun bertanggung jawab langsung kepada Manager mengenai hal-hal kepersonaliaan dan pengelolaannya dan masalah-masalah umum yang menyangkut dengan HGU, keamanan dan lain-lain.
5. Asisten Teknik dan Alat Berat juga bertanggung jawab langsung kepada Manager mengenai hal-hal yang berkaitan dengan tugasnya di bidang ASTAB.
6. Asisten Afdeling bertanggung jawab atas segala aktivitas / pekerjaan di afdeling termasuk mengenai produksi, pemeliharaan tanaman dan hal-hal lain yang berkaitan dengan pelaksanaan kegiatan di afdeling.
7. Perwira pengamanan bertanggung jawab langsung kepada Manager masalah keamanan dan pengamanan hasil produksi di seluruh areal kebun tempat dimana dia bertugas.
8. Karyawan Pelaksana adalah karyawan yang langsung berhubungan dengan kegiatan operasional perusahaan sehingga memegang peranan yang sangat penting dalam menggerakkan roda perusahaan dan bekerja menurut jabatan dan fungsinya masing-masing.

Karakteristik Sampel

Sampel penelitian merupakan objek yang akan diteliti, sampel adalah karyawan yang bekerja di perusahaan perkebunan PTPN III Sisumut. Berikut ini dijelaskan karakteristik karyawan di tempat penelitian menurut:

Usia

Usia merupakan komponen yang berhubungan dengan kinerja seorang karyawan dalam hal ini adalah karyawan yang menjadi sampel . Berdasarkan usia sampel diperoleh hasil sebagaimana terlihat pada tabel berikut.

Tabel 10. Distribusi Karyawan Sampel Berdasarkan Kelompok Umur

No.	Kelompok Usia (Tahun)	Jumlah (Jiwa)	Jumlah (%)
1	20 – 30	3	14,28
2	31 – 40	10	47,62
3	41 – 50	8	38,10
Jumlah		21	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner 2020

Berdasarkan Tabel 10 diatas dapat dilihat jumlah karyawan sampel terbesar berada pada kisaran kelompok usia 31- 40 tahun dengan jumlah 10 orang atau sebesar 47,62%, dan jumlah karyawan sampel terkecil berada pada kisaran kelompok usia 20 – 30 tahun berjumlah 3 orang atau 14,28%.

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. Untuk lebih jelasnya tentang distribusi tingkat pendidikan karyawan di PTPN III Sisumut dapat dilihat pada Tabel berikut ini.

Tabel 11. Distribusi Tingkat Pendidikan Karyawan Sampel

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah (Jiwa)	Jumlah (%)
1	SD	3	14,28
2	SMP/Sederajat	6	28,57
3	SMA/ Sederajat	12	57,15
Jumlah		21	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner 2020

Berdasarkan Tabel 11 di atas diketahui bahwa sebagian besar karyawan PTPN III Sisumut adalah tamat SMA atau sederajat. Dimana jumlah karyawan sampel terbesar yaitu berada pada tingkat pendidikan SMA sebanyak 12 orang atau 57,15%, sedangkan jumlah karyawan terkecil berada pada tingkat pendidikan SD sebanyak 3 orang atau 14,28%.

Jumlah Tanggungan

Jumlah tanggungan adalah jumlah anggota keluarga yang ditanggung oleh sampel (Karyawan). Berikut ini disajikan data jumlah tanggungan Sampel pada Tabel dibawah ini.

Tabel 12. Distribusi Jumlah Tanggungan Karyawan Sampel

No.	Jumlah Tanggungan Keluarga	Jumlah (Jiwa)	Jumlah (%)
1	0	2	9,52
2	1 – 2	6	28,57
3	3 –4	13	61,91
Jumlah		21	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner 2020

Berdasarkan Tabel 12 di atas dapat dilihat jumlah tanggungan terbesar berada pada kelompok tanggungan 3 - 4 yaitu sebanyak 13 orang atau 61,91 %, sedangkan sebanyak 2 orang karyawan sampel sudah tidak memiliki tanggungan.

Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja merupakan lamanya seorang karyawan bekerja untuk perusahaan yang dihitung dalam jangka waktu tertentu atau dalam satuan tahun. Untuk lebih jelasnya dilihat pada Tabel berikut.

Tabel 13. Distribusi Pengalaman Kerja Karyawan Sampel

No.	Pengalaman Kerja	Jumlah (Jiwa)	Jumlah (%)
1	1 – 10	5	23,81
2	11 – 20	13	61,91
3	21 – 30	3	14,28
Jumlah		21	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner 2020

Dari Tabel 13 di atas dapat dilihat pengalaman kerja terbesar berada pada rentangpengalaman kerja 11- 20 tahun sebanyak 13 atau sebesar 61,91% dan 21- 30 tahun yaitu sebanyak 3orang atau sebesar 14,28 %, sedangkan untuk pengalaman kerja terkecil berada pada rentangpengalaman1 – 10 tahun sebanyak 5 orang atau sebesar 23,81%.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Sistem premi PT. Perkebunan Nusantara III Kebun Sisumut dan Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan khususnya karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Kebun Sisumut secara keseluruhan diukur dengan angket yang berjumlah 13 butir pernyataan dengan rentang skor 1-5. Deskripsi hasil penelitiandapat dilihat pada tabel di bawah ini :

1. Sistem Premi PT. Perkebunan Nusantara III Kebun Sisumut

Premi Panen Kelapa Sawit

Premi panen TBS

1. Karyawan yang berhak mendapatkan premi adalah:

- Pemanen
- Mandor Panen
- Mandor I
- Krani Transport TBS (KCS)
- Petugas timbangan brondolan

2. Tarif premi panen (Rp/Kg TBS) : Penetapan tariff premi dilakukan secara bertingkat dengan mempertimbangkan Basis Tugas, konstanta dan dengan persentase sesuai dengan topografi.

Tarif premi prestasi di berikan secara bertingkat yaitu : Tarif P1 :
(Konstanta/potensi produksi(BT)) X 50% s/d 70%.

Konstanta :

- TM > 3 Tahun : 3 jam lembur (Rp. 57.854)
- TM 1 – 3 Tahun : 3 jam lembur X 150% (Rp. 86.702)

Tarif P2 : Tarif P1 + Rp.5,-

Tarif p3 : Tarif P2 + Rp.5,-

Contoh perhitungan basis tugas untuk TM > 3 Tahun

a. Topografi rata sampai bergelombang :

Potensi < 12 TON/HA. Basis Tugas 500 Kg

$$\begin{aligned} \text{Tarif Premi} &= (\text{Konstanta}/\text{BT} \times 50\% \\ &= (\text{Rp}.57.854/500\text{Kg}) \times 50\% \\ &= \text{Rp}.115.71/\text{Kg} \times 50\% = \text{Rp } 57,85/\text{Kg} \end{aligned}$$

b. Topografi berbukit

Potensi < 12 TON/HA. Basis Tugas 400 Kg

$$\begin{aligned} \text{Tarif Premi} &= (\text{Kontanta}/\text{BT} \times 60\% \\ &= (\text{Rp}.57.854/400 \text{ Kg}) \times 60\% \\ &= \text{Rp}. 144,64/\text{Kg} \times 60\% = \text{Rp } 86,78/\text{Kg} \end{aligned}$$

c. Topografi rawa/Berbukit tanpa teras

Potensi < 12 TON/HA. Basis Tugas 350 Kg

$$\begin{aligned} \text{Tarif Premi} &= (\text{Konstanta}/ \text{BT} \times 70\% \\ &= (\text{Rp}.57.854/350\text{Kg}) \times 70\% \\ &= \text{Rp}.165,30/\text{Kg} \times 70\% = \text{Rp } 115.71/\text{Kg} \end{aligned}$$

Contoh perhitungan basis tugas untuk TM 1 – 3 Tahun

a. Topografi rata sampai bergelombang

Potensi < 12 TON/HA. Basis Tugas 500 kg

$$\begin{aligned} \text{Tarif Premi} &= (\text{konstanta}/\text{BT}) \times 50 \% \\ &= (\text{Rp}.86.782/ 500\text{kg}) \times 50 \% \\ &= \text{Rp}. 173,56/ \text{kg} \times 50\% = \text{Rp } 86,78 \text{ kg} \end{aligned}$$

b. Topografi berbukit :

Potensi < 12 TON/HA. Basis Tugas 400 kg

$$\begin{aligned} \text{Tarif Premi} &= (\text{Konstanta}/\text{BT}) \times 60\% \\ &= (\text{Rp. } 86.782/400\text{Kg}) \times 60\% \\ &= \text{Rp. } 216.96/ \text{kg} \times 60\% = \text{Rp. } 130, 17/ \text{kg} \end{aligned}$$

c. Topografi rawa/berbukit tanpa teras

Potensi < 12 TON/HA. Basis Tugas 350kg

$$\begin{aligned} \text{Tarif Premi} &= (\text{konstanta}/\text{BT}) \times 70\% \\ &= (\text{Rp. } 86.782/350\text{Kg}) \times 70\% \\ &= \text{Rp. } 247, 95/ \text{kg} \times 70\% = \text{Rp } 173,56/ \text{Kg} \end{aligned}$$

3. Tarif kutip berondolan (Rp/Kg)

- Tarif kutip brondolan diberikan secara progresif sesuai dengan persentase brondolan yang di dapat.
- Pemberian tarif kutip brondolan diuraikan sebagai berikut :
 - Persentase brondolan s/d 5% = konstanta brondolan x tarif P 1 x 100%

$$= 3 \times \text{Tarif P. 1} \times 100\%$$
 - Persentase brondolan >5% s/d 7% = konstanta brondolan x tarif P.1 X100%

$$= 3 \times \text{Tarif P. 1} \times 150\%$$
 - Persentase brondolan > 7% = konstanta brondolan X tarif P.1 X 100%

$$= 3 \times \text{tarif P.1} \times 175\%$$

4. Premi kuantitas (kerajinan dan alat panen)

Premi kerajinan yang selama ini berlaku ditiadakan. Alat panen disediakan oleh perusahaan.

5. Premi panen minggu/ libur

Panen minggu 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.

$$\text{Tarif Minggu} = 150\% \times \text{Tarif P-1}$$

Contoh:

Tarif P-1 Pada Topografi areal rata s/d bergelombang pada potensi < 12 ton/ha untuk TM > 3 Tahun

- Tarif Minggu = 150% x tarif P-1
- Tarif Minggu = 150% x 57,85
- Tarif Minggu = Rp. 86.78/kg

6. Perubahan tarif premi

Tarif premi akan ditinjau kembali setelah 5 (lima) tahun dan atau bila menurut manajemen diperlukan sebagai akibat turunya harga CPO dan inti.

7. Premi panen hari biasa (Premi TBS)

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

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

$$\text{Jumlah Premi} = \text{Premi P1}$$

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

- b. Prestasi Panen berada pada 130% Basis Tugas (BT) s/d 175% Basis Tugas:

$$\text{Jumlah Premi} = \text{Premi P1} + \text{Premi P2}$$

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

c. Prestasi Panen > 175% Basis Tugas (BT)

$$\text{Jumlah Premi} = \text{Premi P 1} + \text{Premi P2} + \text{Premi P3}$$

$$\begin{aligned} \text{Jumlah Premi} = & (130\% \text{ BT}-\text{BT}) \times \text{Tarif P1} + (175\% \text{ BT}-130\% \times \text{BT}) \times \\ & \text{Tarif p2} + (\text{Prestasi Panen} - 175\% \times \text{BT}) \times \text{Tarif p3} \end{aligned}$$

Keterangan :

P1, P2, P3 = Premi Progresif

BT = Basis Tugas berdasarkan penyebaran produksi Semester I dan Semester II

Tarif P1 = Tarif premi P1

Tarif P2 = Tarif premi P2

TarifP3 = Tarif premi P3

Contoh Perhitungan Premi Panen Hari Biasa (Premi TBS)

Prestasi panen : 2.000 kg (TBS + brondolan) dengan brondolan 200 kg potensi (Ton/Ha) : 21 Ton TBS/Ha dengan Topografi rata sampai bergelombang untuk TM > 3 Tahun. Basis Tugas SM.I =844 KG TBS. Prestasi panen > 175% BT, Maka :

Premi panen : P1+P2+P3

$$\begin{aligned} \text{P1} &= (130\% \times \text{BT})-\text{BT}) \times \text{Tarif P1} \\ &= (130\% \times 844)- 844) \times \text{Rp.34.03/ Kg} =\text{Rp. 253,20} \times 4,03/\text{Kg} \\ &= \text{Rp. 8.616,40} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{P2} &= (175\% \times \text{BT}) -(130\% \times \text{BT}) \times \text{tarif p2} \\ &= (175\% \times 844)- 1,097,2) \times \text{Rp. 39,03/Kg} =\text{Rp. 379,80} \times 39,03 \\ &= \text{Rp. 14. 823,59} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 P3 &= (\text{Prestasi panen} - 175\% \text{ BT}) \times \text{tarif P3} \\
 &= (1.800\text{kg} - 1.477 \text{ Kg}) \times \text{Rp.}44,03/ \text{ Kg} = 323 \times 44,03 \\
 &= \text{Rp. } 14.221,69
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{Premi brondolan (\% Berondolan >7\%)} &= \text{Rp. } 178,67 \text{ Kg} \times 200 \text{ Kg} \\
 &= \text{Rp.}35. 734
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{Total Premi I} &= 8.616,40 + 14.823,59 + 14.221,69 + 35.734 \\
 &= \text{Rp. } 73.395,68
 \end{aligned}$$

8. Premi Panen di areal tidak produktif (ATP) dan Areal TU/TK

1. Tarif untuk areal ATP yang umumnya < dari 26 Tahun, tarif premi tetap mengikuti TM normal (tetap mempunyai tugas)
2. Tarif untuk area ATP yang umurnya > dari 26 tahun, tarif premi Rp/Kg TBS = Rp.50,- tanpa basis tugas
3. Areal TU/TK yang telah diolah tanahnya diberikan premi pikul Rp. 50,- per Kg

2. Hasil pengaruh premi panen berdasarkan indikator (kuantitas kerja, kualitas kerja dan kehadiran) terhadap kinerja karyawan di PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Sisumut, Kecamatan Kota Pinang, Kabupaten Labuhan Batu Selatan

1. Kuantitas Kerja

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

Tabel 14. Hasil Rata-Rata Faktor Kuantitas Kerja

No	Pernyataan	Kategori	Skor
1	Setiap karyawan di unit kebun perusahaan ini dapat memperoleh premi	Sangat Setuju	94
2	Besarnya premi (berupa uang) yang diberikan perusahaan sesuai dengan prestasi atau kinerja pegawai	Sangat Setuju	94
3	Sistem pemberian Premi di perusahaan ini tergolong baik (tepat waktu dan adil).	Sangat Setuju	87
4	Penghasilan yang saya terima sudah memenuhi kebutuhan hidup saya.	Sangat Setuju	87
5	Premi (berupa uang yang diberikan sudah dapat memnuhi kebutuhan hidup sehari- hari.	Sangat Setuju	90
Jumlah			452
Rata-Rata			90

Sumber : Data Primer Diolah 2020

Berdasarkan Tabel 14 diketahui pengaruh premi panen terhadap kinerja karyawan berdasarkan faktor kuantitas kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 90 dan berada pada kategori sangat setuju pada nilai jawaban 85 – 105. Hasil tersebut menunjukkan bahwa premi panen dapat mempengaruhi kinerja karyawan berdasarkan factor 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

dokumen 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.

2. Kualitas Kerja

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

Tabel 15. Hasil Rata-Rata Faktor Kualitas Kerja

No	Pernyataan	Kategori	Skor
1	Standart Kematangan buah merupakan acuan prestasi kinerja pemanen dalam mendapatkan premi.	Sangat Setuju	92
2	Perusahaan memberikan besarnya Premi berdasarkan jumlah borong janjang (TBS), tarif siap borong, tarif lebih borong, dan tarif sanksi/denda.	Sangat Setuju	91
3	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.	Sangat Setuju	89
4	Ketika saya melakukan tindakan-tindakan yang tidak memenuhi perturan atau melanggar salah satu peraturan panen buah harus didenda dan mengurangi premi yang sudah diperoleh.	Sangat Setuju	87
5	Perusahaan memberikan pendidikan dan pelatihan mengenai Teknik pemanenan yang terstandart untuk memperkecil terjadinya sanksi atau denda.	Sangat Setuju	88
Jumlah			447
Rata-Rata			89

Sumber : Data Primer Diolah 2020

Berdasarkan Tabel 15 diketahui pengaruh premi panen terhadap kinerja karyawan berdasarkan faktor kualitas kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 89 dan berada pada kategori sangat setuju pada nilai jawaban 85 – 105. Hasil tersebut menunjukkan bahwa premi panen dapat mempengaruhi kinerja karyawan berdasarkan factor 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 tindakan-tindakan 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, pemeberian 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.

3. Kehadiran

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

Tabel 16. Hasil Rata-Rata Faktor Kehadiran

No	Pernyataan	Kategori	Skor
1	Selalu hadir tepat waktu saat bekerja	Sangat Setuju	89
2	Datang tidak tepat waktu akan di berikan sanksi	Sangat Setuju	86
3	Datang tepat waktu mempengaruhi premi yang dihasilkan	Sangat Setuju	85
Jumlah			260
Rata-Rata			86

Sumber : Data Primer Diolah 2020

Berdasarkan Tabel 16 diketahui pengaruh premi panen terhadap kinerja karyawan berdasarkan faktor kehadiran memiliki nilai rata-rata sebesar 86 dan berada pada kategori sangat setuju pada nilai jawaban 85 – 105. 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.

3. Hasil hubungan premi panen berdasarkan indikator (kuantitas kerja, kualitas kerja dan kehadiran) terhadap kinerja karyawan di PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Sisumut, Kecamatan Kota Pinang, Kabupaten Labuhan Batu Selatan

Tabel 17. Uji Korelasi Antara Kuantitas Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan.

KUANTITAS KERJA	Nilai Signifikansi	Nilai Korelasi
	0,005	0,592

Sumber : Data Primer Diolah 2021

Berdasarkan Tabel 17 berikut diketahui bahwa variabel kuantitas kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,005 lebih kecil dari 0,05 atau $0,005 < 0,05$. Hal ini berarti menerima H_a dan menolak H_0 yaitu ada hubungan antara kuantitas kerja terhadap kinerja karyawan namun korelasi cukup kuat yaitu 0,592. Jadi masih banyak variabel-variabel lain yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan bukan hanya kuantitas kerja saja.

Tabel 18. Uji Korelasi Antara Kualitas Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan.

KUALITAS KERJA	Nilai Signifikansi	Nilai Korelasi
	0,024	0,570

Sumber : Data Primer Diolah 2021

Berdasarkan Tabel 18 berikut diketahui bahwa variabel kualitas kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,024 lebih kecil dari 0,05 atau $0,024 < 0,05$. Hal ini berarti menerima H_a dan menolak H_0 yaitu ada hubungan antara kualitas kerja terhadap kinerja karyawan namun korelasi cukup kuat yaitu 0,570. Jadi

masih banyak variabel-variabel lain yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan bukan hanya kualitas kerja saja.

Tabel 19. Uji Korelasi Antara Kehadiran (X3) Terhadap Kinerja Karyawan.

KEHADIRAN	Nilai Signifikansi	Nilai Korelasi
	0,020	0,503

Sumber : Data Primer Diolah 2021

Berdasarkan Tabel 19 berikut diketahui bahwa variabel kuantitas kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,020 lebih kecil dari 0,05 atau $0,020 < 0,05$. Hal ini berarti menerima H_a dan menolak H_o yaitu ada hubungan antara kehadiran terhadap kinerja karyawan namun korelasi cukup kuat yaitu 0,503. Jadi masih banyak variabel-variabel lain yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan bukan hanya kehadiran saja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Karyawan yang berhak mendapatkan premi adalah Pemanen, Mandor Panen, Mandor I, Krani Transport TBS (KCS), dan Petugas timbangan brondolan. Tarif premi panen (Rp/Kg TBS) : Penetapan tarif premi dilakukan secara bertingkat dengan mempertimbangkan Basis Tugas, konstanta dan dengan persentase sesuai dengan topografi. Tarif premi prestasi di berikan secara bertingkat yaitu :
 - a. Tarif P1 : (Konstanta/potensi produksi(BT)) X 50% s/d 70%.
 - b. Tarif P2 : Tarif P1 + Rp.5,-
 - c. Tarif p3 : Tarif P2 + Rp.5,-
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada Faktor Kuantitas Kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 90, Faktor Kualitas Kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 89,dan Faktor Kehadiran memiliki nilai rata-rata sebesar 86. Dilihat dari skor rata-rata Faktor Kuantitas Kerja, Faktor Kualitas Kerja, dan Faktor Kehadiran berada pada kategori sangat setuju pada nilai jawaban 86-105.
3. Dari hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa ada hubungan antara Kuantitas Kerja, Kualitas Kerja, dan Kehadiran terhadap Kinerja Karyawan walaupun korelasi cukup kuat.

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, Agus. 2013. *Berkebun Kelapa Sawit Si Emas Cair*. Jakarta: Agromedia Pustaka.
- Ghani, M.A., 2003. *Sumber Daya Manusia Perkebunan dalam Perspektif*. Penerbit Ghalia Indonesia. Jakarta
- Hasibuan, M. S. P. 2002. *Hubungan Premi dengan Pendapatan, Produksi, Mutu Sadap Karyawan dan Pendapatan Kebun*. Skripsi. Fakultas Pertanian USU. Medan
- Howell, William C & Robert L Dipboye. 1987. *Essential Of Industrial and Organization Psychoogy, 3 rd ed*. Chicago Illinois: Dorsey Press.
- Juliandi, Azuar dan Irfan. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif untuk Ilmu-ilmu Bisnis*. Bandung : Citapustaka Media Perintis.
- Mangkunegara A.P., 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung. PT. Reflika Aditama
- Maruli, P. 2017. *Kupas Tuntas Agribisnis Kelapa sawit*. Penebar swadaya. Jakarta
- Mathis R.L dan Jackson. J.K., 2006. *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Penerbit Salemba Empat Press.
- Nawawi, Hadiri. 2005. *Penelitian Terapan*. Yogyakarta Gaja Mada University Press.
- Pahan, Iyung. 2012. *Panduan Lengkap Kelapa Sawit*. Jakarta: Penebar Swadaya
- 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.
- Supardi Suwandi dan Anwar Sukanto.2004. *Teori Kinerja Karyawan*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Suryanto. 2008. *Upah Insentif dan Jaminan Sosial*,
<http://etd.eprints.ums.ac.id/2384>

Tamara ET. 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

Triton. 2016. SPSS 13.0 Terapan, Andi. Yogyakarta.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Perihal : Permohonan Pengisian Kuesioner

Lampiran : Satu Lembar

Kepada Yth: Bapak/Ibu

Di Tempat

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan penyelesaian tugas akhir atau skripsi yang sedang saya lakukan di Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (FPUMSU) sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Pertanian (SP) di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, maka saya melakukan penelitian dengan judul : “PENGARUH PREMI PANEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO) KEBUN SISUMUT KOTA PINANG KABUPATEN LABUHAN BATU SELATAN”.

Adapun salah satu untuk mendapatkan data adalah dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Untuk itu, saya mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini sebagai data yang digunakan dalam penelitian. Setiap jawaban yang diberikan merupakan bantuan yang tidak ternilai harganya bagi peneliti. Atas kesediaan dan kerjasamanya, saya ucapkan terimakasih.

Kebun Sisumut, Maret 2021

(RAHIM FADLIN HARAHAAP)

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 dengan ketentuan sebagai berikut :

- SS : Sangat Puas diberi skor 5
 S : Puas diberi skor 4
 RR : Kurang Puas diberi skor 3
 TS : Tidak Puas diberi skor 2
 STS : Sangat Tidak Puas, diberi skor 1

Karakteristik Responden

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

1. Varibael (X)

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
A. Kuantitas Kerja (X1)						
1	Setiap karyawan di unit kebun perusahaan ini dapat memperoleh premi					
Pertanyaan		Jawaban				
a.	Apakah dalam pemberian premi panen berdasarkan kemampuan dari setiap karyawan ?					

b. Apakah dalam pemberian premi panen berdasarkan keinginan dari setiap karyawan ?						
c. Apakah premi yang diperoleh sesuai dengan hasil yang dicapai ?						
d. Apakah pernah ada karyawan yang tidak menerima premi ?						
e. Apakah perolehan premi yang didapat, dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari ?						
No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
2	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 apakah keterampilan dalam bekerja mempengaruhi besaran premi yang diterima ?						
e. Apakah ada bukti fisik mengenai penentuan besaran premi ?						
No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
3	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 pemeberian 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 ?						
e. Apakah karyawan puas terhadap system pemberian premi yang dilakukan perusahaan ?						
No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS

4	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 ?						
d. Apakah ada keinginan anda untuk meningkatkan penghasilan yang lebih tinggi ?						
e. Apakah menurut anda jumlah tanggungan mempengaruhi penghasilan anda ?						
No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
5	Premi (berupa uang yang diberikan sudah dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari.					
Pertanyaan		Jawaban				
a. Apakah premi dapat meningkatkan kualitas pendapatan karyawan ?						
b. Apakah dengan premi yang saat ini anda dapatkan dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari ?						
c. Apakah pemberian premi berupa uang dilakukan secara adil ?						
d. Bagaimana cara perusahaan memberikan premi berupa uang kepada karyawan ?						
e. Apakah anda puas dengan premi anda saat ini ?						
B. Kualitas Kerja (X2)						
No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
6	Standart Kematangan buah merupakan acuan prestasi kinerja pemanen dalam mendapatkan premi.					
Pertanyaan		Jawaban				
a. Apakah standart kematangan buah yang dihasilkan sesuai dengan ketentuan ?						
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 ?					
	e. Apakah semua karyawan paham & menerapkan mengenai standart kematangan buah?					
No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
7	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?					
	e. Apakah anda puas dengan ketentuan yang diberikan perusahaan ?					
No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
8	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.					
Pertanyaan		Jawaban				
	a. Apakah ada bukti-bukti ketentuan umum mengenai tarif jumlah borong janjang (TBS), tarif siap borong, tarif lebih borong, dan tarif sanksi/denda ?					
	b. Apakah ada penyampaian informasi kepada karyawan mengenai tarif jumlah borong janjang (TBS), tarif siap borong, tarif lebih borong, dan tarif sanksi/denda ?					
	c. Apakah karyawan paham mengenai ketentuan umum mengenai tarif jumlah borong janjang (TBS), tarif siap borong,					

	tarif lebih borong, dan tarif sanksi/denda yang disampaikan ?					
d.	Seperti apa bentuk penyampaian mengenai tarif jumlah borong janjang (TBS), tarif siap borong, tarif lebih borong, dan tarif sanksi/denda ?					
e.	Apakah semua karyawan sepakat dengan isi ketentuan umum mengenai tarif jumlah borong janjang (TBS), tarif siap borong, tarif lebih borong, dan tarif sanksi/denda ?					
C. Tanggung Jawab						
No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
9	Ketika saya melakukan tindakan-tindakan yang tidak memenuhi perturan atau melanggar salah satu peraturan panen buah harus didenda dan mengurangi premi yang sudah diperoleh.					
Pertanyaan		Jawaban				
a.	Apakah ada penerapan sanksi terhadap karyawan yang tidak mencapai targer panen ?					
b.	Bagaimana tanggapan anda sebagai karyawan terhadap ketentuan sanksi premi panen ?					
c.	Apakah pemberian sanksi berlaku untuk semua karyawan yang mendapatkan premi ?					
d.	Apakah sanksi/denda yang diberikan sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan ?					
e.	Apakah dengan sanksi/denda yang diberikan dapat merubah sikap karyawan untuk bekerja lebih baik ?					
No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
10	Perusahaan memberikan pendidikan dan pelatihan mengenai teknik pemanenan yang terstandart untuk meperkcil terjadinya sanksi atau denda.					
Pertanyaan		Jawaban				
a.	Pendidikan & pelatihan seperti apa yang diberikan oleh perusahaan ?					
b.	Apakah perusahaan rutin melaksanaka pelatihan kepada karyawan?					

c. Apakah perusahaan dapat dengan jelas memberikan pendidikan dan pelatihan terhadap karyawan?						
d. Apa tujuan perusahaan mengadakan pendidikan & pelatihan ?						
e. Apakah ada sanksi jika karyawan tidak mengikuti pendidikan dan pelatihan yang diadakan perusahaan ?						
C. Kehadiran (X3)						
No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
11	Selalu hadir tepat waktu saat bekerja					
Pertanyaan		Jawaban				
a. Apakah premi mempengaruhi kehadiran karyawan ?						
b. Apakah waktu bekerja sesuai dengan peraturan yang ditentukan ?						
c. Apakah semua karyawan hadir tepat waktu ?						
d. Apakah dengan adanya system premi karyawan taat dan tertib dalam bekerja ?						
e. Apakah ada informasi yang disampaikan untuk karyawan untuk hadir lebih awal?						
No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
12	Datang tidak tepat waktu akan di berikan sangsi					
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 ?						
d. Apakah sanksi diberikan apabila karyawan melanggar peraturan ?						
e. Bagaimana tanggapan anda mengenai sanksi apabila datang tidak tepat waktu?						
No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
13	Datang tepat waktu mempengaruhi premi yang dihasilkan					
Pertanyaan		Jawaban				
a. Apakah datang tepat waktu mempengaruhi premi yang dihasilkan ?						
b. Apakah usaha karyawan untuk datang tepat waktu?						

c. Apakah karyawan selalu berusaha bekerja tepat waktu agar memperoleh produktivitas tinggi ?	
d. Apakah penyebab karyawan datang tidak tepat waktu ?	
e. Apakah semua karyawan bertanggung jawab untuk datang tepat waktu dalam bekerja ?	

Lampiran 3. Data Hasil Penjumlahan Faktor Kuantitas Kerja, Faktor Kualitas Kerja dan Faktor Kehadiran.

X1 (Kuantitas Kerja)	X2 (Kualitas Kerja)	X3 (Kehadiran)	Y (Kinerja)
20	22	12	54
21	22	12	55
20	22	12	54
21	22	12	55
21	22	12	55
22	20	13	55
22	22	12	56
23	21	12	56
22	22	13	57
22	21	12	55
22	21	13	56
21	22	12	55
20	22	15	57
22	21	13	56
21	21	12	54
22	21	12	55
21	20	13	54
24	21	12	57
23	21	13	57
21	21	12	54
21	20	12	53

Lampiran 4. Hasil Rekapitan Pernyataan Anggota

Pernyataan Setiap karyawan di unit kebun perusahaan ini dapat memperoleh premi

Skala Jawaban	Bobot Nilai	Frekuensi	Persentase	Hasil
Sangat Setuju	5	10	47,62	50
Setuju	4	11	52,38	44
Ragu-Ragu	3	1	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		21	100	94

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

Skala Jawaban	Bobot Nilai	Frekuensi	Persentase	Hasil
Sangat Setuju	5	10	47,62	50
Setuju	4	11	52,38	44
Ragu-Ragu	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		21	100	94

Pernyataan sistem pemberian Premi di perusahaan ini tergolong baik (tepat waktu dan adil).

Skala Jawaban	Bobot Nilai	Frekuensi	Persentase	Hasil
Sangat Setuju	5	3	14,28	15
Setuju	4	18	85,72	72
Ragu-Ragu	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		21	100	87

Pernyataan penghasilan yang saya terima sudah memenuhi kebutuhan hidup saya.

Skala Jawaban	Bobot Nilai	Frekuensi	Persentase	Hasil
Sangat Setuju	5	3	14,28	15
Setuju	4	18	85,72	72
Ragu-Ragu	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		21	100	87

Pernyataan premi (berupa uang yang diberikan sudah dapat memnuhi kebutuhan hidup sehari-hari).

Skala Jawaban	Bobot Nilai	Frekuensi	Persentase	Hasil
Sangat Setuju	5	6	28,57	30
Setuju	4	15	71,43	60
Ragu-Ragu	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		21	100	90

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

Skala Jawaban	Bobot Nilai	Frekuensi	Persentase	Hasil
Sangat Setuju	5	8	38,1	40
Setuju	4	13	61,9	52
Ragu-Ragu	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		21	100	92

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	7	33,33	35
Setuju	4	14	66,67	56
Ragu-Ragu	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		21	100	91

Pernyataan 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.

Skala Jawaban	Bobot Nilai	Frekuensi	Persentase	Hasil
Sangat Setuju	5	5	23,81	25
Setuju	4	16	76,19	64
Ragu-Ragu	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		21	100	89

Pernyataan ketika saya melakukan tindakan-tindakan yang tidak memenuhi perturan atau melanggar salah satu peraturan panen buah harus didenda dan mengurangi premi yang sudah diperoleh.

Skala Jawaban	Bobot Nilai	Frekuensi	Persentase	Hasil
Sangat Setuju	5	3	14,28	15
Setuju	4	18	85,72	72
Ragu-Ragu	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		21	100	87

Pernyataan perusahaan memberikan pendidikan dan pelatihan mengenai teknik pemanenan yang terstandart untuk mempercil terjadinya sanksi atau denda.

Skala Jawaban	Bobot Nilai	Frekuensi	Persentase	Hasil
Sangat Setuju	5	4	19,05	20
Setuju	4	17	80,95	68
Ragu-Ragu	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		21	100	88

Pernyataan selalu hadir tepat waktu saat bekerja.

Skala Jawaban	Bobot Nilai	Frekuensi	Persentase	Hasil
Sangat Setuju	5	5	23,81	25
Setuju	4	16	76,19	64
Ragu-Ragu	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		21	100	89

Pernyataan datang tidak tepat waktu akan di berikan sanksi.

Skala Jawaban	Bobot Nilai	Frekuensi	Persentase	Hasil
Sangat Setuju	5	2	9,52	10
Setuju	4	19	90,48	76
Ragu-Ragu	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		21	100	86

Pernyataan datang tepat waktu mempengaruhi premi yang dihasilkan.

Skala Jawaban	Bobot Nilai	Frekuensi	Persentase	Hasil
Sangat Setuju	5	1	4,76	5
Setuju	4	20	95,24	80
Ragu-Ragu	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		21	100	85

Lampiran 5. Hasil Uji Korelasi
Faktor Kuantitas Kerja (X1)

Correlations

		KUANTITAS KERJA	KINERJA
KUANTITAS KERJA	Pearson Correlation	1	.592**
	Sig. (2-tailed)		.005
	N	21	21
KINERJA	Pearson Correlation	.592**	1
	Sig. (2-tailed)	.005	
	N	21	21

Faktor Kualitas Kerja (X2)

Correlations

		KUALITAS KERJA	KINERJA
KUALITAS KERJA	Pearson Correlation	1	.570
	Sig. (2-tailed)		.024
	N	21	21
KINERJA	Pearson Correlation	.570	1
	Sig. (2-tailed)	.024	
	N	21	21

Faktor Kehadiran (X3)

Correlations

		KEHADIRAN	KINERJA
KEHADIRAN	Pearson Correlation	1	.503
	Sig. (2-tailed)		.020
	N	21	21
KINERJA	Pearson Correlation	.503	1
	Sig. (2-tailed)	.020	
	N	21	21

Lampiran 6. Dokumentasi Perhitungan Premi TM. Kelapa Sawit

The image shows a large, detailed spreadsheet used for premium calculations. The table is oriented vertically on the page. It features a grid with numerous columns and rows. The columns are organized into several main sections, with some cells highlighted in yellow. The data includes numerical values, possibly representing different stages of calculation or different types of inputs. The overall layout is dense and technical, typical of a financial or actuarial calculation sheet.

Lampiran 8. Dokumentasi Kantor Afdeling 5 Kebun Sisumut



Lampiran 9. Surat Permohonan Izin Penelitian

Perkebunan Nusantara
Medan, 08 Maret 2021

Nomor : BUMU/XI/128/2021
Lamp. :
Hal : Permohonan Izin Melakukan
Praktik Skripsi Mahasiswa

Kepada Yth :
Dekan
Fakultas Pertanian
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jl. Kapten Mukhtar Basri No.3
di - Medan

Sehubungan dengan surat Bapak Nomor : 272/II.3-AU/UMSU-04/F/2021 tanggal 25 Februari 2021 perihal tersebut di atas, dapat kami sampaikan bahwa Permohonan Izin Melakukan Praktik Skripsi Mahasiswa dari Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara di PT Perkebunan Nusantara III (Persero) **Kebun Sisumut (KSSUT)** pada tanggal **08 s/d 31 Maret 2021** pada prinsipnya dapat disetujui. Adapun peneliti tersebut sebagai berikut :

Nama : Rahim Fadlin Harahap
NPM : 1604300078
Prodi : Agribisnis
Judul : **Pengaruh Premi Panen Terhadap Kinerja Karyawan Di PTP Nusantara III (Persero) Kebun Sisumut**

Dalam rangka mengantisipasi dan upaya *Preventif* menyikapi penyebaran virus *COVID-19* di lingkungan PT Perkebunan Nusantara III (Persero), maka sesuai dengan protokol *COVID-19* PTPN III (Persero) bahwa pada masa pandemi *COVID-19* masih belum dapat menerima kunjungan tamu ataupun Mahasiswa/i untuk pengambilan data penelitian/ wawancara secara langsung.

Adapun alternatif dalam mekanisme Penelitian ini dapat dilakukan secara *online* melalui telpon ataupun *Video Call* dengan narasumber yang kami sesuaikan dengan kebutuhan data yang dibutuhkan. Perusahaan tidak dapat memberikan data dan dokumen yang bersifat **rahasia**. Untuk mendapatkan informasi data yang dibutuhkan Mahasiswa/i yang bersangkutan dapat menghubungi
APK Kebun Sisumut a.n Bapak Sony Milala (HP : 081361290708).

Demikian disampaikan, agar maklum.

AGENDA 423 TEL. 8.3.21		BAGIAN UMUM
DARI/KE	PARAF	DISPOSISI MANAGER
ASKEP A		
ASKEP B		
ATU		
PAPAM		
ASTEK		

PT Perkebunan Nusantara III (Persero)
Medan
Jl. Sei Batanghari No.2, Medan, 20122

Lampiran 10. Dokumentasi Kegiatan Penelitian



Wawancara Dengan Krani Produksi AFD 5 KEBUN SISUMUT



Wawancara Dengan Karyawan AFD 5 KEBUN SISUMUT



Tandan Buah Segar (TBS) di Tempat Pengumpulan Hasil (TPH)



Proses Pemanenan Kelapa Sawit



Pengangkutan TBS ke dalam Alat Pertanian (Angkong)



Pengangkutan TBS ke Tempat Pengumpulan Hasil (TPH)