

**PENGARUH PEMBERIAN PREMI TERHADAP SEMANGAT KERJA
KARYAWAN PANEN PT SAMPOERNA UNIT KEBUN HIKMAH IV
SUNGAI MENANG**



ASLI
JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
26/6/21

Skripsi Oleh :

SINTA SEPTIANA

01011181722031

MANAJEMEN

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

2021

LEMBAR PERSETUJUAN KOMPREHENSIF

**PENGARUH PEMBERIAN PREMI TERHADAP SEMANGAT KERJA
KARYAWAN PANEN PT SAMPOERNA UNIT KEBUN
HIKMAH IV SUNGAI MENANG**

Disusun oleh :

Nama : Sinta Septiana
NIM : 01011181722031
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian / Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif.


Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing

Tanggal

Ketua


: 28 Juli 2021


Dr. Hj. Agustina Harafi, M.B.A
NIP. 195708291984032003

Tanggal

Anggota

: 29 Juni 2021


Wita Farla WK, S.E., M.M
NIP.198104012014092001

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

**PENGARUH PEMBERIAN PREMI TERHADAP SEMANGAT KERJA
KARYAWAN PANEN PT SAMPOERNA UNIT KEBUN
HIKMAH IV SUNGAI MENANG**

Disusun oleh

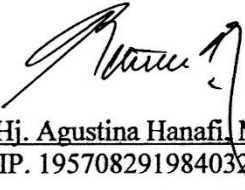
Nama : Sinta Septiana
NIM : 01011181722031
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

ASLI
JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
2021.08.04

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 4 Agustus 2021 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif
Indralaya, 4 Agustus 2021


Ketua,


Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A
NIP. 195708291984032003

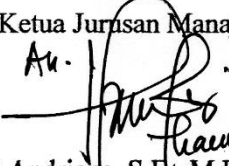
Anggota,


Wita Farla WK, S.E., M.M
NIP.198104012014092001

Penguji,


Parama Santati, S.E., M.Kom
NIP. 196312031989122001

Mengetahui

Ketua Jurusan Manajemen

Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D
NIP. 197609011999032001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Sinta Septiana
NIM : 01011181722031
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul :

Pengaruh Pemberian Premi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Panen PT Sampoerna Unit Kebun Hikmah IV Sungai Menang

Pembimbing :

Ketua : Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A

Anggota : Wita Farla WK, S.E., M.M

Tanggal Ujian : 4 Agustus 2021

Adalah benar hasil karya penelitian sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan ini tidak benar dikemudian hari, peneliti bersedia dicabut predikat kelulusan gelar keserjanaan.

Indralaya, 4 Agustus 2021

Pembuat Pernyataan



Sinta Septiana
NIM. 01011181722031

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Kebahagiaan Orang Tuaku Yang Paling Utama”

(Sinta, 2021)

JADILAH MANUSIA YANG MEMBERIKAN PENGARUH BAIK BAGI LINGKUNGAN

DIMANAPUN KAMU BERADA

(Sinta Septiana, 2021)

SKRIPSI INI SAYA PERSEMBAHKAN

**“ Untuk diri sendiri, Kedua orang tua,
dan keluarga besarku “**

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan atas kehadiran Allah SWT atas Berkah, Rahmat dan Hidayah-Nya saya masih diberi kesempatan untuk menulis dan menyelesaikan skripsi ini, tak lupa sholawat serta salam selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW dan semoga kita semua mendapatkan syafa'atnya di hari akhir. Pada skripsi ini penulis Mengambil Judul “Pengaruh Pemberian Premi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Panen PT Sampoerna Unit Kebun Hikmah IV Sungai Menang.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh premi terhadap semangat kerja karyawan panen di PT Sampoerna Unit Kebun Hikmah IV Sungai Menang. Skripsi ini saya buat dengan tujuan untuk tugas akhir saya, dan semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi saya, perusahaan dan orang lain. Skripsi ini tentunya tidak luput dari kesalahan maka dari itu, saya mohon maaf dan juga memohon kritik dan saran. Atas perhatiannya penulis ucapkan terimakasih.

Indralaya, 4 Agustus 2021



Sinta Septiana
NIM. 01011181722031

UCAPAN TERIMA KASIH

Dalam proses penyelesaian skripsi ini, penulis banyak mendapat petunjuk, bantuan dan bimbingan sekaligus motivasi dari banyak pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini perkenankan penulis untuk mengucapkan banyak rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. **Allah S.W.T** terimakasih sudah menjadi teman curhat yang paling setia dan terimakasih telah memberikan kesehatan, kesempatan serta anugerah yang luar biasa sehingga peneliti mampu melewati banyak hal dan senantiasa mengabdikan apa yang disemogakan.
2. **Bapak dan Umakku** tercinta **Bapak Oma Irawansya** dan **Ibu Yuana**, dengan cinta yang luar biasa hebat dan telah menjadi tempat pulang terbaik. Mengadakan banyak hal yang tiada dengan keadaan yang dipaksakan ada. Terima kasih karena selalu ada.
3. **Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaff, M.S.C.E**, selaku Rektor Universitas Sriwijaya
4. **Prof. Dr. Mohamad Adam, S.E, M.E**, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya
5. **Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D**, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya
6. **Dr. Kemas M. Husni Thamrin, S.E, M.M**, selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya
7. **H. Isnurhadi, MBA, Ph.D**, selaku Dosen Pembimbing Akademik selama masa perkuliahan
8. **Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A** dan **Wita Farla WK, S.E., M.M** selaku Dosen Pembimbing Skripsi. Terima kasih atas semua bentuk bimbingan dan saran yang

diberikan, terimakasih telah banyak meluangkan waktu dan sabar dalam membimbing saya.

9. **Parama Santati, S.E., M.Kom** selaku dosen Penguji. Terima kasih atas bantuannya dan sudah bersedia memberikan kritik dan saran yang membangun dalam skripsi ini.
10. **Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya**, terima kasih yang sebesar-besarnya atas ilmu dan pengalaman yang luar biasa hebatnya selama ini.
11. **Seluruh Staff Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya**, khususnya untuk Kak Helmi, Ibu Ambar, dan Kak Ijal, yang telah banyak membantu selama masa perkuliahan.
12. Adikku tersayang **Erwin Dwi Destara** meski tidak pernah mengucapkannya namun terima kasih atas kehadiran adek yang menjadi sumber penyemangat luar biasa.
13. **Black Pink Group Kos Muslimah 2**, terimakasih telah menjadi teman dalam satu atap yang sama sejak dari awal maba sampai memperoleh gelar masing masing. Tasya, Feni, dan Ella
14. **Seven Icon Bucin**, terima kasih untuk group yang sangat sepi ini, tanpa banyak bacot namun ricuh kalau sedang ada promo makanan, alat mak-up dan promo-promo lainnya seketika grup menjadi ramai. Maychia, Shintya, Riza, Indri, Ezra, dan Clara terimakasih sudah menjadi sahabat selama 4 tahun ini dengan menerima segala kelebihan dan kekurangan ini.
15. **PT Sampoerna Unit Kebun Hikmah IV Sungai Menang** Terima kasih telah mengizinkan saya melakukan penelitian disini dan untuk Kepala SDM dan seluruh karyawan di PT Sampoerna Unit Kebun Hikmah IV Sungai Menang yang

telah membantu perihal data dan karyawan panen dalam kesediannya mengisi kuesioner yang peneliti bagikan.

16. **Manajemen 2017**, terima kasih untuk kalian semua yang telah hadir dan menjadi pelengkap selama perkuliahan dan menjadi motivasi peneliti untuk terus giat belajar. Bangga karena menjadi satu di antara kalian

17. Terima kasih juga untuk semua pihak yang turut serta dalam perjalanan saya kurang lebih 4 tahun ini yang mungkin belum bisa saya sebutkan namanya.

Akhirnya penulis berharap agar skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca sekalian, atas perhatian dan masukan, penulis mengucapkan terima kasih.

Indralaya, 4 Agustus 2021
Penulis,

A handwritten signature in purple ink, appearing to read 'Sinta Septiana', written in a cursive style.

Sinta Septiana

SURAT PERNYATAAN

Kami dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa Abstrak skripsi dalam bahasa inggris dari mahasiswi :

Nama : Sinta Septiana

Nim : 01011181722031

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Pemberian Premi Terhadap Semangat Kerja Karyawan

Panen PT Sampoerna Unit Kebun Hikmah IV Sungai Menang

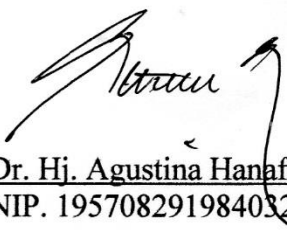
ASLI
JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
MIU
25/8.21


Telah kami periksa penulisan, *grammer*, maupun susunan *tenses* nya, dan kami setuju untuk ditempatkan dilembar abstrak.

Mengetahui,

Ketua

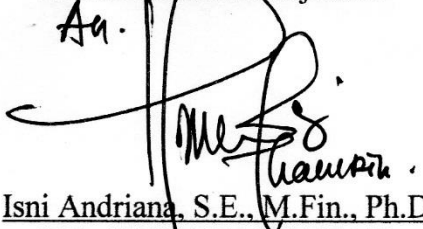
Anggota


Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A
NIP. 195708291984032003


Wita Farla WK, S.E., M.M
NIP.198104012014092001

Mengetahui

Ketua Jurusan Manajemen

Aa.

Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D
NIP. 197509011999032001

ABSTRAK

**PENGARUH PEMBERIAN PREMI TERHADAP SEMANGAT KERJA
KARYAWAN PANEN PT SAMPOERNA UNIT KEBUN
HIKMAH IV SUNGAI MENANG**

Oleh :

Sinta Septiana

ASLI
JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
2021

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pemberian premi terhadap semangat kerja karyawan panen pada PT Sampoerna Unit Kebun Hikmah IV Sungai Menang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan panen di PT Sampoerna Unit Kebun Hikmah IV Sungai Menang yang berjumlah 100 karyawan panen. Sampel penelitian ini berjumlah 50 orang responden dengan metode *random sampling*. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana. Berdasarkan hasil analisis disimpulkan bahwa pemberian premi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan panen pada PT Sampoerna Unit Kebun Hikmah IV Sungai Menang.

Kata Kunci : Premi, Semangat kerja


Pembimbing Skripsi I


Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A
NIP. 195708291984032003

Pembimbing Skripsi II


Wita Farla WK, S.E.,MM
NIP. 198104012014092001

Mengertahui ,
Ketua Jurusan Manajemen


Isni Andriana, S.E./M.Fin.,Ph.D
NIP. 197509011999032001

ABSTRACT

THE EFFECT OF GIVING PREMIUMS ON THE WORK SPIRIT OF PT SAMPOERNA HARVEST EMPLOYEES UNIT KEBUN HIKMAH IV SUNGAI MENANG

By :

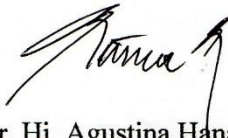
Sinta Septiana

ASLI
JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
2018

This study aims to determine the effect of giving premiums on the work spirit of harvest employees at PT Sampoerna Unit Kebun Hikmah IV Sungai Menang. The population in this study were all harvest employees at PT Sampoerna Unit Kebun Hikmah IV Sungai Menang, totaling 100 harvest employees. The sample of this study amounted to 50 respondents with random sampling method. This study uses primary data obtained through a questionnaire. The analysis technique used is simple linear regression analysis. Based on the analysis concluded that the provision of premium positive and significant effect on employee work spirit harvest at PT Sampoerna Unit Kebun Hikmah IV Sungai Menang.

Keyword : Premium, spirit at work

Head of Consultant



Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A
NIP. 195708291984032003

Member



Wita Farla WK, S.E., MM
NIP. 198104012014092001

The Head of Management Program



Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D
NIP. 197509011999032001

RIWAYAT HIDUP

Nama Mahasiswa : Sinta Septiana
Nim : 01011181722031
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat/Tanggal Lahir : Sungai Menang, 03 September 1998
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat Rumah (Orang Tua) : Desa Sungai Menang, Kecamatan Sungai Menang,
Kabupaten Ogan Komering Ilir, Sumatera Selatan
Alamat E-mail : sintaseptianairawansya@gmail.com



Pendidikan Formal

- Sekolah Dasar : SD Negeri 1 Talang Jaya
- SMP : SMP Negeri 1 Sungai Menang
- SMA : SMA Negeri 3 Unggulan Kayuagung

Riwayat Organisasi

- Staf ITD (*Interest talent department*) Ikatan Mahasiswa Manajemen (IMAJE) Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya 2017-2019
- Anggota Kewirausahaan Ukhuwah Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya 2017-2019

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN KOMPREHENSIF.....	ii
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
SURAT PERNYATAAN ITEGRITAS KARYA ILMIAH.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
UCAPAN TERIMA KASIH	vii
SURAT PERNYATAAN.....	x
ABSTRAK	xi
ABSTRACT.....	xi
RIWAYAT HIDUP	xiii
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR TABEL.....	xvii
DAFTAR GAMBAR.....	xviii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xix

BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah Penelitian.....	5
1.3 Tujuan Dari Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Dari Penelitian.....	5

BAB II TINJAUAN PUSTAKA	Error! Bookmark not defined.
2.1 Landasan Teori	Error! Bookmark not defined.
2.1.1 Kompensasi.....	Error! Bookmark not defined.
2.1.2 Jenis - Jenis Kompensasi	Error! Bookmark not defined.
2.1.3 Pengertian Premi.....	Error! Bookmark not defined.
2.1.4 Jenis Dalam Pemberian Premi Panen	Error! Bookmark not defined.
2.1.5 Indikator Pemberian Premi	Error! Bookmark not defined.
2.1 Semangat Kerja Karyawan	Error! Bookmark not defined.
2.1.2 Pengertian Semangat Kerja Karyawan	Error! Bookmark not defined.
2.2.2 Faktor-faktor yang memengaruhi semangat kerja ..	Error! Bookmark not defined.
2.2.3 Cara Meningkatkan Semangat Kerja	Error! Bookmark not defined.
2.2.4 Indikator Semangat Kerja	Error! Bookmark not defined.
2.3 Penelitian Terdahulu.....	Error! Bookmark not defined.
2.4 Hubungan Antar Variabel.....	Error! Bookmark not defined.

2.5 Kerangka Pemikiran	Error! Bookmark not defined.
2.6 Hipotesis	Error! Bookmark not defined.

BAB III METODE PENELITIAN **Error! Bookmark not defined.**

3.1 Ruang Lingkup Penelitian	Error! Bookmark not defined.
3.2 Lokasi Penelitian	Error! Bookmark not defined.
3.3 Rancangan Penelitian	Error! Bookmark not defined.
3.4 Jenis dan Sumber Data	Error! Bookmark not defined.
3.5 Teknik Pengumpulan Data	Error! Bookmark not defined.
3.6 Populasi dan Sampel.....	Error! Bookmark not defined.
3.7 Skala Pengukuran Variabel	Error! Bookmark not defined.
3.8 Teknik Analisis Data	Error! Bookmark not defined.
3.8.1 Uji Instrumen	Error! Bookmark not defined.
3.8.1.1 Uji Validitas	Error! Bookmark not defined.
3.8.1.2 Uji Reliabilitas	Error! Bookmark not defined.
3.8.2 Uji Statistik	Error! Bookmark not defined.
3.8.2.1 Analisis Regresi Linier Sederhana.....	Error! Bookmark not defined.
3.8.3 Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R ²)	Error! Bookmark not defined.
Bookmark not defined.	
3.8.3.1 Analisis Koefisien Korelasi (r).....	Error! Bookmark not defined.
3.8.3.2 Koefisien Determinasi (R ²)	Error! Bookmark not defined.
3.8.4 Uji Hipotesis	Error! Bookmark not defined.
3.8.4.1 Uji T.....	Error! Bookmark not defined.
3.9 Definisi Operasional Variabel	Error! Bookmark not defined.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN ... **Error! Bookmark not defined.**

4.1 Hasil Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
4.1.1 Identifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	Error! Bookmark not defined.
not defined.	
4.1.2 Identifikasi Responden Berdasarkan Usia.....	Error! Bookmark not defined.
4.2 Uji Instrumen Penelitian	Error! Bookmark not defined.
4.2.1 Hasil Uji Validitas	Error! Bookmark not defined.
4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas.....	Error! Bookmark not defined.
4.3 Deskripsi Frekuensi Variabel Penelitian	Error! Bookmark not defined.
4.3.1 Analisis Deskripsi Variabel Pemberian Premi (X)	Error! Bookmark not defined.
defined.	

4.3.2 Analisis Deskripsi Variabel Semangat Kerja (Y) ...	Error! Bookmark not defined.
4.4 Hasil Uji Statistik	Error! Bookmark not defined.
4.4.1 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana .	Error! Bookmark not defined.
4.4.2 Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R ²)	Error! Bookmark not defined.
4.4.2 Hasil Uji Hipotesis (Uji t)	Error! Bookmark not defined.
4.5 Pembahasan Hasil Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	Error! Bookmark not defined.
5.1 Kesimpulan	Error! Bookmark not defined.
5.2 Saran.....	Error! Bookmark not defined.
Daftar Pustaka	58

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Ketentuan Basis Borong (Sistem Janjang) dan Premi Panen PT	3
Tabel 1. 2 Rekapitulasi Absen karyawan Panen PT Sampoerna Unit Kebun	4
Tabel 2. 1 Perbandingan Premi Panen Sistem Janjang dan Sistem.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 2. 2 Penelitian Terdahulu	Error! Bookmark not defined.
Tabel 3. 1 Skala Pengukuran.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 3. 2 Interpretasi Koefisien Korelasi (r).....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 3. 3 Defenisi Operasional Variabel	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 1 Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin Responden.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 2 Distribusi Frekuensi Usia Responden	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 3 Hasil Uji Validitas Variabel Pemberian Premi (X)..	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 4 Hasil Uji Validitas Variabel Semangat Kerja (Y)....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 5 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Penelitian	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 6 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 7 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 8 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 9 Hasil Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R ²).....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 10 Hasil Analisis Uji t	Error! Bookmark not defined.

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 kerangka Pemikiran..... Error! Bookmark not defined.

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Daftar Pertanyaan Kuesioner	Error! Bookmark not defined.
Lampiran 2 Hasil Olah Data Primer SPSS 25	Error! Bookmark not defined.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam perusahaan Sumber Daya Manusia adalah hal yang terpenting, karena sumber daya manusia merupakan orang – orang yang mampu berkontribusi memberi usaha, bakat dan tenaga untuk diberikan ke perusahaan. Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan tergantung dari orang - orang yang ada di dalam perusahaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh semangat kerja karyawan dalam melakukan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Umam, 2012).

Perusahaan kelapa sawit yang bergerak pada bidang perkebunan memiliki misi yakni secara pengelolaan bisnis di bidang kelapa sawit dengan cara profesional untuk menghasilkan produk berkualitas sudah seharusnya memiliki karyawan panen yang penuh semangat dalam bekerja dan melakukan pekerjaan, dengan semangat kerja yang baik maka akan mewujudkan misi dan tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Menurut Mangkunegara (2006) berbagai cara ditempuh oleh perusahaan untuk menciptakan dan meningkatkan semangat kerja karyawan dengan pemenuhan kebutuhan berupa pemenuhan kebutuhan materi seperti gaji, premi, dan bonus, sehingga mereka dapat memberikan hasil ke arah yang tercapainya tujuan perusahaan.

Premi ialah ketetapan yang diberi oleh perusahaan bagi karyawan, sehingga jika karyawan bisa melampaui batas tersebut akan diberikan pendapatan lebih. Tujuan sistem premi yakni sebagai dorongan supaya pekerja bisa lebih giat, seiring dengan giatnya pekerja maka kualitas dan kuantitas mengalami peningkatan dan hal tersebut menguntungkan untuk perusahaan (Ghani, 2003).

Jiwo Wungu (2003) juga mengungkapkan bahwa premi ialah upah bagi karyawan yang diberi oleh perusahaan dengan alasan karyawan bekerja lebih giat dalam aneka ragam kondisi dan keadaan yang mungkin kurang nyaman. Premi didapatkan setelah pegawai bekerja lebih dari waktu dan standar normal disebut juga lembur, melakukan pekerjaan ketika libur, atau jika memiliki prestasi kerja serta produktifitas pegawai saat melakukan pekerjaan.

Pemberian premi sejenis dengan insentif, insentif ialah sebuah rangsangan yang ditujukan kepada karyawan yang sudah melakukan suatu tindakan perbuatan untuk perusahaan. Bisa diartikan bahwa insentif ialah sebuah rangsangan yang dijadikan sebagai motivasi karyawan supaya bisa lebih giat dalam melangsungkan pekerjaan yang lebih besar untuk berprestasi bagi perusahaan. Insentif diberikan dengan maksud memberi peningkatan prestasi kerja serta menstabilkan para karyawan yang memiliki tingkat produktivitas tinggi untuk bisa bertahan lama di perusahaan (Sujatmoko, 2007).

PT Sampoerna Unit Kebun Hikmah IV Sungai Menang memberikan premi sistem janjang tandan buah sawit kepada setiap karyawan yang memperoleh hasil panen melebihi dari target yang telah ditetapkan perusahaan. Target harian diberikan kepada setiap pemanen (basis). Basis panen ialah jumlah minimum janjang tandan kelapa sawit yang mesti dipanen dengan jangka waktu satu hari sesi panen. Jika pemanen bisa mendapatkan hasil melebihi dari target yang diberikan

harian maka pemanan akan mendapat bonus tambahan (premi). Tujuan dari pemberian premi ini untuk penghargaan dari perusahaan bagi pekerja karena sudah memberikan hasil diluar batas standar ketentuan (basis borong). Disamping itu premi ini diberikan untuk tujuan menaikkan output (janjang) serta menumbuhkan rasa tanggung jawab.

Tabel 1. 1 Ketentuan Basis Borong (Sistem Janjang) dan Premi Panen PT Sampoerna Unit Kebun Hikmah IV Sungai Menang

Tahun anggaran	Basis Borong			Premi Panen		
	x1 (jg)	x2 (jg)	x3 (jg)	x1 (Rp)	x2 (Rp)	x3 (Rp)
2010	78	109	140	3500	9000	17000
2015	71	99	128	3500	9000	17000
2018	56	78	101	3500	9000	17000

Sumber : PT. Sampoerna Unit Kebun Hikmah IV Sungai Menang, 2020

Keterangan :

Perhitungan Premi Pemanen (PP) : Kelebihan (tandan) x tarif (nilai premi)

Di dalam pembuatan dan Penetapan sistem premi panen didasarkan pada biaya panen buah per tandan buah sawit sesuai dengan anggaran tahun berjalan. Namun pada saat peneliti melakukan wawancara, pihak perusahaan menggunakan penetapan sistem premi berdasarkan tahun pertama bukan menggunakan anggran tahun berjalan. Karyawan panen banyak yang mengeluhkan dengan keadaan seperti ini, dimana kerja keras yang mereka lakukan sesuai dengan proedur tidak sesuai harapan, tetapi setelah peneliti membagikan kuesioner kepada karyawan untuk memperoleh data ternyata perusahaan telah menggunakan tahun anggaran berjalan dalam penetapan sistem premi.

Premi yang diberikan oleh pihak perusahaan belum memuaskan bagi karyawan, dimana karyawan merasa premi diperoleh bagi karyawan yang mendapatkan hasil yang melebihi target. Karyawan yang rajin setiap harinya datang bekerja tetapi hasil panen yang diperoleh tidak mencapai target maka tidak mendapat premi, sedangkan karyawan yang sering absen dan jika pada saat masuk kerja hasil panen yang diperoleh tinggi maka akan mendapatkan premi. Perbedaan ini menimbulkan kecemburuan di antara karyawan dimana karyawan merasa perusahaan tidak adil kepadanya. Dalam hal ini karyawan merasa seringkali mereka masuk kerja tidak menjamin mereka memperoleh pendapatan yang lebih pada akhirnya mereka malas bekerja terlebih lagi ketika buah yang siap dipanen sedikit.

Tabel 1. 2 Rekapitulasi Absen karyawan Panen PT Sampoerna Unit Kebun Hikmah IV Sungai Menang Periode Bulan Juni – November 2020

Bulan	Sakit	Cuti	Mangkir (tidak masuk)	Jumlah Perbulan
Juni	1	1	82	84
Juli	2	5	91	98
Agustus	3	8	87	98
September	-	6	60	66
Oktober	-	3	50	53
November	2	4	74	81

Sumber : PT. Sampoerna Unit Kebun Hikmah IV Sungai Menang, 2020

Data pada Tabel 1.2 menunjukkan tingkat ketidakhadiran karyawan panen pada enam bulan terakhir di tahun 2020. Dari data tersebut dapat dilihat jumlah ketidakhadiran karyawan setiap bulannya masih banyak yang absen dalam bekerja. Ini menunjukkan bahwa masih banyak karyawan yang belum memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas mereka. Rendahnya rasa tanggung jawab karyawan dalam bekerja akan berdampak pada hasil kerja karyawan yang

dapat mempengaruhi hasil output perusahaan.

Penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang menunjukkan hasil yang berbeda, yaitu oleh Lubis (2020) dimana hasil penelitiannya pemberian premi berpengaruh positif terhadap semangat kerja. Sedangkan Andriani (2015) menyatakan bahwa tidak ada pengaruh pemberian premi/insentif terhadap semangat kerja karyawan. Berdasarkan *gap* empiris dan *gap* penelitian inilah yang membuat peneliti tertarik melakukan penelitian lebih lanjut mengenai “ Pengaruh Pemberian Premi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Panen pada PT Sampoerna Unit Kebun Hikmah IV Sungai Menang.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Permasalahan penelitian ini adalah : Bagaimana Pengaruh Pemberian Premi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Panen PT Sampoerna Unit Kebun Hikmah IV Sungai Menang

1.3 Tujuan Dari Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan hasil empiris tentang : Pengaruh Pemberian Premi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Panen PT Sampoerna Unit Kebun Hikmah IV Sungai Menang.

1.4 Manfaat Dari Penelitian

1. Manfaat teoritis
 - a. Untuk menambah wawasan dalam bidang manajemen sumber daya manusia dalam hal pemberian premi dan semangat kerja

- b. Hasil penelitian diharapkan bisa bermanfaat sebagai bahan ilmiah yang dapat berguna untuk bahan kajian atau informasi bagi pihak-pihak yang membutuhkan
2. Manfaat praktis
- a. Bagi peneliti
 - 1. Hasil penelitian diharapkan dapat berguna untuk menambah wawasan dalam bidang penelitian dan untuk mengetahui pengaruh pemberian premi terhadap semangat kerja karyawan panen
 - b. Bagi perusahaan
 - 1. Sebagai sumbangan pemikiran bagi pimpinan perusahaan dalam mengambil kebijakan yang berkaitan dengan semangat kerja karyawan
 - 2. Sebagai bahan pertimbangan dalam menetapkan pemberian premi

Daftar Pustaka

- Ahmed, R., Al, K., Prof, N., Bin, R., Fadillah, Y., & Ismail, B. (2018). *The Effect of Incentive System on Job Performance Motivation as Mediator for Public Sector Organization in Uae*. 7.
- Alex, S, Nitisemito. 2001. Manajemen Personalia. Edisi Revisi. Jakarta: Ghalia. Indonesia.
- Alex S. Nitisemito. (2010). Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Aprilyanti, S. (2017). Pengaruh Usia dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus: PT. OASIS Water International Cabang Palembang). *Jurnal Sistem Dan Manajemen Industri*, 1(2), 68. <https://doi.org/10.30656/jsmi.v1i2.413>
- Ardiani, Astrid. 2015. Analisis Pengaruh Pemberian Insentif dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi pada BRI Kantor Cabang Pattimura). Skripsi. Fakultas Ekonomika dan Bisnis: Universitas Diponegoro Semarang.
- Arikunto, Suharsimi.(2011).Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Edisi Revisi VII. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Azuar Juliandi. (2013). Metode Penelitian Sosial dan Ekonomi. Edisi Pertama. Penerbit : Media Inn, Medan
- Bedjo Siswanto. 2000, Manajemen Tenaga Kerja. Bandung: Sinar Baru.
- Cainarca, G. C., Delfino, F., & Ponta, L. (2019). *administrative sciences The Effect of Monetary Incentives on Individual and Organizational Performance in an Italian Public Institution*.
- Daniel, C. O. (2019). *Effects of Incentives on Employees Productivity*. 4(1), 41–48.
- Dessler, 2013,Manajemen Sumber Daya Manusia Human Resources,Jilid 2,Prenhalindo, Jakarta.
- Dwianto, A. S., & Aprurroji, A. (2019). *The Effect of Compensation on Employee Performance at PT . Sango Indonesia - Karawang*. 2(1), 178–187.
- Fatah, A., & Suhandini, Y. (2019). the Effect of Employee Incentives and Rewards on Employee Performance. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 7(1), 46–55. <https://doi.org/10.31846/jae.v7i1.136>
- Fakih, Mansour, 1999. Analisis Gender dan Transformasi Sosial, Pustaka Pelajar Jogjakarta
- Fijannatin, L., Farida, U., & Santoso, A. (2019). *The Effect of Work Stress*

- Compensation and Job Satisfaction on Employee Performance at MojangNova.* 2(1), 21–29.
- Ghani, M.A. (2003). *Sumber Daya Manusia Perkebunan dalam Persepektif*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Ghozali, Imam. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBMSPSS*. Yogyakarta : universitas diponegoro
- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ghozali. (2016). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta
- Ginting, D. J. (2012). *Pengaruh Pemberian Insentif dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Balai Latihan Pendidikan Provinsi Sumatera Utara Universitas Sumatera Utara*.
- Handoko, T. Hani, 2010, *Manajemen Personalialia Dan Sumberdaya Manusia*, BPPF-Jogjakarta
- Hasibuan, H. Malayu S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi Kedua, Penerbit BPFU-UGM, Yogyakarta.
- Hasibuan, S.P Malayu (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan S.P Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Husein Umar. 2013. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi Kedua*. Jakarta: Rajawali Pers
- Husman, Husaini dan Purnomo Setiady Akbar. (2008). *Metodologi Penelitian Sosial Edisi Kedua*. Jakarta : Bumi Aksara
- Karosekali, A. S., & Said Rizal. (2019). *Produktivitas Kerja Karyawan Panen Kelapa Sawit (Elaeis guineensis Jacq .)*. 2(2), 100–106.
- Kusuma, Y. W. (2016). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Insentif Terhadap Semangat Kerja* *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 5(2).
- Lubis, F. A. F. (2020). *Karyawan (Studi Kasus : Unit Kebun Rambutan Perkebunan Nusantara III Kecamatan Paya Bagas , Kabupaten Serdang Bedagai) Skripsi Oleh : Fitra Aristia Fahmi Lubis Program Studi Agribisnis Fakultas Pertanian Universitas Medan Area Medan Karyawan*
- Mangkunegara A.P. (2006). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT Refika Aditama
- Moekijat. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Mudrajad Kuncoro, (2013). “*Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*” Edisi 4. Jakarta: Erlangga
- Mudrajad kuncoro (2009) . *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi*. Penerbit

- Erlangga. Jakarta.
- Murtisaputra, E., & Langgeng, S. (2018). Senioritas Terhadap Semangat Kerja Karyawan Effect Of Work Environment , Incentives ,Communication And Seniority On Work Spirit Of Employees Pendahuluan Dalam era globalisasi perusahaan –perusahaan dituntut untuk dapat lebih bersaing . Perusahaan harus. 7(3), 434–453.
- Nasution, S. Berbagai Pendekatan Dalam Proses Belajar Mengajar, (Jakarta : Bumi Aksara, 2000).
- Nawawi. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif, Gajah Mada University Press, Yogyakarta
- Nitisemito (2015) *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia). Cetakan VIII*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Odonlami, I. B., & Matthew, A. O. (2014). Compensation Management and Employees Performance in the Manufacturing Sector , A Case Study of a Reputable Organization in the Food and Beverage Industry. *International Journal of Managerial Studies and Research*, 2(9), 108–117.
- Pahan I.(2007). Panduan Lengkap Kelapa Sawit. Manajemen Agribisnis DariHulu Hingga Hilir. Penebar Swadaya.Jakarta
- Pahan, Iyung. (2012). Panduan Lengkap Kelapa Sawit. Jakarta : Penebar Swadaya
- Panggabean, Mutiara S, (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta :Ghalia Indonesia.
- Pratama, B. satria. (2017). Pengaruh Insentif Terhadap SemangatKerja Karyawan Di Kantor Regional V Pt Pos Indonesia , Bandung The Effects Of Incentives Towards Employee Morale At Regional Office V Pt Pos Indonesia , Bandung. (227).
- Purnama, C. B., Jamanie, F., & Utomo, H. S. (2019). Pengaruh PemberianInsentif Terhadap Samarinda. 7(3), 369–379.
- Ramli, A. H. (2018). *Compensation , Job Satisfaction AndEmployee*. 18(1)
- Rivai,Veithzal. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta:Grafindo
- Rizka Anggina Nasution (2016). Pengaruh Premi Panen Terhadap Kinerja Karyawan Panen Unit Kebun Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan Kebun Rambutan *Universitas Sumatera Utara*.
- Robbins, Stephen P. 2003. Pilaku Organisasi, Jilid 2. PT. Indeks Kelompok Gramedi, Jakarta.
- Saharuddin, & Sulaiman. (2016). The Effect Of Promotion And Compensation Toward Working Productivity Through Job Satisfaction And Working Motivation Of Employees In The Department Of Water And Mineral Resources Energy North Aceh District. *International Journal of Businessand Management Invention*, 5(10), 33–40. Retrieved from www.ijbmi.org
- Sari, P. (2010). Pengaruh Premi Panen Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja

- Karyawan Panen Kelapa Sawit (Studi Kasus: PTP. Nusantara IV, Unit Kebun Pabatu dan Unit Kebun Bah Jambi)". *Universitas Sumatera Utara*.
- Sari, E.R. (2020). Pengaruh Semangat Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Garuda Zebec. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Vol. 6 No.2.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. 1(1), 59–70.
- Sihombing, I. K., Fitriani, N., Studi, P., Bisnis, A., Pemberian, P., Produksi, D., & Operasi, D. (2015). *KARYAWAN PT . PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO)*. 04, 8–16.
- Simanjuntak P J. 1998. Pengantar Ekonomi Sumber daya Manusia. Jakarta: FE UI.
- Sunarto, 2006. Pengantar Manajemen Pemasaran, Cetakan 1. Yogyakarta : Ust. Press.
- Sujatmoko, K. (2007). Pengaruh Insentif Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan pada Departemen Operasional Pemasaran Dunkin'Donuts Cabang Arteri Jakarta. Karya Ilmiah, Sumatra Utara (tidak dipublikasikan).
- Supraja, G. (2020). *The Effect of Financial and Non-Financial Compensation on Performance of Employees*. 4(4), 35–39.
- Syamsudin & Damiyanti.(2011).Metode Penelitian Pendidikan Bahasa. Bandung: Angkasa
- Trijono, Rachmat. (2015). Metodologi Penelitian Kuantitatif. Depok: Papas Sinar Sinanti
- Umam, Khaerul. 2012. Manajemen Organisasi. Bandung : Pustaka Setia
- Umi Narimawati. 2008. Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif, Teori dan Aplikasi. Bandung : Agung Media
- Prawirohardjo, Sarwono. 2007. Ilmu bedah kebidanan. Banten
- Wiley. (2013). *Research Method*. Australia : Son Australia etd.
- Wunggu, jiwo. 2003. Tingkat Kinerja Perusahaan Anda Dengan Merit System. Jakarta : PT.Raja Grafindo Persada
- Wursanto. 2001. *Manajemen Kepegawaian 2*. Yogyakarta: Kanikus

