

## **Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Sisumut Kota Pinang Kabupaten Labuhan Batu Se- latan Dalam Pengaruh Premi Panen**

**Rahim Fadlin Harahap**

<sup>1</sup>Fakultas Pertanian, <sup>2</sup>Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

[rahimfadlinharahap@gmail.com](mailto:rahimfadlinharahap@gmail.com)

### **Abstrak**

*Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana system premi panen yang berlaku PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Desa Sisumut. Kedua untuk menganalisis bagaimana pengaruh premi panen berdasarkan indikator (kuantitas kerja, kualitas kerja dan kehadiran) terhadap kinerja. Dan ketiga untuk menganalisis bagaimana hubungan premi panen berdasarkan indikator (kuantitas kerja, kualitas kerja dan kehadiran) terhadap kinerja karyawan. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh. Jenis data yang digunakan adalah 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, 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) sebesar 89 dan faktor kehadiran (X3) 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 sangat berpengaruh di dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dan pada faktor kuantitas kerja memiliki nilai korelasi sebesar 0,592, faktor kualitas kerja memiliki nilai korelasi 0,570, dan faktor kehadiran memiliki nilai korelasi sebesar 0,503.*

**Kata Kunci:** Premi, Kinerja Karyawan

## 1. PENDAHULUAN

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

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. Luas areal panen merupakan salah satu determinan utama peningkatan produksi di samping tingkat produktivitas tanaman.

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.

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.

Adapun elemen – elemen kinerja pada umumnya menurut , 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.

## 2. METODE

### Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah metode studi kasus (*Case Study*) yaitu penelitian yang dilakukan dengan melihat langsung kelapangan. 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 PTPN III (PERSERO) Kebun Sisumut 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.

### **Metode Penarikan Sampel**

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *sampling jenuh* yaitu teknik penentuan sampel bila semua populasi digunakan sebagai sampel. 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 yaitu data primer, data sekunder, dan kuesioner. Data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya (reponden). Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari sumber kedua, melalui sumber-sumber tertulis (studi pustaka). 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.

### **Metode Analisis Data**

#### **Analisis Data Deskriptif Kuantitatif**

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*. 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 :

Rumus	Skala
5 X 21 = 105	SS
4 X 21 = 84	S
3 X 21 = 63	RR
2 X 21 = 42	TS
1 X 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 2. Kategori Tingkat Kinerja Karyawan**

Nilai Jawaban	Skala
85 – 105	Sangat Setuju
64 – 84	Setuju
43 – 63	Ragu-Ragu
22 – 42	Tidak Setuju
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<sub>0</sub> : Tidak ada hubungan antara kuantitas kerja, kualitas kerja, kehadiran terhadap kinerja karyawan.

H<sub>a</sub> : 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<sub>xy</sub> : Koefisien korelasi antara X dan Y

X : Kuantitas kerja, kualitas kerja, kehadiran

Y : Kinerja Karyawan

**Tabel 3. 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

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

- Jika Sig < 0,05, maka H<sub>a</sub> diterima ( ada hubungan kuantitas kerja, kualitas kerja, kehadiran terhadap kinerja karyawan).
- Jika Sig > 0,05, maka H<sub>0</sub> diterima (tidak ada hubungan kuantitas kerja, kualitas kerja, kehadiran terhadap kinerja karyawan).

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi hasil penelitian Pengaruh Premi Panen Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Perkebunan Nusantara Iii (Persero) Kebun Sisumut Kota Pinang Kabupaten Labuhan Batu Selatan :

#### 1. Sistem Premi PT. Perkebunan Nusantara III Kebun Sisumut

- a. Karyawan yang berhak mendapatkan premi adalah: Pemanen, Mandor Panen, Mandor I, Krani Transport TBS (KCS), dan Petugas timbangan brondolan
- b. Tarif premi panen (Rp/Kg TBS) :
- c. Tarif kutip berondolan (Rp/Kg)
- d. Premi kuantitas (kerajinan dan alat panen)
- e. Premi panen minggu/ libur
- f. Perubahan tarif premi
- g. Premi panen hari biasa (Premi TBS)
- h. Premi Panen di areal tidak produktif (ATP) dan Areal TU/TK

#### 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.

##### a. Kuantitas Kerja

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

**Tabel 4. 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 memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari.	Sangat Setuju	90
<b>Jumlah</b>			<b>452</b>
<b>Rata-Rata</b>			<b>90</b>

Berdasarkan Tabel 4 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.

### b. Kualitas Kerja

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

**Tabel 5. 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 peraturan 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
<b>Jumlah</b>			<b>447</b>
<b>Rata-Rata</b>			<b>89</b>

Berdasarkan Tabel 5 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.

### c. Kehadiran

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

**Tabel 6. 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
<b>Jumlah</b>			<b>260</b>
<b>Rata-Rata</b>			<b>86</b>

Berdasarkan Tabel 6 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.

### **3. Hasil hubungan premi panen berdasarkan indikator (kuantitas kerja, kualitas kerja dan kehadiran) terhadap kinerja karyawan di PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Sisumut.**

Berdasarkan data yang diperoleh, 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  $H_o$  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.

Dapat 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  $H_o$  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.

Dapat 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.

### **4. 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.

### **REFERENSI**

- ALRIDIWIRSAH, A., LUBIS, R. M., & NOVITA, A. (2020, February). The Effect of Pruning and Chicken Manure on Vegetative Growth of Honey Deli (*Syzygiumaqueum* Burn F.) in 9 Months Age. In *Proceeding International Conference Sustainable Agriculture and Natural Resources Management (ICoSAaNRM)* (Vol. 2, No. 01).
- Apriyanti, I. (2019). Analysis of Oil Palm Production Efficiency in PTPN IV Gardens North Sumatra. *JASc (Journal of Agribusiness Sciences)*, 3(1), 45-51.
- Ardilla, D., Taufik, M., Tarigan, D. M., Thamrin, M., Razali, M., & Siregar, H. S. (2018). Analisis lemak babi pada produk pangan olahan menggunakan spektroskopi UV-vis. *Agritech: Jurnal Teknologi Pangan dan Hasil Pertanian*, 1(2).

- Arianty, N., & Masyhura, M. (2019, October). Strategi Pemasaran Susu Kedelai Dalam Upaya Meningkatkan Pendapatan Keluarga. In *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan* (Vol. 1, No. 1, pp. 257-264).
- Fuadi, M. (2018). Cara Pengawetan Ikan Mas (*Cyprinus carpio* L) Dengan Menggunakan Fermentasi Limbah Kubis (*Brassica oleracea*). *Agritech: Jurnal Teknologi Pangan dan Hasil Pertanian*, 1(1).
- Ghani, M.A., 2003. *Sumber Daya Manusia Perkebunan dalam Perspektif*. Penerbit Ghalia Indonesia. Jakarta
- Ginting, Jasa, Muhammad Buhari Sibuea, and Rahmanta Ginting. "Strategi Peningkatan Pendapatan Petani Kelapa Sawit di Kecamatan Leuser Kabupaten Aceh Tenggara." *JURNAL AGRICA* 9.1 (2016): 38-52.
- Habib, A., & Siregar, M. (2021). Local Layer Duck Livestock Business Development Strategy In The Desa Pematang Johar Deli Serdang. *JASc (Journal of Agribusiness Sciences)*, 4(1), 21-28.
- Harahap, M., Siregar, G., & Riza, F. V. (2021). Mapping The Potential Of Village Agricultural Social Economic Improvement Efforts In Lubuk Kertang Village Kecamatan Berandan Barat Kabupaten Langkat. *JASc (Journal of Agribusiness Sciences)*, 4(1), 8-14.
- Kabeakan, N. T. M. B., Alqamari, M., & Yusuf, M. (2020). Pemanfaatan Teknologi Fermentasi Pakan Komplet Berbasis Hijauan Pakan Untuk Ternak Kambing. *IHSAN: JURNAL PENGABDIAN MASYARAKAT*, 2(2), 196-203.
- Mangkunegara A.P., 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung. PT. Reflika Aditama.
- Manik, J. R., Kabeakan, N. T. M., & Lubis, A. N. (2020). Effectiveness and Efficiency of using BIO-Smart Planters for Eggplant Farmers (*Solanum melongena* L.). *JASc (Journal of Agribusiness Sciences)*, 4(1), 15-20.
- Maysura, M. D., Rangkuti, K., & Fuadi, M. (2019). Pemanfaatan Limbah Ampas Tahu Dalam Upaya Diversifikasi Pangan. *Agritech: Jurnal Teknologi Pangan dan Hasil Pertanian*, 2(2), 52-54.
- Masyhura, M. M., Nusa, M. I., & Prasetya, D. (2018). Aplikasi Ekstrak Kulit Buah Naga Merah (*Hylocereus polyrhizus*) Pada Pembuatan Susu Kedelai (*Hylocereus polyrhizus*). *Agritech: Jurnal Teknologi Pangan dan Hasil Pertanian*, 2(1).
- Mathis R.L dan Jackson. J.K., 2006. *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Penerbit Salemba Empat Press.
- Mavianti, M., & Rizky, R. N. (2019, October). Upaya Pemanfaatan Bonggol Pisang Dalam Meningkatkan Ekonomi Keluarga Pada Ibu-Ibu Di Dusun 2 Desa Tanjung Anom. In *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan* (Vol. 1, No. 1, pp. 138-143).
- NOVITA, A., JULIA, H., CEMDA, A. R., & SUSANTI, R. (2020, February). Response on Growth of *Vetiveria Zizanioides* L. on Gibberellin Under Salinity Stress Conditions. In *Proceeding International Conference Sustainable Agriculture and Natural Resources Management (ICoSAaNRM)* (Vol. 2, No. 01).
- Nusa, M. I. (2021). KARAKTERISTIK TEH HIJAU DAUN GAHARU HASIL Pengeringan VAKUM. *Agritech: Jurnal Teknologi Pangan dan Hasil Pertanian*, 3(2), 73-79.
- Pahan, Iyung. 2012. *Panduan Lengkap Kelapa Sawit*. Jakarta: Penebar Swadaya
- Rangkuti, K., Ardilla, D., & Ginting, L. N. (2020). APLIKASI ZERO WASTE MELALUI PEMBUATAN MINYAK ATSIRI DARI LIMBAH KULIT JERUK PERAS. *Martabe: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 3(2), 317-324.
- Sibuea, M. B. (2020). [Hasil Turnitin] 14. 25% Strategi Peningkatan Pendapatan Petani Kelapa Sawit di Kecamatan Leuser Kab Aceh Tenggara. *Kumpulan Penelitian dan Pengabdian Dosen*.
- Siregar, S., Andriansyah, Y., & Rangkuti, K. (2021). The Perception Of Red Chili Farmers On The Implementation Of Pt. Inalum's Csr (Coorporate Social Responsibility) Program In The Village Of Lubuk CuiK Distric Of Lima Puluh, Batu Bara Regency. *JASc (Journal of Agribusiness Sciences)*, 4(2), 43-52.
- Sugiyono. 2009. *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.
- Thamrin, M., & Ardilla, D. (2016). Analysis Of Production Efficiency Factor Rice Rainfed Through Ptt Approach. *AGRIMUM: Jurnal Ilmu Pertanian*, 20(2).
- Tanjung, A. F. (2020). Strategy For Increasing Income Of Rice Farmers In Labuhan Batu District. *JASc (Journal of Agribusiness Sciences)*, 3(2), 59-68.
- Triton. 2016. SPSS 13.0 Terapan, Andi. Yogyakarta.