

A
Syahril
17/11/2022

LAPORAN KERJA PRAKTEK
PT. SOCFINDO INDONESIA PERKEBUNAN
MATAPAO SUMATERA UTARA

DISUSUN OLEH :

JAI SYAHRIL

NPM : 188150022



PROGRAM STUDI TEKNIK INDUSTRI
FAKULTAS TEKNIK
UNIVERSITAS MEDAN AREA

2021

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 10/2/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)10/2/23

LEMBAR PENGESAHAN

LAPORAN KERJA PRAKTEK DI PT. SOCFINDO INDONESIA
PERKEBUNAN MATAPAO SUMATERA UTARA

Oleh:

JAI SYAHRIL

NPM: 188150022

Disetujui Oleh:

Dosen Pembimbing I



(Yuana Delvika, ST, MT)

Dosen Pembimbing II



(Healthy Aldriany Prasetyo, ST, MT)

Mengetahui :

Koordinator Kerja Praktek



(Yudi Daeng Polewangi, ST, MT)

PROGRAM STUDI TEKNIK INDUSTRI
FAKULTAS TEKNK
UNIVERSITAS MEDAN AREA
2021

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 10/2/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)10/2/23

LEMBAR PENGESAHAN

**LAPORAN KERJA PRAKTEK DI PERUSAHAAN PT. SOCFIN
INDONESIA KEBUN MATA PAO, TELUK MENGGUDU, SUMATERA
UTARA**

Oleh:

JAI SYAHRIL

NPM: 188150022

Disetujui Oleh:

**PT SOCFIN INDONESIA
SOCFINCO MEDAN**

Mata Pao Estate

(Boby Hercules)

Pengurus

PROGRAM STUDI TEKNIK INDUSTRI

FAKULTAS TEKNIK

UNIVERSITAS MEDAN AREA

MEDAN

2021

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 10/2/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)10/2/23

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur atas kehadiran ALLAH SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayah dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan Laporan Kerja Praktek pada PT. Socfindo Indonesia Perkebunan Matapao ini dengan tepat waktu. Tujuan penulisan Laporan ini dibuat guna memenuhi persyaratan untuk menyelesaikan studi di Fakultas Teknik Program Studi Teknik Industri Universitas Medan Area.

Terselesainya Laporan ini tidak terlepas dari bantuan banyak pihak, sehingga pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati dan penuh rasa hormat penulis mengucapkan terima kasih bagi semua pihak yang telah memberikan bantuan serta bimbingan dalam laporan ini hingga selesai. Penulis ingin menyampaikan menyampaikan terima kasih yang sebesar – besarnya kepada:

1. Ibu Dr. Ir. Dina Maizana, MT selaku Dekan Fakultas Teknik Universitas Medan Area.
2. Bapak Yudi Daeng Polewangi, ST, MT selaku Ketua Program Studi Teknik Industri Universitas Medan Area.
3. Ibu Yuana Delvika, ST, MT selaku Dosen Pembimbing I yang telah membantu memberikan petunjuk dan pengarahan dalam penulisan laporan ini.
4. Ibu Healthy Aldriany Prasetyo, ST, MT selaku Dosen Pembimbing II yang telah membantu memberikan petunjuk dan pengarahan dalam penulisan laporan ini.

5. Bapak Bobby Hercules selaku Pengurus PT. Socfindo Indonesia Perkebunan Matapao yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk dapat melaksanakan Kerja Praktek.
6. Bapak Sumarwan selaku Kepala Tata Usaha PT. Socfindo Indonesia Matapao yang telah membimbing dan memberikan arahan kepada penulis dalam mengerjakan laporan hasil Kerja Praktek.
7. Seluruh Karyawan PT. Socfindo Indonesia Perkebunan Matapao yang telah membantu dalam mengamati dan membimbing penulis selama melaksanakan Kerja Praktek.
8. Kepada Orang Tua yang selalu memberikan dukungan dan semangat dalam segala hal.

Karena berkat dukungan dan semangat ini maka penulis dapat menyelesaikan laporan ini dengan tepat waktu. Penulis menyadari bahwa laporan ini masih jauh dari kesempurnaan, tidak luput dari kesalahan dan kekurangan. Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi rekan – rekan mahasiswa/i dan pembaca sekaligus demi menambah pengetahuan.

Medan, 2021

Penulis

Jai Syahril

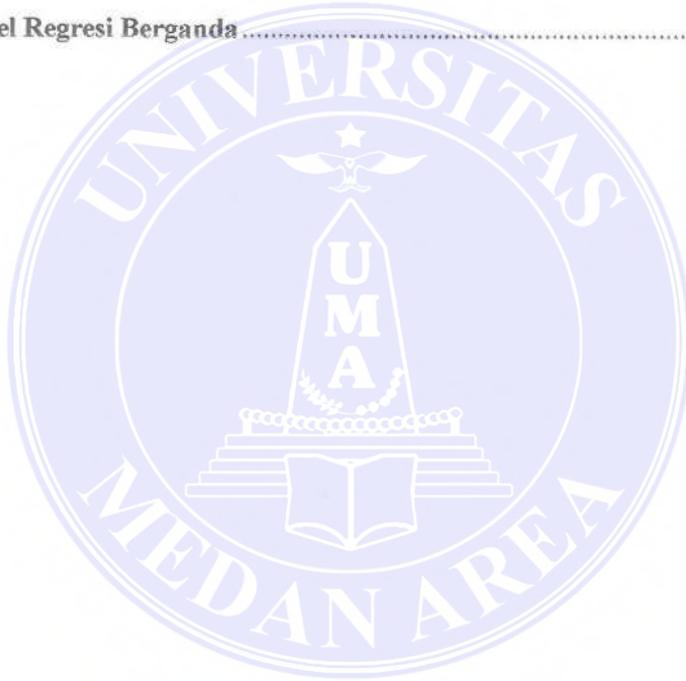
DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Kerja Praktek.....	1
1.2. Tujuan Kerja Praktek.....	2
1.3. Manfaat Kerja Praktek.....	2
1.4. Ruang Lingkup Kerja Praktek.....	3
1.5. Metodologi Kerja Praktek.....	4
1.6. Metode Pengumpulan Data.....	5
1.7. Sistematika Penulisan.....	5
BAB II.....	7
PROFIL PERUSAHAAN.....	7
2.1. Sejarah Perusahaan.....	7
2.2. Visi Misi Perusahaan.....	8
2.3. Ruang Lingkup Bidang Usaha.....	9
2.4. Dampak Sosial Ekonomi Terhadap Lingkungan.....	9
2.5. Struktur Organisasi.....	10
2.5.1. Uraian Tugas dan Tanggung Jawab.....	11
BAB III.....	19
PROSES PRODUKSI.....	19
3.1. Proses Produksi.....	19
3.2. Bahan Baku.....	19
3.3. Uraian Proses Produksi.....	20
3.3.1. Jembatan timbang.....	20
3.3.2. <i>Loading Ramp</i>	21
3.3.3. <i>Inclaned Scraper</i>	22
3.3.4. <i>Vertical Sterilizer</i>	23
3.3.5. <i>Fruit Scraper</i>	24

3.3.6.	<i>Stripper</i>	24
3.3.7.	<i>Fruitless Conveyor</i>	25
3.3.8.	<i>Empty Bunch Scaraper</i>	26
3.3.9.	<i>Fruitless Elevator</i>	27
3.3.10.	<i>Fruit Distribution Conveyor</i>	28
3.3.11.	<i>Digester</i>	28
3.3.12.	<i>Srew Press</i>	29
3.3.13.	<i>Vibrating Sweco</i>	30
3.3.14.	<i>Crude Oil Tank</i>	31
3.3.15.	<i>Continuous Settling Tank</i>	32
3.3.16.	<i>Oil Tank</i>	32
3.3.17.	<i>Sludge Tank</i>	33
3.3.18.	<i>Oil Dryer</i>	34
3.3.19.	<i>Daily Tank</i>	34
3.3.20.	<i>Cake Breaker Conveyor (CBC)</i>	35
3.3.21.	<i>Kernel Storage</i>	36
BAB IV	37
TUGAS KHUSUS	37
4.1.	Pendahuluan	37
4.1.1.	Judul	37
4.1.2.	Latar Belakang Masalah	37
4.1.3.	Rumusan Masalah	38
4.1.4.	Tujuan Penelitian	38
4.2.	Landasan Teori	39
4.2.1.	Kompensasi	39
4.2.2.	Pengembangan Karir	41
4.2.3.	Disiplin Kerja	41
4.3.	Pengumpulan Data	42
4.3.1.	Data Primer	42
4.3.2.	Data Sekunder	43
4.4.	Teknik Pengumpulan Data	43
4.5.	Teknik Analisa Data	44
4.6.	Pengolahan Data	44
4.6.1.	Uji Validitas	44

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1. Hasil Uji Validitas Data.....	45
Tabel 4. 2. Hasil Uji Reabilitas	46
Tabel 4. 3. Hasil Uji Normalitas Data.....	47
Tabel 4. 4. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)	48
Tabel 4. 5. Hasil Uji Simultan	49
Tabel 4. 6. Hasil Uji Parsial	50
Tabel 4. 7. Model Regresi Berganda.....	51



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Struktur Organisasi PT. Socfindo Indonesia.....	11
Gambar 3.2. Jembatan Timbang.....	21
Gambar 3.3. Loading Ramp.....	22
Gambar 3.4. Inclade Scraper.....	22
Gambar 3.5. Vertical Sterilizer.....	23
Gambar 3.6. Fruit Scraper.....	24
Gambar 3.7. Stripper.....	25
Gambar 3.8. Fruitless conveyor.....	26
Gambar 3.9. Empty Bunch Scrapper.....	27
Gambar 3.10. Fruitless Elevator.....	27
Gambar 3.11. Fruit Distribution Conveyor.....	28
Gambar 3.12. Digester.....	29
Gambar 3.13. Srew Press.....	30
Gambar 3.14. Vibrating Sweco.....	31
Gambar 3.15. Crude Oil Tank.....	31
Gambar 3.16. Continuous Setling Tank (CST).....	32
Gambar 3.17. Oil Tank.....	33
Gambar 3.18. Sludge Tank.....	33
Gambar 3.19. Oil Dryer.....	34
Gambar 3. 20. Daily Tank.....	35
Gambar. 3.21 Cake Breaker Conveyor.....	36
Gambar. 3.22. Kernel Storage.....	36
Gambar 4. 1. Grafik Histogram.....	48

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Kerja Praktek

Kerja Praktek merupakan kegiatan lapangan atau praktek kerja yang dilakukan secara aktif dalam suatu perusahaan atau instansi yang di ikuti oleh mahasiswa peserta kerja praktek. Pihak perusahaan atau instansi berhak untuk mendayagunakan mahasiswa peserta kerja praktek seoptimal mungkin selama berkaitan dengan lingkup tugas kerja praktek. Dengan adanya program kerja praktek ini diharapkan mahasiswa peserta kerja praktek dapat mengetahui tentang pengalaman dan terjun langsung ke dunia kerja. Selain menjadi persyaratan kelulusan, kerja praktek dapat memperlihatkan kepada mahasiswa peserta kerja praktek tentang dunia kerja yang sebenarnya dan penerapan ilmu, teori-teori yang selama ini dipelajari yang didapat mahasiswa selama mengikuti perkuliahan di Universitas Medan Area.

Program Kerja Praktek bagi mahasiswa merupakan suatu kegiatan yang wajib diikuti oleh mahasiswa dalam bentuk aktivitas belajar di lapangan (dunia kerja) sesuai dengan kompetensi masing – masing Program Studi. Kerja Praktek bagi mahasiswa adalah suatu bentuk penyelenggaraan Pendidikan Keahlian Profesional yang memadukan secara sistematis dan sinkron antara Program Studi dengan program penguasaan keahlian yang diperoleh langsung di dunia kerja sehingga diharapkan dapat menghasilkan tenaga profesional dan kompeten di bidangnya. Melalui kerja praktek keahlian diharapkan ada kecocokan antara materi yang diperoleh di kurikulum dengan realita dunia kerja di lapangan. Dengan demikian

diharapkan terjadi sinergi yang kuat antara dunia pendidikan dengan dunia usaha dan industri untuk bersama-sama membangun sumber daya yang berkualitas, profesional dan kompeten di bidangnya.

1.2. Tujuan Kerja Praktek

Pelaksanaan Kerja Praktek pada Program Studi Teknik Industri, Fakultas Teknik Universitas Medan Area memiliki tujuan:

1. Menghasilkan lulusan dan calon tenaga kerja yang memiliki keahlian profesional dan kompeten di bidangnya, yang sesuai dengan tuntutan lapangan kerja.
2. Memperkokoh *link and match* antara dunia Perkuliahan dan dunia usaha dan industri.
3. Meningkatkan pengetahuan dan pengalaman Praktik dengan melakukan langsung di dunia kerja sebagai bekal untuk memahami dan menghadapi dunia kerja ketika sudah menyelesaikan pendidikan di Program Studi.
4. Meningkatkan efisiensi proses pembelajaran di perkuliahan dan sekaligus proses pendidikan dan pelatihan tenaga kerja berkualitas profesional pada kondisi kerja yang sesungguhnya.

1.3. Manfaat Kerja Praktek

1. Manfaat Bagi Mahasiswa:
 - a. Mendapatkan pengalaman dalam bersosialisasi dengan lingkungan kerja.
 - b. Mengaplikasikan disiplin ilmu yang diperoleh dan dimiliki baik di dalam maupun di luar pendidikan formal.

- c. Memperluas wawasan, cakrawala pengetahuan dan pengalaman sebelum masuk ke bidang sesungguhnya.

2. Manfaat Bagi Perusahaan:

- a. Membantu kelancaran aktivitas dalam instansi.
- b. Sebagai sarana untuk membangun kerjasama antara PT. Socfindo Indonesia Perkebunan Matapao dengan Universitas Medan Area di masa yang akan datang.

3. Manfaat bagi Universitas:

- a. Dapat menghasilkan lulusan-lulusan yang berkompeten dan memiliki pengalaman kerja.
- b. Dapat menambah relasi dan jaringan serta kerja sama kepada instansi/lembaga yang terkait.

1.4. Ruang Lingkup Kerja Praktek

Dalam pelaksanaan program kerja praktek ini mempunyai peranan penting dalam mendidik mahasiswa agar dapat melaksanakan tanggung jawab dari tugas yang diberikan dengan dan juga meningkatkan rasa percaya diri terhadap ruang lingkup pekerjaan yang dihadapi.

Waktu yang terpakai untuk melaksanakan kerja praktek yang dilaksanakan terhitung dari tanggal 09 Agustus 2021 hingga 09 September 2021. Pelaksanaan kerja praktek dilaksanakan selama satu bulan sesuai prosedur karena keterbatasan waktu, maka pengamatan pada kerja praktek tidak dapat dilaksanakan secara menyeluruh. Maka dari itu penulis memberikan batasan untuk permasalahan yang akan dibahas, adapun beberapa bagian dari pekerjaan yang sedang berlangsung pada

1. Struktur organisasi pada PT. Socfindo Indonesia Perkebunan Matapao.
2. Metode kerja pada PT. Socfindo Indonesia Perkebunan Matapao.
3. Dokumentasi dilapangan proyek.

1.5. Metodologi Kerja Praktek

Dalam menyelesaikan tugas laporan dari kerja praktek ini, prosedur yang akan digunakan adalah sebagai berikut:

1. Tahap Persiapan

Mempersiapkan hal yang perlu dipersiapkan pada kerja praktek dan riset perusahaan, antara lain:

- a. Surat keputusan kerja praktek.
- b. Peninjauan sepintas lapangan pabrik yang bersangkutan.

2. Studi Literatur

Sebagai referensi untuk bahan atau materi yang akan dibahas didalamnya.

3. Survey Lapangan

Survey lapangan dapat dilakukan bersamaan dengan pelaksanaan kerja praktek guna mengetahui bagaimana kondisi dilapangan dengan melihat langsung cara dan metode kerja diperusahaan guna mempelajari aliran bahan dan tata letak pabrik juga melakukan wawancara langsung dengan karyawan dan pimpinan perusahaan.

4. Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan untuk menyelesaikan laporan kerja praktek.

5. Analisa dan Evaluasi Data

Data yang telah diperoleh akan dianalisa dan dievaluasi dengan metode yang telah diterapkan.

6. Pembuatan *Draft* Laporan Kerja Praktek

Membuat dan menulis *draft* laporan kerja praktek yang berhubungan dengan data yang diperoleh dari perusahaan.

7. Asistensi Perusahaan dan Dosen Pembimbing

Draft laporan kerja praktek akan di asistensi oleh dosen pembimbing dan perusahaan.

8. Penulisan Laporan Kerja Praktek

Draft laporan kerja praktek yang telah diasistensi diketik rapi dan dijilid.

1.6. Metode Pengumpulan Data

Dalam penyusunan laporan kerja praktek ini, penulis melakukan teknik pengumpulan data dengan cara sebagai berikut:

1. Melakukan survey lapangan.
2. Wawancara.
3. Membagikan Kuesioner.

1.7. Sistematika Penulisan

Laporan kerja praktek ini dibuat dengan sistematika sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Menguraikan latar belakang, tujuan kerja praktek, manfaat kerja praktek, batasan masalah, tahapan kerja praktek, waktu dan tempat pelaksanaan serta sistematika penulisan.

BAB II GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Menguraikan secara singkat gambaran perusahaan secara umum meliputi sejarah perusahaan, ruang lingkup usaha, lokasi perusahaan, daerah pemasaran organisasi dan manajemen, pembagian tugas dan tanggung jawab, jumlah tenaga kerja.

BAB III HASIL DAN PEMBAHASAN

Menguraikan tentang produksi dan teknologi yang digunakan untuk proses produksi dari awal sampai akhir pengolahan CPO dan Kernel.

BAB IV TUGAS KHUSUS

Bab ini berisikan pembahasan tentang kondisi atau fenomena yang terjadi diperusahaan. Adapun yang menjadi fokus kajian adalah “Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Socfindo Indonesia Perkebunan Matapao”.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Menguraikan tentang kesimpulan dari bahan laporan kerja praktek pada PT. Socfindo Indonesia Perkebunan Matapao serta memberikan saran bagi perusahaan.

BAB II

PROFIL PERUSAHAAN

2.1. Sejarah Perusahaan

PT. Socfin Indonesia didirikan pada tanggal 7 Desember 1930 dengan nama Socfin Medan S.A. Pada tahun 1965, PT. Socfin Indonesia dialihkan di bawah pengawasan pemerintah Indonesia berdasarkan penetapan Presiden No. 6 Tahun 1965. Pada tahun 1968, PT. Socfin Indonesia menjadi perusahaan patungan antara Plantation Nord Sumatra S.A. - Belgia (pemilik saham Socfin) dengan pemerintah R.I dengan nama PT. Socfin Indonesia (Socfindo), berdasarkan UU penanaman modal asing No. 01/1967 dengan perbandingan kepemilikan 60% saham Plantation Nord Sumatra dan 40% saham pemerintah Republik Indonesia. Pada tanggal 13 Desember 2001, sejalan dengan privatisasi beberapa BUMN oleh pemerintah R.I., telah terjadi perubahan kepemilikan saham Socfindo menjadi 90% saham Plantation Nord Sumatra dan 10% saham pemerintah R.I. di bawah kementerian BUMN. Diawali pada tahun 1909, Societe Financiere des Caouchoucs Medan Societe Anonyme (Socfin) didirikan oleh M. Bunge. Pada saat yang bersamaan juga, Adrian Hallet mendirikan Plantation Fauconnier & Posth bersama Henry Fauconnier.

Sementara itu, aktivitas pembukaan dan pembangunan perkebunan PT. Socfin Indonesia pertama sekali sudah dimulai pada tahun 1906 di Kebun Sei Liput, Aceh Timur, Propinsi Nanggroe Aceh Darussalam (sekarang). Pada tanggal 7 Desember 1930, berdasarkan akta notaris William Leo No.45, nama dan legalitas PT. Socfin Medan S.A. (Societe Financiere des Caoutchoucs

Medan Societe Anonyme) resmi digunakan. Berdasarkan akta notaris tersebut, PT. Socfin Medan S.A. berkedudukan di Medan dan mengelola perkebunan di daerah Sumatera Timur, Aceh Barat, Aceh Selatan dan Aceh Timur. PT. Socfin Indonesia sebagai perusahaan perkebunan kelapa sawit dan karet yang telah berdiri 100 tahun menyadari pentingnya usaha yang berkelanjutan dalam mengembangkan bisnisnya. Konsep berkelanjutan (sustainability) menjadi landasan dalam beroperasinya usaha perkebunan kelapa sawit dan karet di perusahaan kami. Produk yang dihasilkan dan dipasarkan secara komersial oleh PT. Socfin Indonesia terdiri atas tiga bagian, yaitu:

1. Benih dan bibit Kelapa Sawit.
2. Minyak Kelapa Sawit dan Turunannya.
3. Karet

Ketiga produk tersebut memiliki kualitas yang teruji dan terbukti, selalu mengandalkan kualitas, serta tidak kalah bersaing dengan produk yang lain yang ada di pasar.

2.2. Visi Misi Perusahaan

Visi Perusahaan

Menjadi perusahaan perkebunan kelapa sawit dan karet kelas dunia yang menghasilkan produk yang berkelanjutan dan efisien.

Misi Perusahaan

Adapun misi PT. Socfin Indonesia Perkebunan Matapao adalah sebagai berikut:

1. Mengembangkan bisnis dan memberikan keuntungan bagi pemegang saham.
2. Menjadi tempat kerja pilihan bagi karyawannya, aman, sehat, dan sejahtera.
3. Penggunaan sumber daya yang efisien minimasi limbah.

2.3. Ruang Lingkup Bidang Usaha

PT. Socfindo Indonesia Perkebunan Matapao memproduksi minyak CPO dan Kernel yang bahan bakunya berasal dari TBS, dengan kapasitas 45 ton/jam perhari dengan jam kerja 24 jam.

2.4. Dampak Sosial Ekonomi Terhadap Lingkungan

Keberadaan PT. Socfindo Indonesia Perkebunan Matapao disekitar lokasi pabrik banyak memberi dampak ekonomi terhadap lingkungan masyarakat disekitar, baik itu pengaruh yang positif maupun pengaruh negatif terhadap lingkungan disekitarnya. Pt. Socfindo Indonesia Perkebunan Matapao juga turut berperan dalam peningkatan taraf ekonomi dan sosial budaya penduduk sekitar lokasi pabrik.

Adapun dampak positif dan negatif yang dirasakan oleh masyarakat sekitar mengenai keberadaan perusahaan PT. Socfindo Indonesia Perkebunan Matapao adalah sebagai berikut:

Dampak Positif

1. Perusahaan dapat memperluas lapangan pekerjaan bagi masyarakat sekitar, sehingga pengangguran berkurang.

2. Masyarakat yang tinggal disekitar perusahaan bisa membuka usaha disekitar perusahaan seperti rumah makan , warung kopi, mini market dan sebagainya.

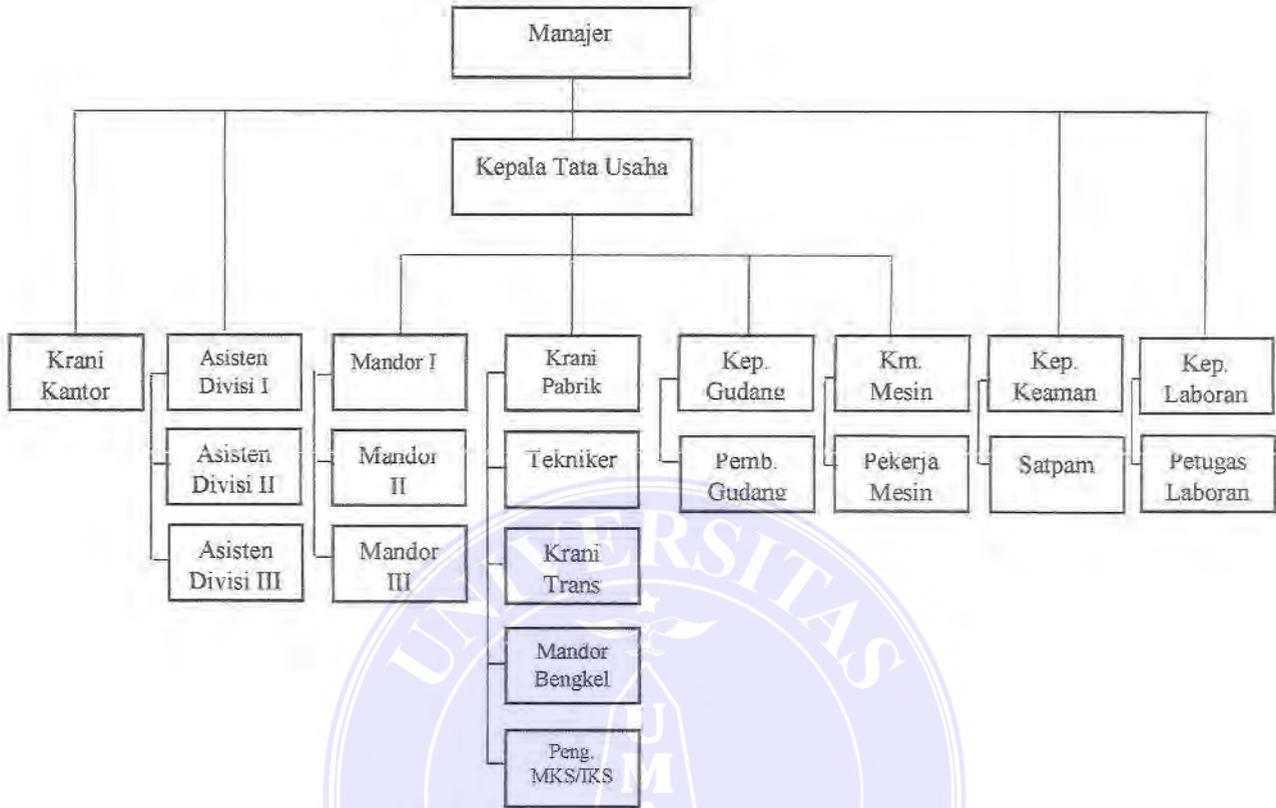
Dampak Negatif

1. Adanya polusi udara, bau limbah dan asap pabrik yang mencemari lingkungan sekitar.
2. Banyaknya mobil angkutan perusahaan yang besar sehingga menyebabkan jalan disekitar cepat rusak dan menyebabkan banjir.

2.5. Struktur Organisasi

Organisasi adalah suatu sistem yang terdiri dari pola aktivitas kerjasama yang di lakukan secara teratur dan berulang-ulang oleh kelompok untuk mencapai suatu tujuan. Dalam organisasi terdapat hubungan formal dan informal, hubungan formal merupakan bentuk hubungan yang disengaja, secara resmi (Kedinasan), sedangkan menyangkut hubungan manusia diluardinas bersifat tidak resmi.

Tanggung jawab fungsional dalam organisasi di dasarkan pada prinsip-prinsip adanya pemisahan tugas dan sekaligus di perlukan untuk mencegah terjadinya kesalahan-kesalahan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Pengorganisasian juga akan menjadikan kegiatan-kegiatan dan tugas perusahaan dapat berjalan baik dan teratur. Struktur organisasi PT. Socfindo dapat dilihat pada gambar 2.1.



Gambar 2.1. Struktur Organisasi PT. Socfindo Indonesia

2.5.1. Uraian Tugas dan Tanggung Jawab

Berikut ini adalah uraian tugas (*job description*) yang terdapat pada struktur organisasi PT. Socfindo Indonesia Perkebunan Matapao adalah sebagai berikut:

1. Manager

Adapun yang menjadi tugas dan tanggung jawab Manager di PT. Socfindo Indonesia Perkebunan Matapao adalah:

- a. Melaksanakan kebijakan direksi dalam pengontrolan seluruh kegiatan operasional.

- b. Bertanggung jawab atas seluruh keputusan dan ketetapan dalam kebijakan perusahaan.
- c. Memimpin dan mengurus perusahaan.
- d. Mengkoordinir seluruh kegiatan yang ada diperusahaan.

2. Kepala Tata Usaha

- a. Bertanggung jawab terhadap pelaksanaan kerja pada bagian tata usaha.
- b. Menyusun rencana perusahaan dalam jangka panjang.
- c. Mengarahkan dan mengawasi kerja karyawan.

3. Krani Kantor

- a. Menangani masalah yang terjadi diperusahaan dan mengatur penajagaan aset perusahaan.
- b. Menangani masalah kepegawaian, pengangkutan, menghitung dan mengontrol biaya umum.
- c. Membuat daftar gaji karyawan.
- d. Melakukan pencatatan kegiatan diperusahaan dalam bentuk statistik.

4. Asisten Divisi I

- a. Memimpin *afdeling* (bagian kebun) agar memaksimalkan hasil perkebunan dan pengolahan.
- b. Merencanakan kerja harian.
- c. Mendata jumlah karyawan untuk menentukan target minimal seluruh mandor.
- d. Memastikan bahan yang dibawa sesuai SOP yang berlaku.

5. Asisten Divisi II

- a. Memastikan bahan yang dibawa sesuai dengan jumlah tenaga kerja, lengkap dengan peralatan.
- b. Mempersiapkan transportasi yang cukup untuk karyawan dan panen.
- c. Menyelesaikan pengecekan pekerjaan administrasi.

6. Asisten Divisi III

- a. Melakukan pengadaan segala kebutuhan yang berhubungan dengan keselamatan dan kesehatan kerja bagi karyawan di lingkungan perusahaan.
- b. Mengatur dan mengkoordinasi seluruh karyawan untuk selalu menjaga keselamatan dalam bekerja agar tidak terjadi kecelakaan di dalam bekerja.
- c. Mengatur dan mengkoordinasi adanya On the job training tentang keselamatan dan kesehatan kerja bagi seluruh karyawan di dalam perusahaan.
- d. Mengkoordinasikan kepada seluruh karyawan untuk menghilangkan segala potensi yang bisa menimbulkan kecelakaan kerja atau potensi terjadi api di dalam perusahaan.

7. Mandor I

- a. Menghitung lembur dan premi karyawan.
- b. Mengawasi dan membina karyawan dalam melaksanakan pengolahan.
- c. Bertanggung jawab langsung kepada manager.

8. Mandor II

- a. Menjalankan fungsi control terhadap area perkebunan.

- b. Membantu asisten lapangan untuk mengontrol pekerjaan karyawan.

9. Mandor III

- a. Membantu asisten lapangan untuk membuat laporan data pemupukan.
- b. Membantu asisten lapangan dalam melaporkan hasil panen buah kelapa sawit.
- c. Membuat laporan hasil kerja harian yang tertuang dalam bentuk administrasi.

10. Krani Pabrik

- a. Mencatat berapa buah hasil panen dalam satu hari, baik itu banyak TBS nya maupun berondolnya.
- b. Mengambil data dan menyesuaikan dengan bukti fisik yang ada.

11. Tekniker

- a. Mengontrol perbaikan unit dan melakukan pengecekan harian unit.
- b. Melaksanakan Pengawasan Teknis.
- c. Menjaga kelancaran proses produksi perusahaan.

12. Krani Trans

- a. Memeriksa kelengkapan pengisian buku tugas harian masing – masing transport.
- b. Menilai dan memonitor kelancaran angkutan terutama produksi sesuai dengan jarak dan waktu yang dibutuhkan untuk setiap afdeling.
- c. Memeriksa kelancaran kendaraan penumpang dan operasional alat berat yang secara khusus operasionalnya di lapangan diawasi oleh asisten atau askep.

13. Mandor Bengkel

- a. Mengadakan pemeriksaan akhir servis kendaraan bersama staff traksi dan mengisi daftar isian pemeriksaan.
- b. Mengatur anggota sesuai dengan profesi dan keterampilan masing – masing anggota.
- c. Melaksanakan garis instruksi kerja sesuai dengan rencana kerja harian yang ditetapkan oleh staff traksi.

14. Pengurus MKS/IKS

- a. Mengambil buah (TBS) dari pokok kelapa sawit dan mengantarnya ke pabrik sebanyak-banyaknya dengan cara dan waktu yang tepat.
- b. Menghitung hasil panen dipabrik dan membuat surat hasil total panen yang sudah dihitung.

15. Kepala Gudang

- a. Membuat sebuah perencanaan (*Plan*) tentang pengelolaan gudang, mulai dari pengadaan barang sampai dengan pendistribusian barang *finish good* ke pelanggan.
- b. Mengawasi dan mengendalikan operasional gudang sehari - hari dengan baik.
- c. Memastikan semua SOP (Prosedur) kerja gudang di laksanakan dengan baik, yakni Penerimaan barang, Penyimpanan barang, dan Pengiriman barang.
- d. Memastikan dan mengawasi serta mengendalikan arus keluar masuk barang di lengkapi dengan dokumen pendukung secara lengkap.

16. Pembantu Gudang

- a. Memastikan stock barang sesuai dengan kebutuhan agar tidak terjadi over capacity dan menjadi dead stock.
- b. Memastikan semua pekerjaan gudang di jalankan sesuai dengan ketentuan dan instruksi kerja yang telah di tetapkan.
- c. Bertanggung jawab melakukan perhitungan stock (Stock Opname) berdasarkan periode yang di tetapkan dan melakukan rekonsiliasi data jika terjadi ketidaksesuaian antara hasil stock opname dengan fisik barang.

17. Kepala Mekanik Mesin

- a. Menyusun rencana dan program kerja Bengkel sebagai pedoman pelaksanaan tugas.
- b. Membagi tugas kepada bawahan sesuai dengan bidangnya.
- c. Mengkoordinasikan bawahan dalam melaksanakan tugas agar terjalin kerja sama yang baik.

18. Pekerja Mesin

- a. Melakukan perawatan terhadap part - part mesin produksi secara mekanik agar tidak terjadi kerusakan atau trouble yang fatal pada saat mesin sedang berproduksi.
- b. Memperbaiki mesin produksi yang rusak secara fisik, supaya mesin segera bisa beroperasi kembali
- c. Melakukan perbaikan mesin produksi melalui improvement atau meningkatkan kualitas dari mesin produksi tersebut.

- d. Mendata dan menyiapkan part - part mesin sebagai spare part untuk mengantisipasi terjadi trouble berulang.

19. Kepala Keamanan

- a. bertanggung jawab kepada Manajemen PT. GPS & Client atas keamanan, ketertiban, rasa aman dan nyaman diseluruh area yang meliputi keamanan personil dan material di lokasi tugas.
- b. Menerapkan dan mengawasi pelaksanaan Standard Operation Prosedure (SOP).
- c. Melakukan koordinasi dengan Manager Operasional dan Divisi / bagian terkait dilingkungan Management pengelola dan pelaksanaan kegiatan tugas-tugas pengamanan.
- d. Melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan tugas-tugas pengamanan yang dilakukan anggotanya dan kegiatan pelaksanaan pengamanan secara umum.
- e. Melakukan pembinaan dan pelatihan serta meningkatkan kedisiplinan seluruh Anggota Security yang dipimpinnya.

20. Satpam

- a. Melindungi dan mengayomi lingkungan tempat kerjanya dari setiap gangguan keamanan, serta menegakkan peraturan dan tata tertib yang berlaku di lingkungan kerjanya.
- b. Mengadakan beberapa aturan dengan maksud menegakkan tata tertib yang berlaku dilingkungan kerja, khusus yang menyangkut keamanan dan ketertiban atau tugas-tugas lain yang diberi oleh pimpinan.
- c. Memastikan tidak ada orang tidak dikenal masuk ke areal perkebunan.

- d. Berkoordinasi dengan danru dan aparat setempat bila ada tindakan pencurian di perkebunan.

21. Kepala laboran

- a. Melakukan pengoperasian peralatan dan penggunaan bahan.
- b. Melakukan pemeliharaan atau perawatan peralatan bahan.
- c. Mengevaluasi sistem kerja laboratorium.
- d. Menjadwalkan kegiatan perancangan kegiatan laboratorium.

22. Petugas Laboran

- a. Memeriksa kualitas CPO (Crude Palm Oil) dan Kernel.
- b. Menghitung berapa banyak hasil produksi yang hilang (loses) selama proses.
- c. Menganalisa Raw water (bahan baku air, yang pada umumnya diperoleh dari pembuatan waduk konvensional atau dari air sungai) dan Boiler water.
- d. Memonitor perubahan anaerobik dengan melakukan analisa rutin limbah (PME, Palm Mill Effluent).

BAB III

PROSES PRODUKSI

3.1. Proses Produksi

Proses pengolahan kelapa sawit merupakan faktor utama yang menentukan kualitas produk yang dihasilkan dari suatu Pabrik Kelapa Sawit (PKS). Pada PT. Mulia Tani Jaya Langkat produk yang dihasilkan adalah Crude Palm Oil (CPO) dan Palm Kernel (PK) serta produk samping berupa cangkang, tandan kosong dan serabut digunakan sebagai bahan bakar pada boiler. Pada prinsipnya proses pengolahan TBS menjadi minyak dan inti sawit dapat dibagi dalam beberapa stasiun.

3.2. Bahan Baku

Bahan yang digunakan untuk proses produksi yang telah distandarisasi dan akan diubah menjadi produk jadi maupun setengah jadi adalah TBS yang diperoleh dari kebun milik masyarakat setempat. Tanaman kelapa sawit yang umum dikenal dapat dibedakan beberapa jenis yaitu jenis dura, pasifera, dan tenera. Ketiga jenis ini dapat dibedakan berdasarkan penampang irisan buah, dimana jenis dura memiliki tempurung tebal, jenis pasifera memiliki biji kecil dengan tempurung tipis, sedangkan tenera yang merupakan hasil persilangan dura dengan pasifera yang menghasilkan buah dengan tempurung tipis dan inti yang besar.

Buah sawit mempunyai ukuran kecil antara 12-18 gram/butir yang menempel pada sebuah bulir. Setiap bulir terdapat 10-18 butir yang tergantung pada kebaikan penyerbukannya. Beberapa bulir bersatu membentuk tandan, buah sawit dipanen dalam bentuk tandan buah segar. Buah yang pertama keluar masih dinyatakan

dengan buah pasir, artinya belum dapat diolah dalam pabrik karena masih mengandung minyak yang rendah.

3.3. Uraian Proses Produksi

Dibawah ini merupakan uraian proses pengolahan TBS hingga menjadi CPO (Crude Palm Oil) dan inti kelapa sawit yang dibagi atas beberapa tahapan dibawah sebagai berikut:

3.3.1. Jembatan timbang

Truk yang membawa TBS dari ditimbang terlebih dahulu pada stasiun timbangan yang bertujuan untuk mengetahui jumlah muatan dalam truk. Proses penimbangan dilakukan sebanyak dua kali. Penimbangan pertama pada saat truk datang membawa TBS kemudian ditimbang sebagai berat brutto (berat truk + TBS). Setelah ditimbang truk menuju loading ramp untuk proses bongkar muat.

Penimbangan kedua setelah proses bongkar muat ditimbang kembali untuk mendapatkan berat tara (berat truk kosong dan buah kembali jika ada) sehingga didapatkan netto (berat TBS). Perekaman penimbangan tercatat dalam sistem secara otomatis. Setelah selesai penimbangan, maka docket dicetak sebagai bukti.

Timbangan yang dimiliki PT. Socfindo Indonesia Perkebunan Matapao berkapasitas 100 ton. Setelah melalui jembatan timbang dan dilakukan penimbangan berat, truk kemudian menuju *loading ramp* untuk membongkar muatannya.

dengan buah pasir, artinya belum dapat diolah dalam pabrik karena masih mengandung minyak yang rendah.

3.3. Uraian Proses Produksi

Dibawah ini merupakan uraian proses pengolahan TBS hingga menjadi CPO (Crude Palm Oil) dan inti kelapa sawit yang dibagi atas beberapa tahapan dibawah sebagai berikut:

3.3.1. Jembatan timbang

Truk yang membawa TBS dari ditimbang terlebih dahulu pada stasiun timbangan yang bertujuan untuk mengetahui jumlah muatan dalam truk. Proses penimbangan dilakukan sebanyak dua kali. Penimbangan pertama pada saat truk datang membawa TBS kemudian ditimbang sebagai berat brutto (berat truk + TBS). Setelah ditimbang truk menuju loading ramp untuk proses bongkar muat.

Penimbangan kedua setelah proses bongkar muat ditimbang kembali untuk mendapatkan berat tara (berat truk kosong dan buah kembali jika ada) sehingga didapatkan netto (berat TBS). Perekaman penimbangan tercatat dalam sistem secara otomatis. Setelah selesai penimbangan, maka docket dicetak sebagai bukti.

Timbangan yang dimiliki PT. Socfindo Indonesia Perkebunan Matapao berkapasitas 100 ton. Setelah melalui jembatan timbang dan dilakukan penimbangan berat, truk kemudian menuju *loading ramp* untuk membongkar muatannya.

Jembatan timbang dapat dilihat pada gambar 3.2.



Gambar 3.2. Jembatan Timbang

3.3.2. Loading Ramp

Loading Ramp merupakan tempat penuangan TBS yang dibawa oleh truk pengangkut untuk sementara waktu sebelum didistribusikan ke *inclined scraper* menuju ke *sterilizer*. Dibagian bawah *ramp* terdapat pintu dan dioperasikan oleh operator yang digerakkan oleh motor listrik berfungsi untuk membuka dan menutup agar buah jatuh ke *inclined scraper*. TBS (Tandan Buah Segar) yang telah ditimbang kemudian diterima oleh stasiun *loading ramp*, untuk dilakukan *grading* oleh karyawan pabrik. Hal ini dilakukan untuk memisahkan antara TBS yang layak diolah atau tidak. *Loading ramp* dapat dilihat pada gambar 3.3.



Gambar 3.3. Loading Ramp

3.3.3. *Inclaned Scraper*

Setelah TBS jatuh dari pintu loading ramp. Kemudian TBS didistribusikan menggunakan *inclaned scraper conveyor* yang di hubungkan dengan elektromotor untuk menggangkut TBS menuju *vertical sterilizer*. *Inclaned Scraper* dapat dilihat pada gambar 3.4.



Gambar 3.4. Inclade Scraper

3.3.4. *Vertical Sterilizer*

PT. Socfindo Kebun matapao menggunakan *vertical sterilizer* dengan sistem penisian dan pembongkaran manual. Proses pengisian dilakukan bertahap sampai sterilier penuh oleh 2 operator dimana operator 1 bertugas mengatur jalannya *horizontal screper*, sedangkan operator 2 bertugas menutup alas *horizontal scraper* dan pintu *sterilizer*, proses pembongkaran menggunakan tenaga kerja sejumlah 6 orang. Proses perebusan menggunakan sistem *injektion* dengan tekanan operasi sebesar 2 kg/cm² dan ablas sebanyak 3 kali sampai tekanan 0,5 kg/cm².

Tujuan dari proses perebusan adalah :

- a. Menghentikan perkembangan asam lemak bebas dengan cara memindahkan aktifitas enzim pemecah minyak yang berkerja sebagai katalisator pembentukan asam lemak bebas.
- b. Memudahkan brondolan lepas dari janjangannya.
- c. Melunakkan daging buah agar mudah diekstrak minyaknya.

Vertical Sterilizer dapat dilihat pad gambar 3.5.



Gambar 3.5. *Vertical Sterilizer*

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 10/2/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

3.3.5. Fruit Scraper

Buah masak dalam stelilizer kemudian dibongkar dan di jatuhkan ke fruit scraper. Fruit scraper ini dilengkapi dengan *scrap chai conveyor*, dan *sprocket conveyor* yang dihubungkan denga elektromotor untuk mendistribusikan buah masak menjadi *stripper*. *Scraper* dapat dilihat pada gambar 3.6.



Gambar 3.6. Fruit Scraper

3.3.6. Stripper

Buah masak yang masih melekat pada janjang akan dipisahkan dengan menggunakan prinsip putaran dan bantingan oleh stripper. Alat yang digunakan pada mesin ini adalah drum berputar berlubang (*rotary drum*) yang dilengkapi dengan pembalik. Hasil dari perontokan (*stripping*) ini tidak selalu 100% artinya masih ada berondong yang melekat pada janjang (*unstripped bunch*). Pada tahap ini buah yang telah masak dilakukan proses perontokan (*threshing*) dengan menggunakan mesin Stripper. Stripper Drum berfungsi untuk memisahkan berondolan dari

panjangannya dengan cara mengangkat dan membanting. Proses pelepasan atau perontokan buah akibat adanya bantingan pada stripper drum yang berputar dengan kecepatan ± 23 rpm. Akibat perputaran drum, TBS matang berputar dan akan jatuh terbanting sehingga berondolan terlepas dari tandannya. Pembantingan tandan diatur oleh gaya berat tandan dengan gaya sentrifugal yang timbul akibat perputaran drum. Buah yang terlepas dari tandannya akan lolos/jatuh melalui kisi-kisi drum, buah yang jatuh tersebut kemudian ditampung oleh fruit conveyor dan selanjutnya dibawa ke pengadukan (digester) dengan memakai fruit elevator. Sementara jenjangan yang kosong terdorong keluar dari ujung drum bagian depan dan jatuh ke empty bunch conveyor untuk selanjutnya ditumpuk di hopper jenjang kosong sebelum diangkat dan diaplikasikan. *Stripper* dapat dilihat pada gambar 3.7.



Gambar 3.7. *Stripper*

3.3.7. *Fruitless Conveyor*

Brondolan yang sudah lepas dari tandannya akan jatuh melalui kisi-kisi striper menuju *fruitless conveyor*. *Fruitless conveyor* dilengkapi

dengan *screw* dan *shaft* (as) yang terhubung dengan elektromotor sehingga *screw* dan as akan berputar terus membawa brondolan menuju ke *fruitless elevator*. *Fruitless conveyor* dapat dilihat pada gambar 3.8.



Gambar 3.8. *Fruitless conveyor*

3.3.8. *Empty Bunch Scaraper*

Janjang kosong yang sudah lepas dari brondolan (*empty bunch*) perlahan keluar dari *stripper* menuju *empty bunch scraper* menuju *hopper* dengan tujuan sebagai tempat penampung sementara sebelum dibawa truk pengangkut untuk diaplikasikan ke lahan. Janjangan kosong akan terdorong keluar dari *Stripper Drum* ke *Empty Bunch Conveyor*, kemudian untuk selanjutnya dibawa ke *Bunch Hopper* sebagai penampungan sebelum dibawa untuk diaplikasikan. Janjangan kosong dapat digunakan sebagai pupuk dan juga bahan bakar. Sedangkan janjang yang masih terdapat buah akan dikembalikan ke *loading ramp* untuk diolah kembali. Pemisahan janjang kosong dan janjang yang masih terdapat buah dilakukan secara manual, oleh seorang pekerja.

Pada proses ini terdapat satu operator untuk menyortir *unstripped bunch* yang keluar dari *stripper* secara manual, *unstripped bunch* dijatuh

oleh operator dan ditampung pada bak penampung yang berada tepat dibawah empty bunch scraper kemudian dibawa kembali menuju *loading ramp* untuk diproses ulang. *Empty Bunch Scaraper* dapat dilihat pada gambar 3.9.



Gambar 3.9. Empty Bunch Scraper

3.3.9. Fruitless Elevator

Brondolan yang melalui *fruitless elevator* selanjutnya dibawa menuju *digester* menggunakan *fruitless elevator*. *Fruitless elevator* mempunyai beberapa *bucet* yang dipasang pada *chain elevator* untuk mengangkat brondolan menuju *fruit distribution conveyor*. *Fruitless Elevator* dapat dilihat pada gambar 3.10.



Gambar 3.10. Fruitless Elevator

3.3.10. Fruit Distribution Conveyor

Brondolan yang diangkut oleh *Fruitless elevator* akan jatuh dan didistribusikan oleh *fruit distribution conveyor*. *Fruit distribution conveyor* dilengkapi *srewl* dan *shaft (as)* yang terhubung dengan elektromotor sehingga *srewl* dan *as* akan terus berputar membawa brondolan masuk ke dalam *digester* untuk proses pelumatan. *Fruit Distribution Conveyor* dapat dilihat pada gambar 3.11.



Gambar 3.11. *Fruit Distribution Conveyor*

3.3.11. Digester

Tujuan dari pelumatan ini adalah memisahkan daging buah sawit dari biji (nut) untuk mempermudah proses pengempaan (press). Dalam proses pelumatan, *digester* menggunakan *steam injection* dengan temperatur 80° - 90° C. *Digester* dilengkapi dengan parang-parangan (*striing arm*) yang terhubung dengan *as* untuk melumatkan brondolan. Parang-parangan berjumlah % tingkat, setiap tingkat terdiri dari masing-masing 1 pisau tekan dan angkat. Pisau yang berada di paling bawah digunakan untuk mengeluarkan brondolan menuu *press*-an. *Digester* dapat

beroperasi jika terisi sebanyak $\frac{3}{4}$ dari kapasitas tampung. *Digester* dapat dilihat pada gambar 3.12.



Gambar 3.12. Digester

3.3.12. Srew Press

Brondolan yang sudah dilumat selanjutnya di kempa menggunakan tambahan air dari *flow meter* untuk memisahkan minyak, biji (*nut*) dengan *fiber*. Minyak hasil pengempaan akan mengalir menuju pipa ke *vibrating sweco*, sedangkan *nut* dan *fiber* akan menuju ke *CBC (Cake Break Conveyor)* untuk dilanjutkan keproses ke pengolahan karnel. Srew Press menggunakan tenaga hidrolik dari *hidrolic press* dan dilengkapi dengan *cake* sebagai tempat pengempaan.

Screw press berfungsi untuk mengeluarkan atau memeras minyak dari daging buah dengan cara dipress sehingga menghasilkan minyak kasar dan fiber (serabut). Alat ini terdiri dari sebuah silinder yang berlubang-lubang dan didalamnya terdapat ulir (*screw*). *Screw* berputar pada suatu kerucut yang berlubang-lubang sebagai tempat keluarnya minyak. Untuk memudahkan memisahkan dan mengalirkan minyak ditambahkan air

suplesi (air panas) dengan temperatur $90^{\circ}\text{C} - 95^{\circ}\text{C}$ sebanyak 15% – 20% dari jumlah TBS yang diolah atau dapat juga dilakukan dengan menginjeksikan uap ke dalam massa. Minyak akan mengalir menuju oil vibrating screen, fiber dan biji menuju CBC (cake breaker conveyor). Fiber dan biji ini akan diolah menjadi inti kelapa sawit. *Srew press* dapat dilihat pada gambar 3.13.



Gambar 3.13. *Srew Press*

3.3.13. *Vibrating Sweco*

Fungsi dari vibrating sweco yaitu untuk menyaring *fibre* halus, pecahan *shell* dan lain-lain yang terikut bersama minyak kasar (*crude oil*), minyak kasar akan mengalir ke bagian tengah vibrating dan akan turun ke saringan berikutnya. Gerakan *vibrating sweco* diperoleh dari transmisi daya elektromotor yang diberikan beban eksentrik. *Vibrating sweco* dapat dilihat pada gambar 3.14.



Gambar 3.14. *Vibrating Sweco*

3.3.14. *Crude Oil Tank*

Melalui pipa yang terdapat pada bagian bawah *vibrating screen* minyak dialirkan menuju COT (*Crude Oil Tank*) sebagai tempat penampungan sementara (*buffer tank*), saat di dalam COT minyak akan dipanaskan dengan *steam* melalui sistem pipa pemanas dengan suhu 90°-95°C. COT dilengkapi dengan sekat yang berjumlah 2 buah pemisah minyak, air dan padatan terhadap menggunakan *system overflow*. *Crude oil tank* dapat dilihat pada gambar 3.15.



Gambar 3.15. *Crude Oil Tank*

3.3.15. Continuous Settling Tank

Selanjutnya minyak akan dipompakan menuju CST (*Continuous Settling Tank*) dengan tujuan untuk memisahkan antara minyak dengan lumpur (*sludge*) berdasarkan minyak jenis. Minyak yang berat jenisnya lebih rendah akan dialirkan menuju *oil tank* dengan menggunakan *sistem overflow*, sedangkan lumpur yang akan mengedap akan dialirkan menuju *sludge tank* menggunakan *system under flow* untuk selanjutnya menuju *decanter*. CST (*Continuous Settling Tank*) dapat dilihat pada gambar 3.16.



Gambar 3.16. *Continuous Settling Tank (CST)*

3.3.16. Oil Tank

Sebagai tempat pengendapan kedua setela CST (*continuous settling tank*) ,pada oil tank 1-4 terjadi pemisahan minyak terhadap dengan pemanasan menggunakan *pipa coil*. Minyak,air, dan partikel *solid* akan otomatis terpisah karena adanya perbedaan berat jenis. Minyak hasil pemurnian terakhir selalu berada pada tangki ke-4 yang dilengkapi dengan pipa dan pompa untuk mengalirkan minyak menuju *oil dryer*. *Oil tank* dapat dilihat pada gambar 3.17.



Gambar 3.17. Oil Tank

3.3.17. Sludge Tank

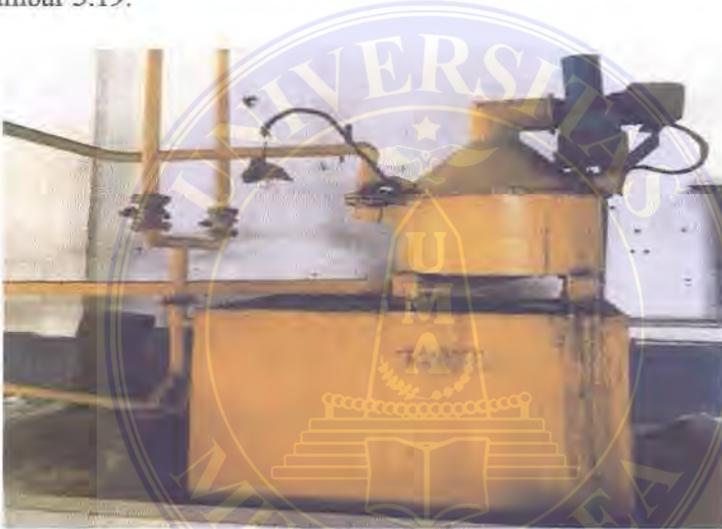
Lumpur yang dipompa dari CST akan menuju *sludge tank* dengan *system under flow* selanjutnya menuju *decanter* dengan proses pemisahan 3 fase : minyak, air, dan padatan. *Sludge tank* dilengkapi dengan *coil steam pipe* dan *agitator* yang digunakan untuk melumatkan lumpur dan minyak. Temperatur *sludge tank* dijaga sekitar 90°C . *Sludge Tank* dapat dilihat pada gambar 3.18.



Gambar 3.18. Sludge Tank

3.3.18. Oil Dryer

Minyak yang dipompa dari *oil tank* nomor 4 akan menuju *oil dryer* dengan tujuan untuk mengurangi kadar air yang terdapat pada CPO. Ujung pipa dari *oil tank* dilengkapi dengan *nozzel* yang berfungsi untuk menyemprotkan minyak ke *oil dryer*. Butiran air dengan temperatur sekitar 90°-95°C akan dihisap menggunakan *blower* yang digerakkan oleh elektromotor dengan prinsip *vacuum*. Minyak yang kadar airnya sudah berkurang akan dipompa menuju *daily tank*. *Oil dryer* dapat dilihat pada gambar 3.19.



Gambar 3.19. *Oil Dryer*

3.3.19. Daily Tank

Minyak yang sudah melewati *oil dryer* akan dipompakan menuju *daily tank* untuk ditampung sementara sebelum dikirimkan ke *stock tank*. *Daily tank* dilengkapi dengan *coil steam pipe* yang berfungsi untuk menjaga temperatur minyak didalam tangki sebesar 45°-50°C. Minyak yang kadar airnya telah turun dapat disimpan di *storage tank*. Minyak dari *oil dryer* dialirkan menuju *storage*, yang memiliki kapasitas 50 ton. Tank

ini berguna untuk menampung minyak yang telah siap untuk dipasarkan.

Daily tank dapat dilihat pada gambar 3.20.



Gambar 3. 20. Daily Tank

3.3.20. *Cake Breaker Conveyor (CBC)*

Cake Breaker Conveyor (CBC) berfungsi untuk memecah/mencacah gumpalan-gumpalan press cake yang terdiri dari gumpalan serabut (fiber) dan biji (inti) sekaligus mengeringkan untuk memudahkan pemisahan serabut dan biji yang berasal dari screw press dan membawanya menuju ke vertical separating column deprecaper.

Cake Breaker Conveyor (CBC) terdiri dari satu talang yang mempunyai dinding rangkap. Ditengah talang terdapat screw yang mempunyai pisau-pisau pemecah (screw blade). Didalam conveyor, press cake diaduk-aduk sehingga ampas yang lebih ringan akan mudah dipisahkan dari biji. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja cake breaker conveyor adalah :

1. . Kualitas dan kuantitas umpan.
2. Cleareance pedal sebaiknya $15^{\circ} - 20^{\circ}$.

3. Panjang CBC.

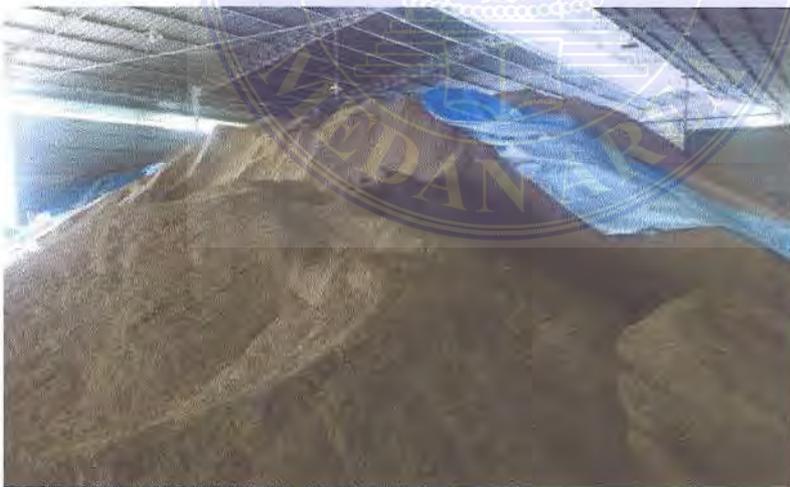
Cake Breaker Conveyor (CBC) dapat dilihat pada gambar 3.21.



Gambar. 3.21 *Cake Breaker Conveyor*

3.3.21. *Kernel Storage*

Kernel storage akan diangkut oleh kernel transport dan akan ditimbun sebelum dipasarkan. *Kernel storage* dapat dilihat pada gambar 3.22.



Gambar. 3.22. *Kernel Storage*

BAB IV

TUGAS KHUSUS

4.1. Pendahuluan

4.1.1. Judul

“Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Socfindo Indonesia Perkebunan Matapao”

4.1.2. Latar Belakang Masalah

Sumber daya khususnya sumber daya manusia memerlukan cara untuk pengelolaannya agar penggunaan sumber daya dapat menjadi lebih terarah. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu disiplin ilmu tentang bagaimana cara mengatur hubungan dan peranan sumber daya yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif sehingga dapat digunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan bersama. Perusahaan membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pada level pimpinan maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan.

Pengelolaan sumber daya manusia atau karyawan dalam sebuah organisasi sangatlah penting artinya termasuk di perusahaan yang bergerak dibidang perbankan, karena walaupun teknologi semakin lengkap dan canggih namun peran manusia belum bisa tergantikan, olehnya itu peran penting SDM sangat diperlukan untuk menghasilkan kinerja yang optimal sesuai dengan harapan manajemen. Untuk mencapai misi yg telah ditetapkan perusahaan maka salah satu yang menjadi acuan keberhasilan

perusahaan adalah kinerja khususnya kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat diketahui berdasarkan performance setiap karyawan dalam melakukan segala aktivitas sesuai dengan job atau bagian masing-masing.

PT. Socfindo Indonesia Perkebunan Matapao merupakan perusahaan yang memproduksi bibit kelapa sawit, karet dan minyak. Beberapa variabel dalam hal pengelolaan SDM diantara banyaknya variabel yang mempengaruhi kinerja antara lain adalah disiplin kerja karyawan, pengembangan karir dan kompensasi yang diberikan kepada karyawan baik kompensasi dalam bentuk finansial atau non finansial disamping variabel yang lain. Hal ini penting dalam hubungan operasional perusahaan khususnya perkebunan karena ketiganya menurut kami adalah hal yang tidak terpisahkan untuk mencapai tujuan perusahaan disamping variabel yang lain.

4.1.3. Rumusan Masalah

1. Apa Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Socfindo Indonesia Perkebunan Matapao ?

4.1.4. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui apakah pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan pengembangan karir berpengaruh pada kinerja karyawan pada PT. Socfindo Indonesia Perkebunan Matapao.

4.2. Landasan Teori

4.2.1. Kompensasi

Alex S. Nitismito (2002) mengemukakan beberapa factor-faktor yang perlu dipertimbangkan dalam menetapkan system kompensasi, yaitu sebagai berikut.

- a. Kompensasi harus dapat memenuhi kebutuhan minimal
- b. Kompensasi harus dapat mengikat
- c. Kompensasi harus dapat menimbulkan semangat dan kegiatan kerja
- d. Kompensasi harus adil

Berikut ini Ruky (2006) mengemukakan jenis-jenis kompensasi adalah sebagai berikut :

a. Pendapatan

Kompensasi yang dimaksud dengan pendapatan total dalam administrasi pengupahan dan penggajian untuk gaji pokok ditambah dengan segala macam tunjangan-tunjangan yang diterima oleh pegawai.

b. *Take home pay*

Istilah latin yang dipakai di instansi-instansi adalah *take home pay*, yang pada dasarnya terdiri dari gaji pokok ditambah penerimaan lain, seperti intensif dan tunjangan lainnya untuk satu bulan tertentu.

c. Kinerja

Menurut Mangkunegara (2005) kinerja ialah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam

melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Robbins (2006) mendefinisikan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Hal ini senada dengan yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2005) bahwa secara spesifik bahwa tujuan penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

- a. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
- b. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
- c. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karir atau pekerjaan yang diembannya sekarang.
- d. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
- e. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hak-hak yang perlu diubah.

4.2.2. Pengembangan Karir

Karir adalah rangkaian sikap dan perilaku yang berkaitan dengan pengalaman dan aktivitas kerja selama rentang waktu kehidupan seseorang dan rangkaian aktivitas kerja yang terus berkelanjutan. Dengan demikian karir seorang individu melibatkan rangkaian pilihan dari berbagai kesempatan. Jika ditinjau dari sudut pandang organisasi karir melibatkan proses dimana organisasi mempengaruhi dirinya sendiri untuk menuju efektivitas karir yang merupakan batas dimana rangkaian dari sikap dan perilaku dapat memuaskan seorang individu Gibson (2006:305).

Dalam Gibson (2006:208) mengemukakan ada empat karakteristik dalam penilaian individu berkenaan dengan kesesuaian karir mereka dengan harapan mereka yaitu :

- a. Prestasi karir
- b. Sikap karir
- c. Keadaptasian karir
- d. Identitas Karir

4.2.3. Disiplin Kerja

Slamet (2007:216) disiplin adalah suatu sikap dan perilaku yang dilakukan secara sukarela dengan penuh kesadaran dan kesediaan mengikuti peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau atasan, baik tertulis atau tidak tertulis. Disiplin kerja merupakan faktor penting dalam setiap kegiatan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Dengan disiplin kerja

diharapkan para karyawan dan memberikan kontribusi dan kinerja meningkat bagi perusahaan.

Disiplin kerja yaitu suatu proses tindakan yang akan mengendalikan perilaku seseorang yang menunjukkan nilai – nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban pada perusahaan atau suatu organisasi dan hukuman adalah cara yang terakhir setelah semua cara yang telah digunakan sebelumnya itu tidak bisa dilaksanakan lagi. Jadi, disiplin bukan suatu penindasan yang akan mengurung gerak gerik seseorang, tapi disiplin itu untuk mencegah perilaku yang tidak sesuai dengan peraturan perusahaan agar tidak terulang kembali dan mengoreksi perilakunya.

Dede Hasan (2002:66) merumuskan indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Melaksanakan dan menyelesaikan tugas pada waktunya
2. Bekerja dengan penuh kreatif dan inisiatif.
3. Bekerja dengan jujur, penuh semangat dan tanggung jawab.
4. Datang dan pulang tepat pada waktunya.
5. Bertingkah laku sopan.

4.3. Pengumpulan Data

4.3.1. Data Primer

Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data ke pengumpul data (Sugiyono:308). Data primer merupakan data yang diperoleh langsung oleh peneliti di lapangan melalui responden dengan cara observasi,

wawancara dan penyebaran angket. Sasaran data pada data primer yaitu data yang ditemukan langsung oleh peneliti di lapangan.

Data Primer dalam laporan kerja praktek ini adalah jawaban dari responden terhadap pernyataan dalam kuesioner yang dikumpulkan dari karyawan PT. Socfindo Indonesia Perkebunan Matapao.

4.3.2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang di peroleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Data sekunder dalam laporan kerja praktek ini adalah berupa struktur organisasi, visi misi perusahaan dan jumlah karyawan yang terdapat di PT. Socfindo Indonesia Perkebunan Matapao.

4.4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam laporan kerja praktek ini menggunakan angket / kuesioner, yaitu pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan kepada karyawan PT. Socfindo Indonesia Perkebunan Matapao.

Dengan prosedur:

- a. Membagikan kuesioner.
- b. Responden diminta mengisi kuesioner pada lembar jawaban yang telah disediakan.
- c. Kemudian lembar jawaban dikumpulkan, diseleksi, diolah dan kemudian dianalisis.

4.5. Teknik Analisa Data

Teknik analisa data dalam laporan kerja praktek ini menggunakan skala *Likert*. Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan Skala *Likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan yang kemudian dijawab oleh responden.

4.6. Pengolahan Data

4.6.1. Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang bertujuan untuk menilai apakah seperangkat alat ukur sudah tepat mengukur apa yang seharusnya diukur. Untuk menguji validitas butir-butir instrumen lebih lanjut maka setelah dikonsultasikan dengan ahli selanjutnya diujicobakan dan dianalisis dengan analisis item atau uji beda. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner.

Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n - 2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Pada penelitian ini jumlah sampel (n) = 50 didapat r tabel = 0,263. Kemudian nilai *Correlate item – Total Correlation* dibandingkan dengan hasil perhitungan r tabel = 0,263, jika r hitung > r tabel dan bernilai positif maka butir atau pernyataan tersebut dinyatakan valid.

Berikut hasil uji validitas dapat disajikan pada tabel 4.1.

Tabel 4.1. Hasil Uji Validitas Data

No.	Variabel Penelitian	Items Kuesioner	Correlated Item- Total Correlation		Hasil
			r hitung	r tabel	
1.	Kompensasi (X1)	K1	0,591	0,263	Valid
		K2	0,477		
		K3	0,609		
		K4	0,622		
		K5	0,629		
		K6	0,517		
		K7	0,615		
		K8	0,310		
2.	Disiplin Kerja (X2)	DK1	0,567	0,263	Valid
		DK2	0,475		
		DK3	0,569		
		DK4	0,584		
		DK5	0,644		
		DK6	0,392		
		DK7	0,627		
		DK8	0,417		
3.	Pengembangan Karir (X3)	PK1	0,654	0,263	Valid
		PK2	0,697		
		PK3	0,624		
		PK4	0,567		
		PK5	0,580		
		PK6	0,415		
		PK7	0,397		
4.	Kinerja Karyawan (Y)	KK1	0,492	0,263	Valid
		KK2	0,763		
		KK3	0,723		
		KK4	0,516		
		KK5	0,573		
		KK6	0,518		
		KK7	0,533		
		KK8	0,384		
		KK9	0,719		

Sumber: Hasil Output SPSS, Data Diolah Peneliti (2021)

Dari tabel diatas dapat dilihat nilai r hitung *Corrected Item-Total Correlation* untuk indikator Kompensasi, Disiplin Kerja dan Pengembangan

Karir pada Kinerja karyawan lebih besar dari r tabel 0,263. Sehingga dapat diambil kesimpulan semua indikator valid dan dapat digunakan sebagai alat pengumpul data dan layak untuk dilakukan pengujian ke tahap berikutnya.

4.6.2. Uji Reliabilitas

Kriteria pengujian adalah suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu, suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$ (Ghozali,2016). Hasil uji realibiltas dapat dilihat pada tabel 4.2.

Tabel 4. 2. Hasil Uji Reabilitas

No.	Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha		Hasil
		Reliability	Nilai	
1.	Kompensasi	0,635	0,60	Reliable
2.	Disiplin Kerja	0,624		
3.	Pengembangan Karir	0,633		
4.	Kinerja Karyawan	0,757		

Sumber: Hasil Output SPSS, Data Diolah Peneliti (2019)

Dari hasil *output reliability*, variabel kompensasi, disiplin kerja, pengembangan karir dan kinerja karyawan menghasilkan *Cronbach's Alpha* $> 0,60$. Berarti nilai tersebut reliabel.

4.6.3. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Apabila variabel tidak berdistribusi secara normal maka hasil uji statistik akan mengalami penurunan. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah data berdistribusi normal atau tidak, yaitu dengan pendekatan grafik dan analisis statistik.

Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel 4.3. dibawah ini:

Tabel 4. 3. Hasil Uji Normalitas Data

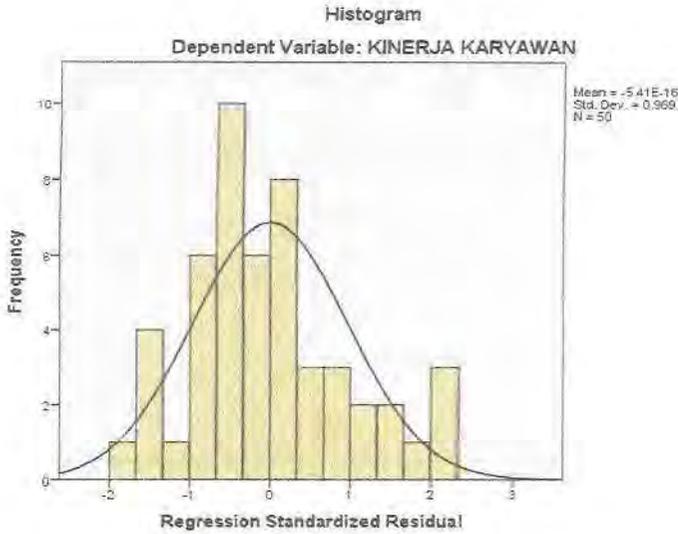
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.54701820
Most Extreme Differences	Absolute	.107
	Positive	.107
	Negative	-.064
Test Statistic		.107
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Hasil Output SPSS, Data Diolah Peneliti (2021)

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai *Test Statistic* sebesar 0,096 pada signifikansi (*Asymp. Sig.2-tailed*) sebesar 0,200 sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi $0,200 > 0,05$ maka dapat diambil kesimpulan bahwa model regresi mempunyai nilai *residual* berdistribusi normal dan telah memenuhi asumsi normalitas.

Kriteria normalitas juga dapat dilihat dari Gambar 4.1 dimana jika lebih banyak kurva dibawah lengkungan maka dapat dikatakan bahwa model regresi tersebut memenuhi uji normalitas.



Sumber: Hasil Output SPSS, Data Diolah Peneliti (2019)

Gambar 4. 1. Grafik Histogram

Dari gambar grafik histogram diatas dapat disimpulkan bahwa grafik histogram memberikan pola distribusi yang normal, dapat dilihat dari lebih banyaknya kurva dibawah lengkungan.

4.6.4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4. 4. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.670 ^a	.449	.413	1.59667

a. Predictors: (Constant), PENGEMBANGAN KARIR, DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan hasil koefisien determinasi pada tabel 4.4. diperoleh nilai determinasi (R^2) = 0,670 maka ini menunjukkan bahwa kompensasi, disiplin kerja dan pengembangan karir memiliki hubungan yang tidak begitu kuat terhadap kinerja karyawan.

4.6.5. Uji Simultan (Uji F)

Berikut ini disajikan hasil pengujian simultan dari tabulasi jawaban responden yang diperoleh menggunakan program aplikasi SPSS yaitu: uji simultan (uji f) dapat dilihat pada tabel 4.5. dibawah ini:

Tabel 4. 5. Hasil Uji Simultan

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	95.710	3	31.903	12.514	.030 ^b
Residual	117.270	46	2.549		
Total	212.980	49			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), PENGEMBANGAN KARIR, DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI

Sumber: Hasil Output SPSS, Data Diolah Peneliti (2021)

Dari hasil pengujian simultan diperoleh nilai koefisien $F_{hitung} = 12,514$ pada signifikan 0,000, maka diperoleh nilai koefisien $F_{tabel} = 2,79$ pada signifikan 0,05. Dari hasil output pengujian simultan dapat disimpulkan bahwa kompensasi, disiplin kerja dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena mempunyai nilai koefisien $F_{hitung} > F_{tabel}$, $3,207 > 2,79$ pada signifikan $0,030 < 0,0$. Dengan demikian dapat disampaikan bahwa model penelitian ini layak untuk diteliti.

4.6.6. Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji hipotesis penelitian mengenai pengaruh dari masing-masing variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Pengambilan keputusan dilakukan dengan melihat nilai signifikansi pada tabel *Coefficients*. Biasanya dasar pengujian hasil regresi dilakukan dengan

tingkat kepercayaan sebesar 95% atau dengan taraf signifikannya sebesar 5% ($\alpha = 0,05$). Adapun kriteria dari uji statistik t (Ghozali, 2016) :

1. Jika nilai signifikansi uji $t > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya tidak ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai signifikansi uji $t < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Berikut ini disajikan hasil pengujian parsial dari pengolahan tabulasi jawaban responden menggunakan aplikasi SPSS yang dapat disajikan pada tabel 4.6. dibawah ini:

Tabel 4. 6. Hasil Uji Parsial

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	21.878	4.708		4.647	.000
KOMPENSASI	.504	.439	.397	1.249	.257
DISIPLIN KERJA	1.010	.443	-.788	2.282	.027
PENGEMBANGAN KARIR	1.139	.212	.871	5.379	.017

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Hasil Output SPSS, Data Diolah Peneliti (2021)

Pada penelitian ini jumlah sampel digunakan sebanyak 50 karyawan, maka diperoleh nilai koefisien $t_{tabel} = 1,676$ pada signifikan 0,05. Berikut ini dapat dijabarkan hasil interpretasi dari uji parsial pada tabel IV.7 sebagai berikut:

1. Pada variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena mempunyai nilai koefisien $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $1,249 >$

1,676 pada signifikan $0,257 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian H_1 diterima.

2. Pada variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena mempunyai nilai koefisien $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,282 > 1,676$ pada signifikan $0,027 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian H_2 diterima.
3. Pada variabel pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena mempunyai nilai koefisien $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $5,379 > 1,676$ pada signifikan $0,017 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian H_3 diterima.

4.6.7. Persamaan Regresi Linear Berganda

Berikut ini dapat disajikan persamaan regresi linear berganda antara variabel independen dengan dependen. Model regresi berganda dapat dilihat pada tabel 4.7.

Tabel 4. 7. Model Regresi Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	21.878	4.708		4.647	.000
KOMPENSASI	.504	.439	.397	1.249	.257
DISIPLIN KERJA	1.010	.443	-.788	2.282	.027
PENGEMBANGAN KARIR	1.139	.212	.871	5.379	.017

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

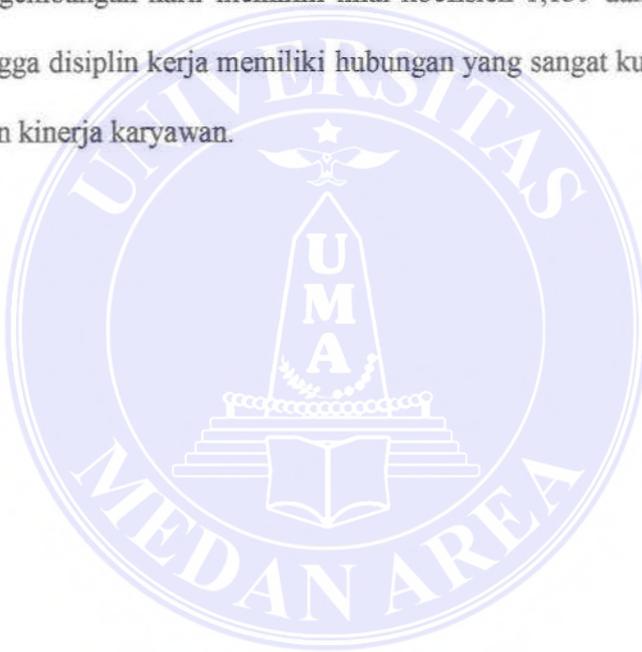
Sumber: Hasil Output SPSS, Data Diolah Peneliti (2021)

Pada tabel diatas maka persamaan regresi linear berganda adalah:

$$Y = 21,878 + 0,504X_1 + 1,010X_2 + 1,139X_3 + 4,708Y$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi linear berganda diatas, dapat disimpulkan interpretasi sebagai berikut:

1. Variabel kompensasi memiliki nilai koefisien 0,504 dan bernilai positif, sehingga kompensasi memiliki hubungan yang kuat dalam meningkatkan kinerja karyawan.
2. Variabel disiplin kerja memiliki nilai koefisien 1,010 dan bernilai positif, sehingga disiplin kerja memiliki hubungan yang sangat kuat dalam meningkatkan kinerja karyawan.
3. Variabel pengembangan karir memiliki nilai koefisien 1,139 dan bernilai positif, sehingga disiplin kerja memiliki hubungan yang sangat kuat dalam meningkatkan kinerja karyawan.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian statistik dan penjelasan yang dikemukakan diatas, berikut ini dapat disampaikan beberapa kesimpulan dari hasil laporan kerja praktek yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Pada variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena mempunyai nilai koefisien $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $1,249 > 1,676$ pada signifikan $0,257 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian H_1 diterima.
2. Pada variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena mempunyai nilai koefisien $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,282 > 1,676$ pada signifikan $0,027 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian H_2 diterima.
3. Pada variabel pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena mempunyai nilai koefisien $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $5,379 > 1,676$ pada signifikan $0,017 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian H_3 diterima.

5.2. Saran

Adapun saran yang ingin penulis sampaikan selama penulis mengikuti kegiatan Kerja Praktek di PT. Socfindo Indonesia Perkebunan Matapao adalah sebagai beriku

1. Penulis sadar dalam melaksanakan kegiatan magang ini masih banyak kekurangan, namun penulis telah berusaha melaksanakannya secara maksimal.
2. Pentingnya peningkatan komunikasi yang berkesinambungan antara mahasiswa magang dengan para pegawai di tempat pelaksanaan magang demi terjalannya kerja sama yang baik antar sesame.



DAFTAR PUSTAKA

- Badriyah, Mila. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : CV Pustaka Setia.
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Edisi Kedua puluh lima. Bandung : IKAPI.
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Edisi kedua puluh enam. Bandung : Alfabeta.
- Agustini, Ni Kadek Ira. 2019. Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan. E-Jurnal Manajemen, Vol. 8, No. 1.
- Yuliandari, Kadek Ni, Bagia, I Wayan & Suwendra, I Wayan. 2014. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Loster pada UD Yuri Desa Pangkuh Buluh Kecamatan Melaya Kabupaten Jembrana. E-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha, 2 (2): 78-90.
- Irbayuni, Sulastri. (2012). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap keinginan untuk Pindah Kerja Pada PT. Surya Sumber Daya Energi Surabaya. Jurnal NeO-Bis, 6 (1): 34-52.
- Hamali, Arif Yusuf. (2013). Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja: Studi Kasus pada PT X Bandung. Journal The WINNERS, 14 (2): 77-86