

DAFTAR PUSTAKA

- Adieb, M. (2021). *Beginilah Gambaran 5 Gaya Kepemimpinan Milenial di Perusahaan*. Glints. <https://glints.com/id/lowongan/gaya-kepemimpinan-milenial/>
- Afni, S. (2025). *teknik monitoring dan evaluasi kinerja perkebunan kelapa sawit yang efektif*. Kursusagro. <https://kursusagro.com/teknik-monitoring-dan-evaluasi-kinerja-perkebunan-kelapa-sawit-yang-efektif/>
- Amelia, R. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Generasi Z di Bekasi. *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 3(1), 21–29. <https://doi.org/10.38035/jim.v3i1.534>
- Angga Pandu. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pemanen Pt. Perkebunan Nusantara Iv. *JMRI Journal of Multidisciplinary Research and Innovation*, 1(1), 29–37. <https://doi.org/10.61240/jmri.v1i1.3>
- Aprilia, O. (2024). *Usia Produktif Menurut WHO: Menyingkap Periode Penting dalam Perjalanan Hidup*. RSUBIDADARI. <https://www.rsubidadari.co.id/usia-produktif-menurut-who/#:~:text=Secara umum%2C usia produktif dimulai pada usia 15,%2820-44 tahun%29%2C dan masa dewasa menengah %2845-64 tahun%29.>
- Becker, C. (2025). *Gaya kepemimpinan milenial*. Firmbee. <https://firmbee.id/gaya-kepemimpinan-milenial>
- Chairunnisah, R., KM, S., & Mataram, P. M. F. H. (2021). Teori sumber daya manusia. In *Kinerja Karyawan*.
- Chitra, M. (2024). *Ragam Karakteristik Generasi Z dalam Bekerja, Kamu Tipe yang Mana? Entrepreneur Bisnis*. <https://entrepreneur.bisnis.com/read/20240820/52/1792322/ragam-karakteristik-generasi-z-dalam-bekerja-kamu-tipe-yang-mana#:~:text=Dilansir dari Indeed%2C berikut deretan karakteristik Generasi Z,menghargai fleksibilitas ... 6 6. Bersifat kompetitif>
- Danial. (2021). *Generasi Milenial di Tempat Kerja*. Hrmlabs. <https://hrmlabs.com/id/generasi-milenial-di-tempat-kerja/>
- Depitra, panji S., & Soegoto, H. (2016). *Tinjauan Pustaka Manajemen Pemasaran*. 16(2), 185–188.

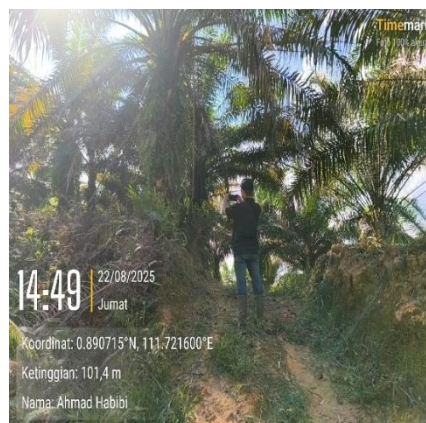
- Endarwati, O. (2021). *Serapan Tenaga Kerja Industri Sawit Capai 16,2 Juta Orang*. Idx Channel. <https://www.idxchannel.com/economics/serapan-tenaga-kerja-industri-sawit-capai-162-juta-orang#:~:text=IDXChannel> - Badan Pengelola Dana Perkebunan Kelapa Sawit, langsung dan 12 juta tenaga kerja tidak langsung.
- Fatiha'Alya, K., Lazuardy, D. M., & Pramesti, A. N. (2024). Pengaruh Perilaku Kerja Generasi Z Dan Milenial Bagi Budaya Organisasi. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin Terpadu*, 8(6), 501–506.
- Hanafi, M. (2019). Konsep Dasar dan Perkembangan Teori Manajemen. *Managemen*, 1(1), 66. <http://repository.ut.ac.id/4533/1/EKMA4116-M1.pdf>
- Haryanti, N., Marsono, A., & Sona, M. A. (2021). Strategi Implementasi Pengembangan Perkebunan Kelapa Sawit Di Era Industri 4.0. *Jurnal Dinamika Ekonomi Syariah*, 8(1), 76–87. <https://doi.org/10.53429/jdes.v8i1.146>
- Irfan Maulana, Hidayat, N., Winarni, B., Daryono, & Rusmini. (2019). Pengaruh Komunikasi Mandor Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Dewita Sawit Nusantara. *Jurnal Agriment*, 4(01), 26–32. <https://doi.org/10.51967/jurnalagriment.v4i01.161>
- Irsyadi, F. Y. Al, Priambadha, A. P., & Kurniawan, Y. I. (2020). Game Edukasi Bahasa Arab untuk Siswa Kelas IV di Sekolah Dasar Islam Terpadu Nahdlatul Ulama Cepogo. *Jurnal Manajemen Informatika (JAMIKA)*, Volume 10(April), 12. <https://doi.org/10.34010/jamika.v10i1>
- Kristyowati, Y., & Sekolah Tinggi Theologi Indonesia Manado, Mt. (2021). *Generasi “Z” Dan Strategi Melayaninya*. 02(1), 23–34. <https://doi.org/10.31219/osf.io/w3d7s>
- Mirasari, R., Rahmah, N., & Daryono. (2022). *admin,+17.+FINAL+Nor+Rahmah+(211-220)*. 18(02), 211–220.
- Muallif. (2023). *Teori Manajemen: Pengertian, Jenis, dan Contohnya*. Universitas An Nur Lampung. <https://an-nur.ac.id/blog/teori-manajemen-pengertian-jenis-dan-contohnya.html>
- Muiz, A. (2022). *Pengalaman Mandor Panen Sawit, Tugas dan Gajinya*. Dulajar. <https://dulajar.blogspot.com/2022/01/pengalaman-mandor-panen-sawit-tugas-dan.html>
- Novi. (2020). *Tingkatan Manajemen: Pengertian, Fungsi, & Peran dalam Perusahaan*. Gramedia. <https://www.gramedia.com/literasi/tingkatan-manajemen/>

- Qhamar, S., & Afrillah, M. (2023). Manajemen Pemanenan Kelapa Sawit (*Elaeis guineensis* Jacq) Di Pt. Asn, Perkebunan Batee Puteh, Afdeling I. *Biofarm : Jurnal Ilmiah Pertanian*, 19(1), 164. <https://doi.org/10.31941/biofarm.v19i1.3031>
- Raharjo, S. (2016). *Cara Uji Paired Sample T-Test dan Interpretasi dengan SPSS*. Spssindonesia. <https://www.spssindonesia.com/2016/08/cara-uji-paired-sample-t-test-dan.html>
- Riadi, M. (2023). *kepemimpinan (leadeanship)*. Kajian Pustaka.Com. <https://www.kajianpustaka.com/2023/01/kepemimpinan-leadership.html>
- Rifda, A. (2022). *Pengertian Generasi Milenial dan Tahun Berapa Generasi Milenial*. Gramedia Blog. <https://www.gramedia.com/bestseller/milenial/>
- Rosi Jayanti, Dwi Haryono, S. G. (2021). Jurnal Ilmu Ilmu Agribisnis: Journal of Agribusiness Science , 9(2), Mei 2021. *Journal of Agribusiness Science*, 9(2), 294–300.
- Sa'aadah, S. S., & Dewi, D. A. (2024). Implementasi Nilai Pancasila Melalui Pendidikan Bagi Generasi Milenial. *Konstruksi Sosial : Jurnal Penelitian Ilmu Sosial*, 3(3), 70–77. <https://doi.org/10.56393/konstruksisocial.v1i11.240>
- Sawitri, D. R. (2021). Perkembangan Karier Generasi Z: Tantangan dan Strategi dalam Mewujudkan SDM Indonesia yang Unggul. *Angewandte Chemie International Edition*, 3(1), 10–27. <https://medium.com/@arifwicaksanaa/pengertian-use-case-a7e576e1b6bf>
- Thabroni, G. (2022). *Kepemimpinan: Pengertian, Unsur, Prinsip, Tingkat & Gaya*. Serupa.Id. <https://serupa.id/kepemimpinan-pengertian-unsur-prinsip-tingkat-gaya/>
- Wati, leni setya. (2022). *Perusahaan Kelapa Sawit Karyamas Plantation Lagi Buka Loker, Berikut Informasi Selengkapnya*. Optika. <https://optika.id/perusahaan-kelapa-sawit-karyamas-plantation-lagi-buka-loker-berikut-informasi-selengkapnya>
- Zis, S. F., Effendi, N., & Roem, E. R. (2021). Perubahan Perilaku Komunikasi Generasi Milenial dan Generasi Z di Era Digital. *Satwika : Kajian Ilmu Budaya Dan Perubahan Sosial*, 5(1), 69–87. <https://doi.org/10.22219/satwika.v5i1.15550>

DAFTAR LAMPIRAN



gambar 1. 3 wawancara dengan karyawan panen



gambar 1. 4 Inspeksi Panen Detail (IPD) bersama mandor dan asisten

KUISIONER

ANALISIS KINERJA MANDOR PANEN: ANTARA GENRASI MILENIAL DAN GENERASI Z di PT. KARYAMAS PLANTATION

Bapak/Ibu Responden yang terhormat,

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan rahmat-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan kuisisioner ini sebagai bagian dari penelitian yang berjudul “Analisis Kinerja Mandor Panen: Antara Genrasi Milenial Dan Generasi Z Di PT. Karyamas Plantation”. Peneliti memohon kepada bapak/ibu untuk membantu penelitian ini dengan berpartisipasi meberikan jawaban atas kuisisioner ini. Jawaban yang bapak/ibu dijamin akan kerahasiaanya. Atas perhatian dan dukungan yang bapak/ibu berikan peneliti mengucapkan terima kasih.

a. Identitas Responden

Nama		
Jenis Kelamin	<input type="checkbox"/> Laki-laki	<input type="checkbox"/> Perempuan
Pekerjaan		
Usia		
Pendidikan	<input type="checkbox"/> SD	<input type="checkbox"/> SMP
Terakhir	<input type="checkbox"/> SMA	<input type="checkbox"/> Perguruan Tinggi
Masa Kerja		
Mandor	Y <input type="checkbox"/>	Z <input type="checkbox"/>

Isilah kolom dengan tanda (√) pada jawaban yang menurut bapak/ibu sesuai dengan keterangan di bawah ini.

- a) S : Setuju
- b) R : Ragu-ragu
- c) TS : Tidak Setuju

b. Kepemimpinan

No	Pernyataan	S	R	TS
1	Mandor memberikan kesempatan kepada pekerja untuk menyampaikan pendapat.			
2	Mandor mendengarkan masukan dari anggota tim sebelum mengambil keputusan.			
3	Mandor menjelaskan alasan di balik setiap keputusan.			
4	Mandor menghargai pendapat bawahannya.			
5	Mandor mendorong kerja sama dan komunikasi terbuka.			
6	Mandor melibatkan tim dalam pemecahan masalah.			
7	Mandor bersikap terbuka terhadap kritik atau saran.			

No	Pernyataan	S	R	TS
1	Mandor mengambil keputusan tanpa melibatkan tim.			
2	Mandor memberikan perintah langsung dan mengharapkan kepatuhan.			
3	Mandor jarang mempertimbangkan saran dari bawahannya.			
4	Mandor mengandalkan hukuman untuk menjaga disiplin.			
5	Mandor mengontrol semua aktivitas kerja secara ketat.			

6	Mandor menuntut hasil tinggi tanpa melihat kondisi pekerja.			
7	Mandor tidak memberi ruang diskusi.			

No	Pernyataan	S	R	TS
1	Mandor jarang memberi arahan yang jelas dalam pekerjaan.			
2	Mandor membiarkan pekerja mengambil keputusan sendiri.			
3	Mandor tidak aktif dalam mengawasi pelaksanaan tugas.			
4	Mandor jarang memberi umpan balik terhadap hasil kerja.			
5	Mandor tidak ikut campur selama pekerjaan berjalan.			
6	Mandor kurang memberikan panduan saat tim menghadapi masalah.			
7	Mandor membiarkan konflik terjadi tanpa intervensi.			

	Pernyataan	S	R	TS
1	Mandor memotivasi saya untuk mencapai hasil kerja terbaik.			
2	Mandor selalu memberikan contoh yang menginspirasi seluruh tim.			

3	Mandor mendorong saya untuk berpikir kreatif dan inovatif.			
4	Mandor peduli pada perkembangan dan kebutuhan setiap pekerja.			
5	Mandor mampu mengubah cara kerja tim menjadi lebih efektif.			
6	Mandor mendorong kami untuk bekerja di luar harapan biasa.			
7	Mandor selalu mengajak tim untuk berkomitmen pada visi bersama.			

No	Pernyataan	S	R	TS
1	Mandor menyesuaikan gaya kepemimpinan sesuai kondisi dan kebutuhan tim.			
2	Mandor memberikan arahan yang jelas saat saya membutuhkan bimbingan.			
3	Mandor memberikan kebebasan mengambil keputusan jika saya sudah berpengalaman			
4	Mandor memberikan dukungan penuh saat saya menghadapi kesulitan.			
5	Mandor mampu mengenali tingkat kematangan tim dan menyesuaikan gaya kepemimpinan.			
6	Mandor mengubah cara memimpin tergantung situasi dan kemampuan anggota tim.			
7	Mandor mampu memilih kapan harus memberikan instruksi dan kapan memberi kebebasan.			

c. Kualitas Panen

No	Pernyataan	S	R	TS
1	Saya selalu memastikan kebersihan hasil panen			
2	Saya melakukan pemeriksaan kualitas panen secara rutin			
3	Mandor selalu memastikan brondolan tidak ada yang tertinggal di ancak			
4	Mandor mengevaluasi kualitas panen secara berkala			
5	Mandor mengutamakan mutu daripada kuantitas semata			
6	Mandor mengawasi agar tidak terjadi panen buah mentah			
7	Mandor memberikan teguran jika menemukan hasil panen jika tidak sesuai standar			

d. Kedisiplinan pemanen

No	Pernyataan	S	R	TS
1	Saya selalu melakukan absen sebelum kegiatan dimulai			
2	Pemanen selalu datang tepat waktu			
3	Pemanen selalu hadir dalam kegiatan apel pagi			

4	Pemanen selalu hadir dalam setiap pekerjaan panen			
5	Pemanen memiliki alasan yang jelas ketika tidak masuk kerja			
6	Pemanen tertib pada saat apel dilaksanakan			
7	Pemanen mematuhi aturan yang berlaku			

e. Tingkat Pencapaian Target

No	Pernyataan	S	R	TS
1	Mandor memiliki target jumlah panen yang harus dicapai			
2	Mandor berusaha untuk meningkatkan hasil panen			
3	Mandor yakin bahwa jumlah panen yang maksimal sangat penting untuk kesuksesan			
4	Mandor selalu memenuhi target yang sudah ditetapkan			
5	Mandor memiliki strategi untuk meningkatkan hasil panen			
6	Mandor selalu memantau dan mengevaluasi jumlah panen untuk meningkatkan kinerja			
7	Mandor selalu memastikan hasil panen mencapai atau melebihi target			

f. Keselamatan dan Kesehatan kerja (K3)

No	Pernyataan	S	R	TS
1	Mandor selalu memastikan keselamatan kerja selama proses panen			
2	Saya yakin bahwa bahwa keselamatan kerja sangat penting untuk mencegah kecelakaan kerja			
3	Mandor selalu memastikan peralatan kerja dalam kondisi baik dan aman			
4	Mandor cepat tanggap dalam menangani insiden kecelakaan			
5	Mandor rutin melakukan briefing keselamatan kerja			
6	Mandor menegakan aturan K3 dilapangan tanpa kompromi			
7	Mandor selalu mengingatkan pentingnya penggunaan APD			

g. Identitas responden

Nama		
Jenis Kelamin	<input type="checkbox"/> Laki-laki	<input type="checkbox"/> Perempuan
Pekerjaan		
Usia		
Pendidikan	<input type="checkbox"/> SD	<input type="checkbox"/> SMP
Terakhir	<input type="checkbox"/> SMA	<input type="checkbox"/> Perguruan Tinggi
Masa Kerja		
Mandor	Y <input type="checkbox"/>	Z <input type="checkbox"/>

1. Ceritakan bagaimana gaya kepemimpinan mandor gen milenial yang pernah anda alami.

Jawab:

2. Ceritakan bagaimana gaya kepemimpinan mandor gen Z yang pernah anda alami.

Jawab:

3. Menurut anda, mandor gen mana yang lebih cocok dengan anda dan apa alasannya.

Jawab:

4. Bagaimana mandor generasi Y dalam hal komunikasi kerja dengan anda.

Jawab:

5. Bagaimana mandor generasi Z dalam hal komunikasi kerja dengan anda.

Jawab:

6. Menurut anda, mandor manakah yang komunikasinya cocok dengan anda dan apa alasannya.

Jawab:

7. Menurut pengalaman Anda, bagaimana hasil kebersihan panen ketika Anda dipimpin oleh Mandor Generasi Y dan Z.

Jawab:

8. Apakah ada perbedaan mencolok yang Anda rasakan dalam hal keselamatan kerja antara kedua generasi mandor tersebut? apa alasannya.

Jawab:

9. Ceritakan bagaimana pencapaian target panen tim anda saat dipimpin oleh Mandor Generasi Y dan Generasi Z.

Jawab:

10. Secara keseluruhan, mandor dari generasi mana yang menurut Anda lebih efektif dalam memimpin? Jelaskan alasan Anda.

Jawab:

11. Apa saja target dari mandor panen?

Jawab :