

PENGARUH PREMI PANEN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PANEN DI PTPN V KEBUN TANDUN KABUPATEN KAMPAR

Citra Sania Br Ginting¹, Sakti Hutabarat², Jum'atri Yusri³

^{1,2,3}Jurusan Agribisnis Fakultas Pertanian Universitas Riau

e-mail : citrasaniaginting@gmail.com

ABSTRAK

Karyawan panen merupakan salah satu faktor produksi yang dibutuhkan di dalam perusahaan perkebunan. Karyawan panen harus memberikan prestasi kerja yang baik dengan cara meningkatkan kinerjanya yang dilihat dari kualitas dan kuantitas hasil panen. Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan panen yaitu dengan adanya sistem premi panen dan kepuasan kerja di dalam perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan panen, menganalisis pengaruh premi panen dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan panen. Penelitian ini dilakukan di PTPN V Kebun Tandun, Kecamatan Tapung Hulu, Kabupaten Kampar dengan menggunakan metode *purposive sampling* dengan kriteria karyawan panen yang bekerja di kelompok tanaman kelapa sawit yang memiliki umur tanaman, topografi, dan teknik pemanen yang sama. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 30 karyawan panen harian tetap. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan metode analisis skala likert dan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi kepuasan kerja karyawan panen sangat puas. Secara simultan premi panen dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan panen. Secara parsial hanya premi panen yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan panen.

Kata kunci: premi panen, kepuasan kerja, kinerja karyawan

ABSTRACT

Harvest employees are one of the factors of production needed in plantation companies. Harvest employees must provide good work performance by improving their performance as seen from the quality and quantity of the harvest. One of the factors that can improve the performance of harvest employees is the existence of a harvest premium system and job satisfaction within the company. This study aims to determine the level of job satisfaction of harvest employees, analyze the effect of harvest premiums and job satisfaction on the performance of harvest employees. This research was conducted at PTPN V Kebun Tandun, Tapung Hulu District, Kampar Regency using a purposive sampling method with the criteria of harvesting employees working in groups of oil palm plantations that have the same plant age, topography, and harvesting techniques. The sample in this study were 30 permanent daily harvest employees. The collected data were analyzed using the Likert scale analysis method and multiple linear regression analysis. The results showed that the perceptions of job satisfaction of harvest employees were very satisfied. Simultaneously harvest premium and job satisfaction have a significant effect on harvest employee performance. Partially, only the harvest premium has a significant effect on harvest employee performance.

Keywords: harvest premium, job satisfaction, employee performance

I. PENDAHULUAN

Mayoritas hasil pertanian Indonesia adalah kelapa sawit, yang ditanam baik di Perkebunan Besar Negara (PBN), Perkebunan Besar Swasta (PBS), dan Perkebunan Rakyat (PR). Menurut BPS Indonesia (2020), sebagian besar perkebunan diusahakan oleh PBS sebesar 55,09% atau seluas 7.892.706 ha. PR menempati posisi kedua dalam kontribusinya terhadap total luas areal perkebunan kelapa sawit Indonesia seluas 5.818.888 ha atau sebesar 40,62% sedangkan sebagian kecil diusahakan oleh PBN seluas 614.756 ha atau sebesar 4,29%.

Provinsi Riau merupakan daerah penghasil kelapa sawit terbesar di Indonesia. Riau merupakan provinsi dengan produksi CPO tertinggi di Indonesia yaitu sebesar 8.540.182 ton atau sebesar 21,47%. Kabupaten Kampar merupakan salah satu sentra perkebunan kelapa sawit di Provinsi Riau terutama di Kecamatan Tapung Hulu dengan produksi TBS terbesar pada tahun 2020 sebesar 713.085 ton/tahun (BPS Kabupaten Kampar, 2020). Salah satu perusahaan perkebunan kelapa sawit milik negara yang menghasilkan TBS setiap tahunnya di Kecamatan Tapung Hulu yaitu PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Tandun.

Iklim, topografi, kondisi tanah, bahan tanaman, metode budidaya, dan metode panen semuanya memiliki peran dalam produktivitas kelapa sawit yang dihasilkan. Selain itu, kapasitas manajemen, hubungan industrial, kebijakan pemerintah dan faktor manusia juga sangat penting bagi produktivitas kelapa sawit yang akan dihasilkan (Arham et al., 2018). Karyawan memiliki peran penting dalam menentukan output TBS. Perusahaan memerlukan manajemen staf yang baik, termasuk penyediaan fasilitas yang memadai untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas pekerja panen. Meningkatnya kualitas dan kuantitas kinerja karyawan panen dapat mempengaruhi produksi dan kualitas TBS yang pada gilirannya akan mempengaruhi harga TBS dan keuntungan perusahaan.

Kinerja karyawan panen merupakan salah satu prestasi kerja yang penting bagi PTPN V Kebun Tandun dapat diukur sebagian dari upaya karyawannya. Sistem yang diberlakukan PTPN V Kebun Tandun untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah premi panen. Kinerja karyawan dapat meningkat dengan adanya sistem premi panen dan kepuasan kerja karyawan panen. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan panen, menganalisis pengaruh premi panen dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan panen.

II. METODE PENELITIAN

2.1 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Tandun, Kecamatan Tapung Hulu, Kabupaten Kampar. Kebun Tandun dipilih karena merupakan salah satu kebun tertua di bagian Distrik Barat PTPN V yang memiliki produksi, tenaga kerja, sarana dan prasarana yang berkembang dari tahun ke tahun. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Maret sampai Juni tahun 2022.

2.2 Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari karyawan panen dengan melalui wawancara secara langsung di PTPN V Kebun Tandun menggunakan kuesioner. Data primer yang diambil antara lain data identitas karyawan panen dan data kepuasan kerja karyawan panen. Variabel kepuasan kerja karyawan panen pada penelitian ini merujuk pada Teori Robbins & Judge (2017) dimana ada lima indikator yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu: (1) pekerjaan itu sendiri, (2) gaji, (3) promosi, (4) pengawasan, dan (5) rekan kerja. Catatan perusahaan atau organisasi yang sudah ada dan tersedia disebut data sekunder. Data sekunder diperoleh dari Kantor PTPN V Kebun Tandun, Badan Pusat Statistik, jurnal penelitian, buku-buku, dan internet. Data sekunder yang

diambil yaitu data kinerja karyawan panen, data premi karyawan panen, dokumen-dokumen yang terkait dengan keadaan umum perusahaan, visi misi perusahaan, motto perusahaan, nilai-nilai perusahaan.

2.3 Metode Pengambilan Sampel

Penelitian ini menggunakan pendekatan studi kasus. Karyawan panen yang tergolong Karyawan Harian Tetap (KHT) di PTPN V Kebun Tandun merupakan populasi penelitian. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling*. Pengambilan sampel dilakukan pada karyawan panen yang bekerja di kelompok umur tanaman, topografi, dan teknik pemanenan yang sama. Jumlah sampel sebanyak 30 karyawan panen harian tetap.

2.4 Metode Analisis Data

Data yang sudah terkumpul dianalisis menggunakan skala likert dan analisis regresi linier berganda. Skala likert (*likert's summated rating*) merupakan metode yang mengevaluasi bagaimana perasaan orang tentang sesuatu dalam masyarakat (Yuliardi & Nuraeni, 2017). Analisis skala likert digunakan untuk menganalisis tingkat kepuasan kerja karyawan panen dengan jumlah sampel yang sudah dihitung dan disetiap pertanyaan diberi bobot nilai 1-5 dengan alternatif jawaban yaitu : (1) sangat tidak puas, (2) tidak puas, (3) cukup puas, (4) puas, dan (5) sangat puas. Algifari (2016) mengatakan bahwa untuk melakukan skala penilaian rata-rata maka digunakan rentang skala sebagai berikut:

$$\text{Interval} = \frac{\text{nilai maksimum-nilai minimum}}{\text{jumlah kategori}}$$

$$\text{Interval} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Berdasarkan nilai yang didapat dari perhitungan di atas maka pengkategorian tingkat kepuasan kerja karyawan panen dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Nilai Interval Kepuasan Kerja

Skor	Interpretasi	Nilai Interval
1	Sangat Tidak Puas	1,00 – 1,80
2	Tidak Puas	1,81 – 2,60
3	Cukup Puas	2,61 – 3,40
4	Puas	3,41 – 4,20
5	Sangat Puas	4,21 – 5,00

Sumber: Algifari (2016)

Pengaruh premi panen (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan panen (Y) dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda yang dilakukan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dan melihat pengaruh variabel-variabel yang digunakan baik secara simultan (uji F) dan secara parsial (uji t). Analisis koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui persentase premi panen dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan panen. Nilai koefisien determinasi atau R Square berguna untuk memprediksi dan melihat seberapa besar variabel bebas (X) mempengaruhi variabel terikat (Y) secara simultan (bersama-sama). Jika mendekati 1, berarti variabel independen hampir sempurna

menggambarkan data yang dibutuhkan untuk meramalkan pergeseran variabel dependen (Ghozali, 2018).

Uji F adalah uji bersama yang digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen model bertindak bersama-sama untuk menghasilkan hasil yang diinginkan (Ningsih & Dukulang, 2019). Uji F digunakan untuk menganalisis pengaruh premi panen dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan panen. Jika $\text{sig. } F < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima dan jika $\text{sig. } F > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Uji t merupakan uji secara parsial yang pada dasarnya digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Ningsih & Dukulang, 2019). Uji t digunakan untuk menganalisis pengaruh premi panen dan kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan panen. Jika $\text{sig. } t < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Jika $\text{sig. } t > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Premi Karyawan Panen

Kompensasi ekstra yang dibayarkan kepada karyawan panen sebagai imbalan atas peningkatan hasil panen atau kualitas dikenal sebagai "premi panen" (Sari et al., 2020). Karyawan panen mendapatkan premi ketika melebihi basis borong panen. Basis borong atau basis tugas merupakan target minimal yang harus dicapai oleh pemanen perhari. Rata-rata, pekerja memiliki 7 jam untuk mengumpulkan TBS per hari dan 5 jam pada hari Jumat. Basis borong perhari yang harus dicapai atau oleh karyawan panen harian tetap di PTPN V Kebun Tandun sejumlah 950 Kg/Hk dan untuk hari jum'at $5/7 \times 950 = 679$ Kg/Hk. Basis borong di PTPN V Kebun Tandun berbeda dengan basis borong di Kebun Batee Puteh PT. Agro Sinergi Nusantara. Hasil penelitian Mahendra & Faris (2021) menyatakan Kebun Batee Puteh PT. Agro Sinergi Nusantara menetapkan basis borong atau basis tugas harian yaitu 250 Kg/Hk.

Sistem premi panen yang diberlakukan di PTPN V Kebun Tandun adalah sistem berat. Pahan (2021) menyatakan sistem berat merupakan sistem pemberian premi pemanen yang dibayar sesuai berat janjang sesudah sampai di PKS dan pemanen tidak mengetahui langsung jumlah preminya, karena masih menunggu hasil penimbangan di PKS. Rata-rata premi karyawan panen harian tetap di PTPN V Kebun Tandun sebesar Rp.2.652,087. Tujuan pemberian premi panen adalah untuk memotivasi karyawan panen agar dapat memanen sebanyak-banyaknya dan dapat membantu perusahaan semaksimal mungkin dan membantu perusahaan mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam RKAP (Rencana Kerja Anggaran Perusahaan) (Arham et al., 2018).

3.2 Kinerja Karyawan Panen

Kinerja adalah hal yang berorientasi pada masa depan, dirancang khusus model kausal berdasarkan kondisi spesifik setiap organisasi/individu dan hubungan antara input dan output (Sundari, 2019). Kinerja karyawan panen di PTPN V Kebun Tandun merujuk pada Teori Mathis dan Jackson (2006) yang dilihat dari kuantitas hasil dan kualitas hasil karyawan panen. Kuantitas hasil kerja di PTPN V Kebun Tandun dilihat dari jumlah panen yang telah dikurangkan dengan basis borong yang ditetapkan perusahaan. Rata-rata jumlah panen yang didapatkan karyawan panen PTPN V Kebun Tandun sebesar 29.540 kg/bulan.

Kualitas hasil kerja dilihat dari hasil panen karyawan yang telah dikumpulkan dalam bentuk denda. Denda merupakan sanksi bagi karyawan panen ketika melakukan kesalahan dalam pekerjaan. Denda dikenakan kepada karyawan pemanen untuk mengurangi risiko kesalahan dan kecurangan pemanenan, yang diharapkan dapat mencegah pemanen

melakukan kesalahan. Rata-rata pada bulan Februari 2022 denda karyawan panen di PTPN V Kebun Tandun Rp.53.008. Tujuan pemberian denda karyawan panen adalah untuk memberi kebaikan dalam menegakkan disiplin panen dan budaya tertib kerja kepada pemanen.

3.3 Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan Panen

Tingkat kepuasan kerja dapat menjadikan karyawan semangat dalam bekerja dengan tingkat aktivitas tinggi selalu berkomitmen pada pekerjaan dan sangat disiplin dan produktif (Bahri & Nisa, 2017). Menetapkan dan mencapai tujuan di tempat kerja adalah salah satu cara untuk mendapatkan kinerja yang baik dan meningkatkan produktivitas kerja. Kebahagiaan karyawan memiliki korelasi atau hubungan langsung dengan keberhasilan di dalam perusahaan. Karyawan akan mencurahkan lebih banyak waktu dan upaya untuk perusahaan jika karyawan merasakan upaya kerjanya dihargai (Tanuwijaya, 2017). Tingkat kepuasan kerja karyawan panen di PTPN V Kebun Tandun dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan Panen

No.	Indikator Kepuasan Kerja Karyawan Panen	Nilai Skor Rata-Rata (<i>mean</i>)	Kategori
Pekerjaan Itu Sendiri			
1.	Jaminan jangka panjang	4,23	Sangat Puas
Gaji			
2.	Gaji sebanding dengan beban kerja	4,43	Sangat Puas
3.	Gaji mampu memenuhi kebutuhan Rata-rata	<u>4,40</u> 4,42	Sangat Puas Sangat Puas
Promosi			
4.	Perusahaan memberikan kenaikan golongan dan kenaikan jabatan	4,63	Sangat Puas
Pengawasan			
5.	Diskusi masalah pekerjaan	4,33	Sangat Puas
Rekan Kerja			
6.	Hubungan antar karyawan	4,03	Puas
7.	Hubungan dengan atasan	<u>4,10</u>	Puas
	Rata-rata	4,07	Puas
Rata-Rata Keseluruhan		4,31	Sangat Puas

Sumber: Data Primer (2022)

Hasil penilaian tingkat kepuasan kerja karyawan panen di PTPN V Kebun Tandun yang dihitung dengan menggunakan skala likert menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan terkategori sangat puas (4,31). Tujuh pernyataan di atas terbagi dari lima indikator yang mempengaruhi kepuasan karyawan yang merujuk pada Teori Robbins & Judge (2017). Indikator kepuasan kerja karyawan panen diurutkan dari nilai rata-rata indikator tertinggi ke terendah pada pernyataan karyawan panen yaitu promosi, gaji, pengawasan, pekerjaan itu sendiri, dan rekan kerja.

1. Promosi

Setiap pekerja harus diberi kesempatan yang sama untuk maju dalam karirnya. PTPN V Kebun Tandun berusaha untuk menjaga semangat kerja yang tinggi di antara karyawannya dengan memberikan penghargaan atas kinerja yang luar biasa berupa promosi dalam bentuk

kenaikan golongan dan jabatan. Penilaian Prestasi Kerja (P2K) digunakan untuk menentukan kenaikan golongan dan jabatan karyawan. Kenaikan golongan dan jabatan karyawan dilakukan setahun sekali, kecuali bagi karyawan yang berkinerja sangat baik dapat dilakukan dua kali setahun. Golongan karyawan panen dimulai dari golongan IA-IIID dengan lama kerja yang dikenal dengan Masa Kerja Golongan (MKG) 0-14 dan rata-rata karyawan panen di PTPN V Kebun Tandun adalah golongan IC. Hasil penelitian Zebua (2020) menyatakan bahwa kenaikan golongan dan jabatan merupakan faktor kunci dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan karena dapat meningkatkan moral dan memberikan keuntungan dalam memotivasi serta menginspirasi karyawan untuk bekerja lebih keras.

2. Gaji

Sistem penggajian karyawan di PTPN V Kebun Tandun dinyatakan dalam golongan. Komponen gaji di PTPN V Kebun Tandun terdiri dari gaji pokok dan tunjangan tetap menurut golongan dan sesuai dengan skala golongan. Skala gaji pokok dan tunjangan tetap karyawan di PTPN V Kebun Tandun berdasarkan golongan IA-IIID dan Masa Kerja Golongan (MKG) yaitu 0-14. Rata-rata golongan karyawan panen adalah golongan IC. Upah Minimum Provinsi Riau (UMP) tahun 2022 sebesar Rp.2.938.564. Rata-rata gaji pokok yang diterima karyawan panen dengan golongan IC sebesar Rp.2.530.617 dan tunjangan tetap sebesar Rp.843.539, maka komponen gaji yang diterima karyawan panen di PTPN V Kebun Tandun dengan golongan IC pada tahun 2022 sebesar Rp.3.374.156/bulan. Kompensasi yang dapat diperoleh perusahaan untuk karyawannya sepadan dengan upaya kerjanya dan dapat untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Karyawan berhak menerima gaji atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Ketika hak karyawan di berikan perusahaan besar maka menjadi insentif yang kuat untuk karyawan meningkatkan kinerjanya sesuai dengan tujuan perusahaan (Al Ghozali & Suprajang, 2017).

3. Pengawas

Pengawas memiliki peranan yang penting dalam pekerjaan di perkebunan kelapa sawit. Pengawas adalah level atau perangkat yang mengontrol proses kerja di lapangan (Ramagiri, 2015). Tugas pengawas yaitu mengawasi secara langsung semua kegiatan karyawan. Pengawas pada proses pemanenan di PTPN V Kebun Tandun adalah Asisten Afdeling, Mandor I, dan Mandor Panen. Kriteria pengawasan atau pemeriksaan panen kelapa sawit yang dilakukan Asisten Afdeling, Mandor I, dan Mandor Panen di PTPN V Kebun Tandun pada dasarnya yaitu memeriksa pekerjaan panen di ancak panen/kapveld dan memeriksa hasil panen di TPH. Karyawan panen sangat puas karena atasan di PTPN V Kebun Tandun selalu melakukan diskusi kepada karyawan untuk memastikan pekerjaan yang dilakukan pemanenan sesuai dengan aturan perusahaan dan bekerja secara efektif dan efisien. Jika sistem pengawasannya baik, maka sangat penting untuk karyawan memiliki kemampuan dan keterampilan berkualitas tinggi jika karyawan ingin mencapai hasil yang diinginkan dalam pekerjaan yang dilakukan (Sari Nurtika, 2017).

4. Pekerjaan Itu Sendiri

Sejatinya setiap karyawan sangat menginginkan pekerjaan yang dapat merasakan kesenangan dan kepuasan dalam melakukan pekerjaannya. Pekerjaan itu sendiri merupakan pekerjaan yang memberikan kepuasan. Kepuasan kerja merupakan keadaan psikologis yang membuat karyawan senang di lingkungan kerja karena kebutuhannya terpenuhi secara memadai (Nabawi, 2019). Karyawan panen di PTPN V Kebun Tandun sangat puas dan senang dengan pekerjaannya karena perusahaan memberikan jaminan jangka panjang untuk

karyawan dalam bekerja yaitu jaminan sosial dan kesejahteraan karyawan, jaminan kesehatan dan pengobatan, serta jaminan keselamatan dan kesehatan kerja. Selain itu, karyawan panen sangat puas dengan pekerjaannya karena perusahaan memberikan bonus dan santunan sosial. Santunan sosial yang diberikan PTPN V Kebun Tandun yaitu tunjangan sewa rumah, air, listrik, bantuan pemondokan anak sekolah, biaya mengosongkan rumah bagi karyawan yang memasuki MBT, biaya pendidikan, tunjangan hari raya keagamaan, penghargaan masa kerja, tunjangan cuti panjang dan tahunan, serta bantuan kematian.

5. Rekan Kerja

Menurut Fattah (2017), salah satu yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan karyawan adalah rekan kerja. Hubungan karyawan panen terhadap atasan terjalin dengan baik begitu juga hubungan antara sesama karyawan di PTPN V Kebun Tandun terjalin dengan baik dan saling membantu jika ada rekan kerja yang kesulitan. Produktivitas dan kebahagiaan individu dalam pekerjaan dapat dipengaruhi oleh beberapa aspek; interaksi positif dan ramah dengan rekan kerja memainkan peran penting. Ketika karyawan merasa nyaman, maka dapat berkonsentrasi lebih baik pada tugas-tugas yang dilakukan (Sihaloho & Siregar, 2019). Oleh karena itu, para mandor di PTPN V Kebun Tandun selalu memperhatikan hal tersebut agar ketika terjadi permasalahan atau komunikasi yang kurang baik antara sesama karyawan panen maka secepat mungkin mandor mencari jalan keluar untuk menyelesaikan permasalahannya. Sebelum karyawan panen memulai pekerjaannya, seluruh karyawan panen berkumpul untuk *briefing* setiap pukul 06.15 pagi yang berlangsung selama 15-30 menit dengan tujuan untuk mempererat kebersamaan sesama karyawan panen dan juga atasan serta berdiskusi ketika ada kendala dalam bekerja dan menyanyikan yel-yel pada saat *briefing*.

3.4 Pengaruh Premi Panen dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Panen

Uji yang dilakukan secara simultan (uji F) pada penelitian ini yaitu pengaruh antara premi panen dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan panen yang dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji F

Model	ANOVA ^a				
	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	22169344976387.190	2	11084672488193.596	376.742	.000 ^b
Residual	794405138742.271	27	29422412546.010		
Total	22963750115129.460	29			

Sumber: Hasil SPSS 26.0 (2022)

Kinerja karyawan panen di PTPN V Kebun Tandun dipengaruhi secara bersama-sama oleh premi panen dan kepuasan kerja. Tabel 3 menunjukkan nilai signifikansi F sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Sehingga pengaruh premi panen dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan panen secara statistik diterima.

Variabel premi panen dan kepuasan kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan nilai *R Square* sebesar 0,965 atau 96,5% sisanya 3,5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar dua variabel bebas yang diteliti. Hal ini berbeda dengan penelitian Pahlawan et al. (2021) di PT. Plantindo Agro Subur yang mendapatkan nilai *R Square* 0,374, yang menyatakan bahwa variabel kinerja di PT. Plantindo Agro Subur hanya dapat mempengaruhi 37,4% pada tingkat premi panen sisanya 62,6% dijelaskan oleh faktor lain di luar lingkup penelitian yang dilakukan oleh penelitian Pahlawan et al. (2021). Oleh karena itu, aspek premi panen dan kepuasan kerja secara bersama-sama sangat penting dalam

pencapaian kinerja karyawan panen. Menurut Karosekali & Rizal (2019) menyatakan bahwa perkebunan menggunakan premi panen untuk memotivasi pekerja untuk meningkatkan output, baik dari segi kualitas dan kuantitas yang dengan demikian meningkatkan keuntungan perusahaan.

3.4.1 Pengaruh Premi Panen Terhadap Kinerja Karyawan Panen

Uji yang dilakukan secara parsial (uji t) pada penelitian ini yaitu pengaruh premi panen terhadap kinerja karyawan panen dan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan panen yang dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-131023.951	158256.333		-0,828	0,415
Premi	0,785	0,029	0,981	27.364	0,000
Kepuasan	3.950	9,512	0,015	0,415	0,681

Sumber: Hasil SPSS 26.0 (2022)

Premi panen berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan panen di PTPN V Kebun Tandun. Tabel 4 menunjukkan nilai signifikansi t sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Sehingga pengaruh premi panen terhadap kinerja karyawan panen secara statistik diterima. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Pahlawan et al. (2021) dan Lubis et al. (2021), bahwa premi panen berpengaruh secara nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan panen yang dilihat dari kuantitas kerja, kualitas kerja, dan kehadiran kerja.

Hasil penelitian Sari et al. (2020) bahwa sistem premi panen di dalam perusahaan memberikan insentif bagi pemanen untuk mencapai hasil yang diinginkan sesuai dengan tujuan perusahaan. Karyawan panen yang memiliki premi yang tinggi merupakan karyawan yang meningkatkan seluruh kemampuannya dalam bekerja. Semakin tinggi premi panen yang didapatkan maka semakin tinggi pula tingkat prestasi karyawan panen. Tingginya kinerja di dalam perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawannya. Jika karyawan panen termotivasi untuk melakukan pekerjaannya maka karyawan akan berusaha melakukan lebih dari dalam dirinya tanpa ada paksaan dari perusahaan yang membuat karyawan panen dan perusahaan sama-sama diuntungkan sehingga karyawan tersebut mampu mencapai kinerja dengan baik.

3.4.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Panen

Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan panen di PTPN V Kebun Tandun. Hasil analisis uji t pada Tabel 4 diperoleh nilai signifikansi t sebesar 0,681 lebih besar dari $\alpha = 0,05$ ($0,681 > 0,05$). Sehingga pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan panen secara statistik ditolak. Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan panen karena dari hasil tingkat kepuasan kerja karyawan panen sudah sangat puas dengan pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, dan rekan kerja dengan rata-rata keseluruhan 4,31.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Fauziek & Yanuar (2021), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini karena karakteristik pekerjaan tidak berhubungan dengan kepuasan, tetapi mengutamakan kontribusi pekerjaan karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Hanifah (2016) yang

menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, karena kinerja karyawan hanya menaati peraturan. Aturan perusahaan adalah turunan dari perusahaan induk. Karyawan harus memberikan hasil yang maksimal sesuai dengan aturan perusahaan agar pekerjaannya tidak dianggap buruk di perusahaan. Kinerja yang buruk akan mendapatkan peringatan hingga pemecatan yang dapat dikeluarkan dari perusahaan. Aturan perusahaan di tetapkan untuk memotivasi karyawan agar dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu dan mencapai tujuan baik secara kuantitatif maupun kualitatif.

IV. PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Hasil dari penelitian yang dilakukan di PTPN V Kebun Tandun dapat disimpulkan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan panen berada dalam kategori sangat puas. Secara simultan premi panen dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan panen. Secara parsial hanya premi panen yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan panen di PTPN V Kebun Tandun.

4.2 Saran

Saran yang dapat dibuat berdasarkan hasil penelitian, bagi karyawan panen sangat penting untuk selalu meningkatkan kinerjanya dengan mengoptimalkan keahlian dan keterampilan dalam teknis pemanenan untuk mendapatkan premi panen yang lebih tinggi serta mematuhi peraturan yang ditetapkan oleh PTPN V Kebun Tandun, bagi pihak perusahaan dapat memberi pengetahuan dalam teknis pemanenan kepada karyawan panen agar karyawan dapat meningkatkan kuantitas dan kualitas dalam memanen untuk mendapatkan premi yang tinggi karena premi panen berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan panen, bagi peneliti selanjutnya dapat mengembangkan dan menggunakan variabel lain yang lebih besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, seperti variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Al Ghozali, H. N., & Suprajang, S. E. 2017. Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Penetapan Gaji pada UD Mega Grosir (Mega Group) Kota Blitar. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan* 2(2),110. file:///C:/Users/TOSHIBA/Downloads/324-ArticleText-476-1-10-20180219.pdf
- Algifari. 2016. Mengukur Kualitas Layanan. Cetakan ke 1. Yogyakarta: BPFE
- Arham, Azhar, & Edy, M. 2018. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Panen Kelapa Sawit Di Kebun Batee Puteh PT. Agro Sinergi Nusantara. (JIMFP), 3(2), 183–194. <https://doi.org/10.17969/jimfp.v3i2.7410>
- Badan Pusat Statistik Indonesia. 2020. Statistik Kelapa Sawit Indonesia 2020. Badan Pusat Statistik Indonesia. Jakarta.
- Badan Pusat Statistik Kabupaten Kampar. 2020. Kabupaten Kampar dalam Angka 2021. Badan Pusat Statistika KabupatenKampar. Bangkinang.
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. 2017. Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1),9–15. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1395>
- Fattah, Hussein. 2017. Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. Yogyakarta: Elmatara (Anggota IKAPI).

- Fauziek, E., & Yanuar, Y. 2021. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(3), 680. <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i3.13155>
- Ghozali, I. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hanifah, N. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Afektif (Studi Pada Karyawan PT. Petrokopindo Cipta Selaras Gresik). *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 4(3), 1–10.
- Karosekali, A. S., & Rizal, S. 2019. Pengaruh Upah Dan Premi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Panen Kelapa Sawit (*Elaeis guineensis* Jacq.). *Agriprimatech*, 2(2), 100–106.
- Lubis, F. A. F., Mardiana, S., & Lubis, M. M. 2021. Analisis Sistem Premi Panen Kelapa Sawit Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus: Unit Kebun Rambutan Perkebunan Nusantara III Kecamatan Paya Bagas). *Jurnal Agriuma*, 3(1), 40–49. <https://doi.org/10.31289/agr.v3i1.5120>
- Mahendra, B. I., & Faris, S. 2021. Analisis Premi, Upah dan Usia Terhadap Kinerja Karyawan Panen di PT. Bahrany Kebun Kp-Bg Desa Kwala Pasilam Kecamatan Padang Tualang. *Jurnal Agrilink*, 3(2), 106–114.
- Mathis, R. dan J. John. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 10. Penerbit Salemba Empat. Jakarta.
- Nabawi, R. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Ningsih, S., & Dukalang, H. H. 2019. Penerapan Metode Suksesif Interval pada Analisis Regresi Linier Berganda. *Jambura Journal of Mathematics*, 1(1), 43–53. <https://doi.org/10.34312/jjom.v1i1.1742>
- Pahlawan, M. R., Dewi, H. S., & Periyadi. 2021. Pengaruh Premi Panen Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Kelapa Sawit PT. Plantindo Agro Subur (PAS). *Jurnal Manajemen Ekonomi*, 35(8), 791–792. <https://doi.org/10.2331/suisan.35.791>
- Ramagiri, A. 2015. *Pelaksanaan Pengawasan Kerja Karyawan (Kasus Pada Karyawan Kebun PT. Perkebunan Nusantara V Unit Terantam)*. 2(2).
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. 2017. *Perilaku Organisasi (Ke-16)*. Salemba Empat. Jakarta.
- Sari, B. I., Anwar, R., & Rusmini. 2020. Evaluasi Sistem Premi Panen terhadap Kinerja Karyawan Panen Pada Perkebunan Kelapa Sawit (*Elaeis Guineensis* Jacq.) di PT. Sentosa Kalimantan Jaya. *Jurnal Agriment*, 5(02), 123–131. <https://doi.org/10.51967/jurnalagriment.v5i02.299>
- Sari Nurtika. 2017. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Manado*. 1(1), 49–55. <http://repository.polimdo.ac.id/id/eprint/168>
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281. <https://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/socio/article/view/413/406>
- Sundari, S. 2019. Manajemen Kinerja. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53, Issue 9). <http://opac.lib.idu.ac.id/unhan-ebook/assets/uploads/files/edc75->

manajemen-kinerjaok.pdf

Tanuwijaya, J. 2017. Pengaruh Kepuasan Terhadap Kinerja Karyawan PT Berkat Ganda Sentosa. *Agora*, 5(1), 2009–2011.

Yuliardi, R dan Nuraeni, Z. 2017. *Statistika Penelitian Plus Tutorial SPSS*. Innosain. Yogyakarta.

Zebua, Y. 2020. Pengaruh Budaya Kerja dan Promosi Jabatan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III Labuhan Haji Labuhanbatu Utara. *Jurnal Ecobisma*, 7(2), 109–124.