

PENGARUH UPAH DAN PREMI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PANEN KELAPA SAWIT DI PTPN IV REGIONAL II UNIT KEBUN PABATU KABUPATEN SERDANG BEDAGAI

Meldawati Tambunan¹, Tonggo Joli Rahel Naiborhu², Laura Juita Pinem³

^{1,2,3} Fakultas Agro Teknologi, Universitas Prima Indonesia, Sumatera Utara, Medan

³PUI Agro Sustainable Center

Email korespondensi: laurajuitapinem@unprimdn.ac.id

ABSTRAK: Keberadaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen krusial yang tak terpisahkan dari eksistensi dan kelangsungan operasional sebuah entitas, baik dalam konteks institusi maupun korporasi. Peran SDM sangatlah fundamental, mengingat merekalah yang menjadi motor penggerak utama dalam setiap aktivitas organisasi, memastikan bahwa tujuan-tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Tanpa kontribusi aktif dari individu-individu yang membentuk SDM, mustahil bagi suatu organisasi untuk dapat berfungsi secara optimal dan mempertahankan relevansinya di tengah dinamika lingkungan yang terus berubah. Oleh karena itu, pengelolaan dan pengembangan SDM menjadi prioritas strategis yang menentukan daya tahan serta prospek pertumbuhan jangka panjang sebuah organisasi. SDM pada hakikatnya adalah individu-individu yang bekerja dalam suatu organisasi, berperan sebagai perencana sekaligus pelaksana kegiatan, serta menjadi penggerak utama dalam upaya pencapaian tujuan organisasi tersebut. Dalam konteks perusahaan perkebunan, tenaga kerja pemanen merupakan salah satu komponen produksi yang sangat menentukan. Karyawan pada bagian ini dituntut untuk mampu memberikan kontribusi optimal melalui peningkatan kinerja, yang dievaluasi berdasarkan kuantitas dan kualitas hasil panen yang dicapai. Salah satu aspek yang diyakini mampu mendorong peningkatan kinerja tenaga kerja pemanen adalah penerapan sistem upah dan premi panen yang diterapkan oleh perusahaan. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana tingkat kinerja para karyawan pemanen, serta menganalisis pengaruh dari sistem upah dan premi panen terhadap kinerja mereka. Penelitian ini dilaksanakan di PTPN IV Kebun Pabatu yang terletak di Kabupaten Serdang Bedagai. Metode yang digunakan dalam pemilihan responden adalah purposive sampling, dengan kriteria pemilihan yaitu karyawan pemanen yang bekerja pada tanaman kelapa sawit yang memiliki karakteristik umur tanaman, kontur lahan (topografi), serta teknik pemanenan yang seragam. Dalam pelaksanaan penelitian ini, sebanyak 80 individu telah dipilih sebagai sampel untuk mewakili keseluruhan responden yang dijadikan objek kajian tenaga kerja pemanen. Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan metode skala Likert untuk mengukur tingkat kinerja. Selain itu, digunakan metode analisis regresi linier berganda guna mengidentifikasi sejauh mana hubungan yang terjadi antar variabel dalam penelitian ini. Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa secara simultan, variabel upah dan premi panen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pemanen. Selain itu, secara parsial, masing-masing variabel tersebut baik upah maupun premi juga terbukti memberikan dampak signifikan terhadap kinerja tenaga kerja pemanen.

Kata kunci: upah, premi panen, kinerja karyawan.

ABSTRACT: *The existence of Human Resources (HR) is a crucial element that is inseparable from the existence and operational continuity of an entity, both in the context of institutions and corporations. The role of HR is fundamental, considering that they are the main driving force in every organizational activity, ensuring that the goals that have been set can be achieved effectively and efficiently. Without the active contribution of the individuals who make up HR, it is impossible for an organization to function optimally and maintain its relevance amidst the dynamics of an ever-changing environment. Therefore, the management and development of HR is a strategic priority that determines the durability and long-term growth prospects of an organization. Human resources are essentially individuals who work in an*

organization, act as planners and implementers of activities, and become the main driving force in efforts to achieve the organization's goals. In the context of plantation companies, harvester labor is one of the most decisive components of production. Employees in this section are required to be able to make optimal contributions through improved performance, which is evaluated based on the quantity and quality of the harvest achieved. One aspect that is believed to be able to encourage the improvement of harvester labor performance is the application of the wage system and harvest premium applied by the company. The main objective of this study is to determine the level of performance of the harvester employees, as well as to analyze the effect of the wage system and harvest premium on their performance. This research was conducted at PTPN IV Kebun Pabatu located in Serdang Bedagai Regency. The method used in the selection of respondents is purposive sampling, with the selection criteria being harvester employees working on oil palm plants that have characteristics of plant age, land contours (topography), and uniform harvesting techniques. In the implementation of this study, 80 individuals were selected as samples to represent all respondents who were used as the object of the harvester labor study. The data obtained were analyzed using the Likert scale method to measure the level of performance. In addition, the multiple linear regression analysis method was used to identify the extent of the relationship between variables in this study. The results of data processing show that simultaneously, the variables of wages and harvest premiums have a significant influence on the performance of harvester employees. In addition, partially, each of these variables, both wages and premiums, also proved to have a significant impact on the performance of the harvester workforce.

Keywords: wages, harvest bonuses, employee performance

PENDAHULUAN

Dalam suatu lembaga atau entitas bisnis, keberadaan manajemen Keberadaan sumber daya manusia (SDM) memiliki peran yang sangat penting dan tidak dapat diabaikan dalam mendukung keberlangsungan suatu organisasi. Tanpa adanya SDM, organisasi tidak akan mampu menjalankan aktivitasnya baik dalam menjalankan tugas secara optimal maupun dalam mewujudkan target yang telah direncanakan sebelumnya mungkin dapat beroperasi dengan efektif. Manusia berfungsi sebagai penggerak dan sebagai penggerak utama, manusia memiliki peran penting dalam mengatur berbagai elemen produksi lainnya, seperti penggunaan modal, pengolahan bahan baku, pengoperasian peralatan, serta komponen penunjang lainnya, demi tercapainya sasaran sesuai dengan tujuan yang telah dirumuskan oleh pihak organisasi. Pengelolaan Sumber Daya Manusia (MSDM) berperan strategis dalam mengelola, mengoptimalkan potensi, memberikan dorongan,

melakukan evaluasi, serta membina kemampuan para karyawan. Di antara berbagai tahapan pengembangan tenaga kerja, salah satu elemen yang memegang peranan kunci adalah aspek pembinaan secara berkelanjutan. Aspek kinerja mencakup berbagai elemen yang berkontribusi terhadap efektivitas individu dalam melaksanakan kewajiban serta peran yang telah diamanahkan kepada mereka. Dengan fokus pada pengelolaan kinerja, MSDM dapat memastikan bahwa karyawan tidak hanya memenuhi ekspektasi, tetapi juga berkembang dan berkontribusi secara maksimal terhadap keberhasilan organisasi.

Kinerja pegawai mencerminkan output yang dapat diukur baik dari aspek jumlah maupun mutu, sebagai bentuk pelaksanaan memikul kewajiban atas pekerjaan yang telah dipercayakan atau diamanahkan dalam kurun waktu tertentu. Pelaksanaan kinerja tersebut harus disesuaikan dengan ketentuan yang

berlaku, serta tetap mengutamakan prinsip-prinsip etika serta moralitas sebagai landasan dalam mendukung tercapainya tujuan yang diharapkan tercapainya tujuan perusahaan.

Pemberian upah dan premi merupakan bentuk apresiasi dari perusahaan kepada para karyawan yang telah menjalankan peran dan tanggung jawabnya mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Hal ini terjadi ketika penyelesaian tugas sesuai jadwal yang telah ditentukan, tanpa melewati batas waktu yang ditetapkan, menjadi kunci agar sasaran organisasi dapat diwujudkan secara tepat, dengan tetap mengedepankan prinsip moral sebagai landasan pelaksanaannya dan norma-norma etis yang dianut oleh perusahaan. Oleh karena itu, performa individu dalam bekerja mampu memberikan dampak yang berarti terhadap pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Melalui hubungan timbal balik ini, para karyawan berperan dalam mendukung organisasi dengan menyumbangkan kemampuan, keahlian, serta keterampilan yang mereka miliki. Sebagai imbalannya, pemberian dari pihak organisasi sangat diharapkan penghargaan dan imbalan kepada karyawan secara adil. Pemberian imbalan yang adil bukan semata-mata berfokus pada imbalan materi, melainkan juga mencakup penghargaan terhadap pencapaian dan kontribusi yang telah diberikan pencapaian karyawan. Kepuasan karyawan terhadap imbalan yang diterima dapat meningkatkan motivasi dan kinerja mereka. Apabila karyawan merasakan adanya penghargaan serta pengakuan atas kontribusinya, maka mereka cenderung menunjukkan loyalitas yang lebih tinggi dan terdorong untuk memberikan performa terbaiknya bagi perusahaan. Oleh karena itu, Terjalannya interaksi yang saling menguntungkan antara karyawan dan pihak organisasi memiliki peranan krusial dalam membentuk suasana kerja yang kondusif, penuh keharmonisan, dan mendorong peningkatan produktivitas.

Salah satu organisasi yang relevan dalam konteks ini adalah PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Pabatu, yang terletak di Desa Kedai Damar, Kecamatan Tebing Tinggi, Kabupaten Serdang Bedagai. Kebun Pabatu memiliki luas lahan sebesar 5.770,07 Ha, Perusahaan perkebunan ini memiliki tujuh afdeling yang mengelola tanaman kelapa sawit. Untuk

menunjang kelancaran operasionalnya, perusahaan membutuhkan manusia yang berperan sebagai tenaga kerja atau personel dalam suatu organisasi, dan salah satu posisi penting di dalamnya Pekerja yang bertugas memanen kelapa sawit merupakan bagian penting dari tenaga kerja di perkebunan. Tugas mereka memiliki peran yang sangat vital dalam menunjang proses produksi kelapa sawit secara keseluruhan yang sangat memegang peranan krusial dalam upaya peningkatan mutu serta kualitas hasil panen berupa Buah sawit segar yang masih melekat dalam tandannya hasil panen dari pohon kelapa sawit. Kualitas TBS yang baik sangat berpengaruh terhadap hasil produksi minyak kelapa sawit yang dihasilkan. Oleh karena itu, Penerapan sistem pemberian upah dan premi diyakini mampu mendorong peningkatan performa kerja para karyawan yang bertugas sebagai pemanen kelapa sawit yang diterapkan oleh perusahaan. Sistem upah dan premi yang efektif tidak hanya memberikan insentif bagi karyawan untuk meningkatkan produktivitas, tetapi juga mendorong mereka untuk menjaga kualitas hasil panen. Dengan adanya penghargaan yang sesuai, dorongan untuk menunjukkan kinerja yang optimal akan semakin kuat ketika karyawan merasa terpacu untuk bekerja secara maksimal, sehingga dapat berkontribusi secara signifikan terhadap keberhasilan perusahaan. Penelitian ini dilaksanakan dengan maksud untuk mengukur sejauh mana tingkat pengaruh yang ditimbulkan pencapaian kinerja yang telah dicapai dalam konteks yang diteliti para karyawan pemanen, sekaligus mengevaluasi sejauh mana pengaruh pemberian upah dan premi panen terhadap performa kerja mereka. Dengan memahami hubungan antara sistem imbalan dan kinerja, diharapkan perusahaan dapat merancang kebijakan yang lebih efektif untuk meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja karyawan. Peningkatan produktivitas karyawan tidak hanya berdampak positif pada hasil panen, tetapi juga berkontribusi pada keberhasilan perusahaan. Secara umum, penerapan sistem penghargaan yang sesuai akan menumbuhkan perasaan dihargai di kalangan karyawan, sehingga mendorong mereka untuk bekerja dengan semangat yang lebih tinggi dan memberikan kontribusi terbaik dalam menjalankan tugasnya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dalam area operasional PTPN IV Kebun Pabatu yang berada di wilayah administrasi wilayah Kabupaten Serdang Bedagai, yang dipilih secara deliberatif (purposive sampling) dengan mempertimbangkan berbagai faktor yang sesuai dan mendukung pencapaian tujuan penelitian mempertimbangkan beberapa alasan tertentu. Salah satu pertimbangannya adalah karena wilayah tersebut merupakan area perkebunan kelapa sawit, yakni komoditas utama yang paling dominan diusahakan di Provinsi Sumatera Utara. PTPN IV Kebun Pabatu dipilih sebagai lokasi penelitian karena statusnya sebagai perkebunan milik pemerintah dan dikenal PTPN IV Kebun Pabatu menempati posisi penting sebagai penghasil kelapa sawit dengan volume produksi yang relatif besar di Provinsi Sumatera Utara, berada tepat di bawah kontribusi yang dihasilkan oleh perkebunan rakyat. PTPN IV Kebun Pabatu, Kabupaten Serdang Bedagai Penetapan lokasi tersebut didasarkan pada keberadaan areal perkebunan kelapa sawit yang cukup luas di wilayah Kabupaten Serdang Bedagai, yang terbagi ke dalam tujuh afdeling sebagai unit operasionalnya. Selain itu, kebun ini dilengkapi dengan sarana pabrik pengolahan minyak kelapa sawit, yang mendukung proses produksi dan memberikan konteks yang lebih luas untuk penelitian. Keberadaan jumlah karyawan pemanen yang relatif banyak juga merupakan salah satu pertimbangan utama dalam menentukan area yang dijadikan lokasi penelitian ini, karena memungkinkan pengumpulan data yang representatif mengenai kinerja karyawan dan pengaruh sistem upah serta premi terhadap kinerja tersebut. Pelaksanaan penelitian ini berlangsung selama rentang waktu dari bulan Februari hingga Mei tahun 2025.

Dalam pelaksanaan penelitian ini, digunakan dua kategori data sebagai dua jenis data pokok digunakan sebagai landasan penelitian ini memanfaatkan dua jenis sumber data, yakni data primer dan data sekunder. Data primer dikumpulkan secara langsung dari individu yang menjadi responden atau objek penelitian melalui metode pengambilan informasi langsung di lapangan melalui teknik pengumpulan data di lapangan dihimpun melalui

serangkaian tahapan pengumpulan informasi langsung dari lapangan wawancara secara langsung serta pengisian kuesioner oleh tenaga kerja pemanen yang menjadi responden. Selain itu, data juga dikumpulkan dengan mengamati secara langsung keadaan atau situasi yang ada di lapangan nyata di lokasi penelitian serta diskusi dengan pihak-pihak terkait. Di sisi lain, informasi sekunder diperoleh melalui pengumpulan data dari berbagai sumber pendukung yang telah tersedia sebelumnya arsip dan dokumen yang tersedia di Kantor PTPN IV Kebun Pabatu maupun dari instansi lain yang berkaitan. Data tambahan ini digunakan untuk memperkuat dan melengkapi proses pengolahan dan penelaahan terhadap data primer yang telah dikumpulkan pada tahap sebelumnya.

Subjek dalam penelitian ini mencakup seluruh tenaga kerja pemanen yang bekerja di PTPN IV Kebun Pabatu, dengan total jumlah sebanyak 232 orang. Dari keseluruhan populasi tersebut, diambil sebagian sebagai sampel penelitian yang diharapkan mampu mewakili serta mencerminkan karakteristik umum populasi, yaitu para tenaga kerja pemanen di lingkungan PTPN IV Kebun Pabatu. Untuk menentukan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini, dilakukan perhitungan dengan memanfaatkan metode tertentu formula Slovin sebagai acuan utama yang dikemukakan oleh Sugiyono (2013), yang dapat dinyatakan sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(d)^2}$$

Keterangan :
 n= Jumlah Sampel
 N= Jumlah Populasi
 d = Presisi 10%

$$n = \frac{232}{1 + 232(0,1)^2}$$

n = 69,8

Penelitian ini melibatkan total sebanyak 80 responden sebagai sampel yang dijadikan objek pengumpulan data.

Setelah seluruh data berhasil dikumpulkan, tahapan berikutnya dalam proses penelitian ini ialah melakukan analisis data dengan menerapkan pendekatan yang sesuai dengan tujuan studi regresi linier berganda sebagai

metode pengolahan datanya. Suharyadi dan Purwanto (2004) Mengindikasikan bahwa metode regresi linier berganda diterapkan sebagai alat analisis untuk mengkaji Hubungan yang terbentuk antara variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini menjadi fokus utama dalam menganalisis pengaruh yang ditimbulkan secara empiris menjadi fokus utama yang dianalisis oleh peneliti mengevaluasi seberapa besar hubungan antara variabel dependen dan pengaruh dari sejumlah variabel bebas, yakni lebih dari dua, yang dianalisis secara simultan. Pada pelaksanaan studi ini, pendekatan tersebut diterapkan untuk menguji hubungan antara variabel-variabel yang dimaksud, model regresi linier berganda yang diterapkan adalah:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \mu$$

Dimana:

Y = Kinerja pemanen

β_0 = Konstanta (intersep)

X1 = Upah

X2 = Premi

μ = error term

β_1 - β_2 = Koefisien regresi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karyawan kelapa sawit memainkan peran penting dalam industri perkebunan, terutama dalam proses panen. Mereka bertanggung jawab untuk memanen buah kelapa sawit dengan cara yang efisien dan efektif, yang berdampak langsung pada produktivitas dan kualitas hasil panen. Profil demografis karyawan yang meliputi aspek usia, jenis kelamin, latar belakang pendidikan terakhir, serta jumlah anggota keluarga yang menjadi tanggungan, memiliki dampak yang besar terhadap kinerja mereka di lapangan.

Karakteristik Karyawan Panen

Robinson dan Judge (2013) karakteristik individu seperti umur, jumlah tanggungan, tingkat

pendidikan, dan jenis kelamin memberikan dampak yang nyata dan berarti terhadap tingkat performa kerja para karyawan. Karakteristik dari karyawan panen responden disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Karakteristik Karyawan Panen

No	Karakteristik	Kategori	Frekuensi (n)
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	80
		Perempuan	0
2	Usia	20-30	6
		31-40	32
		41-50	43
3	Pendidikan	SD	21
		SMP	24
		SMA	35
4	Tanggungan	0	8
		1-2	49
		3-4	23

Uji Normalitas

Pemeriksaan normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data yang dipakai dalam penelitian ini memiliki sebaran yang sesuai dengan distribusi normal atau belum digunakan dalam analisis memiliki distribusi yang mendekati pola distribusi normal mengevaluasi apakah distribusi data dalam suatu variabel atau kelompok data mengikuti pola sebaran yang normal, untuk menentukan apakah sebaran data tersebut berdistribusi Untuk mengetahui apakah data memiliki distribusi yang normal atau tidak, dalam penelitian ini digunakan metode uji Kolmogorov-Smirnov sebagai alat pengujian normalitas. Hasil dari pengujian menunjukkan nilai tingkat signifikansi sebesar 0,200. Nilai ini menandakan bahwa distribusi residual tidak menyimpang dari normalitas, yang berarti data yang dianalisis dapat dianggap berdistribusi normal.

Sumber: Hasil olahan data SPSS (2025)

Nilai Signifikansi	Nilai Minimum	Keterangan
0,200	0,05	Terdistribusi Normal

Uji Multikolinearitas

Untuk mendeteksi kemungkinan adanya multikolinearitas, dilakukan pengujian terhadap nilai VIF dan Tolerance. Hasil analisis menunjukkan seluruh nilai *Variance Inflation*

Factor (VIF) tercatat kurang dari 10, sementara nilai *Tolerance* menunjukkan angka di atas 0,10. Kondisi ini menjadi petunjuk bahwa dalam model regresi yang dianalisis tidak ditemukan permasalahan multikolinearitas antar variabel bebas multikolinearitas di antara variabel-variabel bebas dalam model. Dengan kata lain, tidak terdapat hubungan korelasi tinggi antar variabel bebas yang dapat memengaruhi kestabilan model.

No	Variabel Bebas	Tolerance	VIF	Kriteria
1	Upah	0,703	1,423	Tidak terjadi Multikolinieritas
2	Premi	0,703	1,423	Tidak terjadi Multikolinieritas

Sumber: Hasil olahan data SPSS(2025)

Merujuk pada temuan yang diperoleh, seluruh variabel menunjukkan nilai *Tolerance* yang berada di atas angka 0,10 dan disertai dengan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) yang tetap berada dalam batas wajar, menjadi indikator Hal tersebut menandakan bahwa dalam model yang digunakan, tidak ditemukan adanya indikasi terjadinya multikolinearitas antara satu variabel dengan variabel lainnya yang dianalisis berada dalam batas wajar yang diperoleh berada di bawah angka 10, sehingga dapat dinyatakan pernyataan hal itu menunjukkan bahwa model regresi yang diterapkan dalam penelitian ini

memiliki karakteristik yang sesuai dengan kriteria analisis yang dibutuhkan. Studi ini telah memenuhi kriteria kelayakan dan tidak mengalami permasalahan yang dapat memengaruhi validitas hasil analisis bebas dari indikasi terjadinya multikolinearitas antar variabel independennya. Hal ini menandakan bahwa tidak ada hubungan korelasi yang tinggi antar variabel bebas, sehingga analisis yang dilakukan dapat dianggap valid dan hasilnya dapat diinterpretasikan dengan tepat.

Regresi Linear Berganda

Regresi linier berganda adalah metode statistik yang bertujuan untuk menelaah keterkaitan antara satu variabel terikat dengan sejumlah variabel bebas secara bersamaan dalam satu model analisis dengan sejumlah variabel bebas secara simultan dan variabel independen. Dalam regresi berganda, terdapat dua jenis uji yang umum dilakukan, Pengujian yang digunakan

dalam penelitian ini meliputi t-test dan F-test. Tahapan analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan memanfaatkan aplikasi statistik SPSS versi 22 sebagai alat bantu pengolahan data, yang kemudian menghasilkan output regresi linier berganda sebagaimana ditampilkan pada tabel berikut.

Tabel 1. Hasil analisis regresi linier berganda menggunakan SPSS

Variabel	Koefisien Regresi	T-hitung	Sig.	Keterangan
(Constant)	21,844	75,496	0,000	TS
Upah (X ₁)	0,152	9,517	0,000	S
Premi (X ₂)	0,067	3,888	0,000	S
R ²	0,691			
F-hitung	85,979		0,000	S

Tabel di atas menghasilkan model persamaan penelitian yang dapat dinyatakan sebagai berikut::

$$Y = 21,844 + 0,152X_1 + 0,067X_2$$

Persamaan regresi menunjukkan bahwa ketika semua variabel bebas berada pada titik nol, maka kinerja karyawan diproyeksikan bernilai 21,844. Masing-masing koefisien regresi menggambarkan kontribusi dari tiap variabel terhadap kinerja karyawan Dengan menganggap variabel lainnya dalam kondisi konstan.

Nilai koefisien determinan (R^2) penelitian ini menghasilkan nilai sebesar 0,691. Angka tersebut mengindikasikan bahwa sebesar 69,1 persen dari kinerja Variabel-variabel yang dimasukkan dalam model regresi mampu menggambarkan sebagian besar kondisi tenaga kerja pemanen kelapa sawit di PTPN IV Kebun Pabatu. Sementara itu, sebesar 30,9 persen variasi yang terjadi dikarenakan adanya pengaruh dari sejumlah faktor eksternal yang berada di luar cakupan model dan tidak dimasukkan dalam analisis pada penelitian ini

Pengujian secara simultan (Uji F)

Pengujian F pada penelitian ini dimaksudkan untuk menilai apakah semua variabel bebas secara kolektif memberikan pengaruh yang berarti terhadap variabel dependen dalam model analisis yang digunakan dependen dalam kerangka model analisis yang digunakan. Hasil perhitungan secara statistik menunjukkan bahwa nilai F yang didapatkan mencapai angka 85,979 dengan tingkat signifikansi sebesar $p = 0,000$. Karena angka signifikansi tersebut lebih kecil dari batas kritis 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel upah dan premi secara simultan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja tenaga kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa kombinasi dari kedua variabel tersebut secara kolektif mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan secara nyata.

Sumber: Hasil olahan data SPSS (2025)

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13,777	2	6,888	85,979	,000 ^b
	Residual	6,169	77	,080		
	Total	19,946	79			

Pengujian secara parsial (Uji t)

Uji t digunakan sebagai salah satu pendekatan analitis untuk mengevaluasi seberapa besar kontribusi masing-masing variabel independen terhadap kinerja para pekerja pemanen kelapa sawit yang berada di wilayah kerja PTPN IV Kebun Pabatu. Apabila hasil analisis menunjukkan bahwa apabila tingkat signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari 0,05, maka kondisi tersebut menunjukkan bahwa hasil pengujian berada dalam kategori signifikan hal ini menandakan bahwa hipotesis nol (H_0) harus ditolak, sedangkan hipotesis alternatif (H_1) diterima sebagai kesimpulan yang sah. Keadaan ini mencerminkan adanya pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel bebas seperti upah dan premi terhadap produktivitas kerja karyawan. Namun sebaliknya, apabila nilai

signifikansi yang diperoleh justru lebih besar dari ambang batas 0,05, maka keputusan yang diambil adalah menerima hipotesis nol (H_0) dan menolak hipotesis alternatif (H_1). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara statistik antara variabel-variabel yang diteliti, khususnya dalam hal keterkaitan antara pemberian upah maupun premi terhadap tingkat kinerja karyawan yang menjadi fokus dalam analisis ini.a.

a. Pengaruh upah terhadap kinerja karyawan panen

Berdasarkan informasi yang ditampilkan dalam Tabel 1, diketahui bahwa variabel upah memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000, yang secara jelas berada jauh di bawah ambang signifikansi 0,05.

Hasil ini mengindikasikan bahwa hipotesis nol (H_0) tidak dapat dipertahankan, sementara hipotesis alternatif (H_1) layak diterima sebagai kesimpulan. Oleh karena itu, dapat diambil pemahaman bahwa faktor upah memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja para karyawan. Temuan ini sejalan dengan hasil studi yang dilakukan oleh Yetriana (2016), yang mengungkapkan bahwa pemberian insentif mampu mendorong peningkatan produktivitas kerja pegawai secara nyata.

b. Pengaruh premi terhadap kinerja karyawan panen

Informasi yang tersaji pada Tabel 1 menunjukkan bahwa variabel premi memiliki Tingkat signifikansi yang diperoleh untuk variabel premi tercatat nilai signifikansi yang diperoleh tercatat sebesar 0,000. Karena angka tersebut berada di bawah ambang batas 0,05, maka hipotesis nol (H_0) dinyatakan ditolak, dan sebaliknya, hipotesis alternatif (H_1) diterima sebagai dasar kesimpulan yang sah dalam analisis sebagai dasar kesimpulan yang sah. Kondisi ini mengisyaratkan bahwa terdapat keterkaitan yang signifikan antara pemberian premi dengan peningkatan kinerja para karyawan. Hasil ini mendukung temuan sebelumnya yang telah diungkapkan dalam penelitian oleh Pahlawan, M. Rizza pada tahun 2021, yang menemukan bahwa premi memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan

Temuan hasil penelitian yang dilakukan di PTPN IV Kebun Pabatu, dapat ditarik kesimpulan bahwa temuan-temuan yang diperoleh memberikan gambaran yang jelas mengenai kondisi yang menjadi fokus kajian variabel upah dan insentif premi panen, apabila dianalisis secara bersamaan, mampu memberikan dampak yang berarti terhadap pencapaian tingkat tertentu kinerja para pekerja pemanen. Selain itu, hasil analisis secara individu turut mengindikasikan bahwa setiap variabel yang diteliti memiliki peranan tersendiri dalam memengaruhi variabel terikat, baik upah maupun premi, secara individual turut berkontribusi secara nyata dalam memengaruhi tingkat kinerja para karyawan pemanen di lokasi tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, I. Z. (2020). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management dan Motivasi Kerja*. Jawa Timur: CV. Penerbit Qiara Media.
- Armstrong, M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. [Lokasi penerbit tidak disebutkan dalam referensi asli].
- Ghani, M. A. (2003). *Sumber Daya Manusia Perkebunan dalam Perspektif*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Ginting, C. S. B. (2022). *Pengaruh Premi Panen dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Panen di PTPN V Kebun Tandun Kabupaten Kampar*. [Jenis publikasi dan institusi tidak disebutkan dalam referensi asli].
- Hasibuan, M. S. P. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Lubis, F. A. F. (2020). *Analisis Sistem Premi Panen Kelapa Sawit Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan*. (Skripsi, Universitas Medan Area).
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marniati, P. A. D. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. [Lokasi penerbit tidak disebutkan dalam referensi asli].
- Pahlawan, M. R. (2021). *Pengaruh Premi Panen Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Kelapa Sawit PT. Plantindo Agro Subur (PAS)*. [Jenis publikasi dan institusi tidak disebutkan dalam referensi asli].
- Pinem, L. J. (2021). *Pengaruh Karakteristik Terhadap Pendapatan Petani Kelapa Sawit*. [Jenis publikasi dan institusi tidak disebutkan dalam referensi asli].
- Sandewa, F. (2018). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai di Kabupaten Banggai*