

Pengaruh Premi Panen Kelapa Sawit Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Ukindo Kabupaten Langkat

Enrico, Myrna Pratiwi Nasution*

Program Studi Agribisnis, Fakultas Agro Teknologi Universitas Prima Indonesia

*Corresponding Author: myrnapratiwi88@gmail.com

Abstrak : Penelitian ini menganalisis pemberian premi panen dan tingkat kepuasan kerja dalam perusahaan di PT Ukindo Kabupaten Langkat. Premi panen sendiri memiliki arti tambahan upah tunai yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk apresiasi terhadap kinerja karyawan, sedangkan kepuasan kerja adalah bentuk perasaan nyaman yang dirasakan oleh karyawan dalam lingkup kerja mereka, entah itu mendapatkan rekan kerja yang dapat diajak untuk bekerja sama ataupun mendapatkan atasan yang tegas dan bertanggung jawab. Lokasi yang akan dilaksanakan oleh penulis adalah PT. Ukindo yang berlokasi pada Kecamatan Kuala Langkat, Kabupaten Langkat. Jumlah sampel yang digunakan adalah 50 orang dengan menggunakan metode *Purposive Sampling* yang memiliki arti seluruh populasi yang terdapat pada lokasi penelitian terpilih sebagai sampel. Penelitian ini menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas dalam melakukan pengecekan terhadap jawaban angket dari para responden, sedangkan pada analisis data menggunakan uji regresi linear berganda menggunakan SPSS versi 25. Kesimpulan yang dapat diambil dari hasil penelitian adalah bahwa premi panen memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Ukindo Kabupaten Langkat, sedangkan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Ukindo Kabupaten Langkat

Kata Kunci : Premi panen kelapa sawit, Kepuasan kerja, Kinerja karyawan

Abstract : This study analyzes the provision of harvest premiums and the level of job satisfaction in the company at PT Ukindo Langkat Regency. The harvest premium itself means additional cash wages given to employees in the form of appreciation for employee performance, while job satisfaction is a form of comfortable feeling felt by employees in the scope of their work, whether it is getting colleagues who can be invited to work with or getting a firm and responsible boss. The location that will be carried out by the author is PT. Ukindo which is located in Kuala Langkat District, Langkat Regency. The number of samples used was 50 people using the Purposive Sampling method which means the entire population at the selected research location as a sample. This study uses validity tests and reliability tests in checking the questionnaire answers from the respondents, while the data analysis uses a multiple linear regression test using SPSS version 25. The conclusion that can be drawn from the results of the study is that harvest premiums have a significant influence on employee performance at PT Ukindo Langkat Regency, while job satisfaction does not have a significant effect on employee performance at PT Ukindo Langkat Regency

Keyword : Oil palm harvest premium, Job satisfaction, Employee performance

PENDAHULUAN

Elais guineensis Jacq atau yang biasa kita kenal sebagai kelapa sawit menjadi komoditi yang paling populer di Indonesia kemudian tidak hanya sampai situ saja ternyata kelapa sawit lebih luas dari yang kita perkirakan.

Sehingga kelapa sawit banyak ditanam oleh perusahaan-perusahaan besar baik itu perkebunan negara, perkebunan swasta dan perkebunan rakyat biasa. Dikarenakan tanaman kelapa sawit yang memiliki umur produksi yang cukup lama sehingga cocok untuk

dijadikan sebagai aset yang memiliki sifat berkepanjangan. Dalam kegiatan produksi dan proses pemanenan kelapa sawit yang tinggi harus memiliki teknik budidaya yang baik, sehingga diperlukan sebuah teknik budidaya yang penting dalam kelapa sawit adalah manajemen panen. Panen dapat diartikan dalam kegiatan yang meliputi pemotongan buah masak, memungut brondolan, dan sistem pengangkutan dari pokok kelapa sawit sampai ke tempat pengumpulan hasil atau yang biasa disebut sebagai TPH.

Dalam perkebunan Indonesia juga terdapat sistem premi panen yaitu sistem yang berlaku bahwa perusahaan memberikan upah tambahan kepada karyawan mereka dengan syarat mereka telah berkerja melampaui waktu yang ditentukan perusahaan dan prestasi yang mereka capai. Pemberian premi menjadi aktivitas perilaku manusia berdasarkan kebutuhan mereka dan menjadi faktor pendorong bagi manusia untuk bekerja lebih giat dalam menggapai impian mereka, dengan adanya premi menjadi faktor pemicu karyawan untuk bekerja lebih giat dalam mencapai pencapaian yang ditetapkan oleh perusahaan.

Bayaran lebih yang diterima oleh pekerja dari perusahaan dikarenakan pekerja sudah bekerja melampaui waktu kerja normal (Wungu, 2003). Pengertian pemberian premi menurut ahli berikutnya adalah premi merupakan hal yang memiliki tujuan untuk diberikan kepada pemanen dengan maksud meningkatkan pendapatan dari karyawan sehingga memotivasi pemanen agar tidak

meninggalkan buah matang dilapangan (Pardamean, 2017).

TINJAUAN PUSTAKA

Menurut (Edy, 2019) kepuasan kerja sendiri itu memiliki arti sikap pekerja terhadap pekerjaan yang berkaitan dengan kondisi kerja, kerjasama antar pekerja, keuntungan yang diterima dalam melakukan pekerjaan, dan juga seluruh faktor yang memiliki hubungan dengan fisik dan psikologis. Menurut ahli berikutnya (Hasibuan, 2021) pengertian dari kepuasan kerja adalah perasaan dan emosional terkait tentang pekerjaan yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan kemudian didukung dengan sikap moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Karena kepuasan kerja didapatkan dari dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan lingkungan sekitar yang mendukung aspek dari kepuasan kerja tersebut, maka dari itu sikap positif dalam melakukan pekerjaan menjadi penting. Pengertian kinerja dapat diartikan sebagai sebuah pencapaian hasil kerja yang diperoleh oleh seorang pegawai dalam bentuk secara kualitas maupun kuantitas dalam melakukan pekerjaannya dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Pengertian kinerja menurut ahli berikutnya adalah hasil kerja yang didapatkan oleh seseorang atau kelompok dengan tidak melanggar aturan, moral dan etika dan mencapai tujuan organisasi melalui kuantitatif sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab masing-masing (Moeheriono, 2010).

METODE PENELITIAN

Metode penarikan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Menurut seorang ahli sampling jenuh adalah teknik yang digunakan dalam penarikan sampel dengan syarat seluruh populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2019). Penarikan sampling seluruh karyawan PT. Ukindo Kabupaten Langkat yang memiliki jumlah populasi seluruh karyawan yang berjumlah sebanyak 50 orang menjadi sampel dalam penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Variabel-variabel yang terdapat pada penelitian ini adalah dua variabel,

variabel X adalah premi panen dan kepuasan kerja sementara itu variabel Y adalah kinerja karyawan. Regresi linear berganda menjadi jenis analisis yang diterapkan pada penelitian ini, berikut ditampilkan hasil uji dari regresi linear berganda:

Uji Normalitas

Dikatakan bahwa suatu model regresi yang baik adalah nilai residual yang berdistribusi normal, maka dari itu dilakukan uji normalitas untuk melihat apakah

data yang digunakan dalam model regresi berganda berdistribusi normal atau tidak.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.34863978
Most Extreme Differences	Absolute	.105
	Positive	.105
	Negative	-.100
Test Statistic		.105
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 : Data Olah Hasil Penelitian (2024)

Dapat kita lihat bahwa hasil uji normalitas yang terdapat pada tabel diatas ini bahwasanya variabel residual berdistribusi dengan normal, dikarenakan nilai probabilitas (p) atau *Asymp. Sig. (2-tailed)* senilai 0,200. Seperti yang kita ketahui nilai probabilitas (p) bernilai 0,200 maka otomatis lebih tinggi dibandingkan dengan tingkat signifiknasi yang bernilai 0,05, kemudian berdasarkan hasil yang didapatkan, disimpulkan bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak maka data yang telah dites berhasil berdistribusi dengan normal.

Uji Multikolinearitas

Tujuan dilakukannya uji multikolinearitas untuk melihat apakah didalam model regresi memiliki korelasi antar variabel bebas dikarenakan bahwa model regresi yang baik itu jika tidak memiliki atau tidak terjadinya korelasi antara variabel independent. Cara yang dapat digunakan untuk mencari tahu apakah adanya terjadi korelasi antara variabel independent adalah dengan melihat nilai *variance inflation factor* (VIF), apabila nilai dari VIF lebih tinggi daripada 10 maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas terjadi multikolinearitas (Ghozali, 2016).

Tabel 2.Hasil Uji Multikolinearitas

		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	Premi Panen	.267	3.743
	Kepuasan Kerja	.267	3.743

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber : Data Olah Hasil Penelitian (2024)

Berdasarkan tabel yang diatas, menyatakan bahwa variabel bebas yang terdiri atas premi panen dan kepuasan kerja memiliki nilai *variance inflation factor* (VIF) lebih rendah daripada 10, berikutnya nilai *tolerance* lebih rendah daripada 1. Nilai VIF maupun nilai *tolerance* semuanya berada dibawah dari nilai 10 dan 1, maka dari itu dapat diartikan bahwa model regresi dalam penelitian ini

tidak mengalami multikolinearitas pada variabel-variabel bebas yang terdapat pada penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas

Dilakukan uji heteroskedastisitas karena untuk menguji adanya perbedaan varians residual dari periode yang satu ke yang periode lainnya, uji yang diterapkan pada penelitian ini adalah uji glejser dikarenakan lebih

akurat dibandingkan dengan uji grafik plot, dimana uji grafik plot lebih banyak menimbulkan keraguan atau bias pada data yang sudah diuji melalui uji grafik plot. Sesuai dengan

pernyataan ahli (Ghozali, 2016) untuk melakukan uji glejser perlu untuk meregresikan dahulu variabel bebas terhadap nilai absolute residual terhadap variabel dependen.

Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Std. Error			
(Constant)	B		Beta		
	-4.864	3.769		-1.290	.203
Premi Panen	.112	.102	.296	1.103	.275
Kepuasan Kerja	.010	.123	.022	.084	.934

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Data Olah Hasil Penelitian (2024)

Sesuai dengan ketentuan uji glejser dimana jika nilai dari signifikansi lebih tinggi dibandingkan dengan ketentuan 0,05, maka data tersebut dapat dikatakan tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Dapat dilihat dari nilai signifikansi premi panen yang mencapai 0,275 dan nilai signifikansi kepuasan kerja juga mencapai 0,934, dimana kedua nilai tersebut lebih tinggi dibandingkan dengan 0,05.

Uji Autokorelasi

Kegunaan dari dilakukannya uji autokorelasi adalah untuk mengetahui model regresi memiliki korelasi antara kesalahan pengganggu. Untuk keputusan yang akan diambil pada uji *runs test* sebagai berikut:

a. Apabila angka Asymp. Sig. (2-tailed) lebih kecil dari 0,05 yang berarti gejala autokorelasi terjadi.

b. Apabila angka Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,05 yang berarti gejala autokorelasi tidak terjadi.

Tabel 4. Hasil Uji Autokorelasi

Runs Test	
	Unstandardized Residual
Test Value ^a	.47093
Cases < Test Value	25

Cases >= Test Value	25
Total Cases	50
Number of Runs	28
Z	.572
Asymp. Sig. (2-tailed)	.568

a. Median

Sumber : Data Olah Hasil Penelitian (2024)

Berdasarkan tabel yang diatas, didapatkan nilai dari statistic hasil dari uji runs test yaitu sebesar 0,568. Otomastis dimana nilai 0,568 lebih

tinggi dibandingkan dengan 0,05 yang berarti tidak adanya terjadi autokorelasi pada data tabel yang terdapat diatas ini.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	13.880	5.775		2.403
	Premi Panen	.361	.156	.476	2.316
	Kepuasan Kerja	.212	.188	.232	1.128

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Olah Hasil Penelitian (2024)

$$Y = 13.880 + 0,361(X_1) + 0,212(X_2)$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

a0 = Konstanta Intersep

X1 = Premi Panen

X2 = Kepuasan Kerja

Dinyatakan sebagai:

- Konstanta = 13.880 yang dimana sebagai nilai dari konstanta, apabila variabel premi panen (X1) dan kepuasan kerja (X2) = 0, otomatis nilai dari kinerja karyawan adalah 13.880

- b. Koefisien $X_1 = 0,361$ yang dimana sebagai nilai dari koefisien X_1 , apabila kenaikan premi panen 1% otomatis kinerja karyawan juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,361, jika koefisien bernilai positif berarti adanya hubungan positif antara variabel premi panen dengan kinerja karyawan.
- c. Koefisien $X_2 = 0,212$ yang dimana sebagai nilai dari koefisien X_2 , apabila kenaikan kepuasan kerja sebesar 1% otomatis kinerja karyawan juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,212, jika koefisien bernilai positif berarti adanya hubungan positif antara variabel kepuasan kerja dengan kinerja karyawan.

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 6. Hasil Uji t

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	13.880	5.775		2.403	.020
	Premi Panen	.361	.156	.476	2.316	.025
	Kepuasan Kerja	.212	.188	.232	1.128	.265

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Olah Hasil Penelitian (2024)

Masing-masing dari nilai signifikansi dari setiap variabel dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Premi Panen (X_1), nilai signifikansi dari variabel premi panen adalah 0,025, yang dimana lebih kecil daripada 0,05 karena itu disimpulkan H_1 diterima sedangkan H_0 ditolak, maka variabel premi panen memiliki pengaruh parsial terhadap kinerja karyawan.
- b. Kepuasan Kerja (X_2), nilai signifikansi dari variabel kepuasan kerja adalah 0,265, yang dimana lebih besar daripada 0,05 karena itu disimpulkan H_1 ditolak sedangkan H_0 diterima, maka secara tidak langsung variabel kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh parsial terhadap kinerja karyawan.

Uji Simultan (Uji F)**Tabel 7. Hasil Uji F**

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	460.722	2	230.361	20.789	.000 ^b
	Residual	520.798	47	11.081		
	Total	981.520	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Premi Panen

umber : Data Olah Hasil Penelitian (2024)

Sesuai dengan tabel diatas nilai signifikansi uji f adalah 0,000 yang dimana lebih kecil dibandingkan dengan nilai 0,05, maka dapat dikatakan bahwa H_0 ditolak yang berarti secara bersama-sama variabel premi panen dan variabel kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Ukindo Kabupaten Langkat.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Fungsi dilakukannya uji koefisien determinasi adalah agar dapat mencari tahu apakah variabel indenpenden (X) memberikan pengaruh yang besar terhadap variabel dependen (Y), jika nilai dari variabel indenpenden semakin besar maka semakin hebat pula efek pengaruh kepada variabel dependen (Y).

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.685 ^a	.469	.447	3.329

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Premi Panen

Sumber : Data Olah Hasil Penelitian (2024)

Hasil dari tabel menunjukkan bahwa nilai dari *R Square* adalah 0,469, maka 46,9% kinerja karyawan secara langsung dapat dijabarkan melalui variabel independent (premi panen dan kepuasan kerja). Sementara itu sisa persen 53,1% lainnya dapat dijelaskan melalui variabel variabel yang lain, tidak termasuk dengan variabel yang sudah ada pada data penelitian ini.

Pengaruh Faktor Premi Panen Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Ukindo Kabupaten Langkat

Nilai signifikansi dari variabel premi panen adalah 0,025, yang dimana lebih kecil daripada 0,05 karena itu disimpulkan H_1 diterima sedangkan H_0 ditolak, maka variabel premi panen memiliki pengaruh parsial terhadap kinerja karyawan di PT Ukindo Kabupaten Langkat. Hal ini terjadi karena pada saat melakukan penelitian di lapangan responden yang mendapatkan premi panen biasanya berupa uang diberikan oleh perusahaan untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja dan sesuai dengan prestasi yang dicapai karyawan tersebut berdasarkan SOP perusahaan. Premi panen ternyata memiliki pengaruh yang cukup besar dalam kehidupan masing-masing dari karyawan, selain itu dengan adanya pemberian premi panen kepada karyawan menjadikan sebagai acuan dalam bekerja lebih giat untuk mencapai target lebih dikarenakan apabila karyawan mencapai target lebih dalam pekerjaan maka akan diberikan premi yang telah dijanjikan. Salah satu dari pernyataan yang memiliki tingkat skor yang paling

tinggi adalah “dengan premi yang diberikan oleh perusahaan memotivasi saya dalam bekerja” maka dari itu dengan diberikan premi oleh perusahaan kepada karyawan akan meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja dan perusahaan menjelaskan secara rinci tentang teknik pemanenan yang akan mempengaruhi cara bekerja karyawan mereka. Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian dari Nasution (2022) bahwa hal ini terjadi karena pada saat melakukan penelitian lapangan responden yang mendapatkan premi < 500.000 mendapatkan produksi lebih banyak dengan rata-rata 870kg/hari.

Pengaruh Faktor Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Ukindo Kabupaten Langkat

Nilai signifikansi dari variabel kepuasan kerja adalah 0,265, yang dimana lebih besar daripada 0,05 karena itu disimpulkan H_1 ditolak sedangkan H_0 diterima, maka variabel kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh parsial terhadap kinerja karyawan. Nilai tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih besar dari nilai α 0,05, yang berarti kepuasan kerja tidak berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan di PT Ukindo Kabupaten Langkat. Hal ini terjadi karena pada saat melakukan penelitian di lapangan, kepuasan kerja terhadap karyawan dalam menjalankan pekerjaan mereka masing-masing mau itu dari perusahaan, lingkungan kerja, rekan dan atasan baik dan bertanggung jawab menjadi hal penting saat bekerja pada suatu perusahaan. Apabila hal-hal yang dirasakan oleh karyawan dalam

lingkup kerjanya tidak mendukung maka otomatis pekerjaan yang mereka lakukan juga akan berantakan, dengan adanya rekan kerja dan atasan yang baik menjadi sebuah landasan perasaan yang akan mereka rasakan dalam lingkup pekerjaan mereka. Yang dimana akan membuat karyawan bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan mereka, terlebih lagi karyawan yang diberikan kesempatan dalam kemajuan karier dan edukasi yang cukup oleh perusahaan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lubis (2020) menyatakan kepuasan kerja merupakan hal yang penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan dikarenakan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi karyawan akan merasa lebih nyaman dalam bekerja dengan dukungan dari rekan kerja yang dapat diajak bekerja sama dan atasan yang perhatian terhadap bawahannya.

KESIMPULAN

Informasi penting yang terdapat pada hasil dan pembahasan, dirangkum kemudian disimpulkan menjadi informasi yang lebih sederhana seperti:

1. Kesimpulan yang bisa ditarik dari premi panen adalah bahwa premi panen ternyata memiliki pengaruh signifikan bagi kinerja karyawan pada PT. Ukindo Kabupaten Langkat.
2. Kesimpulan yang bisa ditarik dari kepuasan kerja adalah bahwa kepuasan kerja ternyata tidak memiliki pengaruh yang signifikan bagi kinerja

karyawan pada PT. Ukindo Kabupaten Langkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Edy, Sutrisno. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prananda Media Group.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. 2021. "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asia Sakti Wahid Foods Manufacture Medan." *Economics, Business and Management Science Journal*.
- Lubis, F.A.F. 2020. Analisis Sistem Premi Panen Kelapa Sawit Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus : Unit Kebun Rambutan Perkebunan Nusantara III Kecamatan Paya Bagas, Kabupaten Serdang Bedagai). Skripsi. Program Studi Agribisnis Fakultas Pertanian Universitas Medan Area.
- Mangkunegara, Anwar Prabu A. A. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Moeheriono. 2010. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Nasution, M.P. 2022. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Pemanen Kelapa Sawit Kebun Marjandi PTPN IV. Jurnal

- Agriprimatech Vol. 6 No. 1, Oktober 2022.
<https://jurnal.unprimdn.ac.id/index.php/Agriprimatech/article/view/3070/1937>
- Pardamean, Maruli. 2017. *Kupas Tuntas Agribisnis Kelapa Sawit*. Jakarta: Swadaya.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wungu, Jiwo. 2003. *Tingkatkan Kinerja Perusahaan Anda Dengan Merit System*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.