



Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penerimaan Premi Karyawan Panen Kelapa Sawit di PT. Socfindo Tanah Gambus Kecamatan Lima Puluh, Kabupaten Batu Bara, Sumatera Utara

Factors Influencing Employee Premium Acceptance for Palm Palm Harvest at PT. Socfindo Tanah Gambus Fifty District, Batu Bara District, North Sumatra

Anisa Aulia Dewi, Ispiniartriani & Novfirman

Program Studi Pengelolaan Perkebunan, Politeknik Pertanian Negeri Payakumbuh, Indonesia

*Corresponding Email: annisaannisa123456799@gmail.com

Abstrak

Pemanenan kelapa sawit adalah kegiatan yang penting dalam manajemen kelapa sawit. Proses panen melibatkan pemotongan Tandan Buah Segar (TBS) dari pohon hingga buah tersebut tiba di Tempat Pengumpulan Hasil (TPH). Keberhasilan hasil panen kelapa sawit sangat berkaitan erat dengan pengetahuan pemanen tentang sistem panen, kriteria matang panen, rotasi panen. Karyawan mendapat premi karena karyawan tersebut bekerja melebihi waktu kerja normal atau lembur, kerja saat hari libur, atau karena prestasi kerja produktivitas karyawan dalam bekerja. Premi merupakan bayaran lebih yang diberikan perusahaan karena karyawan harus bekerja lebih keras untuk berbagai keadaan atau kondisi kerja yang kurang nyaman. Tujuan penelitian ini adalah untuk (1). Untuk mengetahui apa saja yang mempengaruhi premi di PT. Socfindo Tanah Gambus Kec. Lima Puluh, Kab. Batu Bara, Sumatera Utara, (2). Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja, motivasi kerja, usia, kehadiran dan prestasi kerja terhadap premi pada PT. Socfindo Tanah Gambus Kec. Lima Puluh, Kab. Batu Bara, Sumatera Utara. Penelitian ini dilaksanakan selama 4 bulan dimulai dari bulan April sampai bulan Juli. Metode yang digunakan yaitu metode kuantitatif dan teknik pengambilan sampel menggunakan Purposive Sampling. Hasil penelitian faktor-faktor yang mempengaruhi premi menunjukkan bahwa motivasi kerja (X2), kehadiran (X4) dan prestasi kerja (X5) berpengaruh nyata terhadap premi. Pada penelitian ini faktor yang sangat berpengaruh diantara faktor yang lainnya adalah prestasi kerja (X5) dengan nilai signifikan (0,000) dari taraf nyata yang digunakan yaitu (0,05) atau 5%, sedangkan pengalaman kerja (X1) dan usia (X3) tidak berpengaruh nyata terhadap premi karena nilai signifikansi yang diperoleh dari hasil pengolahan data lebih besar dari taraf nyata yang digunakan yaitu (0,05). Penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kelima faktor yang mempengaruhi premi adalah motivasi kerja (X2) $0,007 > 0,05$ dan prestasi kerja (X5) $0,000 > 0,05$ berpengaruh positif dan signifikan sedangkan kehadiran (X4) $0,017 > 0,05$ berpengaruh negatif dan signifikan.

Kata Kunci: Karyawan Panen, Premi, Prestasi Kerja

Abstract

Oil palm harvesting is an important activity in oil palm management. The harvesting process involves cutting Fresh Fruit Bunches (FFB) from trees until the fruit arrives at the Yield Collection Point (TPH). The success of oil palm harvest is closely related to the harvester's knowledge of the harvest system, harvest ripening criteria, and harvest rotation. Employees get premiums because the employee works beyond normal working hours or overtime, works on holidays, or because of the employee's productivity work performance at work. Premium is an overpayment given by the company because employees have to work harder for various circumstances or uncomfortable working conditions. The purpose of this research is to (1). To find out what affects premiums at PT. Socfindo Tanah Gambus Kec. Lima Puluh District, Batu Bara Regency, North Sumatra, (2). To find out the influence of work experience, work motivation, age, attendance and work performance on premiums at PT. Socfindo Tanah Gambus Kec. Lima Puluh, Batu Bara Regency, North Sumatra. This research was carried out for 4 months starting from April to July. The methods used are quantitative methods and sampling techniques using Purposive Sampling. The results of the study of factors affecting premiums showed that work motivation (X2), attendance (X4) and work performance (X5) had a real effect on premiums. In this study, the most influential factor among other factors is work performance (X5) with a significant value (0.000) from the real level used, namely (0.05) or 5%, while work experience (X1) and age (X3) have no real effect on premiums because the definition value obtained from the results of data processing is greater than the real level used, which is (0.05). This study can conclude that the five factors that affect premiums are work motivation (X2) $0.007 > 0.05$ and work performance (X5) $0.000 > 0.05$ have a positive and significant effect while attendance (X4) $0.017 > 0.05$ has a negative and significant effect.

Keywords: Harvest Employees, Premium, Work Achievement

How to Cite: Dewi, A.A., Ispiniartriani & Novfirman (2024). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penerimaan Premi Karyawan Panen Kelapa Sawit di PT. Socfindo Tanah Gambus Kecamatan Lima Puluh, Kabupaten Batu Bara, Sumatera Utara. CULTIVATE: Journal of Agriculture Science, 2(2) 2024: 63-74,

PENDAHULUAN

PT. Socfin Indonesia (Socfindo) adalah bagian dari Socfin Group dan merupakan Perusahaan perkebunan kelapa sawit dan karet terkemuka yang beroperasi di Provinsi Sumatera Utara dan Provinsi Aceh serta berkantor pusat di Medan, Sumatera Utara, Indonesia. Perkebunan kelapa sawit PT. Socfindo Tanah Gambus memiliki luas areal 5.000 ha sehingga terbagi atas 5 Divisi, yaitu Divisi I dengan luas 1.000 ha, Divisi II seluas 800 ha, Divisi III seluas 1.200 ha, Divisi IV seluas 1.000 ha dan Divisi V seluas 1.000 ha (PT. Socfindo Tanah Gambus, 2024).

Peningkatan luas areal perkebunan yang progresif menyebabkan beberapa masalah dalam Teknik budidaya kelapa sawit di lapangan. Menurut (Aisha, 2023) perbaikan teknik budidaya dan manajemen panen dapat meningkatkan kuantitas dan kualitas produksi kelapa sawit secara signifikan. Proses perbaikan budidaya dimulai dari pemilihan bibit, penanaman, hingga pemeliharaan sejak fase Tanaman Belum Menghasilkan (TBM) sampai Tanaman Menghasilkan (TM). Keberhasilan panen kelapa sawit sangat tergantung pada pengetahuan pemanen mengenai sistem panen, kriteria kematangan buah, dan rotasi panen. Untuk meningkatkan efektivitas panen di lapangan, perlu dilakukan pelatihan khusus guna meningkatkan keterampilan para pemanen. Pemanenan kelapa sawit adalah kegiatan yang penting dalam manajemen kelapa sawit. Proses panen melibatkan pemotongan Tandan Buah Segar (TBS) dari pohon hingga buah tersebut tiba di Tempat Pengumpulan Hasil (TPH), kemudian diangkut ke Loading Ramp, dan akhirnya Pabrik Kelapa Sawit (PKS). Manajemen panen yang baik perlu diperhatikan untuk mengurangi kehilangan hasil panen (losses) dan mempengaruhi jumlah hasil panen berikutnya. Pengolahan panen yang efektif dapat meningkatkan produktivitas serta menghasilkan rendemen minyak berkualitas dengan kadar Asam Lemak Bebas (ALB) yang rendah.

Tabel 1. Capaian produksi pertahun PT. Socfindo Tanah Gambus

No	Tahun	Anggaran (Kg)	Produksi Sawit	Realisasi (Kg)	Produksi Sawit	Selisih (Kg)
1	2019	62.343.290		63.482.050		1.138.760
2	2020	69.285.359		66.674.520		(2.610.839)
3	2021	84.677.080		76.881.870		(7.795.210)
4	2022	92.457.760		85.429.990		(7.027.770)
5	2023	95.291.750		96.432.050		1.140.300

Sumber : PT. Socfindo Tanah Gambus, 2023

Berdasarkan Tabel 1, dapat diketahui bahwa target produksi pada tahun 2020-2022 tidak mencapai target produksi yang sudah di prediksi oleh PT. Socfindo Tanah Gambus. Hal ini disebabkan karena buah kelapa sawit di PT. Socfindo Tanah Gambus dalam penyerbukan bunga jantan dan bunga betina masih tidak sempurna, dapat diketahui memang buah kelapa sawit di PT. Socfindo Tanah Gambus untuk setiap ketiak pelepahnya memiliki tanda buah kelapa sawit. Namun, tidak menutup kemungkinan apabila di setiap ketiak pelepah ada tanda buah kelapa sawit ini akan mendapatkan produksi lebih tinggi tetapi sebaliknya, maka dari itu apabila di setiap ketiak pelepah mengeluarkan bunga betina maka menyebabkan berkurangnya bunga jantan pada tanaman kelapa sawit di PT. Socfindo Tanah Gambus. Kemudian pada saat waktu pemanenan banyak yang mendapatkan tandan buah kosong yang brondolannya tidak berkembang dengan sempurna pada tanda buah kelapa sawit yang dipanen, sehingga kilogram pada kelapa sawit menurun.

Premi merupakan bayaran lebih yang diberikan Perusahaan karena karyawan harus bekerja lebih keras untuk berbagai keadaan atau kondisi kerja yang kurang nyaman. Karyawan mendapat premi karena karyawan tersebut bekerja melebihi waktu kerja normal atau lembur, kerja saat hari libur, atau karena prestasi kerja produktivitas karyawan dalam bekerja (Harahap, 2021).

Adapun sistem premi karyawan panen di PT. Socfindo Tanah Gambus dapat dilihat pada Tabel 2:

Tabel 2. Harga premi panen di PT. Socfindo Tanah Gambus di Tahun 2024.

No.	Tahun Tanam (Umur/Tahun)	Basis Janjang	Harga Basis (Rp)	Harga Premi < 2 Basis (Rp)	Harga Premi 2 Basis (Rp)
1	2003 (21)	29	131.000	595	961
2	2006 (17)	40	131.000	595	961
3	2011 (13)	65	131.000	457	706
4	2012 (12)	71	131.000	499	619
5	2013 (11)	80	131.000	383	595
6	2014 (10)	90	131.000	383	547
7	2016 (8)	120	131.000	277	425
8	2017 (7)	150	131.000	219	338
9	2018 (6)	170	131.000	198	318
10	2019 (5)	200	131.000	177	286
11	2020 (4)	220	131.000	172	281

Sumber : PT. Socfindo Tanah Gambus, 2024

Berdasarkan Tabel 2, dapat dilihat bahwa basis dan premi yang ditentukan oleh PT. Socfindo Tanah Gambus sesuai dengan umur tanaman yang akan di panen. Jika tanaman kelapa sawit masih kecil maka harga preminya Rp. 172-281 dan jika tanaman kelapa



sawit sudah tua/tinggi maka harga premi yang ditetapkan oleh Perusahaan Rp. 595-961, namun harga setiap basis yang ditentukan oleh Perusahaan sama, jika umur tanaman masih kecil atau umur tanaman sudah tua tetap harga basisnya Rp. 131.000.

Dapat dilihat pada Tabel 2. bahwa harga premi yang ditetapkan oleh PT. Socfindo Tanah Gambus sesuai dengan umur tanamannya. Harga premi PT. Socfindo Tanah Gambus juga sesuai dengan pendapatan karyawan, salah satunya apabila karyawan memanen di tahun tanam 2003 dengan basis panen 29 janjang namun karyawan mendapatkan basis < 2 basis maka harga premi karyawan di kalikan dengan Rp. 595/janjang dan apabila karyawan menyelesaikan 2 basis maka harga premi yang di kalikan sebesar Rp. 961/janjang.

Berdasarkan hasil tersebut dan diperkuat dengan observasi dilapangan peneliti menemukan persepsi karyawan panen menganggap premi yang ditetapkan kecil tidak sesuai dengan harga denda yang ditetapkan Perusahaan. Harga premi yang paling tinggi sebesar Rp. 961/janjang dan harga premi terkecil sebesar Rp. 172/janjang sedangkan seluruh harga denda yang diperoleh di atas harga premi. Maka dari itu pentingnya dilakukan penelitian mengenai yang mempengaruhi jumlah penerimaan premi di PT. Socfindo Tanah Gambus, sehingga pentingnya peran perusahaan dan pimpinan dalam memotivasi karyawan agar karyawan semangat, disiplin, inisiatif, serta kesadaran akan kewajibannya untuk bekerja lebih efektif sehingga tujuan dari perusahaan dapat tercapai dengan baik.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode analisis data, yang mencakup dua pendekatan utama: deskriptif dan kuantitatif. Sampel yang digunakan yaitu karyawan panen di PT. Socfindo Tanah Gambus. Sampel dipilih dari 5 Divisi sesuai dengan ketentuan sebanyak 40 sampel. Penelitian ini memperlakukan dua jenis variabel yang menjadi objek penelitian, yaitu Variabel Independen/Variabel Bebas (Variabel X) yaitu variabel yang mempengaruhi dan mempunyai suatu hubungan dengan variabel yang lain. Dalam penelitian ini yang termasuk ke dalam variabel independen adalah pengalaman kerja, motivasi kerja, usia, kehadiran dan prestasi kerja. Variabel Dependen/Variabel Terikat (Variabel Y) yaitu faktor yang diamati dan diukur untuk mengetahui efek dari variabel independen/variabel bebas. Dalam penelitian ini yaitu termasuk ke dalam variabel dependen premi.



Untuk mengetahui apakah variabel-variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat dilakukan uji F pada taraf kepercayaan (95%). Sementara untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, maka dilakukan uji t (t-test) dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,025$).

Untuk mengukur proporsi dari jumlah variasi Y yang diterangkan oleh model regresi atau untuk mengukur besar sumbangan dari variabel X terhadap variabel Y. Koefisien determinasi menunjukkan suatu proporsi dari varian yang dapat diterangkan oleh persamaan regresi terhadap varian total. Besarnya koefisien determinasi dirumuskan sebagai berikut:

$$R^2 = \frac{b_1 \sum X_1 Y + b_2 \sum X_2 Y + b_3 \sum X_3 Y + b_4 \sum X_4 Y + b_5 \sum X_5 Y}{\sum y}$$

Keterangan:

R^2 = Determinasi

b_1, b_2, b_3 = Koefisien persamaan Regresi

X_1, X_2, X_3, X_4, X_5 = Skor variabel independen

Y = Skor variabel Dependen Y

Nilai R^2 di atas menunjukkan seberapa besar nilai variabel bebas X_1, X_2, X_3, X_4, X_5 mempengaruhi nilai variabel terikat Y. Nilai dari (R^2) menunjukkan persentase besarnya pengaruh faktor-faktor selain X_1, X_2, X_3, X_4, X_5 terhadap variabel Y.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh pengalaman kerja terhadap premi

Variabel 1 (X_1) : Pengalaman kerja tidak berpengaruh nyata terhadap premi

Berdasarkan hasil Uji T, nilai thitung pada variabel pengalaman kerja lebih kecil dari nilai ttabel $-0,275 < 1,691$ artinya bahwa H_1 ditolak dan H_0 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh responden menyatakan bahwa Pengalaman kerja tidak berpengaruh nyata terhadap premi di PT. Socfindo Tanah Gambus. Penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja di PT. Socfindo Tanah Gambus tidak berpengaruh terhadap premi, hal ini di dukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ingesti & Rahmadan, 2021) menyatakan bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh secara nyata terhadap pendapatan premi karyawan panen di kebun Gohor Lama PT. Langkat Nusantara.



Hasil pengamatan dilapangan pemanen yang memiliki pengalaman kerja tidak menjadi patokan bahwa karyawan terampil dan disiplin dalam bekerja. Karyawan yang sudah berpengalaman atau masa kerja sudah lama biasanya menyepelekan terhadap pekerjaan tersebut, hal ini di sebabkan karena karyawan merasa sudah berpengalaman terhadap pekerjaan itu sehingga karyawan beranggapan pekerjaannya sudah benar. Padahal apabila dilakukan pengecekan mutu ancak masih ada karyawan berpengalaman tidak menaati peraturan panen yang sudah ditetapkan oleh PT. Socfindo Tanah Gambus sehingga karyawan mendapatkan denda yang cukup banyak.

Diketahui bahwa pengalaman kerja paling dominan di PT. Socfindo Tanah Gambus adalah 2-5 tahun dengan rata-rata premi yang didapatkan sebesar Rp. 1.049.320 sedangkan pada pengalaman kerja paling lama itu 26-29 tahun dengan rata-rata premi yang didapat sebesar Rp. 890.485. Hal ini dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja tidak mempengaruhi terhadap besar kecilnya pendapatan premi karyawan, yang kita ketahui apabila pengalaman kerja sudah lama maka akan terampil dan disiplin tetapi data ini membuktikan bahwa pengalaman kerja yang sudah lama belum tentu terampil dan disiplin sehingga pengalaman kerja tidak signifikan.

Hasil pengamatan bahwa karyawan yang sudah berpengalaman biasanya tidak terlalu mencari premi karena mereka memiliki pekerjaan sampingan seperti mengembalah sapi dan mencari makan sapi sehingga mereka tidak mencari premi, karena karyawan menganggap apabila mencari premi belum tentu premi yang didapatkan itu tinggi, belum lagi denda yang mereka terima, maka dari itu mereka memilih untuk mengerjakan pekerjaan sampingan mereka.

Menurut Febianti et al., (2023) lamanya bekerja dapat menimbulkan dampak positif terhadap kinerja jika semakin lama seseorang bekerja, semakin karyawan berpengalaman maka dalam menyelesaikan tugasnya. Sebaliknya, apabila masa kerjanya sudah sangat lama juga dapat menimbulkan dampak yang negatif jika karyawan menimbulkan perasaan terbiasa dalam keadaan, menyepelekan pekerjaan sehingga terbengkalai, dan mengalami kebosanan dalam bekerja.

2. Pengaruh motivasi kerja terhadap premi

Variabel 2 (X2) : Motivasi kerja berpengaruh nyata terhadap premi

Berdasarkan hasil uji hipotesis penelitian dapat diketahui pengaruh motivasi kerja terhadap premi berpengaruh nyata dan positif. Hal ini dapat dilihat dari nilai thitung



lebih besar dari ttabel $2,883 > 1,691$ dengan signifikan $0,007 < 0,05$ atau taraf 5% yang digunakan, artinya bahwa hipotesis H_0 ditolak H_1 diterima. Hasil penelitian ini juga relevan atau sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Siregar et al., (2024) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap premi di PT. Nusaina Agro Kobi Manise.

Hasil penelitian dan pengamatan dilapangan diketahui bahwa motivasi kerja dapat meningkatkan pendapatan premi. Dikarenakan karyawan panen/responden yang memiliki motivasi tinggi rata-rata preminya di atas satu juta, sehingga responden lebih disiplin dalam memanen. Terkait sistem premi panen di PT. Socfindo Tanah Gambus dinyatakan bahwa system premi Perusahaan dapat memberikan dampak positif dalam mencapai output yang diinginkan sesuai dengan tujuan Perusahaan. Responden yang menerima premi tinggi cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi, hal ini menunjukkan adanya hubungan positif antara Tingkat premi dan motivasi kerja, jika responden termotivasi, mereka akan berusaha melakukan pekerjaan melebihi ekspektasi tanpa adanya paksaan satu sama lain. Sebaliknya, responden yang memiliki premi rendah biasanya memiliki motivasi yang rendah dikarenakan ada beberapa responden yang tidak setuju dengan besarnya harga premi/janjang dan besarnya harga denda yang ditetapkan oleh Perusahaan. Menurut Berutu (2019) menjelaskan bahwa motivasi karyawan adalah faktor penting bagi kinerja karyawan panen. Karyawan panen yang mempunyai motivasi tinggi pastinya akan menunjukkan peningkatan kinerjanya, sedangkan motivasi yang rendah akan menyebabkan penurunan kinerja, yang berdampak negatif pada Perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dengan motivasi rendah tidak akan mencapai target kerja yang diinginkan, sedangkan karyawan dengan motivasi tinggi akan lebih mudah mencapai target tersebut.

3. Pengaruh usia terhadap premi

Variabel 3 (X_3) : Usia tidak berpengaruh nyata terhadap premi

Berdasarkan hasil Uji T pada tabel 18 nilai thitung pada variabel usia lebih kecil dari nilai ttabel $0,381 < 1,691$ artinya bahwa H_1 ditolak dan H_0 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh responden menyatakan bahwa usia tidak berpengaruh terhadap premi di PT. Socfindo Tanah Gambus. Hasil penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan Ingesti & Rahmadan (2021) menyatakan bahwa usia



tidak berpengaruh secara nyata terhadap pendapatan premi karyawan panen di kebun Gohor Lama PT. Langkat Nusantara.

Hasil penelitian dan pengamatan dilapangan bahwa usia pemanen yang sudah tua cenderung lebih sering beristirahat saat melakukan pemanenan apabila TBS sudah diturunkan di piringan, rata-rata responden yang sudah tua membiarkan TBS didalam ancak terlebih dahulu dan setelah sudah selesai 3 piringan baru di kumpulkan di TPH (Tempat Pengumpulan Hasil) sehingga memerlukan waktu yang cukup lama. Sedangkan responden yang masih muda langsung membawah angkong dan goni untuk mengangkut buah yang jatuh dan mengutip brondolan, apabila buah sudah jatuh kepiringan langsung dimasukkan kedalam angkong sehingga waktu yang dibutuhkan oleh responden berusia muda lebih efisien. Perbedaan Tingkat kelelahan antara pemanen juga terlihat oleh peneliti saat melakukan wawancara langsung saat mereka beristirahat. Pemanen muda menjawab dengan santai dan napas yang teratur sambil merokok juga masih bisa bercanda-canda. Sementara pemanen berusia tua menjawab dengan lebih serius, tampak lesu, dan napas yang kurang teratur sambil bersandar atau menggerakkan anggota tubuh mereka agar tidak terlalu pegal.

Diketahui dari hasil premi pada tingkat usia yang paling dominan di PT. Socfindo Tanah Gambus adalah 36-45 tahun dengan mendapatkan rata-rata premi sebesar Rp. 985.076, sedangkan usia paling tua adalah 46-55 tahun dengan mendapatkan rata-rata Rp. 859.724. maka dapat disimpulkan bahwa premi pada tingkat usia semakin meningkat maka ke disiplin dan prestasi kerja yang di dapatkan semakin menurun, hal ini disebabkan kekuatan fisik seorang pemanen apabila sudah lanjut usia sering mengalami kelelahan. Maka dari itu usia dikatakan tidak signifikan. Data dapat dilihat pada Lampiran 6.

Menurut Ingesti & Rahmadan (2021) menjelaskan bahwa kelelahan dalam melakukan pekerjaan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor yaitu usia, masa kerja, status gizi, dan riwayat penyakit. Kelelahan biasanya muncul setelah melakukan pekerjaan. Di Perkebunan kelapa sawit, keluhan kelelahan kerja umumnya terjadi selama aktivitas pemanenan berlangsung. Dalam proses pemanenan, tenaga panen menjadi faktor penting untuk menyelesaikan kegiatan panen buah kelapa sawit.

4. Pengaruh kehadiran terhadap premi

Variabel 4 (X4) : Kehadiran berpengaruh nyata terhadap premi

Berdasarkan hasil uji hipotesis penelitian dapat diketahui pengaruh kehadiran terhadap premi berpengaruh nyata. Hal ini dapat dilihat dari nilai thitung lebih besar dari ttabel $2,514 > 1,691$ dengan signifikan $0,017 < 0,05$ atau taraf 5% yang digunakan, artinya bahwa hipotesis H_0 ditolak H_1 diterima. Penelitian ini didukung oleh pernyataan (Harahap, 2021) menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara pengaruh premi panen berdasarkan indicator kehadiran terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Sisumut.

Berdasarkan hasil penelitian dan pengamatan pada saat dilapangan bahwa kehadiran berpengaruh karena adanya kedisiplinan dalam bekerja, sehingga premi yang didapatkan oleh responden/karyawan sesuai dengan keinginan mereka. Apabila karyawan datang tidak tepat waktu maka akan diberikan sanksi berupa teguran dan denda Rp. 10.000 kepada karyawan. Pemberian sanksi ini sudah sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh Perusahaan, kecuali karyawan mempunyai kendala atau berhalangan datang pada waktu yang tepat dikarenakan hujan dan sakit. Hadir tepat waktu juga dapat mempengaruhi premi yang didapatkan karena berjalannya waktu maka waktu jam kerja berkurang. Hal ini dinyatakan bahwa karyawan yang selalu hadir tepat waktu pastinya mendapatkan gaji dan premi yang tinggi. Menurut (Harahap, 2021) menyampaikan bahwa premi panen dapat mempengaruhi kinerja karyawan berdasarkan faktor kehadiran, yang dibuktikan dengan kehadiran tepat waktu saat bekerja. Premi sangat mempengaruhi kehadiran karyawan karena premi yang diberikan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dalam memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari.

5. Pengaruh prestasi kerja terhadap premi

Variabel 5 (X5) : Kehadiran berpengaruh nyata terhadap premi

Berdasarkan hasil uji hipotesis penelitian dapat diketahui pengaruh prestasi kerja terhadap premi berpengaruh nyata. Hal ini dapat dilihat dari nilai thitung lebih besar dari ttabel $7,147 > 1,691$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$ atau taraf 5% yang digunakan, artinya bahwa hipotesis H_0 ditolak H_1 diterima. Hasil penelitian ini didukung dengan hasil penelitian (Ginting et al., 2022) menyatakan bahwa premi panen berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan panen di PTPN V Kebun Tandun. Menurut (Rahmadani & Sampeliling, 2023), kinerja berasal dari pengertian performance. Ada juga yang mengartikan performance sebagai hasil kerja atau prestasi kerja.



Pada kondisi dilapangan bahwa prestasi kerja yang berlaku di PT. Socfindo Tanah Gambus yaitu dengan menargetkan setiap karyawan panen harus mencapai target minimal 2 basis, sehingga karyawan akan mendapatkan premi sebagai bonus atas prestasi kerja yang dilakukan. Selain itu PT. Socfindo Tanah Gambus akan memberikan penghargaan kepada karyawan yang memiliki output tertinggi dalam memanen, hal ini agar dapat memotivasi karyawan agar semangat dalam bekerja.

Menurut Hidayat dan Hariyadi (2019) , bahwa pemanen yang mendapatkan hasil panen melebihi basis akan diberikan upah tambahan (premi). Pemberian premi panen bertujuan untuk memberikan penghargaan kepada pekerja yang memiliki hasil kerja di atas standar yang telah ditentukan (basis borong), selain itu, pemberian premi juga diharapkan dapat meningkatkan output (anjang/HK) dan memiliki rasa tanggung jawab terhadap kegiatan panen.

SIMPULAN

Berdasarkan analisis data, hasil yang diteliti bahwa kelima faktor yang dibahas dalam penelitian ini yang mempengaruhi premi di PT. Socfindo Tanah Gambus, adalah variabel Motivasi kerja (X2), Kehadiran (X4) dan Prestasi kerja (X5) berpengaruh signifikan terhadap premi. Seluruh variabel penelitian menunjukkan bahwa pada faktor motivasi kerja (X2) dengan signifikan $0,007 > 0,05$ berpengaruh signifikan terhadap premi, faktor kehadiran (X4) dengan signifikan $0,017 > 0,05$ berpengaruh signifikan terhadap premi, dan faktor prestasi kerja (X5) dengan signifikan $0,000 > 0,05$ berpengaruh signifikan terhadap premi.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisha, S. (2023). Evaluasi Mutu Panen Kelapa Sawit (*Elaeis guineensis* Jacq.) di PT. Gemilang Sejahtera Abadi. <http://repository.politanisamarinda.ac.id/id/eprint/695/4/FULL%20SKRIPSI.pdf>
- Amelia, D., Setiaji, B., Jarkawi, J., & Primadewi, K. (2023). Metode Penelitian Kuantitatif. In Metpen. <https://eprints.uniska-bjm.ac.id/19327/1/Book%20Chapter%20%202024%20Metode%20Penelitian%20Kuantitatif.pdf>
- Anggraini, F .D .P., Aprianti, A., Setyawati, V. A. V., & Hartanto, A. A. (2022). Pembelajaran Statistika Menggunakan Software SPSS untuk Uji Validitas dan Reliabilitas. *Jurnal Basicedu*, 6(4), 6491-6504. https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=Pembelajaran+Statistika+Menggunakan+Software+SPSS+untuk+Uji+Validitas+dan+Reliabilitas&btnG=#d=gs_qabs&t=1721307636560&u=%23p%3D1ERTyEM_z0UJ
- Berutu, Y. B. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja, Pengetahuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Laot Bangko Kec. Penanggalan Kota Subulussalam. In *Jurnal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53, Issue 9) <http://repository.uinsu.ac.id/8185/>
- Febianti, A., Shulthoni, M., Masrur, M., & Aris Safi, M. (2023). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Umur, Jenis kelamin dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja di Indonesia. *Jurnal Sahmiyya*, 2(1), 198-204. <https://ejournal.uingusdur.ac.id/sahmiyya/article/download/892/613/4897>
- Ginting, C. S., Hutabarat, S., (2022). Pengaruh Premi Panen dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Panen di PTPN V Kebun Tandun Kabupaten Kampar. *Jurnal Agribisnis Unisi*, 11(2), 54-64.

- https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=ginting+2022+premi&btnG=#d=gs_qabs&t=1719145442169&u=%23p%3DD7iDarUjBQJ
- Harahap, R. F. (2021). Pengaruh Premi Panen Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Sisumut Kota Pinang Kabupaten Labuhan Batu Selatan. *Falkutas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan.*, 1(November), 1-89. <https://jurnalmahasiswa.umsu.ac.id/index.php/jimtani/article/view/639/687>
- Hidayat, D, D. & Hariyadi. (2019). Manajemen Panen Kelapa Sawit (*Elaeis guineensis* Jacq) di Seruyan Estate, Kebun Minamas, Kalimantan Timur. *Agrohorti* 7 (3): 311-318 (2019). <https://journal.ipb.ac.id/index.php/bulagron/article/view/30203/19663>
- Hikmah, S. N., & Saputra, V. H. (2023). Korelasi Motivasi Belajar dan Pemahaman Matematis terhadap Hasil Belajar Matematika. *Jurnal Ilmiah Matematika Realistik (JI-M5, 3(1), 42-57.* https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=korelasi+motivasi+belajar+dan+pemahaman+matematis&btnG=#d=gs_qabs&t=1719848868530&u=%23p%3DNXDzkcA1I8J.
- Ilim, N., Wahyudi, A. K., Kurniadi, F., Hairunnisa, S., Anshori, M. I., (2024). Pengaruh Pengalaman Kerja, Pelatihan, dan Motivasi Kerja Karyawan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Ekonomi.* Vol 2(1), 39-54. https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=pengaruh+pengalaman+kerja+pelatihan+dan+motivasi+kerja&btnG=#d=gs_qabs&t=1721407136545&u=%23p%3DDm1h79JQ6PYJ
- Ingesti, P., & Rahmadan, R. (2021). Faktor penentu pendapatan premi tenaga kerja panen kelapa sawit (*Elaeis guineensis* Jacq.) di kebun Gohor Lama PT. Langkat Nusantara Kepong. *Jurnal Pengelolaan Perkebunan (JPP)*, 2(1), 38-48. <https://ojs.polteklpp.ac.id/index.php/JPP/article/view/21/21>
- Nasution, S. L. (2020). Pengaruh Kualitas Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asam Jaya. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen)*, 7(2), 88-94. https://scholar.google.com/scholar?start=10&q=kuesioner+adalah+teknik+pengumpulan+data&hl=id&as_sdt=0,5#d=gs_qabs&t=1721312457733&u=%23p%3DZ957sg4J9SIJ
- Nazara, M., (2022). Pengaruh Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan Panen Kelapa Sawit Terhadap Premi Panen di PT. Barumon Agro Sentoso. *Universitas Medan Area.* <https://repositori.uma.ac.id/handle/123456789/19606>.
- Noviyanti, D., Yuniarti, D., & Amijaya, F. D. T. (2016) Pemodelan Regresi Variabel Mediasi dengan Metode Product of Coefficient. *Prosiding Seminar Sains Dan Teknologi F MIPA Unmul*, 1(1), 37-40. [https://fmipa.unmul.ac.id/files/docs/\[19\]%20jurnal%20Risna%20Septiawati%20EDIT.pdf](https://fmipa.unmul.ac.id/files/docs/[19]%20jurnal%20Risna%20Septiawati%20EDIT.pdf)
- Rahmadani, F., & Sampeliling, A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen ISSN*, 20(1), 77-86. https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=pengaruh+usia+karyawan+dan+absensi+karyawan+terhadap&btnG=#d=gs_qabs&t=1719849150660&u=%23p%3DwNx_u7NIKecJ
- Ratnasari, D., & Firmansyah, I. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pratama Abadi Industri Sukabumi (Studi Kasus Pada Divisi Produksi Cell 26). *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 145-158. https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=pengaruh+motivasi+kerja+dan+lingkungan+kerja+terhadap+karyawan+di+pt+pratama&btnG=#d=gs_qabs&t=1719850706242&u=%23p%3DDRcBFCEIzlcJ
- Saragih, R., & Kurniawati, F. (2023). Profil Tenaga Kerja Pemanen Kelapa Sawit di PT. Surya Agrolika Reksa Kecamatan Singingi, Hilir, Kabupaten Kuantas Singingi, Riau. *And Technology: Jurnal*, 1, 1071-1084. https://scholar.google.com/scholar?start=20&q=karakteristik+tingkat+pendidikan+terhadap+kinerja+karyawan+panen&hl=id&as_sdt=0,5#d=gs_qabs&t=1721404168269&u=%23p%3DSvSvxkZl-XEJ
- Sinaga, W. A. L., Sumarno, S., & Sari, I. P. (2022). Penerapan Metode Regresi Linier Berganda Untuk Estimasi Jumlah Penduduk Pada Kecamatan Gunung Malela. *Jurnal of Machine Learning and Artificial Intelligence*, 1(1), 55-64. <https://journal.literasisains.id/index.php/jomlai/article/download/143/73/1948>
- Siregar, M, C. dkk. 2024. Pengaruh Premi dan Motivasi terhadap Kinerja Pekerja Harian Lepas (PHL) Perkebunan Kelapa Sawit (Studi Kasus PT. Nusana Agro Kobi Manise Afdeling V). *Jurnal Agribisnis Kepulauan*, 12.(1) https://scholar.google.com/scholar?start=40&q=premi+panen&hl=id&as_sdt=0,5#d=gs_qabs&t=1718844762097&u=%23p%3DM8Rhi2qEI5MJ

Anisa Aulia Dewi, Ispiniartriani & Novfirman, Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penerimaan Premi Karyawan Panen Kelapa Sawit di PT. Socfindo Tanah Gambus Kecamatan Lima Puluh, Kabupaten Batu Bara, Sumatera Utara

- Usmadi, 2020. Pengujian Persyaratan Analisis (Uji Homogenitas Dan Uji Normalitas) Inovasi Pendidikan, Vol. 7, No 1, Maret 2020.
<https://jurnal.umsb.ac.id/index.php/inovasipendidikan/article/viewFile/2281/1798>
- Yallita, M. & Mardhiah, D. 2023. Pembagian Kerja pada Buruh di Perkebunan Kelapa Sawit. Jurnal Perspektif, 6 (1), 38-46, 2023.
https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=yallita+2023+tenaga+laki-laki+dan+perempuan&btnG=#d=gs_qabs&t=1719146510939&u=%23p%3DMwDEFvzYpS0J

