

**PENGARUH PREMI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA  
PEKERJA HARIAN LEPAS (PHL) PERKEBUNAN KELAPA  
SAWIT (STUDI KASUS PT. NUSAINA AGRO KOBİ  
MANISE AFDELING V)**

***THE INFLUENCE OF PREMIUMS AND MOTIVATION ON THE  
PERFORMANCE OF DAILY CASUAL WORKERS ON OIL PALM  
PLANTATIONS (CASE STUDY PT. NUSAINA AGRO KOBİ  
MANISE AFDELING V)***

**Maria Cynthia Siregar, Wardis Girsang, Tienni M. Simanjourang**

Program Studi Agribisnis, Fakultas Pertanian, Universitas Pattimura  
Jl. Ir. M. Putuhena, Kampus Poka Ambon 97233

Email: *mariacynthia462@gmail.com*  
*girsangwardis@yahoo.com*  
*tienni.m.s@gmail.com*

**Abstrak**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi dampak premi dan motivasi terhadap kinerja Pekerja Harian Lepas (PHL) di PT. Nusaina Agro Kobi Manise Afdeling V. Metode penelitian yang diterapkan melibatkan survei dan studi kasus. Sampel penelitian dipilih secara sensus, mencakup seluruh tenaga panen dan perawatan yang berjumlah 44 orang. Analisis penelitian menggunakan SEM-PLS dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS 4.0. Variabel yang diamati melibatkan premi dan motivasi sebagai variabel independen, sementara kinerja pekerja sebagai variabel dependen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja, dengan nilai P-Value =  $0,03 < 0,05$ . Premi juga memiliki pengaruh langsung terhadap motivasi, dengan nilai P-Value =  $0,001 < 0,05$ . Namun, premi tidak memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja, dengan nilai P-Value  $0,231 > 0,005$ .

*Kata kunci:* Kinerja, motivasi, pekerja harian lepas, Premi, SEM-PLS

**Abstract**

The purpose of this study is to explore the impact of premiums and motivation on the performance of Freelance Daily Workers (PHL) at PT. Nusaina Agro Kobi Manise Afdeling V. The applied research method involves surveys and case studies. The study sample was selected by census, covering all 44 people in harvesting and care. Research analysis using SEM-PLS with the help of SmartPLS 4.0 software. The variables observed involve premium and motivation as independent variables, while worker performance as dependent variables. The results showed that motivation had a direct influence on performance, with P-Value =  $0.03 < 0.05$ . Premiums also have a direct influence on motivation, with P-Value =  $0.001 < 0.05$ . However, the premium has no direct effect on performance, with a P-Value of  $0.231 > 0.005$ .

*Keywords:* Performance, motivation, casual workers, Premium, SEM-PLS

## Pendahuluan

Prestasi kerja menjadi salah satu indikator keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan. Kinerja pekerja dianggap baik jika karyawan dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik sesuai dengan target produksi yang telah ditetapkan. Sebaliknya, apabila kinerja pekerja rendah, maka untuk mencapai target produksi perusahaan akan menjadi tantangan (Tambunan *et al*, 2019). Oleh karena itu, perusahaan berharap agar pekerjanya dapat memberikan kinerja yang tinggi. Dengan banyaknya pekerja yang memiliki kinerja tinggi, produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat, memungkinkan perusahaan untuk memberikan imbalan kepada pekerja dan bersaing secara efektif dalam pasar global.

Evaluasi prestasi kerja karyawan dapat diukur melalui kontribusi mereka terhadap perusahaan, mencakup aspek kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kehadiran, dan kerjasama tim untuk mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan (Syafriana, 2017). Terdapat berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian lainnya mencatat beberapa faktor yang berperan dalam mempengaruhi kinerja yaitu disiplin kerja (Syafriana, 2017), kompensasi, dan motivasi (Latief *et al*, 2018), lingkungan kerja (Irman *et al*, 2021), serta gaji, insentif, pelatihan, dan pengembangan (Tambunan *et al*, 2019). Diantara faktor-faktor tersebut, motivasi menjadi faktor yang kritis dalam mempengaruhi kinerja tinggi (Dwi *et al*, 2022).

Motivasi merujuk pada upaya dan dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang, dilakukan untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Gering, 2017). Dorongan ini pada umumnya memberikan dampak positif pada karyawan jika didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif (Irman *et al.*, 2021). Sejumlah ahli juga mendukung konsep motivasi, seperti teori yang dikemukakan oleh David McClelland (1987). Teori ini fokus pada tiga kebutuhan, yaitu kebutuhan pencapaian (*need for achievement*), kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*), dan kebutuhan akan hubungan (*need for affiliation*).

PT. Nusaina Agro Kobi adalah Perusahaan kelapa sawit di provinsi Maluku. Perusahaan ini memiliki areal kebun seluas 2.801,93 ha yang tersebar dan dibagi atas 7 Afdeling. Salah satunya Afdeling V yang memiliki 58 pekerja terdiri atas 6 personil bagian umum, 4 orang pegawai tetap dan 44 orang PHL panen dan perawatan. Data produktivitas selama 12 bulan terakhir menunjukkan bahwa rata capaian produksi adalah 95,4% dengan angka yang berflutuasi dari bulan ke bulan (Tabel 1). Tingkat capaian produksi sawit terendah adalah bulan Januari dan Maret, masing masing 69,3% dan 75,3%, sedangkan produksi tertinggi dengan capaian 100% terjadi pada bulan April, Juli dan Agustus.

Tabel 1. Perbandingan target dengan realisasi produksi bulan Januari – September 2023.

Bulan	Luas Tanaman Menghasilkan (TM)	Target Produksi (ton)	Realisasi (ton)	Pencapaian (%)
Januari	393,20	439,57	304,83	69,3
Febuari	393,20	447,43	393,48	87,9
Maret	393,20	396,79	298,94	75,3
April	393,20	270,85	269,15	99,4
Mei	393,20	360,02	318,46	88,5
Juni	393,20	331,78	291,75	87,9
Juli	393,20	324,52	324,52	100,0
Agustus	393,20	274,12	271,44	99,0
September	393,20	276,75	244,33	83,3
<b>Total</b>		<b>3.121,82</b>	<b>2.979,07</b>	<b>95,4</b>

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat bahwa terdapat gap antara target dan realisasi produksi kelapa sawit Afdeling V yang masih mengalami fluktuasi produksi setiap bulannya. Fluktuasi produksi tersebut dapat disebabkan berbagai faktor antara lain faktor iklim, cuaca, lingkungan, serangan hama dan penyakit, termasuk produktivitas atau kinerja sumber daya manusia (Hidayat, 2023). Secara teknis upaya yang dilakukan untuk perawatan kelapa sawit yaitu dengan melakukan pemupukan,

pemberantasan hama dan penyakit, *pruning* dan sanitasi. Secara bersamaan upaya perusahaan untuk meningkatkan motivasi pekerja guna meningkatkan kinerja pekerja harian lepas yaitu melalui pemberian premi.

Pemberian premi perusahaan bertujuan meningkatkan motivasi pekerja dan kinerjanya mencapai target sesuai dengan rencana kerja yang dibuat dan biaya yang akan dikeluarkan. Nilai premi pekerja harian lepas panen jika seorang pekerja mencapai target tonase yang telah ditetapkan, yaitu sebanyak 2 ton/hari. Kenyataannya, jumlah pekerja yang memanfaatkan peluang premi kurang dari setengah, yakni 45%-50% dari total 44 pekerja. Oleh karena itu, penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pekerja panen dan perawatan penting dilakukan di PT. Nusaina Agro Kobi Manise Afdeling V. Pertanyaan penelitian yang diajukan adalah: (1) Bagaimana karakteristik PHL panen dan perawatan; (2) Apakah pemberian premi (insentif) nyata terhadap kinerja PHL panen dan perawatan di PT. NAKM Afdeling V?; (3) Apakah ada perbedaan tingkat kinerja pekerja panen dan perawatan? Dalam penelitian ini masalah dibawatsi pada pertanyaan penelitian pertama dan kedua.

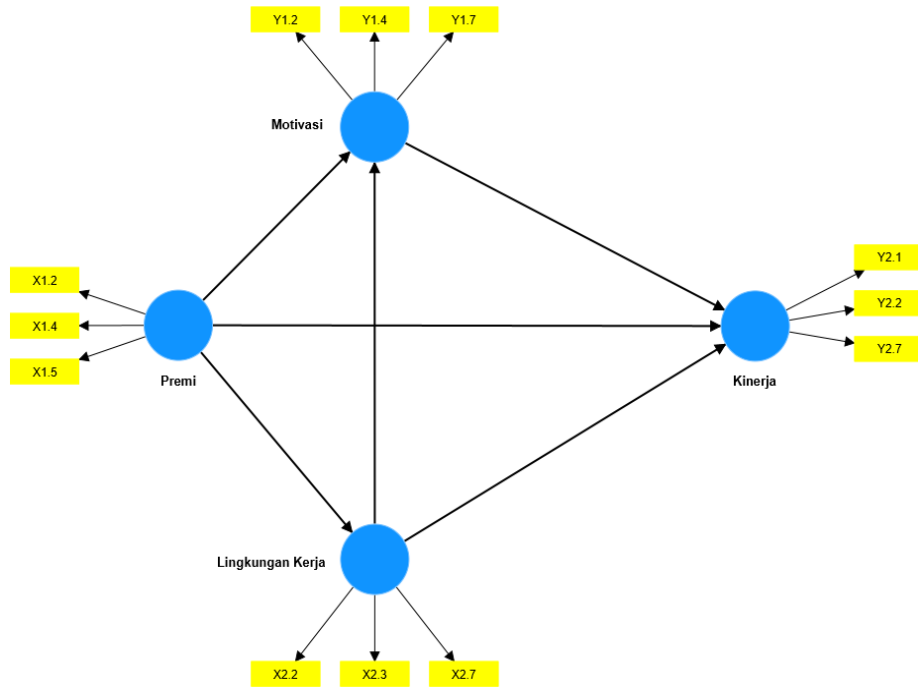
### **Metode Penelitian**

Lokasi penelitian adalah Afdeling V PT. Nusaina Agro Kobi Manise, desa Waimusi, Kecamatan Seram Utara Timur Kobi, Kabupaten Maluku Tengah, Provinsi Maluku. Alasan dipilih lokasi ini sebagai tempat penelitian karena peneliti pernah melakukan magang di PT. NUSAIANA selama 4 bulan. Selama magang tersebut peneliti melakukan observasi lapangan di Afdeling V dan melihat adanya perbedaan gaji antar setiap karyawan padahal memiliki objek kerja yang sama. Adapun penelitian dilaksanakan antara bulan Oktober dan November 2023.

Penelitian menggunakan metode penelitian survei. Populasi adalah seluruh pekerja harian lepas panen dan perawat yang ada di Afdeling V. dalam survei, informasi dikumpulkan dari semua responden (sensus), yaitu 44 orang dengan wawancara langsung dengan menggunakan alat bantu kuisioner tertutup/terbuka. Data tambahan juga dikumpulkan melalui observasi lapang selama peneliti berada di lapangan, dan wawancara dengan informan kunci yang adalah staf di Afdeling V PT. Nusaina Agro Kobi Manise. Data yang telah dikumpulkan kemudian diperiksa dan dibersihkan, lalu diolah dan dianalisis dengan *Partial Least Square (PLS) - Structural Equation Modeling (SEM)* dengan alat bantu Smart-PLS versi 4.0.

PLS-SEM adalah generasi lanjutan dari analisis regresi linear berganda yang tujuannya untuk memprediksi pengaruh satu atau lebih variabel laten eksogen (*independent variables*) terhadap satu atau lebih variabel laten endogen (*dependent variables*). Uji prediksi asosiasi antara variabel eksogen terhadap endogen terjadi melalui reiterasi. Model analisis layak digunakan jika telah memenuhi beberapa syarat analisis, termasuk nilai loading factor dari indikator variabel laten yang nilainya  $\geq 0,7$ , uji reliabilitas, *cross-loading factor*, validitas, dan koleniaritas (*collinierity*).

Model penelitian disajikan pada Gambar 1. X1 adalah premi, sedangkan X1.1 dan X1.4 dan X1.5 adalah indikator untuk variabel laten premi. X2 adalah lingkungan kerja, sedangkan X2.2, X2.3 dan X2.7 adalah indikator variabel lingkungan kerja, tetapi variabel ini tidak akan diuji dalam penelitian ini. Y1 adalah motivasi, dan Y1.2, Y1.4 dan Y1.7 adalah indikator untuk variabel laten motivasi. Selanjutnya, Y2 adalah kinerja dimana terdapat tiga indikator kinerja yakni Y2.1, Y.2.2 dan Y2.7. Berdasarkan Gambar 1, penelitian dibatasi pada asosiasi premi, motivasi dan kinerja. Maka hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut: (1) premi berpengaruh nyata secara terhadap kinerja; (2) premi berpengaruh terhadap motivasi; (3) motivasi berpengaruh terhadap kinerja; (4) premi berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi.



Gambar 1. Model Penelitian

## Hasil dan Pembahasan

### Karakteristik Pekerja Harian Lepas (PHL)

Karakteristik Pekerja Harian Lepas (PHL) Afdeling V digunakan untuk mengetahui keberagaman dari responden berdasarkan jenis kelamin, usia, masa kerja, bidang kerja, status, dan pendapatan PHL (Tabel 2). Berdasarkan Tabel 2, ada tiga karakteristik pekerja panen dan perawatan yang menarik untuk dianalisis. Pertama, jumlah perempuan dan laki-laki hampir sama, masing-masing 52% dan 48%. Hal ini menggambarkan PT. Nusaina memberikan kesempatan yang sama untuk pekerja laki-laki maupun perempuan dalam jenis pekerjaan panen dan perawatan. Laki-laki dan perempuan mendapat kesempatan yang sama untuk mendapatkan upah dari kegiatan

panen dan perawatan. Kedua, perusahaan sawit lebih menerima pekerja usia muda daripada usia lebih tua sebab hampir 89% pekerja berusia <42 tahun.

Ketiga, 61,4% masa kerja pekerja panen dan perawatan umumnya <1 tahun dan hampir 80% masa kerjanya umumnya <5 tahun. Hal ini mengindikasikan tidak banyak PHL panen dan perawatan yang loyal atau bertahan untuk bekerja di PT. Nusaina. Sehingga pada sebagian PHL mengalami masa berhenti sejenak bekerja akibat sudah lelah dan tidak sanggup bekerja. Masa berhenti bekerja tersebut biasa dialami PHL selama 6 bulan sampai 1 tahun. Setelah PHL sudah merasa sanggup bekerja, maka PHL akan mulai bekerja lagi sesuai dengan periode perekrutan di PT. Nusaina. Alasan lain mengapa PHL berhenti bekerja, karena PHL di PT. Nusaina Afdeling V belum memiliki pengalaman yang banyak untuk bekerja di perkebunan kelapa sawit, khususnya bidang kerja panen dan perawatan yang memerlukan keterampilan dan pengalaman. Jika sudah memiliki keterampilan dan pengalaman maka akan lebih efektif dan efisien lagi dalam memanen dan merawat kelapa sawit. Tetapi jika tidak memiliki keterampilan, pengalaman dan pemahaman yang baik dalam menggunakan alat atau mengikut *standart operating procedur* (SOP) PT. Nusaina Afdeling V, maka bekerja akan terasa melelahkan kerana menguras energi yang cukup besar.

Tabel 2. Karakteristik pekerja harian lepas (PHL)

Kategori	Responden	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Jenis kelamin	Laki-laki	21	47,7
	perempuan	23	52,3
Usia	20-30	30	68,2
	31-41	9	20,5
	42-51	3	6,8
	52-62	2	4,5
Masa kerja	<1	27	61,4
	2-5	8	18,2
	6-10	6	13,6
	11-15	3	6,8

Lanjutan tabel 2

Kategori	Responden	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Status kawin	Lajang	4	9,1
	Menikah	37	84,1
	Janda	3	6,8

Keempat, 84% PHL Afdeling V sawit sudah menikah, sisanya 9% dan 7% adalah lajang, duda dan janda. Dalam pekerja yang menikah umumnya akan memiliki beban tanggungan anggota keluarga yang lebih besar, walaupun ada juga pekerja yang berstatus lajang dan janda/duda memiliki tanggungan tambahan seperti orang tua atau saudara. Adanya beban tanggungan keluarga merupakan salah satu alasan PHL panen dan perawatan mempunyai motivasi untuk bekerja. Janda atau wanita kepala keluarga memiliki beban yang lebih berat karena harus membiayai keluarga. Selanjutnya adalah jumlah PHL panen dan perawatan yang mendapat premi sesuai dengan ketentuan yang ada dapat dilihat pada tabel 3 berikut:

Tabel 3. Persentase rata-rata PHL panen dan perawatan yang mendapat premi bulan Januari- September 2023

Kategori	Jumlah Responden Non Premi (%)	Jumlah Responden Premi Perawatan (%)	Jumlah Responden Premi Panen (%)	Total
Ketentuan premi bulan Januari-Juni 2023				
PHL panen laki-laki	11,4	0	22,7	34,1
PHL perawatan perempuan	13,6	38,6	0	52,2
PHL perawatan laki-laki	0	13,7	0	13,7
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>52,3</b>	<b>22,7</b>	<b>100</b>
Ketentuan premi bulan Juli				
PHL panen laki-laki	22,7	0	11,4	34,1
PHL perawatan perempuan	20,4	31,8	0	52,2
PHL perawatan laki-laki	11,4	2,3	0	13,7
<b>Total</b>	<b>54,5</b>	<b>34,1</b>	<b>11,4</b>	<b>100</b>



Berdasarkan tabel 3 terlihat terdapat perbedaan yang cukup jelas antara 2 ketentuan premi yang diberikan perusahaan. Pada ketentuan bulan Januari –Juni 2023, PHL yang mendapat premi lebih banyak dari pada bulan Juli. Dimana persentase rata-rata PHL yang mendapat premi dari bulan Januari-Juni sebanyak 75% yang terdiri dari 22,7% PHL panen dan 52,3% berasal dari PHL perawatan. Sedangkan peraturan premi yang diberlakukan dari bulan Juli hanya sebanyak 45,5% yang terdiri dari 11,4% PHL panen dan 34,1% PHL perawatan. Persentase ini menurun dari jumlah persentasi rata-rata PHL yang mendapat premi dibulan Januari-Juni. Selanjutnya, dengan ketentuan yang berlaku premi yang didapat PHL panen dan perawatan adalah hasil yang diperhitungkan berdasarkan kinerja PHL selama 1 bulan. Jika PHL tidak dapat memenuhi capaian target yang telah ditentukan perusahaan maka PHL tidak mendapat premi.

Secara spesifik besaran nilai premi di PT. NAKM sejak Juli 2023 memiliki ketentuan yang sama dengan ketentuan bulan Januari- Juni. Hanya yang membedakan kedua peraturan tersebut yaitu pada basis borong. Jika periode Januari basis borong panen yang ditetapkan 1415 kg atau setara dengan 103 janjang, sehingga jika PHL dapat melebihi basis borong tersebut maka akan mendapat premi alat dan premi basis. Tetapi untuk periode Juli basis borong yang ditetapkan malah lebih sedikit yaitu 1000 kg atau hanya 71 janjang. Hal menarik dapat dilihat adalah saat PHL panen memperoleh panen lebih dari 71 janjang, tetapi tidak mencapai tonase 2 ton/hari maka PHL tidak akan mendapat premi. Dengan demikian pada peraturan Juli PHL akan mendapat premi basis dan premi alat jika dapat mencapai hasil panen sebanyak 2 ton/ hari dan akan mendapat premi kehadiran serta premi beras jika dapat mencapai 40 ton dalam 1 bulan.

Ketentuan tersebut akan dijelaskan sebagai berikut: (1) Jika PHL panen dapat mencapai target basis maka akan dinilai Rp. 100/kg; (2) Jika PHL panen dapat mencapai lebih basis maka akan dinilai Rp. 110/kg; (3) premi basis dengan ketentuan PHL panen dapat mencapai target basis borong, maka akan dinilai 10.150/HK; (4) pekerja mendapat premi alat jika PHL panen mencapai target basis borong dan akan

dinilai Rp. 6000; (5) pekerja mendapat premi kehadiran panen jika PHL panen mencapai basisi borong dan bekerja 20 HK/bln; (6) pekerja akan diberi beras 10 kg/20 hari kerja (HK) jika PHL panen mencapai basis borong dan 20 Hk/bulan atau setara dengan gaji 5 HK yaitu Rp. 545.000/bulan; (7) pekerja akan mendapat premi beras 10 kg untuk PHL perawatan jika mencapai target dan 25 Hk/bulan atau 10 kg/25 HK.

## Pengaruh Premi Terhadap Kinerja

### Pengujian Outer Model atau Model Pengukuran

Ghozali dan Latan (2015) menjelaskan bahwa analisis outer model adalah langkah dalam penerapan Partial Least Squares (PLS) yang mengilustrasikan hubungan antara variabel laten dan indikatornya, serta sebaliknya.

#### ❖ Uji Validitas Konvergen

Uji validitas digunakan untuk mengevaluasi validitas indikator yang tercermin dalam *loading factor*. *Loading factor* adalah angka yang mencerminkan hubungan antara skor suatu item pertanyaan dan skor indikator konstruk yang mengukur konstruk tersebut. Validitas suatu indikator dianggap memadai apabila nilai *loading factor* melebihi 0,6 untuk penelitian eksploratif atau melebihi 0,7 untuk penelitian eksplanatif. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai *loading factor* pada setiap variabel laten dianggap valid, karena memenuhi kriteria yang telah ditetapkan, yaitu melebihi 0,7.

Tabel 4. Outer Model: Nilai Outer Loading setelah Reiterasi

Indikator	Kinerja	Motivasi	Premi
X1.2			0,900
X1.4			0,890
X1.5			0,711
X2.2		0,895	
X2.4		0,864	
X2.7		0,933	
Y.1	0,840		
Y.2	0,860		
Y.7	0,718		

❖ Uji Validitas Diskriminan

Ketidakcocokan terjadi saat dua instrumen yang berbeda, yang seharusnya tidak memiliki korelasi antara dua konstruk, menghasilkan skor yang sebenarnya tidak berkorelasi (Jogiyanto dan Hartono, 2008). Ghozali dan Latan (2015) menekankan metode validitas diskriminan menggunakan indikator reflektif, yang dievaluasi melalui *cross loading* untuk setiap variabel, yang seharusnya lebih besar dari 0,7. Dalam penelitian ini, uji validitas diskriminan dilakukan dengan mempertimbangkan nilai *cross loading* (Henseler et al., 2015).

Tabel 5. Cross Loading

Indikator	Kinerja	Motivasi	Premi
X1.2	-0,115	0,341	<b>0,900</b>
X1.4	0,213	0,609	<b>0,890</b>
X1.5	-0,090	0,238	<b>0,711</b>
X2.2	0,385	<b>0,895</b>	0,409
X2.4	0,230	<b>0,864</b>	0,490
X2.7	0,311	<b>0,933</b>	0,448
Y.1	<b>0,840</b>	0,163	-0,128
Y.2	<b>0,860</b>	0,231	-0,062
Y.7	<b>0,718</b>	0,389	0,187

❖ Realibilitas Komposit

Penilaian reliabilitas komposit dalam mengukur suatu variabel dalam metode SEM-PLS pada aplikasi SmartPLS dapat dilakukan melalui dua cara, yaitu menggunakan aspek *cronbach's alpha* dan *composite reliability*. Dalam banyak penelitian, umumnya hanya aspek *composite reliability* yang digunakan, karena *cronbach's alpha* cenderung memberikan nilai yang lebih rendah. Oleh karena itu, lebih disarankan untuk memanfaatkan aspek *composite reliability*, dengan nilai standar yang ditetapkan sebesar 0,7. Sebagai hasilnya, setiap variabel yang memiliki nilai 0,7 atau lebih dianggap reliabel. Tabel 6 menunjukkan bahwa semua nilai pengukuran, termasuk *Cronbach's Alpha*, *Composite Reliability*, dan *Average Variance Extracted (AVE)*, telah memenuhi

kriteria yang ditetapkan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel yang diuji adalah valid dan reliabel, sehingga dapat melanjutkan ke tahap pengujian model struktural.

Tabel 6. Hasil Uji *Composite Reliability*

Variabel	Cronbach's alpha	Composite reliability	Composite reliability	Average variance extracted (AVE)
Kinerja	0,738	0,730	0,849	0,654
Lingkungan Kerja	0,846	0,965	0,900	0,751
Motivasi	0,880	0,889	0,926	0,806
Premi	0,798	0,876	0,875	0,703

### Pengujian Inner Model atau Model Struktural

Inner model atau structural model bertujuan untuk menguji kualitas model, khususnya tingkat signifikansi pengaruh antara satu variabel bebas (eksogen) dengan variabel terikat (endogen).

#### 1. R-Square

Uji yang dilakukan secara simultan pada penelitian ini yaitu pengaruh antara premi dan motivasi terhadap kinerja PHL dapat dilihat pada tabel 7.

Tabel 7. Hasil *R-Square*

Variabel	R-square	R-square adjusted
Kinerja	0,216	0,136

Berdasarkan informasi pada Tabel 7, dapat disimpulkan bahwa variabel premi dan motivasi memberikan kontribusi terhadap kinerja Pekerja Harian Lepas (PHL), dengan nilai R-Square sebesar 0,216 atau 21,6%. Sisanya, sebanyak 78,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Perbandingan ini berbeda dengan hasil penelitian Citra et al. (2022) di PTPN V Kebun Tandun Kabupaten Kampar, yang mendapatkan nilai R-Square sebesar 0,965. Artinya, variabel kinerja di PTPN V Kebun Tandun Kabupaten Kampar dapat menjelaskan 96,5% variabilitas pada tingkat premi dan kepuasan kerja, sementara 3,5% sisanya

dijelaskan oleh variabel lain dalam penelitian Ginting et al. (2022). Oleh karena itu, peningkatan kinerja PHL yang berkualitas dianggap penting dengan memperhatikan aspek premi dan motivasi secara bersama-sama. Menurut Karosekali dan Rizal (2019), penggunaan premi panen di perkebunan dijadikan sebagai motivasi bagi pekerja untuk meningkatkan output, baik dari segi kualitas, sehingga dapat meningkatkan keuntungan perusahaan.

## 2. Uji Hipotesis

Uji yang dilakukan pada penelitian ini yaitu menguji 3 hubungan antar variabel yaitu pengaruh premi terhadap motivasi, pengaruh premi terhadap kinerja dan pengaruh motivasi terhadap kinerja yang dapat dilihat pada tabel 8.

**Tabel 8. Hasil Uji t**

Model/Hipotesis	Standard deviation (STDEV)	T-statistics	P- values
Premi → Motivasi	0,166	3,027	0,001
Premi → Kinerja	0,255	0,734	0,231
Motivasi → Kinerja	0,186	2,793	0,003

Berdasarkan data pada Tabel 8, hipotesis 1 menunjukkan bahwa premi memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi Pekerja Harian Lepas (PHL) di Afdeling V, seiring dengan nilai signifikansi t sebesar 0,001 yang lebih kecil daripada  $\alpha = 0,005$  ( $0,001 < 0,005$ ). Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Sari et al. (2020) terkait sistem premi panen di perkebunan kelapa sawit PT. Sentosa Kalimantan Jaya, yang menyatakan bahwa sistem premi dalam perusahaan dapat memberikan dampak positif untuk mencapai hasil yang diinginkan sesuai dengan tujuan perusahaan. Karyawan yang menerima premi tinggi cenderung memiliki motivasi yang meningkat, menunjukkan keterkaitan positif antara tingkat premi dan motivasi karyawan. Jika karyawan termotivasi, mereka akan berusaha melakukan pekerjaan lebih dari yang diharapkan tanpa adanya paksaan. Oleh karena itu, dapat

disimpulkan bahwa peran premi sangat penting dalam meningkatkan motivasi karyawan.

Berdasarkan tabel 8 hipotesis 2 menunjukkan bahwa premi berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja PHL panen dan perawatan di Afdeling V karena dari  $\alpha = (0,230 > 0,005)$ . Maka hipotesis 2 premi berpengaruh nyata terhadap kinerja ditolak. Hal ini terjadi karena pada dasarnya PHL mempunyai tujuan utama bekerja di Afdeling V yaitu untuk memenuhi kebutuhan hidup PHL dan keluarga. Sehingga saat PHL sudah merasa gaji yang didapat dapat memenuhi kebutuhan, maka PHL tidak ada memaksakan diri untuk bekerja. Karena jika PHL memaksakan diri untuk bekerja, dampaknya akan menjadi sakit. Hal tersebut tentu akan membutuhkan biaya yang lebih besar serta perhatian dari keluarga. Maka dari itu kebanyakan PHL tidak berambisi untuk mencapai premi. Tetapi pada waktu tertentu, jika PHL mempunyai rencana yang dimana membutuhkan biaya besar, maka PHL akan bekerja lebih keras untuk mendapatkan premi. Oleh karena itu adanya kebutuhan pencapaian (*need for achievement*) tersebut merupakan pendorong semangat PHL untuk meningkatkan kinerjanya. Dari pernyataan-pernyataan tersebutlah dapat disimpulkan bahwa premi akan berpengaruh terhadap kinerja jika ada motivasi PHL. Hal ini bertolak belakang dengan hasil penelitian Ginting et al (2022) yang mengatakan premi berpengaruh nyata terhadap kinerja di perkebunan kelapa sawit diikuti juga hasil penelitian Pahlawan et al (2021) dan Lubis et al (2021) bahwa premi berpengaruh nyata terhadap peningkatkan kinerja panen yang dilihat dari kuantitas kerja, kualitas kerja dan kehadiran kerja.

Berdasarkan data pada Tabel 8, hipotesis 3 menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pekerja Harian Lepas (PHL) di Afdeling V, dikarenakan nilai signifikansi sebesar 0,003 lebih kecil dari  $\alpha = 0,005$  ( $0,003 < 0,005$ ), sehingga dapat diterima bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian Tarigan et al. (2020) di PTPN Nusantara IV Medan, yang menyatakan bahwa motivasi memengaruhi kinerja karyawan. Motivasi dalam penelitian tersebut dibentuk oleh kebutuhan untuk sukses,

wewenang dalam pekerjaan, dan afiliasi. Variabel kebutuhan afiliasi menjadi pengaruh terbesar terhadap motivasi, sementara variabel keinginan untuk sukses memiliki pengaruh yang lebih kecil terhadap motivasi (Aviantara et al., 2018). Namun, temuan ini berbeda dengan penelitian Irman et al. (2020) di PT. Prakarsa Tani Sejati Kabupaten Ketapang, yang menyatakan bahwa variabel motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja. Penelitian tersebut menyatakan bahwa motivasi karyawan di PT. Prakarsa Tani Sejati Kabupaten Ketapang terbentuk oleh motivasi ekstrinsik yang memberikan pengaruh, namun tidak bersifat penting terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa kondisi motivasi tersebut berasal dari faktor eksternal individu dan tidak memiliki dampak yang signifikan, karena lebih banyak dipengaruhi oleh kondisi eksternal individu.

### **Kesimpulan**

Hasil penelitian yang dilakukan di PT. Nusaina Agro Kobi Manise Afdeling V dapat disimpulkan bahwa: (1) karakteristik PHL di perkebunan kelapa sawit berdasarkan jenis kelamin, usia dan masa kerja dapat mempengaruhi produktivitas perkebunan yang dapat dilihat dari kinerja PHL; (2) premi tidak berpengaruh nyata secara langsung terhadap kinerja, tetapi berpengaruh nyata terhadap kinerja melalui motivasi kerja; dan (3) motivasi kerja adalah variabel antara premi dan kinerja PHL di Afdeling V. Hal ini berimplikasi bahwa untuk meningkatkan kinerja PHL yaitu melalui pemberian premi, maka PT. NAKM penting terlebih dahulu meningkatkan motivasi pekerja melalui pendidikan dan pelatihan secara terencana, bertahap dan berkelanjutan.

### Daftar Pustaka

- Aviantara, M., Sumiyati, & Masharyono. 2018. "Analisis Motivasi Lingkungan Kerja Dan Kinerja Karyawan; Studi Kasus Pada PT Barrix Sinindo Jakarta". *Journal of Business Management Education*. Vol 3 (2): 1-11.
- Dwi, T. L., Abadi, S., & Suhaeni, S. 2022. "Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Kelapa Sawit Cikasungka PT. Perkebunan Nusantara VIII Bogor". *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*. Vol 8 (10): 49-55.
- Irman, I., Kurniati, D., & Oktoriana, S. 2021. "Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. PRAKARSA Tani Sejati Kabupaten Ketapang". *Mimbar Agribisnis*. Vol 7 (1): 159-168.
- Jogiyanto. 2011. *Konsep dan Aplikasi Struktural Equation Modeling (SEM) Berbasis Varian dalam Penelitian Bisnis*. UPP STIM YKPN. Yogyakarta.
- Ginting, Citra Sania, and Sakti Hutabarat. "Pengaruh Premi Panen Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Panen Di Ptpn V Kebun Tandun Kabupaten Kampar." *Jurnal Agribisnis*. Vol 11(2): 54-64.
- Ghozali, I. & H. Latan. 2015. *Partial Least Squares: Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Henseler, J., Ringle, C., & Sarstedt, M. 2015. "A New Criterion for Assessing Discriminant validity in Variance-based Structural Equation Modelling". *Journal of the Academy of marketing Science*. ol 43 (1): 115-135.
- Hidayat, A. 2023. Dampak Perubahan Iklim Terhadap Pertanian Dan Strategi Adaptasi Yang Diterapkan Oleh Petani.
- Karosekali, A. S., & Rizal, S. 2019. "Pengaruh Upah Dan Premi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Panen Kelapa Sawit (*Elaeis guineensis* Jacq.)". *Agriprimatech*. Vol 2(2):100–106.



- Latief, A., Zati, M. R., & Mariana, S. 2018. "Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pusat penelitian kelapa sawit (PPKS)". *Sisfo: Jurnal Ilmiah Sistem Informasi*. Vol 2(1).
- 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*. Vol 3(1): 40–49.
- Pahlawan, M. R. 2021. "Pengaruh Premi Panen Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Kelapa Sawit Pt. Plantindo Agro Subur (Pas)". Dissertation, Universitas Islam Kalimantan Mab.
- 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*. Vol 5(02): 123–131.
- Syafrina, Nova. "Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. suka fajar pekanbaru." *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*. Vol 8(4): 1-12.
- Tambunan, K. K., Dalmiyatun, T., & Satmoko, S. 2019. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Di Perusahaan Perkebunan Kelapa Sawit PT. Musam Utjing. *JSEP (Journal of Social and Agricultural Economics)*. Vol 12(1): 29-40.
- Tarigan, Jenni, and Mitaria Mitaria. "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara Iv Medan." *Jurnal ilmiah socio secretum* 9.2 (2020): 257-273.