

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA PEMANEN DI KEBUN SAWIT SEBERANG PT. PERKEBUNAN NUSANTARA II

Fadli Akbar Lubis^{1)*}, Hari Gunawan²⁾, Walmadri³⁾, Kelvin Aditya Fanzani⁴⁾

^{1,3)} Program Studi Agribisnis, Institut Teknologi Sawit Indonesia

^{2,4)} Program Studi Budidaya Perkebunan, Institut Teknologi Sawit Indonesia

Jl. Williem Iskandar, Medan, Indonesia

Email* : fadliakbar211@gmail.com

Abstrak

Kinerja pemanen merupakan hal yang penting bagi kemajuan perusahaan perkebunan. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah motivasi dan disiplin. Perusahaan memberikan target kepada pemanen sebagai upaya peningkatan produktivitas perusahaan. Motivasi menjadi salah satu unsur yang menggerakkan seluruh pemanen untuk mencapai tujuan produksi sesuai dengan tujuan perusahaan. Sedangkan disiplin kerja merupakan cerminan rasa tanggung jawab yang kuat atas tanggung jawab yang diberi kepada pemanen. Penelitian ini dilakukan di Afdeling V Kebun Sawit Seberang PT. Perkebunan Nusantara II, Kecamatan Sawit Seberang, Kabupaten Langkat, Provinsi Sumatera Utara. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Agustus sampai dengan Oktober 2023. Tujuan penelitian guna mengetahui pengaruh motivasi serta disiplin terhadap kinerja pemanen. Metode pengambilan sampel menggunakan teknik total sampling. Responden penelitian yakni pemanen Afdeling V Kebun Sawit Seberang PT. Perkebunan Nusantara II dengan total 38 orang. Analisis data menggunakan analisis deskriptif kuantitatif. Pengolahan data memakai software SPSS (versi 22). Hasil penelitian secara parsial variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pemanen dilihat dari nilai t-hitung > t-tabel (5,905 > 2,030) dan variabel disiplin juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pemanen dilihat dari nilai t-hitung > t-tabel (2,849 > 2,030). Sedangkan secara bersamaan (simultan), variabel motivasi dan variabel disiplin secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pemanen dilihat dari nilai F-hitung > F-tabel (36,391 > 3,26).

Kata kunci: *Disiplin, Kinerja, Motivasi, Pemanen*

THE EFFECT OF MOTIVATION AND DISCIPLINE ON THE PERFORMANCE OF HARVESTERS IN PLANTATIONS SAWIT SEBERANG PT. PERKEBUNAN NUSANTARA II

Abstract

Harvester performance is important for the progress of plantation companies. Several factors that can influence performance are motivation and discipline. The company gives targets to harvesters as an effort to increase company productivity. Motivation is one of the elements that drives all harvesters to achieve production goals in accordance with company goals. Meanwhile, work discipline is a reflection of a strong sense of responsibility for the responsibilities given to the harvester. This research was conducted at Afdeling V Sawit Seberang PT. Perkebunan Nusantara II, Sawit Seberang District, Langkat Regency, North Sumatra Province. This research was carried out from August to October 2023. The aim of the research was to determine the influence of motivation and discipline on harvester performance. The sampling method uses a total sampling technique. The research respondents were the harvesters of Afdeling V Sawit Seberang PT. Perkebunan Nusantara II with a total of 38 people. Data analysis uses quantitative descriptive analysis. Data processing using SPSS software (version 22). The partial research results show that the motivation variable has a significant effect on harvester performance seen from the t-count > t-table value (5.905 > 2.030) and the discipline variable also has a significant effect on harvester performance seen from the t-count > t-table value (2.849 > 2.030). Meanwhile, simultaneously, motivation variables and discipline variables together have a significant effect on harvester performance as seen from the F-count > F-table value (36.391 > 3.26).

Keywords: *Discipline, Performance, Motivation, Harvester*

PENDAHULUAN

Kelapa sawit (*Elaeis guineensis* Jacq) merupakan komoditas yang menjadi primadona di dunia. Komoditas tersebut merupakan bahan baku utama bagi produsen minyak nabati dunia. Produk yang terbuat dari minyak sawit memiliki harga yang relatif terjangkau, selain itu produksinya berlimpah, dan berguna untuk pembuatan bahan kimia, makanan, pakan ternak, dan dapat menjadi sumber energi baru. Kelapa sawit adalah tanaman yang menghasilkan inti sawit dan minyak, dan merupakan salah satu tanaman perkebunan yang paling banyak diminati di Indonesia. Hal ini juga memberikan manfaat dalam memberikan devisa dan juga penyediaan lapangan kerja. Pemerintah Indonesia terdorong untuk meningkatkan produksi karena prospek komoditas kelapa sawit dan produk turunannya yang menguntungkan di seluruh dunia (Memet et al., 2019). Salah satu tugas utama dalam pemeliharaan pohon kelapa sawit yang berbuah adalah pemanenan. Pemanenan merupakan komponen penting dalam produksi tanaman kelapa sawit, selain nutrisi dan pemeliharaan tanaman. Potensi produksi pohon yang tinggi dan pengelolaan tanaman yang standar tidak ada gunanya jika pemanenan tidak dilakukan dengan kemampuan terbaiknya (Dianto et al., 2017).

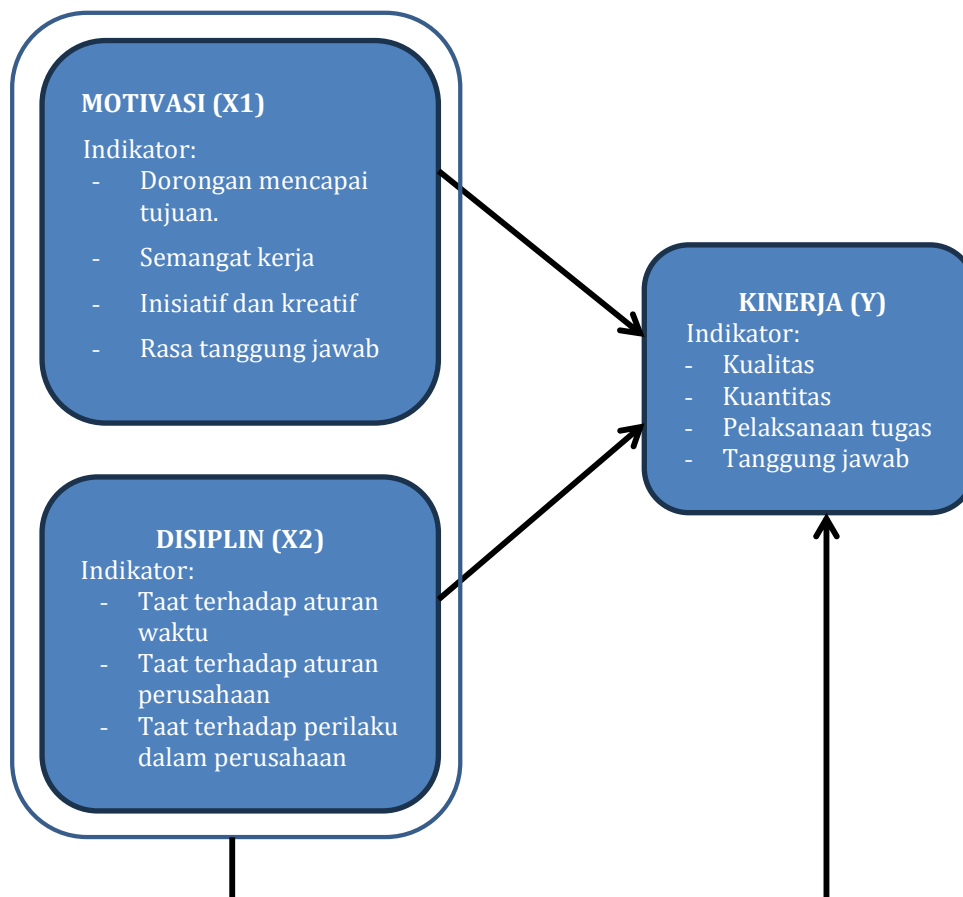
Kemampuan dan motivasi menentukan kinerja menyelesaikan pekerjaan atau tugas seseorang dengan benar, adil, dan sesuai dengan kesanggupannya. Tanpa adanya pemahaman secara rinci mengenai apa yang wajib dilaksanakan serta bagaimana meraihnya, keinginan juga kemampuan individu tidak bisa menyelesaikan suatu tugas. Menurut Rivai dan Sagala, (2013) serta Robbinns dan Judge, (2013) kinerja adalah hasil yang diraih pegawai pada pekerjaannya berdasarkan standar yang sejalan terhadap jabatan. Ketika suatu perusahaan merencanakan strategi, tujuan, sasaran, visi, dan tujuannya terwujud. Menurut Mangkunegara, (2010) Kinerja seorang pekerja dapat diartikan sebagai hasil yang diperolehnya pada pekerjaannya berdasarkan pada kriteria tertentu yang sejalan terhadap pekerjaannya. Berdasarkan Sutrisno, (2011) disiplin kerja merupakan teknik yang dipakai manajer dalam berinteraksi terhadap pekerja untuk meningkatkan kemungkinan bahwa karyawan akan mengubah perilaku mereka dalam upaya tingkatan pengetahuan serta keinginan individu dalam mematuhi seluruh standar perusahaan, Seseorang dianggap disiplin ketika mereka menyadari dan bersedia mematuhi seluruh peraturan perusahaan serta standar masyarakat yang relevan (Kamal, 2015).

Tingkat motivasi kerja dan kedisiplinan yang tinggi mempunyai keterkaitan yang erat. Menurut Sunyoto et al., (2015) suatu keinginan yang didorong oleh tujuan, motivasi jarang muncul dengan sendirinya. Ketika pekerja puas dengan pekerjaannya, mereka biasanya disiplin. Namun, jika mereka kurang bergairah terhadap pekerjaan atau semangat kerja, mereka mungkin mengembangkan perilaku negatif (Hasibuan, 2005). Faktor permasalahan yang terjadi turunnya kinerja para pemanen yang mengakibatkan turunnya produktivitas yang didapatkan oleh perusahaan yang akan mengakibatkan kerugian yang tidak diharapkan oleh perusahaan. Karena tidak semua orang punya kemampuannya serta motivasi kerja yang dituntut organisasi. Secara khusus penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pemanen di Kebun Sawit Seberang PT. Perkebunan Nusantara II.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian ini menggunakan teknik analisis deskriptif kuantitatif. Pendekatan deskriptif yakni suatu jenis penelitian yang tujuannya guna memberikan penjelasan atas fakta-fakta dengan cara mengevaluasi data yang diperoleh sehingga menghasilkan gambaran yang lebih akurat. Penelitian yang bersifat kuantitatif adalah suatu analisis terhadap suatu fenomena yang dilakukan dengan metode mengumpulkan data yang dapat dinilai melalui penggunaan metode statistik, matematika, atau komputasi (Ramadhan, 2021).

Penelitian ini menggunakan operasional tiga variabel, dua variabel independen dan satu variabel dependen. Dari penelitian ini variabel bebas yakni motivasi sebagai variabel X1, disiplin sebagai variabel X2, dan variabel terikat yakni kinerja pemanen Y.



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Populasi dan sampel dari penelitian yakni seluruh pemanen pada satu afdeling yang berjumlah 38 orang pemanen dan penelitian ini dilaksanakan di Afdeling V Kebun Sawit Seberang PT. Perkebunan Nusantara II pada tahun 2023. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini yaitu observasi, yang merupakan metode pengumpulan data yang melibatkan pengamatan secara langsung di lokasi penelitian serta melakukan analisis nyata terhadap objek penelitian. Selain itu penelitian ini juga menggunakan metode wawancara untuk pengumpulan informasi mengenai suatu topik dengan mengadakan sesi tanya jawab langsung ataupun tatap muka bersama orang-orang yang berkepentingan dengan subjek penelitian. Dalam hal ini pembagian kuesioner yang digunakan untuk mengumpulkan data yang

melibatkan pemberian komentar tertulis dari responden berdasarkan skala likert untuk selanjutnya dapat dilakukan pembobotan.

Tabel 1. Skala Likert

| No | Pernyataan | Skor |
|----|---------------|------|
| 1 | Sangat Setuju | 5 |
| 2 | Setuju | 4 |
| 3 | Netral | 3 |
| 4 | Tidak Setuju | 2 |

Pada penelitian ini menggunakan uji validitas untuk mengetahui derajat kebenaran (validitas) pernyataan-pernyataan yang dimasukkan dalam kuesioner. Uji reabilitas dengan tujuan menentukan sejauh mana pengukuran konsisten, uji normalitas guna memastikan variabel terikat serta variabel bebas pada model regresi berdistribusi normal ataupun sangat hampir normal, uji multikolonieritas guna menguji apakah model regresi penelitian ada korelasi dari variabel independen (bebas), uji heteroskedastisitas dapat diketahui apakah model regresi mengandung varians yang tidak sama dari residual pengamatan ke pengamatan lainnya (Ghozali, 2018).

Untuk keperluan penelitian ini, metode analisis data yang dimanfaatkan dikenal sebagai istilah regresi linier berganda, yakni metode analisis yang dipakai guna menilai pengaruh variabel independen pada variabel yang diteliti. Pada penelitian ini modelnya yakni:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Keterangan :

- Y = Kinerja Pemanen
- α = Konstanta
- $\beta_1 X_1$ = Koefisien Motivasi
- $\beta_2 X_2$ = Koefisien Disiplin

Setelah uji regresi linier berganda dilakukan uji selanjutnya yakni uji t yang dipakai agar mengetahui pengaruh motivasi disiplin terhadap kinerja pemanen secara individual (parsial) (Ghozali, 2018). Pada tingkat signifikan 5% berdasarkan kriteria pengujian yang dipakai, uji f yang dipakai untuk mengetahui pengaruh motivasi serta disiplin terhadap kinerja pemanen. Menurut Ghozali, (2018) dalam tingkat signifikannya <0,05 berdasarkan kriteria pengujian, dan terakhir dilakukan pengujian determinasi. Tujuan dari koefisien determinasi yakni agar mengetahui kemampuan variabel independen bisa menjelaskan variabel dependen. Ada kisaran nilai koefisien determinasi yang berkisar dari nol hingga satu. Nilai mendekati satu membuktikan bahwa variabel bebas (X) memberi hampir seluruh informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini berjumlah 38 orang dengan jenis kelamin laki-laki, pembagian responden dengan kelompok usia dengan hasil persentase usia tertinggi responden berusia 36-45 tahun berjumlah 19 orang dan presentase terendah usia responden berusia di atas 46 tahun berjumlah 3 orang. Pembagian kelompok responden dengan tingkat pendidikan responden dimana 14 orang SD, 11 orang berpendidikan SMP, dan 13 orang berpendidikan SMA/SMK.

Pembagian kelompok responden dengan masa kerja, persentase paling tinggi bekerja <5 dan >10 tahun sama sama memiliki 13 orang dan persentase terendah masa kerja 5-10 tahun bekerja yaitu 12 orang.

b. Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel dilakukan dengan pengumpulan data dari penyebaran kuisisioner kepada responden yang berjumlah 38 orang. Kuisisioner berisi 6 butir pertanyaan untuk variabel motivasi, 6 butir pertanyaan untuk variabel disiplin dan 6 butir pertanyaan untuk variabel kinerja. Dari hasil uji didapatkan hasil frekuensi jawaban responden tertinggi berada pada variabel kinerja pemanen dengan persentase 71% dengan pernyataan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Adapun frekuensi jawaban responden terendah berada pada variabel motivasi dengan persentase 45% dengan pernyataan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan.

c. Hasil Uji validitas

Hasil uji validitas kinerja pemanen yang diperoleh yaitu $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ ($>0,320$) atau nilai signifikansinya $< 0,05$. Dari sini kesimpulannya instrumen tersebut valid artinya semua instrumen dapat dijadikan sebagai alat penelitian. Hasil untuk uji validitas variabel motivasi terlihat bahwa $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ ($>0,320$) atau nilai signifikansinya $< 0,05$. Dari sini disimpulkan instrumen tersebut valid artinya semua instrumen juga dapat dijadikan sebagai alat penelitian. Hasil uji validitas variabel disiplin terlihat bahwa $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ ($>0,320$) atau nilai signifikansinya $< 0,05$. Dari sini disimpulkan instrumen tersebut valid artinya semua instrumen dapat dijadikan sebagai alat penelitian. Instrumen yang sudah valid disusun dalam bentuk lembar kuisisioner yang selanjutnya menjadi alat ukur dalam penelitian ini.

d. Hasil Uji Reabilitas

Variabel yang digunakan penelitian yakni nilai reliabilitas yang sangat baik serta melebihi nilai yang dipersyaratkan yakni $>0,60$ sesuai dengan hasil uji reliabilitas yang ditunjukkan pada tabel tersebut. Hasilnya, disimpulkan bahwa semua variabel yang dipakai dapat dimasukkan dalam percobaan selanjutnya.

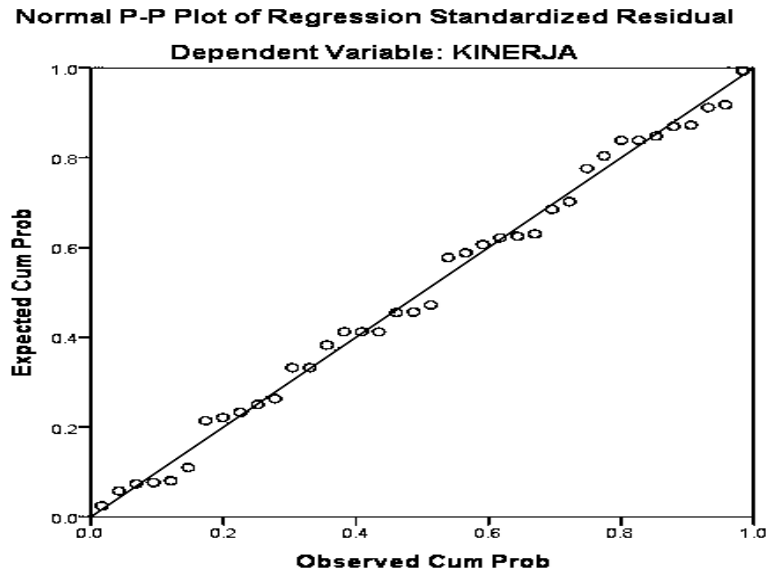
Tabel 2. Hasil Uji Reabilitas Variabel X1, X2, Y

| Variabel | Nilai Reabilitas | Keterangan |
|-----------------|-------------------------|-------------------|
| Motivasi | 0,790 > 0,60 | Reliabel |
| Disiplin | 0,750 > 0,60 | Reliabel |
| Kinerja Pemanen | 0,689 > 0,60 | Reliabel |

Sumber: Data Penelitian (diolah) SPSS, 2023

e. Hasil Uji Normalitas Data

Gambar tersebut di bawah ini menunjukkan model regresi sesuai asumsi-asumsi yang sudah disebutkan, hingga menjelaskan bahwa data model regresi yang dipakai pada penelitian ini pada umumnya normal.



Gambar 2. Uji Normalitas Data

f. Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Multikolinearitas

| Model | Coefficients ^a | | | | | | Collinearity Statistics | |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-----------|-------------------------|--|
| | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. | Tolerance | VIF | |
| | B | Std. Error | Beta | | | | | |
| 1 (Constant) | 9.099 | 2.698 | | 3.373 | .002 | | | |
| MOTIVASI | .584 | .099 | .637 | 5.905 | .000 | .798 | 1.253 | |
| DISIPLIN | .322 | .113 | .307 | 2.849 | .007 | .798 | 1.253 | |

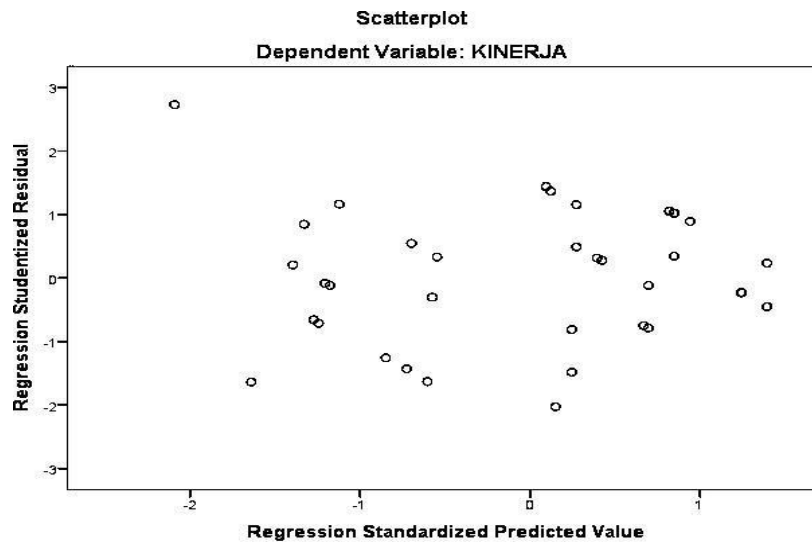
a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data penelitian (diolah) SPSS,2023

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi (X1) serta variabel disiplin (X2) bebas dari multikolinearitas dimana nilai tolerance $> 0,10$ yakni $0,798 > 0,10$ atau jika dilihat dari nilai VIF dimana kedua variabel punya nilai $VIF < 10,00$ yaitu $1.253 < 10,00$. Dari sini kesimpulannya tidak ada multikolinearitas pada variabel independen dari penelitian ini.

g. Hasil Uji Heterokedastisitas

Gambar di bawah ini menjelaskan bagaimana titik-titik tersebut tersebar tidak menentu, tidak memiliki pola yang jelas juga teratur, dan tersebar di atas serta di bawah titik nol sumbu Y. Artinya, dalam model regresi “tidak ada heteroskedastisitas”.



Gambar 3. Uji Heterokedastisitas

h. Uji Regresi Linier Berganda

Persamaan dari tabel 4 menjelaskan seluruh variabel independen punya hubungan satu arah dengan variabel Y (kinerja panen), dan seluruh variabel X (motivasi serta disiplin) mempunyai koefisien positif. Persamaan regresi linier berganda tersebut, yang dinyatakan berfungsi sebagai model penelitian. Nilai konstanta sebesar 9,099 (positif) menunjukkan bahwa jika kita mengabaikan motivasi dan disiplin, skor kinerja pemanen adalah 9,099. Artinya masih ada kinerja pemanen walaupun nilai X1 dan X2 untuk Y adalah nol (0).

Tabel 4. Uji Regresi Linier Berganda

| Model | Coefficients ^a | | | | T | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|------|
| | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | | |
| | B | Std. Error | Beta | | | |
| 1 (Constant) | 9.099 | 2.698 | | 3.373 | .002 | |
| MOTIVASI | .584 | .099 | .637 | 5.905 | .000 | |
| DISIPLIN | .322 | .113 | .307 | 2.849 | .007 | |

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : *Data Penelitian (diolah) SPSS, 2023*

Koefisien regresi X1 sebesar 0,584 dengan nilai (positif) yang menunjukkan bahwa setiap penambahan satu satuan skor motivasi akan meningkat skor kinerja pemanen sebesar 0,584 dengan menjaga skor disiplin (X2) dengan menjaga skor disiplin (X2) konstan/tetap. Jika terjadi penurunan motivasi (X1) maka akan menurun kinerja pemanen. Koefisien regresi X2 sebesar 0,322 dengan nilai (positif) yang menunjukkan bahwa setiap penambahan satu satuan skor disiplin akan meningkat skor kinerja pemanen sebesar 0,322 dengan menjaga skor motivasi (X1) konstan/tetap. Jika disiplin (X2) berkurang maka akan menurun kinerja pemanen.

i. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Dari table 5 di bawah ini menunjukkan bahwa nilai t hitung (5,905) > t tabel (2,030) diperoleh berdasarkan pengujian parsial pengaruh motivasi terhadap kinerja pemanen, dengan ambang batas signifikansinya $0,000 < 0,05$. Nilai t hitung > t tabel yang ditunjukkan dengan nilai 5,905. Temuan ini menjelaskan bahwa ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pemanen.

Tabel 5. Uji t Variabel Motivasi

| Model | Coefficients ^a | | | T | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------------|-------------|
| | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | |
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 9.099 | 2.698 | | 3.373 | .002 |
| MOTIVASI | .584 | .099 | .637 | 5.905 | .000 |
| DISIPLIN | .322 | .113 | .307 | 2.849 | .007 |

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : *Data Penelitian (diolah) SPSS, 2023*

Dari tabel 6 di bawah ini menunjukkan bahwa, pengujian parsial pengaruh disiplin terhadap kinerja pemanen diperoleh nilai t-hitung (2,849) > t-tabel (2,030), dengan tingkat signifikansinya $0,007 < 0,05$. Nilai t-hitung > t-tabel (2,849). Dari hasil ini kesimpulannya adanya pengaruh yang signifikan dari disiplin terhadap kinerja pemanen.

Tabel 6. Uji t Variabel Disiplin

| Model | Coefficients ^a | | | T | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------------|-------------|
| | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | |
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 9.099 | 2.698 | | 3.373 | .002 |
| MOTIVASI | .584 | .099 | .637 | 5.905 | .000 |
| DISIPLIN | .322 | .113 | .307 | 2.849 | .007 |

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : *Data Penelitian (diolah) SPSS, 2023*

j. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Dari tabel 7 berikut dapat dilihat nilai F-hitung 36,391 dengan tingkat signifikan 0,000, sedangkan pada F-tabel dengan nilai 3,26, artinya, F-hitung > F-tabel, diartikan adanya pengaruh signifikan anatar motivasi serta disiplin pada kinerja pemanen Kebun Sawit Seberang, PT. Perkebunan Nusantara II.

Tabel 7. ANOVA

| Model | ANOVA ^a | | | T | Sig. |
|---------------|--------------------|----|-------------|---------------|-------------------------|
| | Sum of Squares | Df | Mean Square | | |
| 1. Regression | 168.960 | 2 | 84.480 | 36.391 | .000^b |
| Residual | 81.251 | 35 | 2.321 | | |
| Total | 250.211 | | | | |

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN, MOTIVASI

Sumber : *Data Penelitian (diolah) SPSS, 2023*

k. Hasil Uji Determinan

Dari tabel 8 di bawah ini dapat dilihat bahwa koefisien determinansi yang diperoleh sebesar 0,675. Hal tersebut artinya 67,50% variabel kinerja pemanen (Y) ditentukan dari kedua variabel independen yakni Motivasi (X1) dan Disiplin (X2). Dan selebihnya 32,50% dipengaruhi variabel lainnya yang tidak diteliti.

Tabel 8. ANOVA

| Square | Model | Model Summary | | Std. Error of the Estimate |
|--------|-------------------|---------------|------|----------------------------|
| | | Adjust R | R | |
| 1 | .822 ^a | .675 | .657 | 1.52363 |

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN, MOTIVASI

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : *Data Penelitian (diolah) SPSS, 2023*

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pemanen

Nilai t hitung (5,905) lebih besar dibandingkan dengan t tabel (2,030) yang diperoleh dari hasil uji parsial pengaruh motivasi terhadap kinerja pemanen. Tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Berdasarkan nilai 5,905 lebih dari 2,030 maka kesimpulannya t-hitung $>$ t-tabel, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja pemanen.

Hal tersebut relevan terhadap hasil penelitian yang dilakukan oleh Bentar et al., (2017) yang menyatakan bahwa hasil analisis pengaruh kepemimpinan, motivasi, disiplin, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Kebun Raya Sukorambi Jember mempunyai pengaruh signifikan dari variabel motivasi terhadap kinerja.

Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pemanen

Hasil pengujian parsial pengaruh disiplin terhadap kinerja pemanen, diketahui nilai t-hitung (2,849) $>$ t-tabel (2,030), dengan tingkat signifikan $0,007 < 0,05$. t-hitung $>$ t-tabel, hal itu terlihat dari nilai 2,849 lebih besar dari 2,030. Berdasarkan pengujian ini disimpulkannya bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja pemanen.

Hal ini senada terhadap hasil penelitian Tanjung, (2016) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh disiplin kerja ,kompetensi serta budaya organisasi mengenai kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perkebunan Sumatera Utara. Dalam penelitian ini terdapat kesimpulan adanya pengaruh signifikan dari variabel disiplin terhadap kinerja.

Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pemanen

Dari pengujian secara simultan terlihat nilai F hitung sebesar 36,391 berdasarkan tingkat signifikansinya 0,000, sedangkan F tabel sebesar 3,26. Dengan demikian F hitung $>$ F tabel ditarik kesimpulan bahwa secara bersama-sama (simultan) terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dan disiplin terhadap kinerja pemanen di Afdeling V PT. Perkebunan Nusantara II Kebun Sawit Seberang.

Menurut Nugraha dan Tjahjawati, (2018) kinerja personel perusahaan memiliki faktor yang mempengaruhi keberhasilan ataupun kegagalannya. Organisasi dapat meraih tujuannya lebih cepat jika karyawannya bekerja dengan baik; sebaliknya, jika kinerja seseorang buruk, maka yang terjadi adalah sebaliknya.

Hal tersebut relevan terhadap hasil penelitian oleh Siregar et al., (2022)“Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan Bagian Produksi Pengolahan PTPN III Rantauprapat” yang memberi kesimpulan adanya pengaruh signifikan dari variabel Motivasi serta Disiplin pada kinerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh variabel motivasi terhadap variabel kinerja pemanen di Kebun Sawit Seberang PT. Perkebunan Nusantara II, dilihat dari nilai $5,905 > 2,030$. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh variabel disiplin terhadap variabel kinerja pemanen yang dilihat dari nilai $2,849 > 2,030$. Hasil penelitian juga menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara bersamaan (simultan) variabel motivasi dan disiplin terhadap kinerja pemanen yang dilihat dari nilai $36,391 > 3,26$. Saran penulis untuk meningkat kinerja pemanen, maka motivasi dan disiplin harus terus diperhatikan dengan cara memberikan apresiasi kepada pemanen agar selalu mempertahankan kinerja yang maksimal yang akan diberikan kepada perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bentar, A., Purbangkoro, M., & Prihartini, D. (2017). *Analisis pengaruh kepemimpinan, motivasi, disiplin, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan kebun raya sukorambi (TBS) Jember*. 3(1), 1–17.
- Dianto, F., Efendi, D., & Wachjar, A. (2017). Pengelolaan Panen Kelapa Sawit (*Elaeis guineensis* Jacq.) Pelantaran Agro Estate, Kota Waringin Timur, Kalimantan Tengah. *Buletin Agrohorti*, 5(3), 410–417.
- Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. (2005). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kamal, M. basr. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara III (PERSERO). *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 151(01), 10–17.
- Mangkunegara, A, A, Anwar, P. (2010). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Jakarta :Perpustakaan PPS UNHAS.
- Memet, Hakim, Pardamean, M., & Irawan, A. yulianto. (2019). *Budidaya Kelapa Sawit*. Malang: Intimedia.
- Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(3), 24.
- Ramadhan, M. (2021). *Metode penelitian*. Cipta Media Nusantara.
- Rivai, V., & Sagala, ella jauvani. (2013). *manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbinns, stephen. P., & Judge, T. A. (2013). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat: Telkom University.
- Siregar, S., Effendy, S., & Ritonga, S. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan Bagian Produksi Pengolahan PTPN III Rantauprapat. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 4(3), 1971–1802.

- Sunyoto, Danang, & Burhanudin. (2015). *Teori Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: CAPS (center for Academic Publishing Service).
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tanjung, H. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja ,Kompetensi Dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Perkebunan Sumatera Utara. *Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 111–122.