

The Influence of Salary and Premium on The Performance of Oil Palm Harvesting Employees in Afdeling 2 PT. Citra Agro Kencana

Muhamad Yazid Bustomi^{1*}, Sayid Abdullah Assegaf², Jamaluddin, Arief Rahman⁴, Puspita⁵

Pengelolaan Perkebunan, Politeknik Pertanian Negeri Samarinda

*corresponding email: myazidbustomi@politanisamarinda.ac.id

Submitted: 2025-05-26; Accepted: 2025-06-30; Published: 2025-06-30

ABSTRACT

Employee performance is an important aspect of achieving optimal productivity for the company. Providing salaries and premiums is one of the factors believed to affect employee performance. This study aims to determine the effect of salary and premium on the performance of oil palm harvesting employees in Afdeling 2 PT Citra Agro Kencana. The research method used is a quantitative approach with multiple linear regression analysis techniques. The sample in this study amounted to 40 respondents taken through the saturated sampling method. Data were collected through questionnaires and interviews, and processed using the SPSS Version 22 application. The results showed that salary partially had a positive and significant effect on employee performance, while premiums had no significant effect on employee performance. However, simultaneously, salary and premiums have a significant effect on the performance of harvesting employees. This study concludes that providing proper and timely salaries can improve employee performance, while the premium system needs to be evaluated to be more transparent and fair in its implementation.

Keywords: Salary, Premium, Employee Performance, Oil Palm

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah aspek penting dari mendukung produktivitas perusahaan (Artin et al., 2020). Bidang manajemen yang secara khusus meneliti hubungan dan peran manusia dalam organisasi manajemen sumber daya manusia (Subianto, 2016). Ada masalah yang sering muncul dalam manajemen SDM: kinerja karyawan untuk mencapai tugas mereka untuk mencapai tujuan yang diharapkan (Masilan et al., 2015).

Karyawan penting bagi perusahaan. Ini karena perusahaan tanpa karyawan yang bekerja di perusahaan mengalami kesulitan mencapai tujuan mereka (Silitonga et al., 2024). Ada berbagai inisiatif yang dapat digunakan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan, dan karyawannya dapat memberikan kompensasi yang adil. Jika perusahaan mengimplementasikan sistem

kompensasi yang baik, karyawan biasanya merasa bahwa perusahaan diperkirakan (Mulyapradana et al., 2020).

Salah satu cara untuk memotivasi karyawan untuk meningkatkan produktivitas adalah dengan memastikan kompensasi (Indrastuti & Partha, 2019). Selain itu, faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan panen yaitu adanya sistem premi panen dan kepuasan kerja dalam perusahaan (Ginting et al., 2022). Perusahaan membutuhkan kompensasi untuk mengatur kinerja karyawan. Kompensasi finansial terdiri dari penggajian, layanan, premi asuransi, dan komite. Kompensasi non-finansial mencakup apresiasi untuk kinerja dan lingkungan kerja yang mendukung pelatihan, otoritas, tanggung jawab dan dukungan (Subianto, 2016).

Premi panen merupakan pendapatan yang diperoleh karyawan panen apabila hasil panen telah mencapai jumlah yang ditetapkan oleh perusahaan

(Tarigan et al., 2023). Pemberian upah dan premi akan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan (Karosekali & Rizal, 2019). Kinerja adalah tugas yang dilakukan dan dilakukan sesuai dengan peraturan yang dikeluarkan perusahaan (Lubis & Susanto, 2023). Menurut (Indrastuti & Partha, 2019), Salah satu kemungkinan bahwa perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah memberikan premi selain gaji pokoknya.

Industri kelapa sawit saat ini menjadi sektor penopang utama perekonomian dari sektor perkebunan dengan produk utamanya adalah *Crude Palm Oil* (CPO) (Pratama et al., 2024). Faktor pendukung keberhasilan dalam budidaya kelapa sawit perlu diperhatikan dan diketahui kontribusinya terhadap daya saing kelapa sawit Indonesia, tujuannya adalah agar produk kelapa sawit yang dihasilkan Indonesia dapat diterima di negara-negara tujuan ekspor (Bustomi et al., 2023). Banyak cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan, seperti meningkatkan gaji, memberikan tunjangan, dan juga fasilitas kerja yang mendukung (Alvita et al., 2024).

Pemberian Kompensasi yang dilakukan oleh perusahaan perkebunan kelapa sawit, khususnya kepada karyawan yang bekerja sebagai pemanen di PT. Citra Agro Kencana terdiri dari dua bentuk yaitu, gaji dan premi panen. Perusahaan berharap bahwa pemberian gaji dan premi yang layak dan adil terhadap karyawan panen dapat memberikan dampak positif bagi perusahaan, dampak positif yang dimaksud adalah meningkatnya jumlah produksi perusahaan yang dipengaruhi oleh kinerja karyawan tersebut.

Berdasarkan uraian tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui apakah gaji berpengaruh terhadap kinerja karyawan panen di Afdeling 2 PT.Citra Agro Kencana, untuk mengetahui pengaruh premi terhadap kinerja karyawan panen di Afdeling 2 PT. Citra Agro Kencana, serta untuk mengetahui apakah gaji dan premi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja

karyawan panen di Afdeling 2 PT. Citra Agro Kencana.

METODOLOGI

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Citra Agro Kencana, Desa Mantar, Kecamatan Damai, Kabupaten Kutai Barat, Provinsi Kalimantan Timur. Selama 1 bulan mulai dari 1 November sampai dengan 30 November 2024 yang meliputi kegiatan persiapan alat dan pengumpulan data. Metode penentuan sampel dengan metode sensus (sampling jenuh) yaitu semua karyawan panen pada afdeling 2 dijadikan sampel dengan jumlah 40 responden. Pengumpulan data dengan bantuan kuesioner dan wawancara langsung kepada karyawan panen di afdeling 2 PT Citra Agro Kencana.

Instrumen yang digunakan dalam kuesioner terlebih dahulu dilakukan uji kualitas instrumen yaitu uji validitas dan reliabilitas. Instrumen pada penelitian ini diukur menggunakan skala likert 1-5, jawaban dengan skor (1) sangat tidak setuju, (2) tidak setuju (3) cukup setuju, (4) setuju, dan (5) sangat setuju. Pada Tabel 1 berikut berisi pernyataan (instrumen) yang digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 1. Instrumen Penelitian

X1 (Gaji)	
X1.1	Gaji yang diberikan dapat meningkatkan rasa semangat dalam bekerja.
X1.2	Merasa puas dengan gaji yang diberikan oleh perusahaan.
X1.3	Perusahaan selalu membayar gaji karyawan tepat waktu.
X1.4	Gaji yang diterima saat ini mampu memenuhi kebutuhan keluarga.
X1.5	Perusahaan menjamin kesejahteraan karyawan
X1.6	Gaji yang layak mendorong untuk bekerja sesuai target yang diberikan.
X2 (Premi)	
X2.1	Perusahaan memberi premi sesuai dengan kinerja.
X2.2	Besarnya premi sesuai banyaknya jumlah janjang yang di panen.
X2.3	Pemberian premi dari perusahaan membuat bekerja lebih baik lagi.
X2.4	Premi yang diterima selalu mengalami peningkatan.

- X2.5 Menerima premi apabila bekerja melewati target yang ditentukan
X2.6 Setuju dengan nominal premi yang diberikan perusahaan.

Y (Kinerja Karyawan)

- Y1.1 Dapat memanen buah (TBS) melebihi target yang ditetapkan
Y1.2 Selalu hadir tepat waktu dalam bekerja.
Y1.3 Mampu bekerja sama dengan baik antara sesama karyawan.
Y1.4 Mampu bertanggung jawab atas kesalahan yang dilakukan.
Y1.5 Selalu menjaga hubungan baik dengan atasan dan mengikuti arahan yang diberikan.

Sumber: Data Primer (d disesuaikan) 2025

Analisis data menggunakan metode regresi linier berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antar variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y), yaitu pengaruh variabel (X1) Gaji dan premi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Uji regresi berganda pada penelitian ini menggunakan program *software SPSS 22 for window* yaitu :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja karyawan

a : Konstanta

b₁... b₂: Kofisien variabel

X₁: Gaji

X₂: Premi

e : *Standart Error*

Uji Asumsi Klasik

Dalam penelitian terdapat beberapa uji asumsi klasik diantar lain yaitu :

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan pendekatan kurva pp-plots, untuk memastikan apakah data di sepanjang garis diagonal normal maka dilakukan uji kolomogorov smirnov.

b. Uji Heteroskedastisitas

Alat untuk menguji heteroskedastisitas bisa dibagi dua, yaitu dengan alat analisis grafik atau dengan analisis residual yang berupa statistika.

c. Uji Multikolinieritas

Adanya multikolinieritas dapat dilihat dari tolerance value dan variante inflation factor (VIF) jika *tolerance value* < 0,1 atau VIF > 10 = terjadi Multikolinieritas, sedangkan jika *tolerance value* > 0,1 atau VIF < 10 = tidak terjadi Multikolinieritas.

Uji hipotesis

a. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen, dengan kriteria pengujiannya yaitu jika nilai F hitung > F tabel atau nilai sig < 0,05 maka dapat dikatakan variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen atau H₀ ditolak

b. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara sendiri-sendiri terhadap variabel dependen, dengan kriteria pengujiannya yaitu jika nilai t hitung > t tabel atau nilai sig < 0,05 maka dapat dikatakan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen atau H₀ ditolak.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Lokasi Penelitian

PT. Citra Agro Kencana berasal dari Group First Resources yang memiliki 2 cabang di Kalimantan Timur yaitu PT. Citra Agro Kencana dan PT. BPEJ. Khusus PT. Citra Agro Kencana sejarahnya mulai membuka lahan perkebunan di Kutai Barat pada tahun 2013. Didirikan oleh Martias pada tahun 1992, First Resources Group menjabat sebagai kantor pusat di Temasek Boulevard, 36-02 Suntec Tower 3, Singapura. Group First Resources adalah salah satu perusahaan minyak sawit yang saat ini beroperasi di wilayah Sumatra dan Kalimantan. Pada akhir 2013, perusahaan perkebunan memiliki luas 170.596 ha, yang terdiri dari 18.727 ha Core Garden dan 21.869 ha plasma. Dengan total luasan seluruh Afdeling

adalah 3.539,21 ha. Perusahaan ini mulai membuka pabrik pengelolaan kelapa sawit pada sekitar tahun 2013. Jenis bibit kelapa sawit yang di pakai oleh PT. Citra Agro Kencana adalah bibit Marihat yang merupakan klon antara bibit dura dan psifera yang menghasilkan bibit tenera. Bibit jenis marihat ini berasal dari Sumatra.

Karakteristik responden

Karakteristik responden pada penelitian ini diuraikan berdasarkan umur, tingkat pendidikan dan (waktu) pengalaman bekerja yang merupakan gamabran dari objek dalam penelitian ini.

Tabel 2. Berdasarkan Umur

Umur (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
20-25	3	8
26-30	3	8
31-35	10	25
>35	24	60
Jumlah	40	100

Sumber: Data Primer (diolah) 2025

Berdasarkan tabel 2 menunjukan bahwa responden dalam penelitian ini didominasi dari tingkat umur >35 tahun dengan jumlah 24 orang (60%) dari total responden. Adapun yang berumur 31 – 35 tahun berjumlah 10 orang (25%), 26 – 30 tahun berjumlah 3 orang (8%), dan 20 – 25 tahun berjumlah 3 orang (8%).

Mayoritas responden memiliki umur yang produktif, sebanyak 24 orang berumur >35 tahun dari total responden. Umur yang produktif tentu mempengaruhi kinerja karyawan secara kualitas dan kuantitas. Menurut Hasibuan (2018), bahwa individu cenderung terpengaruh dan tidak ada oleh fisik, mental, kemampuan untuk bekerja dan tanggung jawab. Sebaliknya, karyawan yang berada di bawah umur, berada dalam kesehatan yang buruk, tetapi terus bekerja dan

mengambil tanggung jawab yang lebih besar.

Tabel 3. Berdasarkan Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
SD	28	70
SMP	5	13
SMA	7	18
Jumlah	40	100

Sumber: Data Primer (diolah) 2025

Berdasarkan tabel 3. menunjukan bahwa responden dalam penelitian ini didominasi dari tingkat pendidikan SD dengan jumlah 28 orang (70%) dari total responden. Adapun tingkat pendidikan SMA berjumlah 7 orang (18%), dan tingkat pendidikan SMP berjumlah 5 orang (13%).Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan responden yang terbesar adalah tingkat SD, kemudian SMA, dan terakhir SMP.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memiliki tingkat pendidikan yang rendah yaitu SD dengan jumlah 28 orang (70%) dari total responden. Dalam pekerjaan panen di perkebunan yang lebih dibutuhkan adalah keterampilan manual dari pada keterampilan akademis. Oleh karena itu, pendidikan SD sudah cukup untuk melakukan pekerjaan tersebut. Menurut Pardamean, (2017) bahwa perusahaan memerlukan karyawan panen yang memenuhi syarat untuk memanen dan penerimaan karyawan melalui pilihan keterampilan, motivasi, dan disiplin yang tepat.

Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan tabel 4 menunjukan bahwa responden dalam penelitian berdasarkan lama bekerja didominasi dari tingkat 1 – 5 tahun dengan jumlah 22 orang (55%) dari total responden. Adapun masa kerja karyawan yang <1 tahun berjumlah 12 orang (30%), dan di antara 6 – 10 tahun berjumlah 6 orang (15%). Hal

ini menunjukkan bahwa masa kerja di antara 1-5 tahun merupakan yang terbesar, diikuti, <1 tahun, dan terakhir 6-10 tahun seperti tampak pada tabel 3.

Tabel 4. Berdasarkan Lama Bekerja

Masa Kerja (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
< 1	12	30
1-5	22	55
6-10	6	15
Jumlah	40	100

Sumber: Data Primer (diolah) 2025

Mayoritas responden memiliki masa kerja yang tidak cukup lama yaitu 1 – 5 tahun dengan jumlah 22 orang (55%) dari total responden. Semakin lama karyawan bekerja pada suatu perusahaan maka semakin banyak pengalaman yang dia dapatkan. Situmeang, (2017) menyatakan Ssemakin lama seseorang bekerja, semakin efisien dan efisien kemampuan untuk melakukan tugas.

Uji Kualitas Instrumen

Uji Validitas

Pengukuran uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi dengan nilai alpha (sig < 0,5) atau $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrumen dikatakan valid. Dalam penelitian ini terdapat 40 responden, sehingga dapat ditentukan nilai r tabel yaitu 0,312 dengan rumus $df = N-2$ pada tingkat signifiaknsi 0,05. Hasil uji validitas instrumen pada penelitian ini tersaji dalam Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	No	r hitung	Keterangan
Gaji	X1.1	0,685	Valid
	X1.2	0,674	Valid
	X1.3	0,389	Valid
	X1.4	0,774	Valid
	X1.5	0,464	Valid
	X1.6	0,593	Valid
Premi	X2.1	0,755	Valid
	X2.2	0,83	Valid
	X2.3	0,636	Valid
	X2.4	0,578	Valid
	X2.5	0,642	Valid
	X2.6	0,786	Valid
Kinerja	Y1.1	0,716	Valid
	Y1.2	0,69	Valid
	Y1.3	0,687	Valid
	Y1.4	0,592	Valid
	Y1.5	0,702	Valid

Sumber: Data Primer (diolah) 2025

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah uji yang digunakan untuk mengetahui apakah instrumen penelitian yang digunakan dapat memberikan hasil yang konsisten dan dapat diandalkan. pengukuran dapat dikatakan reliabel jika nilai cronbach alpha > 0,60. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 6. berikut ini.

Assegaf, S.A., et al.(2025) "The Influence of Salary and Premium on The Performance of Oil Palm Harvesting Employees in Afdeling 2 PT. Citra Agro Kencana", Jurnal Agriment, 10(1).

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	r-kritis	Keterangan
Gaji (X1)	0,660	Reliabel
Premi (X2)	0,794	Reliabel
Kinerja (Y)	0,704	Reliabel

Sumber: Data Primer (diolah) 2025

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan melihat apakah data dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah model regresi yang tidak terjadi pelanggaran normalitas atau data terdistribusi normal. Uji normalitas pada tabel 7 dilakukan dengan menggunakan uji *Sahpiro – Wilk*, data dapat dikatakan terdistribusi normal karena nilai signifikan > 0,05.

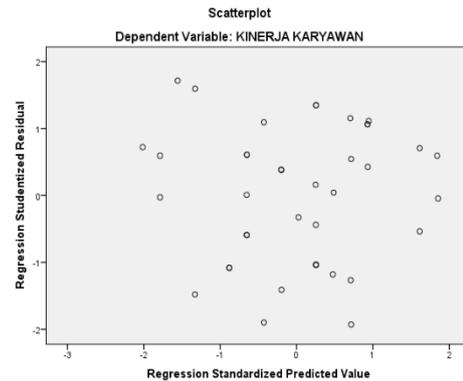
Tabel 7. Hasil Uji Normalitas

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	Df	Sig.
Unstandarized Residual	,127	40	,100	,955	40	,116

Sumber: Data Primer (diolah), 2025

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah sebuah grup mempunyai varians yang sama di antara anggota grup tersebut. jika varians sama maka dikatakan tidak terjadi Heteroskedastisitas. Uji ini menggunakan analisis scatterplot. Hasil uji hetroskedastisitas dapat dilihat pada gambar 1. berikut ini :



Gambar 1. Analisis Scatterplot

Uji Multikolinieritas

Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi terdapat adanya korelasi atau hubungan antara variabel indenpeden. Model regreansi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel indenpeden. Uji multikolinieritas pada Tabel 8 diketahui nilai tolerance > 0,1 sera nilai VIF < 10 sehingga dapat dikatakan bahwa tidak ada gejala multikolinieritas.

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
	GAJI	,839 1,192
	PREMI	,839 1,192

Sumber: Data Primer (diolag), 2025

2. Analisis Regresi Linier Berganda

$$Y = 17,639 + 0,376 X_1 - 0,189 X_2 + e$$

Dari model regresi di atas maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- Nilai konstanta sebesar 17,639, hal ini berarti jika variabel gaji dan premi bernilai nol, maka prediksi nilai kinerja karyawan panen di Afdeling 2 PT. Citra Agro Kencana sebesar 17,639.
- Koefisien variabel gaji (X1) sebesar 0,376, hal ini berarti jika variabel gaji ditingkatkan sebesar 1 satuan, maka

prediksi nilai kinerja karyawan panen di Afdeling 2 PT. Citra Agro Kencana akan meningkat sebesar 0,376 dan begitu pula sebaliknya.

- c. Koefisien variabel premi (X2) sebesar - 0,189, hal ini berarti jika variabel premi ditingkatkan sebesar 1 satuan, maka diprediksi nilai kinerja karyawan panen di Afdeling 2 PT. Citra Agro Kencana akan menurun sebesar 0,189 dan begitu pula sebaliknya.

Tabel 9. Uji Regresi Berganda

Variabel	Koefisien	t-hitung	Sig.
C	17,693	5,374	0,000
Gaji (X1)	0,376	2,923	0,006
Premi (X2)	-0,189	-1,948	0,059
<i>R square</i>			0,200
<i>Adjusted R square</i>			0,157
F-statistic			4,631
n			39
Prob(F-statistic)			0,003841

Sumber: Data Primer (diolah) 2025

Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk menentukan kemampuan variabel independen dalam deskripsi atau penjelasan dari variabel dependen. Semakin tinggi koefisien penentuan, semakin banyak kemampuan konsep variabel menjelaskan variabel dependen. Berdasarkan hasil nilai koefisien determinasi diperoleh nilai *Adjusted R square* pada tabel 9. sebesar 0,157. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 15,7% kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaji dan premi. Sedangkan sisanya 84,3% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Simultan (Uji F)

Nilai F tabel dalam penelitian ini adalah 3,252. Nilai F tabel diperoleh berdasarkan distribusi F dengan rumus derajat kebebasan: $df_1 = k$ (jumlah variabel independen) dan $df_2 = (n-k-1)$ di mana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel independen.

Berdasarkan hasil uji simultan di atas diperoleh nilai F hitung sebesar 4,631 > F tabel 3,252 dan nilai sig sebesar 0,016 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_0

ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa gaji dan premi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan panen di Afdeling 2 PT. Citra Agro Kencana.

Uji Parsial (Uji-t)

Adapun nilai t tabel dalam penelitian ini adalah 2,026. Nilai t tabel diperoleh berdasarkan rumus t tabel yaitu $t = (a/2; n-k-1)$, di mana a adalah tingkat signifikansi, n adalah jumlah sampel, dan k adalah jumlah variabel independen.

Berdasarkan tabel 9 terkait uji secara parsial, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- 1) Pada variabel gaji diperoleh nilai t hitung sebesar 2,923 > 2,026 dan nilai sig sebesar 0,006 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan panen di Afdeling 2 PT. Citra Agro Kencana.
- 2) Pada variabel premi diperoleh nilai t hitung sebesar -1,948 < 2,026 dan nilai sig 0,059 > 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa premi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan panen di Afdeling 2 PT. Citra Agro Kencana.

Pengaruh Gaji (X1) terhadap Kinerja Karyawan Panen

Berdasarkan hasil uji t, diketahui adanya pengaruh positif dan signifikan gaji secara parsial terhadap kinerja karyawan panen. T Citra Agro Kencana menerapkan sistem kerja *family couple* (suami-istri) dalam pekerjaan panen. Jadi, tidak hanya suami yang memperoleh pendapatan, tetapi istri juga menerima pendapatan. Masing-masing Karyawan menerima gaji pokok per bulan sesuai UMK sebesar Rp. 3.721.017,82. karena sistem kerja yang digunakan adalah *family couple*, maka mereka menerima gaji sebesar Rp 7.422.035,64 di luar premi.

Pada saat dilakukan wawancara langsung dengan karyawan panen, menunjukkan bahwa mereka merasa gaji

yang diterima sudah mencukupi kebutuhan sehari-hari dan pemberian gaji selalu tepat waktu. Pemberian gaji yang sesuai dengan harapan karyawan merupakan salah satu sebab meningkatnya kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sofyan, (2024) menyatakan bahwa gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di RSUD Asy-Syifa Kabupaten Sumbawa Barat. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Ratnasari & Mahmud, (2020) menyatakan bahwa gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Uniplastindo Interbuana Pandaan.

Pengaruh Premi (X2) terhadap Kinerja Karyawan Panen

Berdasarkan hasil uji t, diketahui bahwa tidak adanya pengaruh premi secara parsial terhadap kinerja karyawan panen. Setiap pemanen akan mendapatkan premi apabila dapat berhasil melebihi basis yang ditentukan, yaitu 1.650 kg. Perusahaan menerapkan sistem premi Lebih Basis 1, Basis 2, dan Basis 3. Meskipun data perusahaan menunjukkan bahwa rata-rata premi yang diterima oleh karyawan adalah sebesar Rp 40.099,1, hasil wawancara langsung dengan karyawan panen menunjukkan bahwa beberapa di antaranya merasa premi yang diterima tidak mencerminkan hasil kerja mereka atau tidak sesuai dengan kinerja mereka. Ketidakadilan dalam penerimaan premi dapat memicu ketidakpuasan kerja, meskipun jumlah premi yang diterima relatif tinggi.

Hal ini sejalan dengan teori keadilan Adams (1963) yaitu ketika karyawan merasa bahwa hasil input yang mereka kerjakan, tidak sesuai dengan premi atau penghargaan yang mereka dapatkan seperti usaha, waktu, keterampilan, atau pengalaman selama proses panen, mereka akan merasakan ketidakadilan. Dalam hal ini, karyawan akan merasa mereka tidak dihargai secara adil jika dibandingkan dengan rekan-rekan mereka

yang mungkin memiliki kontribusi yang lebih sedikit namun menerima premi yang lebih besar (Wiwiek & Sondakh, 2015).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Al-Ghifari, (2023) menyatakan bahwa premi yang didapat oleh pemanen tidak berpengaruh terhadap kinerja pemanen di divisi 3 PT. Tunas Prima Sejahtera, Karena dapat dikatakan bahwa premi yang didapat oleh pemanen tidak seberapa. selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Siregar et al., (2024) menyatakan bahwa premi tidak berpengaruh terhadap kinerja PHL panen dan perawat di afdeling V PT. Nusaina Agro Kobi Manise.

KESIMPULAN

Gaji (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan panen di Afdeling 2 PT. Citra Agro Kencana. Sementara, premi (X2) secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan panen di Afdeling 2 PT. Citra Agro Kencana. Selain itu, gaji (X1) dan premi (X2) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan panen di Afdeling 2 PT. Citra Agro Kencana.

DAFTAR PUSTAKA

- Adams, J. S. (1963). Towards an understanding of Inequity. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67(5), 422–436.
- Al-Ghifari, M. G. (2023). *Pengaruh tanggungan keluarga dan premi kerja terhadap kinerja pemanen di Divisi 3 PT Tunas Prima Sejahtera Desa Loa Sakoh*. Politeknik Pertanian Negeri Samarinda.
- Alvita, A., Pasaribu, J. P. K., & Utami, F. N. (2024). Pengaruh Gaji, Tunjangan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perkebunan Sawit. *Journal of Trends Economics and Accounting*

- Research, 4(4), 985–992.
<https://doi.org/10.47065/jtear.v4i4.1371>
- Artin, N., Roby, & Daryono. (2020). Evaluasi Kinerja Karyawan Panen Pada Produksi Kelapa Sawit di PT. Telen Bukit Permata Estate. *Jurnal Agriment*, 5(01), 41–45.
<https://doi.org/10.51967/jurnalagriment.v5i01.290>
- Bustomi, M. Y., Pratama, A. P., Sardianti, A. L., Abidin, Z., Prima, D., Lisnawati, A., Putra, P. R. S., & Barus, M. D. B. (2023). Pengaruh Faktor Sosial Ekonomi terhadap Daya Saing Kelapa Sawit di Kabupaten Paser. *Jurnal Agro Industri Perkebunan*, 11(3), 169–184.
<https://doi.org/10.25181/jaip.v11i3.3264>
- Ginting, C. S., Hutabarat, S., & Yusri, J. (2022). Pengaruh Premi Panen dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Panen Di Ptpn V Kebun Tandun Kabupaten Kampar. *Jurnal Agribisnis*, 11(2), 54–64.
<https://doi.org/10.32520/agribisnis.v11i2.2246>
- Indrastuti, A., & Partha, made N. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Liza Disen Balikpapan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(1), 1–13.
<https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i1.3371>
- Karosekali, A. S., & Rizal, S. (2019). Pengaruh Upah Dan Premi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Panen Kelapa Sawit (*Elaeis guineensis* Jacq.). *Agriprimatech*, 2(2), 100–106.
- Lubis, S. Z., & Susanto, A. H. (2023). Pengaruh Kinerja dan Motivasi Karyawan Terhadap Hasil Produksi Panen Buah Kelapa Sawit Di PT. Perkebunan Nusantara VI Kabupaten Tebo Provinsi Jambi. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis Dan Kewirausahaan*, 3(3), 13–30.
<https://doi.org/10.55606/jurimbik.v3i3.640>
- Masilan, O., Sunuharyo, B. S., & Utami, H. H. (2015). Pengaruh Upah dan Insentif Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan CV Indah Jaya Nganjuk). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 151(2), 1–7.
- Mulyapradana, A., Rosewati, T., & Muafiq, F. (2020). Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Hotel Dafam Kota Pekanbaru. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 4(1), 27–33.
<https://doi.org/10.31294/widyacipta.v4i1.6585>
- Pardamean. (2017). *Mengelola Kebun dan Pabrik Kelapa Sawit Secara Efektif dan Efisien*. Penebar Swadaya.
- Pratama, A. P., Bustomi, M. Y., Putra, P. R. S., Sardianti, A. L., & Barus, M. D. B. (2024). Faktor Yang Mempengaruhi Ekspor Crude Palm Oil (CPO) di Provinsi Kalimantan Timur. *Jurnal Agribisnis Terpadu*, 17(2), 104–116.
- Ratnasari, I., & Mahmud, A. (2020). Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi PT. Uniplastindo Interbuana Pandaan. *JAMIN: Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis*, 2(2), 66–79.
<https://doi.org/10.47201/jamin.v2i2.53>
- Silitonga, E. N. B., Ambarsari, A., & Listiyani. (2024). Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan Panen Kelapa Sawit di PT. Mitra Puding Mas (AEP GROUP) Desa Pasar Sebelat, Kecamatan Putri Hijau, Kabupaten Bengkulu Utara, Provinsi Bengkulu. *Agroforetech*, 2(2012), 308–314.
- Siregar, M. C., Girsang, W., & Simanjanrang, T. M. (2024). Pengaruh

Premi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pekerja Harian Lepas (PHL) Perkebunan Kelapa Sawit (Studi Kasus PT. Nusaina Agro Kobi Manise Afdeling V). *AGRILAN: Jurnal Agribisnis Kepulauan*, 12(1), 16–32.

Situmeang, R. R. (2017). Pengaruh Pengawasan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mitra Karya Anugrah. *Ajie-Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 2(2), 148–160. <https://doi.org/10.20885/ajie.vol2.iss2.art6>

Sofyan, A. T. (2024). Pengaruh Gaji Insentif dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di RSUD Asy-Syifa Kabupaten Sumbawa Barat. *JURNAL ILMIAH EKONOMI DAN BISNIS*, 17(2), 301–314.

Subianto, M. (2016). Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Serba Mulia Auto. *EJournal Administrasi Bisnis*, 4(3), 698–712.

Tarigan, P. B., Budiasa, I. W., & Sarjana, I. D. G. R. (2023). Implementasi Sistem Premi Panen dan Dampaknya terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan Panen PT Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Buatan Pekanbaru. *Jurnal Agribisnis Dan Agrowisata (Journal of Agribusiness and Agritourism)*, 12(1), 512–519. <https://doi.org/10.24843/jaa.2023.v12.i01.p47>

Wiwiek, W., & Sondakh, O. (2015). Pengaruh keadilan organisasional pada motivasi karyawan dan komitmen organisasional. *Jurnal Siasat Bisnis*, 19(1), 69–77. <https://doi.org/10.20885/jsb.vol19.iss1.art6>