



Ranah Research

E-ISSN: 2655-0865

Journal of Multidisciplinary Research and Development

082170743613

ranahresearch@gmail.com

<https://jurnal.ranahresearch.com>



DOI: <https://doi.org/10.38035/rrj.v8i4>
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Pengaruh Disiplin Kerja dan Status Kerja terhadap Produktivitas Pemanen di PT Perkebunan Nusantara IV Afdeling 3 Kebun Dolok Ilir

Eka Andreansyah¹, Friska Anggraini Barus²

¹Institut Teknologi Sawit Indonesia, Medan, Indonesia, ekaandreansyah04@gmail.com

²Institut Teknologi Sawit Indonesia, Medan, Indonesia, friska_anggraini@itsi.ac.id

Corresponding Author: friska_anggraini@itsi.ac.id¹

Abstract: *Harvester work productivity is a factor that determines the success of oil palm plantation companies in achieving production targets. In order to increase this productivity, an understanding of the factors that influence it is necessary, especially work discipline and employee work status. This study aims to determine and analyze the effect of work discipline and work status on harvester productivity at PT. Pembangunan Nusantara IV Afdeling 3 Kebun Dolok Ilir. The research took place from September to October 2025 with a quantitative approach. The sample determination used a simple random sampling technique involving 60 harvester employees as respondents. Research data was obtained through questionnaires, field observations, and interviews. Data analysis was carried out using validity tests, reliability tests, regression analysis equipped with hypothesis testing, including partial tests (individual), simultaneous tests (together), and coefficient of determination analysis tests were carried out with the help of SPSS 25 software. Based on the results of the study, the existence of work discipline has a significant positive impact on harvester performance, and is proven by the results of significance being less than 0.05 and the magnitude of the regression coefficient is 0.451. Meanwhile, no significant relationship was found between job status and harvester work productivity through a significance value of $0.301 > 0.05$, the magnitude of the regression coefficient effect was 0.058. As a whole, work discipline and job status were proven to have a significant impact on harvester work productivity, stated through a calculated F score of 34.146 thanks to a validity level of less than 0.05. Furthermore, the magnitude of the determination coefficient (R^2) reached 0.545, proven for both aspects in question can explain harvester work productivity reaching 54.5%, and the other reaching 45.5% is determined by other aspects not discussed in this study. In accordance with the results of the analysis, work discipline is the main variable that has the most influence on harvester work productivity.*

Keyword: *work discipline, work status, work productivity, harvesters, oil palm.*

Abstrak: Produktivitas kerja pemanen merupakan faktor yang menentukan keberhasilan perusahaan perkebunan kelapa sawit dalam mencapai target produksi. Guna meningkatkan produktivitas tersebut, diperlukan pemahaman mengenai faktor yang mempengaruhinya,

khususnya disiplin kerja dan status kerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja serta status kerja terhadap produktivitas pemanen di PT. Perkembangan Nusantara IV Afdeling 3 Kebun Dolok Ilir. Pelaksanaan penelitian berlangsung pada September hingga Oktober 2025 dengan pendekatan kuantitatif. Penentuan sampel menggunakan teknik simple random sampling dengan melibatkan 60 orang karyawan pemanen sebagai responden. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner, observasi lapangan, dan wawancara. Analisis data dilakukan dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi yang dilengkapi dengan pengujian hipotesis, meliputi uji secara parsial (individu), uji secara simultan (bersama-sama), serta pengujian analisis koefisien determinasi dilakukan dengan bantuan software SPSS 25. Berdasarkan hasil kajian temuan keberadaan disiplin pekerjaan berdampak positif yang signifikan terhadap kinerja pemanen, serta dibuktikan diperoleh hasil signifikansi berada di kurang dari 0,05 dan besaran koefisien regresi adalah 0,451. Sementara itu, tidak ditemukan hubungan signifikan antara status pekerjaan dengan produktivitas pekerjaan pemanen melalui nilai signifikansi $0,301 > 0,05$ besarnya pengaruh koefisien regresi adalah 0,058. Sebagai satu kesatuan, disiplin pekerjaan dan status pekerjaan terbukti memiliki dampak signifikansi terhadap produktivitas pekerjaan pemanen, dinyatakan melalui skor F hitung mencapai 34,146 berkat tingkat kevalidan kurang dari 0,05. Selanjutnya, besaran koefisien determinasi (R^2) mencapai 0,545 terbukti untuk kedua aspek yang dimaksud dapat menjelaskan produktivitas pekerjaan pemanen mencapai 54,5%, dan lainnya mencapai 45,5% ditentukan oleh aspek lain yang tidak dibahas dalam studi ini. Sesuai dengan hasil analisis, disiplin kerja merupakan variabel utama yang paling berpengaruh terhadap produktivitas kerja pemanen.

Kata Kunci: disiplin pekerjaan, status pekerjaan, produktivitas kerja, pemanen, kelapa sawit.

PENDAHULUAN

Kelapa sawit (*Elaeis guineensis* Jacq.) termasuk tumbuhan prioritas untuk memberikan pengaruh signifikan secara global. Tumbuhan ini menjadi tulang punggung industri minyak nabati di seluruh dunia. Produk yang dihasilkan dari minyak sawit dikenal ekonomis, melimpah ruah, dan diaplikasikan dalam berbagai sektor, mulai dari pangan, pakan ternak, bahan kimia, hingga energi terbarukan. Di Indonesia sendiri, kelapa sawit mendominasi lahan perkebunan, menghasilkan minyak sawit dan inti sawit yang sangat bernilai ekonomis. Industri minyak sawit ini tidak hanya berkontribusi pada kas negara, namun juga memegang peranan krusial dalam penyerapan tenaga kerja. Besarnya potensi pasar dan tingginya permintaan internasional akan produk minyak sawit menjadi pemicu bagi pemerintah Indonesia untuk terus menggenjot produksinya Akbar Lubis *et al.*, (2024).

Melihat potensi pasar yang signifikan serta permintaan dunia yang terus meningkat terhadap produk turunan minyak sawit, luasan kawasan kelapa sawit di Indonesia terus meluas. Sumber diambil dari Direktorat Jenderal Pengelolaan Perkebunan Ditjenbun, (2023) menunjukkan bahwa total lahan perkebunan sawit nasional kini mencapai kurang lebih 16,83 juta hektar. Luasan tersebut membuka banyak lapangan kerja. Untuk itu, ketersediaan tenaga kerja yang terampil dan memiliki kompetensi adalah suatu keharusan di era globalisasi sekarang. Para pengusaha memerlukan pegawai yang mampu bekerja dengan hasil optimal dan hemat biaya guna mewujudkan sasaran organisai. Sumber daya manusia memegang peranan vital untuk setiap entitas, di mana seluruh kegiatan dan realisasi target sangat bergantung pada orang-orang yang melaksanakannya. Setiap organisasi didirikan dengan misi spesifik untuk menjawab kebutuhan publik, dan implementasi serta pengelolaannya pun melibatkan masyarakat. Oleh sebab itu, manusia menjadi elemen krusial dalam segala lini operasional organisasi. Di samping berperan sebagai penggerak utama, tenaga kerja memiliki

andil besar dalam mencapai keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai target dan cita-cita yang telah dicanangkan (Ekhsan, 2019).

Pelaksanaan kegiatan organisasi melibatkan peran penting tenaga kerja untuk mendorong kemajuan dan perkembangannya. Manusia adalah motor penggerak utama dalam proses pembangunan, yang berkontribusi signifikan dalam mendongkrak performa dan kemakmuran organisasi, sehingga perusahaan dapat terus eksis di tengah persaingan global. Lebih jauh lagi, peran individu sangat vital dalam pembangunan bangsa, bertindak sebagai pelaku sentral dalam merealisasikan sasaran-sasaran pembangunan yang telah ditetapkan (Safitri *et al.*, 2025).

Karyawan sangat penting untuk mencapai sasaran perusahaan. Tenaga kerja yang terampil dan berkualitas mampu memberikan kontribusi yang signifikan, terutama dalam menghasilkan produk yang memenuhi standar tinggi dalam volume yang cukup. Meningkatkan produktivitas dan hasil kerja adalah salah satu cara untuk menggaet dan mempertahankan karyawan yang dapat dipercaya (Aji *et al.*, 2023).

Menurut, Almansyah Rundu Wonua *et al.*, (2023) salah satu cara untuk meningkatkan efisiensi kerja karyawan adalah melalui kedisiplinan pekerja. Konsep disiplin kerja merupakan kesadaran dan kemauan seseorang untuk menaati seluruh peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku di lingkungan kerja mereka.

Untuk memperoleh kinerja yang maksimal, diperlukan kedisiplinan dalam pekerjaan turut menjadi salah satu tercapainya tujuan organisasi. Kedisiplinan kerja sebagai sarana pendukung bagi pimpinan guna mempererat hubungan dengan pekerja sehingga mereka bersedia menyesuaikan sikap dan perilaku sesuai dengan ketentuan perusahaan. Disiplin juga menjadi unsur penting yang memengaruhi kesuksesan perusahaan dalam mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Semakin tinggi semangat, motivasi, dan kemauan karyawan dalam bekerja secara sungguh-sungguh, oleh karena itu kualitas kinerja akan lebih baik (Purnomo & Hasanah, 2023).

Kedisiplinan pekerjaan adalah sifat itu berasal dari diri seseorang yang mendorong mereka untuk mengikuti aturan perusahaan sambil memperhatikan aturan lain. Menurut Abdul Nasser Hasibuan *et al.*, (2017) sebagai pemahaman serta kemauan seseorang untuk menaati setiap kebijakan perusahaan dan aturan sosial yang relevan.

PKWT atau yang lebih dikenal sebagai kontrak kerja adalah perjanjian antara buruh dan majikan untuk membangun hubungan kerja dalam jangka waktu terbatas atau pekerjaan tertentu (Safitri *et al.*, 2025).

Demikian pula dengan Afdeling 3 PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Dolok Ilir. Sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang kebun kelapa sawit dan pengolahan kelapa sawit, berdasarkan pengamatan yang dilakukan saat PKL I, peneliti menemukan beberapa permasalahan terkait disiplin kerja dan status karyawan. Permasalahan tersebut meliputi, Kurangnya kedisiplinan diri dalam menjalankan pekerjaan dan Kurangnya skill dan kemampuan dalam pekerjaan panen terhadap karyawan baru. Kegiatan pemanenan kelapa sawit dapat mendukung produktivitas kerja pemanen agar dapat menghasilkan peningkatan hasil bagi perusahaan. Produktivitas pemanenan kerja juga diperlukan pemahaman terhadap faktor-faktor yang mempengaruhinya, yaitu faktor disiplin kerja dan status kerja. Selain itu, terdapat beberapa permasalahan yang mempengaruhi produktivitas kinerja pemanen menurun, di antaranya adalah rendahnya kedisiplinan dalam mematuhi waktu jam kerja dan rendahnya skill atau kemampuan dalam pekerjaan panen terhadap karyawan baru. Oleh karena itu, dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja dan status kerja, perusahaan dapat mengeluarkan dan menyusun strategi untuk meningkatkan produktivitas pemanenan kerja.

Dengan mengacu pada latar belakang di atas, sehingga peneliti bersedia guna mengkaji suatu riset serta mengangkat topik penelitian mengenai : Pengaruh Disiplin Kerja

Dan Status Kerja Terhadap Produktivitas Pemanen di Afdeling 3 PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Dolok Ilir.

Kajian bertujuan untuk meneliti hubungan disiplin kerja dengan produktivitas kerja pemanen berlokasi pada Afdeling 3 PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Dolok Ilir. Selain itu, penelitian ini juga dilakukan untuk mengetahui pengaruh status kerja terhadap produktivitas kerja pemanen. Selanjutnya, penelitian ini bertujuan meneliti dampak kedisiplinan kerja serta status bekerja secara terkoordinasi mengenai produktivitas pekerjaan pemanen di Afdeling 3 PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Dolok Ilir.

METODE

Penelitian dilakukan di Afdeling 3 PT. Perkebunan Nusantara IV Dolok Ilir, yang terletak di Kabupaten Simalungun, Sumatera Utara, Penelitian ini direncanakan berlangsung dari September hingga Oktober 2025. Kajian ini menggunakan metode kuantitatif dikumpulkan selanjutnya disusun menurut kriteria tertentu, ditampilkan berupa tabel data, dan dibahas dengan cara deskriptif dengan merujuk gagasan yang relevan juga indikator kajian masing-masing.

Pengambilan sampel pada penelitian ini dilakukan dengan metode simpel random sampling atau pengambilan sampel secara tidak beraturan terhadap karyawan yang memiliki karakteristik relatif homogen. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 60 orang karyawan.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui penyebaran kuesioner, observasi, dan wawancara kepada pihak-pihak terkait. Pernyataan dalam kuesioner disusun menggunakan skala Likert dengan rentang nilai 1 sampai 5. Jumlah pertanyaan pada setiap variabel berbeda-beda, yaitu variabel disiplin kerja terdiri dari 18 pertanyaan, variabel status kerja sebanyak 13 pertanyaan, dan variabel produktivitas karyawan sebanyak 9 pertanyaan. Setelah seluruh data terkumpul, dilakukan analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear berganda, serta pengujian hipotesis yang meliputi uji parsial, uji simultan, dan koefisien determinasi dengan bantuan software SPSS 25.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Identitas Responden

Responden Berdasarkan Umur

Tabel 1. Umur Responden

Kategori Umur	Jumlah	Persentase
20–25 tahun	15	25%
26-35 tahun	25	41,7%
36-45 tahun	15	25%
>45 tahun	5	8,3%
Total	60	100%

Sumber : Hasil Kuesioner (2026)

Menurut tabel 1 di atas, terlihat bahwa sebagian besar informan berusia 26-35 tahun dengan total 25 responden atau mencapai 41,7%. Kondisi itu menunjukkan sebagian besar pekerjaan pemanen ditemukan pada rentan usia kerja yang memiliki ketahanan fisik yang baik dalam melakukan aktivitas kerja panen kelapa sawit. Responden dengan rentang usia 20–25 tahun dan 36–45 tahun pada setiap usia berjumlah 15 orang serta mencapai 25%, namun responden yang berusia 45 tahun lebih hanya sejumlah lima orang atau 8,3%.

Berdasarkan hal tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan pemanen di PT. Perkebunan Nusantara IV Afdeling 3 Kebun Dolok Ilir didominasi oleh pekerja dengan usia produktif.

Responden berdasar Pada Gender

Tabel 2. Gender Responden

Gender	Jumlah	Persentase
Laki-Laki	60	100%
Perempuan	0	0%
Total	60	100%

Sumber: Hasil Kuesioner (2026)

Menurut tabel 2 di atas, diketahui bahwa seluruh responden pria dengan jumlah sebanyak 60 orang atau 100%. Hal ini menunjukkan bahwa pekerjaan sebagai pemanen kelapa sawit didominasi oleh tenaga kerja pria karena pekerjaan tersebut memerlukan kemampuan fisik yang kuat serta daya tahan kerja yang tinggi dalam pelaksanaan pekerjaan di lapangan.

Responden Berdasar Pada Karir

Tabel 3. Karir Responden

Karir	Jumlah	Persentase
Karyawan Panen	30	50%
PKWT	30	50%
Total	60	100%

Sumber: Hasil Kuesioner (2026)

Menurut tabel 3 di atas, ditemukan bahwa mayoritas responden memiliki jabatan sebagai karyawan panen dengan jumlah sebanyak 30 orang atau sebesar 50%. Temuan ini diketahui bahwa mayoritas pekerja merupakan karyawan utama yang terlibat langsung pada kegiatan pemanenan kelapa sawit. Selain itu, responden dengan status PKWT juga berjumlah 30 orang atau 50%, sedangkan jabatan lainnya memiliki jumlah yang relatif lebih sedikit.

Responden Berdasar Pada Jenjang Sekolah

Tabel 4. Jenjang Sekolah Responden

Jenjang Sekolah	Jumlah	Persentase
SD	7	11,7%
SMP	18	30%
SMA	35	58,3%
Total	60	100%

Sumber: Hasil Kuesioner (2026)

Dapat lihat tabel 4 diketahui, dapat disimpulkan sejumlah besar responden berlatar belakang sekolah menengah atas dengan jumlah mencapai 35 orang atau sebesar 58,3%. Temuan ini memperlihatkan bahwa mayoritas tenaga kerja memiliki tingkat pendidikan yang cukup memadai untuk memahami aturan kerja serta melaksanakan tugas panen dengan baik. Responden dengan tingkat pendidikan SMP berjumlah 30%, sedangkan responden dengan pendidikan SD sebesar 11,7%. Dengan demikian, tingkat pendidikan tenaga kerja pemanen di PT. Perkebunan Nusantara IV Afdeling 3 Kebun Dolok Ilir didominasi oleh lulusan SMA.

Responden Berdasar Pada Pengalam Kerja

Tabel 5. Pengalaman Bekerja Responden

Pengalaman Bekerja	Jumlah	Persentase
<1 tahun	5	8,3%
1–5 tahun	25	41,7%
6–10 tahun	10	16,7%
>10 tahun	20	33,3%
Total	60	100%

Sumber: Hasil Kuesioner (2026)

Berdasarkan tabel 5 diatas, menyatakan sebagian besar responden memiliki pengalaman kerja 1-5 tahun dengan jumlah mencapai 25 orang atau sebesar 41,7%. Kondisi tersebut menyatakan bahwa sebagian besar tenaga kerja sudah memiliki pengalaman yang mampun di kegiatan pemanenan kelapa sawit. Karyawan dengan pengalaman kerja lebih dari 10 tahun sebesar 33,3%, sedangkan karyawan dengan pengalaman kerja belum mencapai 1 tahun kerja hanya sebesar 8,3%. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa sejumlah besar responden telah mempunyai pengalaman kerja cukup baik untuk pelaksanaan pekerjaan panen.

Hasil

1. Uji Validitas

Pengujian kevalidan digunakan sebagai penentu kemampuan sarana penelitian untuk menilai subjek objek penelitian. Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa isi instrumen menunjukkan variabel atau sifat yang ingin diukur. Tingkat signifikansi penelitian adalah 5%. Metode saat produk Pearson digunakan untuk menguji validitas penelitian. Metode ini menilai tingkat hubungan antara skor setiap pertanyaan dan nilai keseluruhan. Hipotesis nol (H_0) ditolak apabila nilai r yang dihasilkan lebih tinggi dari angka r_t tabel; sebaliknya hipotesis nol (H_0) diterima jika nilai r yang diperoleh nilai kurang dari nilai r_t tabel, yang menyatakan variabel itu tidak sah.

Uji Variabel Disiplin Kerja (X1)

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X1)

Indikator	r Hitung	r Tabel	Sig.	Keterangan
Tingkat Kehadiran di Tempat Kerja	0,618	0,254	0,000	Nyata
Ketaatan Pada Atasan	0,476	0,254	0,000	Nyata
Ketaatan Pada Tata Cara Kerja	0,293	0,254	0,023	Nyata
Tingkat Kesadaran Bekerja	0,446	0,254	0,000	Nyata
Tingkat Tanggung Jawab Bekerja	0,465	0,254	0,000	Nyata

Sumber : Data Diolah Program SPSS 25 (2026)

Semua pernyataan mengenai variabel disiplin kerja menunjukkan secara sah dan layak digunakan sebagai alat penelitian ini, seperti yang ditunjukkan oleh Tabel 6, yang menunjukkan nilai r hitung yang melebihi angka tabel 0,254 dan signifikansinya dibawah 0,05.

Uji Variabel Status Kerja (X2)

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Variabel Status Kerja (X2)

Indikator	r Hitung	r Tabel	Sig.	Keterangan
Tersedianya Pekerjaan	0,298	0,254	0,021	Valid
Tingkat Pelaksanaan Pekerjaan Sesuai Perintah	0,450	0,254	0,000	Valid
Pembayaran Upah	0,558	0,254	0,000	Valid
Penetapan Waktu Kerja yang Sesuai	0,351	0,254	0,006	Valid
Adanya Jaminan Sosial	0,546	0,254	0,000	Valid
Perlindungan Hukum	0,262	0,254	0,043	Valid

Sumber : Data Diolah Program SPSS 25 (2026)

Seluruhnya hal itu berkaitan dengan variabel Status Pekerjaan dianggap sah dan dapat digunakan pada penelitian ini, menyatakan pada tabel 7, karena setiap nilai r yang dihitung melebihi 0,254 dan memiliki tingkat signifikansinya tidak lebih dari 0,05.

Uji Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Tabel 8. Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Indikator	r Hitung	r Tabel	Sig.	Keterangan
Kemampuan Bekerja	0,392	0,254	0,002	Sah
Meningkatkan Hasil Kerja	0,482	0,254	0,000	Sah
Semangat Kerja	0,481	0,254	0,000	Sah

Sumber : Data Diolah Program SPSS 25 (2026)

Pada tabel 8, menyatakan keseluruhan pada indikator produktivitas kerja memiliki skor r hitung yang melebihi dibandingkan r tabel mencapai 0,254 serta skor signifikansinya tidak melebihi 0,05. Hal tersebut dapat dilihat keseluruhan pernyataan pada variabel produktivitas kerja dinyatakan absah maka dapat dipakai sebagai alat pengumpulan data pada studi.

2. Uji Reabilitas

Metode *alpha Cronbach* digunakan untuk mengukur kinerja penelitian ini. Nilai alpha yang lebih tinggi menunjukkan bahwa pertanyaan kuesioner lebih dapat dipercaya atau konsisten. Jika nilai *alpha Cronbach* lebih dari 0,60, penelitian dianggap andal. Tabel berikut.

Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Jumlah Item	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,785	0,60	5	Reliabel
Status Kerja (X2)	0,740	0,60	6	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0,704	0,60	3	Reliabel

Sumber : Data Diolah Program SPSS 25 (2026)

Tabel 9, dapat dilihat bahwa setiap variabel yang dianalisis mendapatkan skor *alpha Cronbach* lebih dari 0,60. Nilai reliabilitas untuk indikator disiplin mencapai 0,785, untuk indikator status pekerjaan mencapai angka 0,740, adapun pada indikator produktivitas tenaga kerja adalah 0,704. Hasil ini menunjukkan bahwa setiap alat ukur dapat dianggap dapat dipercaya, dan dengan begitu seluruh indikator dapat digunakan.

3. Analisis regresi linear berganda

Analisis regresi linear berganda dipakai guna mencari tahu dampak disiplin kerja (X1) dan status kerja (X2) terhadap produktivitas kerja pemanen (Y).

Tabel 10. Hasil Uji Analisis Regresi Linear

Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
Konstanta	1,953	1,539	-	1,269	0,210
Disiplin Kerja (X1)	0,451	0,069	0,678	6,558	0,000
Status Kerja (X2)	0,058	0,055	0,108	1,045	0,301

Sumber : Data Diolah Program SPSS 25 (2026)

Melalui tabel 10, dapat pula dijelaskan persamaan regresi linear berganda :

$$Y = 1,953 + 0,451X_1 + 0,058X_2$$

Dari persamaan regresi yang diperoleh, diuraikan beberapa hal berikut :

1. Bobot nilai awal mencapai 1,953 menjelaskan hal ini apabila indikator kedisiplinan pekerja dan status kerja dianggap memiliki skor nol, maka tingkat produktivitas kerja pemanen terletak dalam bobot nilai 1,953.
2. Koefisien regresi variabel disiplin pekerja mencapai 0,451 mengindikasikan hal ini tiap-tiap peningkatan disiplin pekerja mencapai satu kesatuan akan diikuti peningkatan produktivitas kerja pemanen mencapai skor 0,451, melalui anggapan variabel lain tetap atau bobot nilai awal.

3. Koefisien regresi variabel status pekerja mencapai 0,058 menunjukkan fakta tiap-tiap kenaikan status kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan produktivitas kerja pemanen sebesar 0,058, dengan asumsi variabel lainnya tidak mengalami perubahan.

Berdasarkan hasil analisis tersebut, dapat diketahui bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap produktivitas kerja pemanen menyandingkan indikator status pekerja. Ini bisa dilihat dari nilai koefisien regresi disiplin kerja yang melebihi nilai dari koefisien regresi status kerja.

1. Uji Hipotesis

Uji Parsal (t)

Hasil uji t dipakai pada penelitian ini guna menjelaskan kontribusi tiap-tiap faktor bebas terhadap faktor kepastian. Hasil pengujian untuk studi ini ditunjukkan seperti yang ditampilkan pada tabel.

Tabel 11. Hasil Uji Parsal (t)

Variabel	t Hitung	Sig.	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	6,558	0,000	Berpengaruh Signifikan
Status Kerja (X2)	1,045	0,301	Tidak Berpengaruh Signifikan

Sumber : Data Diolah Program SPSS 25 (2026)

Sesuai data tabel 11, hasil pengujian dijabarkan sebagai berikut:

1. indikator kedisiplin kerja (X1) memiliki angka t sebesar 6,558 dan tingkat signifikansi mencapai 0,000, dibawah 0,05. Hasilnya menyatakan disiplin pekerja memberikan dampak positif serta signifikan dalam produktivitas pekerja buruh tani. Sehubungan dengan itu, diterima usulan bahwa disiplin kerja mempengaruhi produktivitas kerja.
2. Variabel status pekerjaan (X2) memiliki skor t mencapai 1,045 dan skor signifikansi mencapai 0,301, melebihi 0,05. Ini menyatakan status pekerjaan buruh tani tidak mempengaruhi produktivitas kerja mereka. Oleh karena itu, hipotesis bahwa status pekerjaan yang mempengaruhi kinerja kerja ditolak.

dari uji parsial tersebut, dapat disimpulkan bahwa kedisiplin kerja merupakan indikator yang dominan dalam menentukan produktivitas kerja pemanen dibandingkan variabel status kerja.

Uji Simultan (F)

bertujuan guna meneliti hubungan indikator kedisiplinan pekerja dan status kerja serempak terhadap produktivitas pekerja pemanen. Disajikan pada tabel.

Tabel 12. Hasil Uji Simultan F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression 1	30.654	2	15.327	34.146	.000 ^b
Residual	25.585	57	.449		
Total	56.239	59			

Sumber : Data Diolah Program SPSS 25 (2026)

Pada signifikansi 0,000, angka F adalah 34,146, seperti yang ditunjukkan dalam Tabel 12. Dengan signifikansi dibawah 0,05, menyatakan secara bersamaan, indikator status pekerjaan serta disiplin pekerja mempengaruhi secara signifikansi terhadap produktivitas karyawan. Hasil memperlihatkan kedua variabel independen tersebut dapat menjelaskan perubahan produktivitas kerja panen di Afdeling 3 PT. Perkebunan Nusantara IV, Kebun Dolok Ilir.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 13. Hasil uji koefisien determinasi R^2

R	R Square	Adjusted R Square
0,738	0,545	0,529

Sumber : Data Diolah Program SPSS 25 (2026)

Sesuai data tabel 13, menyatakan skor R-squared mencapai 0,545 atau 54,5%, yang terbukti bahwa faktor disiplin kerja dan status pekerjaan mampu menjelaskan 54,5% dari produktivitas kerja petani. aspek lain yang tidak dianalisis dalam kajian ini berpengaruh pada sisa 45,5%. Nilai R-kuadrat yang dikorelasi mencapai 0,529 menyajikan bahwa, meskipun setel jadi, dapat ditarik disimpulkan bahwa produktivitas pekerja di PT. Perkebunan Nusantara IV, Afdeling 3, Kebun Dolok Ilir sangat dipengaruhi oleh status pekerjaan dan disiplin kerja.

PEMBAHASAN

Keterkaitan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pemanen

Sesuai dengan data penelitian diketahui bahwa kedisiplinan pekerja memberikan dampak positif yang signifikan dalam efektivitas pekerja pemanen. Temuan ini terbukti sesuai hasil uji t yang membuktikan skor signifikansi mencapai 0,000 dibawah 0,05 dengan skor t hitung mencapai 6,558. Selain itu, skor koefisien regresi mencapai 0,451 menjelaskan bahwa bila terjadi peningkatan kedisiplinan pekerjaan akan mendongkrak produktivitas kerja pemanen.

Sejalan dengan kajian Butar Butar & Nuridin, (2022) yang membuktikan bahwa kedisiplinan pekerja mempunyai dampak positif dan signifikan dalam kinerja para pekerja. Keisiplinan pekerja dapat diartikan sebagai sikap ketaatan dan kepatuhan karyawan pad aturan serta standar kerja yang telah ditentukan perusahaan. Dalam kegiatan panen kelapa sawit, disiplin kerja memegang peranan penting karena aktivitas panen berkaitan dengan target harian, rotasi panen, dan standar kualitas buah yang harus dicapai oleh tenaga kerja.

Menurut Lubis & Lontoh, (2016), manajemen panen kelapa sawit perlu dilaksanakan secara efektif dan efisien agar target produksi perusahaan dapat tercapai secara optimal. Pelaksanaan rotasi panen harus dilakukan secara konsisten karena keterlambatan panen dapat menyebabkan penurunan kualitas buah serta tidak tercapainya target produksi. Oleh karena itu, tingkat kedisiplinan pemanen menjadi salah satu faktor penting dalam keberhasilan operasional panen.

Dalam penelitian ini, sejumlah metrik digunakan untuk mengukur disiplin kerja. Diantaranya adalah adanya kehadiran, kepatuhan kepada pimpinan, kesesuaian dengan prosedur kerja, etika profesional, dan rasa tanggung jawab. Jika dibandingkan dengan indikator lain, frekuensi kehadiran menunjukkan nilai tertinggi. Karena proses panen kelapa sawit sangat bergantung pada ketepatan waktu dan penyelesaian tugas panen setiap hari, ini menunjukkan bahwa kehadiran di lokasi kerja merupakan komponen penting dalam meningkatkan produktivitas pekerja panen.

Kemudian, studi ini memperkuat studi sebelumnya Rahmawati *et al.*, (2023) yang menunjukkan kedisiplinan pada bekerja mengandung keterkaitan yang berdambak signifikan

pada produktivitas karyawan panen. Pekerja meliputi tingkat kedisiplinan memiliki nilai tinggi biasanya lebih efektif untuk mencapai sasaran pekerjaan mereka, menjamin kualitas hasil panen, serta menyelesaikan jobdesk yang diberikan perusahaan.

Untuk meningkatkan efisiensi pekerja panen, disiplin dalam bekerja sangat penting karena proses panen kelapa sawit memerlukan tingkat konsistensi yang sangat tinggi di lapangan. Pekerja yang tidak disiplin dapat menyebabkan proses panen tertunda, lebih banyak buah yang sudah terlalu matang, dan hasil panen yang lebih buruk. Situasi ini dapat menyebabkan produktivitas perusahaan turun secara utuh. Berdasarkan itu, hasilnya menyatakan kedisiplin pekerja merupakan komponen mempunyai andil dalam perbaikan produktivitas tenaga kerja, terutama pada industri kelapa sawit, yang menggunakan sistem kerja yang fokus pada tujuan dan waktu (Arham et al., 2018).

Pengaruh Status Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pemanen

Menurut analisis yang dilakukan, variabel status pekerjaan tidak mempengaruhi produktivitas petani secara signifikan. Selain nilai t yang dilaporkan sebesar 1,045, skor signifikansi mencapai 0,301, melebihi batas signifikansi 0,05, menyatakan ini benar. Selain itu, dampak status pekerjaan terhadap peningkatan produktivitas petani rendah, menurut koefisien regresi 0,058. Hasil menunjukkan bahwa produktivitas petani di PT. Perkebunan Nusantara IV, Afdeling 3, Kebun Dolok Ilir tidak dipengaruhi oleh perbedaan status pekerjaan.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa hasil kerja pemanen tidak ditentukan oleh status hubungan kerja, melainkan lebih dipengaruhi oleh kemampuan individu dalam melaksanakan pekerjaan panen. Baik pekerja tetap maupun pekerja PKWT tetap dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai target perusahaan. Hal ini berkaitan dengan teori yang menjelaskan bahwa tenaga kerja PKWT merupakan pekerja kontrak yang bekerja dalam jangka waktu tertentu sesuai kebutuhan perusahaan. Dalam praktiknya, pekerja PKWT dan pekerja tetap tetap memiliki tanggung jawab yang sama dalam melaksanakan kegiatan panen di lapangan.

Menurut Zaki (2024), Produksi tenaga kerja di bidang panen lebih dipengaruhi oleh pengalaman dan keterampilan profesional mereka daripada status pekerjaan mereka. Karyawan yang telah bekerja lebih lama biasanya memiliki kompetensi, keahlian, dan keterampilan dalam kategori baik dijadikan perbandingan karyawan yang kurang pengalaman.

Selain itu, data penelitian tersebut juga tidak sepenuhnya selaras dengan studi Maryam Dunggio yang menjelaskan sistem pekerja kontrak memiliki keterkaitan signifikan kepada kinerja pekerja. Perbedaan hasil tersebut karena adanya variasi aspek pekerjaan serta lingkungan pekerja dalam masing-masing sektor. Dalam sektor perkebunan kelapa sawit, produktivitas kerja pemanen lebih ditentukan oleh kemampuan fisik, keterampilan teknis panen, serta tingkat disiplin kerja dibandingkan oleh sistem hubungan kerja atau status kepegawaian yang dimiliki tenaga kerja.

Kontrak Karyawan (PKWT) merupakan tenaga kerja yang ditugaskan oleh pemberi kerja (perusahaan) untuk melaksanakan tugas tertentu dalam jangka waktu yang telah disepakati. Namun demikian, kelangsungan masa kerja tidak dijamin oleh perusahaan. Karyawan kontrak dapat beralih status menjadi karyawan tetap apabila selama masa kontrak kerja yang disepakati, karyawan tersebut menunjukkan prestasi kerja yang baik. Sebaliknya, jika prestasi kerja tidak memenuhi standar yang ditetapkan, maka karyawan tersebut akan dihentikan dari pekerjaannya (Bisnis & As-syafi, 2019).

Secara kritis dapat dijelaskan bahwa pekerjaan pemanen merupakan pekerjaan berbasis target fisik dan hasil kerja lapangan sehingga status kerja tidak menjadi faktor utama yang mempengaruhi produktivitas kerja. Seluruh tenaga kerja tetap harus memenuhi target

panen harian, menjaga kualitas buah, serta menyelesaikan pekerjaan sesuai standar perusahaan tanpa melihat status kerja yang dimiliki.

Dengan demikian, hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa upaya peningkatan produktivitas kerja pemanen tidak dapat dilakukan hanya melalui perbaikan sistem status kerja semata, tetapi juga perlu didukung oleh peningkatan keterampilan kerja, pengalaman kerja, serta disiplin tenaga kerja dalam pelaksanaan pekerjaan di lapangan.

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Status Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pemanen

Berlandaskan analisis yang dilakukan secara bersamaan, dapat ditarik kesimpulan bahwa efektivitas kerja petani mempengaruhi secara nyata oleh variabel disiplin kerja dan kondisi pekerjaan. Nilai F sebesar 34,146, yang memiliki angka mancapai 0,000, yaitu dibawah 0,05, mendukung temuan ini. Hasilnya menyatakan kedua variabel penyebab tersebut dapat berkontribusi secara berarti terhadap perubahan produktivitas pekerja petani ketika digunakan secara bersamaan.

Jadi, tidak hanya kedisiplinan kerja dan status pekerjaan yang mempengaruhi produktivitas kerja buruh tani, tetapi juga aspek lain diluar model penelitian. Hasil uji koefisien determinasi menghasilkan skor R-squared mencapai 0,545 maupun 54,5%, menyatakan variabel disiplin kerja serta status pekerjaan dapat bertanggung jawab atas 54,5% variasi produktivitas pekerja pemanen.

Pengamatan studi ini sesuai memakai konsep produktivitas pekerja, menyatakan banyak faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi kinerja pekerja. Dalam kasus pengambilan buah kelapa sawit, karakteristik karyawan individu bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja sistem kerja dan manajemen operasional perusahaan juga berperan.

Motivasi dan sistem kontrak kerja yang diterapkan dalam suatu perusahaan merupakan faktor penting yang turut menentukan kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh hasil penelitian sebelumnya, antara penelitian lain yang dilakukan oleh Retnosari (2016) yang menunjukkan bahwa sistem kontrak kerja yang diterapkan dengan baik akan meningkatkan kinerja karyawan.

Motivasi kerja merupakan faktor penting dalam organisasi. Motivasi merupakan suatu dorongan bagi karyawan untuk mau bekerja dengan gairah serta meningkatkan kepuasan kerja dalam menyelesaikannya dengan baik. Secara lebih luas, motivasi dapat diartikan sebagai keadaan internal dalam diri seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan aktivitas tertentu guna mencapai suatu tujuan. Dengan demikian, motivasi merupakan variabel penting untuk menghasilkan kinerja karyawan yang optimal Zulham *et al* (2020).

Menurut Lubis & Lontoh, (2016), keberhasilan manajemen panen kelapa sawit dipengaruhi oleh kerapatan panen, kapasitas kerja pemanen, serta kemampuan tenaga kerja dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai target perusahaan. Apabila kapasitas kerja tenaga kerja rendah, maka target produksi perusahaan berpotensi tidak tercapai dan dapat menyebabkan rotasi panen menjadi lebih panjang.

Studi ini juga menyatakan kedisiplinan pekerja memiliki pengaruh paling besar dalam memengaruhi produktivitas pekerja pemanen dibandingkan status kerja. Temuan tersebut terlihat dari nilai parameter regresi disiplin kerja yang lebih tinggi dibandingkan variabel status kerja. Kondisi ini mengindikasikan bahwa keberhasilan kegiatan panen lebih banyak ditentukan oleh perilaku kerja, kepatuhan terhadap aturan, dan konsistensi tenaga kerja dalam melaksanakan pekerjaan dibandingkan oleh status hubungan kerja yang dimiliki karyawan.

Secara kritis dapat dijelaskan bahwa produktivitas kerja pemanen pada perusahaan perkebunan kelapa sawit merupakan hasil interaksi antara faktor teknis dan faktor perilaku kerja tenaga kerja. Disiplin kerja menjadi faktor yang sangat penting karena sistem kerja

panen menuntut batas waktu, kepatuhan pada standar prosedur operasional, serta tanggung jawab tugas yang tinggi agar target produksi perusahaan dapat tercapai secara optimal.

Hasil penelitian mendukung teori bahwa disiplin kerja dan status pekerjaan menurun dengan produktivitas tenaga kerja. Namun pada kenyataannya, disiplin kerja terbukti menjadi faktor terpenting dalam meningkatkan produktivitas pemanen di PT. Perkebunan Nusantara IV Afdeling 3 Kebun Dolok Ilir.

KESIMPULAN

Sebagai kesimpulan dari penelitian dilaksanakan di PT. Perkebunan Nusantara IV, AFD 3, Perkebunan Dolok Ilir mengenai pengaruh status pekerjaan dan disiplin kerja terhadap produktivitas tenaga kerja buruh tani, dapat disimpulkan sebagai berikut

1. Kedisiplinan pekerja terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pemanen, yang ditunjukkan dengan skor dibawah 0,05. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin metingkat kedisiplinan pekerja tenaga kerja, maka semakin tinggi pula produktivitas kerja yang dihasilkan.
2. Kedisiplinan pekerja berdampak positif yang signifikan terhadap produktivitas mereka, untuk skor signifikansi dibawah 0,05. Data ini menunjukkan bahwa semakin baik disiplin kerja, semakin banyak produktivitas mereka.
3. Penelitian ini membuktikan bahwa kemampuan pekerja dan kedisiplinan pekerja buruh tani lebih penting daripada status pekerjaan mereka tingkat signifikansi 0,301, diatas nilai kritis 0,05, menjelaskan status pekerjaan buruh tani tidak berdampak nyata terhadap produktivitas kerja mereka.
4. Dari dua variabel independen yang diteliti, kedisiplinan pekerja merupakan aspek yang paling berdampak pada efektivitas pekerja pemanen di PT. Perkebunan Nusantara IV, Seksi 3, Perkebunan Dolok Ilir.

Saran

1. Perusahaan diharapkan meningkatkan disiplin kerja pemanen melalui pengawasan kerja, evaluasi kehadiran, dan penerapan SOP panen secara konsisten agar produktivitas kerja meningkat.
2. Perusahaan perlu memberikan pelatihan dan pembinaan kerja secara berkala untuk meningkatkan keterampilan dan tanggung jawab kerja pemanen di lapangan.
3. Guna membentuk suasana kerja yang positif dan mendukung, perusahaan harus terus mengutamakan kesehatan dan kenyamanan karyawan.
4. Untuk memperluas cakupan penelitian serta mmenambah wawasan tentang faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, peneliti pada masa mendatang diharapkan dapat memasukkan variabel tambahan seperti motivasi kerja, insentif, pengalaman profesional, dan lingkungan kerja.

REFERENSI

- Aji, W. A., Setyawan, H., Kurniawan, I., & Santi, I. S. (2023). Determinants of Labor Productivity in Palm Oil Harvesting, Central Kalimantan. *Tropical Plantation Journal*, 2(2), 51–59. <https://doi.org/10.56125/tpj.v2i2.25>
- Akbar Lubis, F., Gunawan, H., & Aditya Fanzani, K. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pemanen Di Kebun Sawit Seberang PT. PERKEBUNAN NUSANTARA II. *Journal Agribusiness Sciences*, 2614–6037. <https://doi.org/10.30596/jasc.v8i1.19108>
- Almansyah Rundu Wonua, Hendrik Hendrik, & Andi Suci Magfi Rahmadani. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhdap Kinerja Karyawan (Studi pada Buruh Panen Kelapa Sawit PT. Damai Jaya Lestari Afdeling IX Kecamatan Tanggetada, Kab. Kolaka). *Intellektika : Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 1(6), 153–165.

- <https://doi.org/10.59841/intellektika.v1i6.491>
- Arham, A., Marsudi, E., & Azhar, A. (2018). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Panen Kelapa Sawit Di Kebun Batee Puteh PT. Agro Sinergi Nusantara. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pertanian*, 3(2), 183–194. <https://doi.org/10.17969/jimfp.v3i2.7410>
- Butar Butar, P. P., & Nuridin, N. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Area Cileungsi. *Jurnal Ekonomi Dan Industri*, 23(2). <https://doi.org/10.35137/jei.v23i2.728>
- Bisnis, E., & As-syafi, U. I. (2019). Pengaruh sistem kerja kontrak dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan erha clinic *The effect of the contract work system and work motivation on employee*. 16(2), 166–174.
- Ditjenbun. (2023). *Buku Perkebunan Unggulan Nasional 2021 – 2023*. 6(0), 167–186.
- Ekhsan, M., & studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Bangsa, P. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *OPTIMAL : Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 13(1), 1.
- Lubis, R. E., & Lontoh, A. P. (2016). Manajemen Panen Kelapa Sawit (*Elaeis guineensis* Jacq.) di Kebun Adolina, Serdang Bedagai, Sumatera Utara. *Buletin Agrohorti*, 4(2), 144–154. <https://doi.org/10.29244/agrob.v4i2.15013>
- Purnomo, B. R., & Hasanah, N. (2023). J-Macc Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja. *Journal of Management and Accounting*, 6(1).
- Rahmawati, I., Indriasari, I., & Violinda, Q. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Insentif, Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Ukm Roti Di Sayung Demak. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis Dan Kewirausahaan*, 3(2), 281–294. <https://doi.org/10.55606/jurimbik.v3i2.521>
- Retnosari, I., Budi, L., Haryono, A.T., (2016). Pengaruh Sistem Kerja Kontrak, Kompensasi, dan Career Path Terhadap Corporate Performance dengan Kinerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening. *Journal of Management*. 2(2):1-12.
- Safitri, E. N., Hukum, F., & Riau, U. (2025). *Penerapan Kompensasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkwt) di PT. Flobamora Bravo Indonesia 11*, 62–74.
- Zaki, H., & Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah, S. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Masa Kerja Dan Reward Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kota Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 3(2), 580–599.
- Zulham, Z., Lubis, Y., & Lubis, S. (2020). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja dan Implikasinya terhadap Kinerja Karyawan Kebun Kelapa Sawit PT Langkat Nusantara Kepong. *AGRISAINS: Jurnal Ilmiah Magister Agribisnis*, 2(1), 81-95