

instiper 9

jurnal_23003

 22 Maret 2025

 Cek Plagiat

 INSTIPER

Document Details

Submission ID

trn:oid::1:3190719794

Submission Date

Mar 22, 2025, 12:34 PM GMT+7

Download Date

Mar 22, 2025, 12:36 PM GMT+7

File Name

Jurnal_Das.docx

File Size

78.9 KB

7 Pages

2,707 Words

16,951 Characters




14% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

Filtered from the Report

- Bibliography
- Quoted Text

Top Sources

- 12%  Internet sources
- 6%  Publications
- 2%  Submitted works (Student Papers)

Integrity Flags

0 Integrity Flags for Review

No suspicious text manipulations found.

Our system's algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A Flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we'd recommend you focus your attention there for further review.

Top Sources

- 12% Internet sources
- 6% Publications
- 2% Submitted works (Student Papers)

Top Sources

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	Student papers		
Universitas Pamulang		1%	
2	Internet		
repository.ub.ac.id		<1%	
3	Internet		
www.infosawit.com		<1%	
4	Internet		
media.neliti.com		<1%	
5	Internet		
ejournal.unesa.ac.id		<1%	
6	Publication		
Apip Gunaldi Dalimunthe, Sri Ariani Safitri, Faiz Ahmad Sibuea. "Analisis Faktor ya...		<1%	
7	Publication		
Windi Purwati Aprileoni, Dita Rulina, Refo Seftiawan. "PENGARUH KEDISIPLINAN, ...		<1%	
8	Internet		
ejournal.methodist.ac.id		<1%	
9	Internet		
repository.uinsaizu.ac.id		<1%	
10	Internet		
repository.uinsu.ac.id		<1%	
11	Internet		
es.scribd.com		<1%	

12	Internet	www.researchgate.net	<1%
13	Internet	123dok.com	<1%
14	Internet	dspace.uc.ac.id	<1%
15	Internet	eprints.unisnu.ac.id	<1%
16	Internet	www.coursehero.com	<1%
17	Internet	www.mediawawasan.com	<1%
18	Publication	Anggreany Hustia. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja ...	<1%
19	Internet	digilib.uinkhas.ac.id	<1%
20	Internet	ejournal.poltekkes-smg.ac.id	<1%
21	Internet	ejournal.uinsaid.ac.id	<1%
22	Internet	id.123dok.com	<1%
23	Internet	repository.um-surabaya.ac.id	<1%
24	Internet	danielstephanus.wordpress.com	<1%
25	Internet	digilib.stikeskusumahusada.ac.id	<1%

26	Internet	ejournal2.undip.ac.id	<1%
27	Internet	id.scribd.com	<1%
28	Internet	repository.ipb.ac.id	<1%
29	Publication	Saptono Kusdanu Waskito, Muji Rahayu. "Pengaruh servant leadership dan komp...	<1%
30	Internet	eprints.walisongo.ac.id	<1%

AGROFORETECH

Analisis Kinerja Karyawan Panen Kelapa Sawit PT Rimba Harapan Sakti Estate 2 Kabupaten Seruyan Provinsi Kalimantan Tengah

Debbi Arya Septha¹, Arum Ambarsari², Amallia Ferhat³

¹Fakultas Pertanian, INSTIPER Yogyakarta

²Fakultas Pertanian, INSTIPER Yogyakarta

³Fakultas Pertanian, INSTIPER Yogyakarta

Email Korespondensi: debbi.arya.septha@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh usia, lama bekerja, dan tanggungan keluarga terhadap kinerja karyawan panen. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Februari-Maret 2025 di PT Rimba Harapan Sakti Estate 2 di Desa Pemantang Limau, Kecamatan Seruyan, Kabupaten Seruyan. Penelitian ini menggunakan rumus Slovin hal tersebut dikonversikan dalam penarikan sampel jumlahnya harus *representative* dengan hasil 67 responden dengan teknik pengambilan sample *Random Sampling*. Analisis data yang digunakan analisis linear berganda. Hasil dari penelitian ini umur, lama bekerja, tanggungan keluarga berpengaruh pada kinerja karyawan panen menunjukkan Uji-F berpengaruh secara signifikan, Uji-T ketiga variabel terikat berpengaruh terhadap variabel bebas dan uji koefisien determinasi sebesar 37%. Perusahaan dapat terus mempertahankan dan mencoba meningkatkan fasilitas serta memberikan tunjangan kerja hal ini dapat meningkatkan kinerja karyawan panen.

Kata Kunci: Usia, Lama Bekerja, Tanggungan Keluarga, Kinerja Karywan.

PENDAHULUAN

Kelapa sawit (*Elaeis Guinensis Jacq*) menjadi salah satu jenis palma yang mempunyai kemampuan produksi minyak. Industri minyak sawit mempunyai peran strategis dalam perekonomian makroekonomi di Indonesia. Peran tersebut antara lain pendorong sektor ekonomi kerakyatan, lokomotif perekonomian nasional, kemampuan menyerap tenaga kerja, dan yang paling utama adalah sebagai penghasil devisa terbesar di Indonesia (Boestami, 2020). Industri perkebunan kelapa sawit menunjukkan peningkatan dari tahun ke tahun, saat ini industri kelapa sawit sudah terdapat di 22 provinsi dari 33 provinsi yang ada di Indonesia. Dari tahun ke tahun terjadi revolusi besar industri perkebunan sawit di Indonesia, hal ini dibuktikan dengan meningkatnya perkebunan sawit dalam kurun waktu 2019 – 2023. Luas perkebunan sawit pada 2023 sebesar 15,93 juta ha, dan pada 2023 berkembang luasnya hingga mencapai 15.93 ha bahkan produksi CPO di Indonesia mencapai 47,08 juta ton pada tahun itu. Saat ini, promosi terbesar adalah dari perkebunan swasta 60,88%, diikuti dengan rakyat sebesar 34,46 %, dan perkebunan negara sebesar 4,67% (Badan Pusat Statistika, 2023).

Dalam usahanya untuk mengembangkan industri perkebunan kelapa sawit, perusahaan akan selalu mencari cara memajukan perusahaannya. Memperhatikan atau mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) perusahaan menjadi salah satu cara yang dapat dilakukan (Kristanti,dkk 2023). SDM yang dimaksud disini adalah karyawan yang bekerja pada perusahaan kelapa sawit.

Perusahaan perkebunan kelapa sawit mempunyai beberapa jenis karyawan, salah satunya adalah karyawan panen. Karyawan panen merupakan orang yang melakukan proses pemanenan, baik dari proses pemotongan sawit yang sudah matang hingga pengangkutan sawit ke tempat pengumpulan hasil (TPH). Kinerjanya karyawan panen penting untuk diperhatikan karena perannya sangat dibutuhkan untuk keberlangsungan perusahaan, karena produktivitas karyawan panen berhubung dengan keuntungan yang didapat perusahaan. Kinerja dapat diartikan sebagai hasil yang didapatkan ataupun yang diperoleh karyawan secara kualitas dan kuantitas dengan kerja yang baik. Sama halnya dengan makna kinerja, kinerja karyawan panen di perkebunan kelapa sawit juga diukur secara kuantitas dan kualitas. Kualitas merujuk pada mutu produk yang dihasilkan, sedangkan kuantitas berkaitan dengan jumlah hasil panen yang diperoleh. Sehingga kinerja karyawan panen perlu untuk dilakukan evaluasi berdasarkan dua aspek tersebut guna memastikan bahwa perusahaan tidak hanya memenuhi target produksi tetapi juga menjaga standar kualitas produk (Bangun, 2012).

Sejalan dengan pembahasan sebelumnya terkait kinerja karyawan panen yang menjadi faktor berkembangnya perusahaan kelapa sawit, hal ini juga terjadi pada PT. Rimba Harapan Sakti yang merupakan anak perusahaan dari Wilmar Group. PT. Rimba Harapan Sakti merupakan suatu perusahaan penghasil kelapa sawit. Dari tahun ke tahun PT. Rimba Harapan Sakti mengalami perkembangan dan peningkatan produksi kelapa sawit. Namun seringkali peningkatan produksi kelapa sawit ini tidak dibarengi dengan pemberdayaan kinerja karyawan panen yang nantinya memberikan pengaruh hasil panen dalam segi kuantitas maupun kualitas. Salah satu permasalahan yang terjadi di PT. Rimba Harapan Sakti yaitu karyawan panen yang tidak menjalankan pekerjaan dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) dari perusahaan. Maka berdasarkan uraian diatas menjadi penting untuk melakukan analisis kinerja karyawan panen.

METODE PENELITIAN

Metode dasar merupakan pendekatan yang diterapkan pada penyelesaian masalah dalam sebuah penelitian. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dan analisis deskriptif (Poltak Sinambela, 2014). Lokasi penelitian dilakukan di PT. Rimba Harapan Sakti Estate 2, Seruyan, Provinsi Kalimantan Tengah karena teridentifikasi adanya karyawan panen yang tidak menjalankan pekerjaan dengan Standar Operasional Prosedur (SOP). Penelitian ini dilakukan dengan teknik pengambilan sample Random Sampling yaitu metode pengambilan sampel dengan cara acak pada populasi berjumlah 206 memberikan kesempatan yang sama bagi setiap individu untuk terpilih (Poltak Sinambela, 2014). Karyawan yang dijadikan responden adalah karyawan panen perkebunan di PT. Rimba Harapan Sakti 2.

Rumus Slovin digunakan untuk penarikan sampel, sampel diharuskan mewakili keadaan lapangan yang ada(Sugiono, 2017). Rumus slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda yang terdapat dua atau lebih variabel bebas (independent) dengan satu variabel terikat (dependen). Hal tersebut menunjukkan hubungan antara variabel (X1, X2, dan X3) terhadap Y sehingga dapat mengetahui umur, lama bekerja, dan tanggungan keluarga terhadap kinerja karyawan berdasarkan kualitas dan kuantitas. Penelitian ini menggunakan model persamaan regresi linear berganda $Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$. Uji hipotesis penelitian dengan Uji-F, Uji-T, dan Uji

Koefisien Determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Karakteristik Responden

a. Usia

Umumnya, usia seseorang berkaitan dengan permintaan tenaga kerja, semakin seseorang berada dalam usia produktif, semakin banyak perusahaan yang akan menawarkan pekerjaan. Rentang usia produktif untuk bekerja mulai 15 hingga 64 tahun. Selama seseorang masih dalam kategori usia produktif tingkat produktivitasnya dianggap masih tinggi (Amelia,dkk 2024).

Tabel 1. Karyawan Panen Berdasarkan Usia.

Usia (Tahun)	Jumlah (orang)	Persentase (%)
19-31	21	31
32-44	22	33
45-57	24	36
Total	67	100

Sumber : Analisis Data Primer, 2025.

Berdasarkan tabel 1 menggambarkan sebanyak 21 atau 31% dari total karyawan panen berada dalam kelompok usia 19-31 tahun, kelompok ini merupakan kelompok usia termuda dan menunjukkan bahwa hampir sepertiga dari total karyawan panen berada dalam rentang usia produktif awal. Selanjutnya kelompok usia 32-44 tahun memiliki jumlah sebanyak 22 orang atau 33% dari total, kelompok ini memiliki persentase kedua, menunjukan bahwa usia ini juga merupakan kelompok cukup dominan dalam kegiatan panen. Kelompok usia terakhir yaitu 45-47 tahun memiliki jumlah karyawan terbanyak dengan 24 orang atau 36% dari total, hal ini menunjukkan bahwa kelompok usia ini merupakan kelompok yang paling banyak terlibat dalam kegiatan panen, karena pengalaman dan keterampilan yang matang.

b. Lama Bekerja

Lama bekerja disebuah perusahaan dapat dinilai dari beberapa aspek, seperti keterikatan kerja, produktivitas dan kemampuan bekerja. Karyawan dengan masa kerja lebih dari 10 tahun cenderung menunjukkan tingkat keterikatan kerja lebih tinggi dibandingkan karyawan yang masa kerjanya kurang dari 10 tahun (Dwi Kurniwati, 2014).

Tabel 1. Karyawan Panen Berdasarkan Lama Bekerja.

Lama Bekerja/Tahun	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1 - 7	33	49
8 - 14	20	30
15 - 20	14	21
Total	67	100

Sumber : Analisis Data Primer, 2025.

Berdasarkan tabel 2 mayoritas karyawan panen memiliki masa kerja antara 1-7 tahun dengan jumlah 33 orang atau 49% dari total. Sebanyak 20 orang (30%) memiliki masa kerja 8 hingga 14 tahun, sementara 14 orang (21%) telah bekerja hingga 15 hingga 20 tahun. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan panen termasuk dalam kategori masa kerja relatif singkat (1-7 tahun).

c. Tanggungan Keluarga

Tanggungan keluarga merujuk pada anggota keluarga yang masih bergantung pada penghasilan orang yang bekerja untuk memenuhi kebutuhan sehari hari karena belum bekerja atau memiliki penghasilan sendiri. Keberadaan tanggungan keluarga memiliki dampak positif signifikan pada produktivitas kerja karyawan sehingga termotivasi untuk giat bekerja

agar dapat memenuhi kebutuhan keluarga dengan baik (Sumisno, 2019).

Tabel 2. Karyawan Panen Berdasarkan Tanggungan Keluarga.

Jumlah anggota keluarga (orang)	Jumlah (Orang)	Persentase %
0 - 2	40	60
3 - 4	22	33
5 - 6	5	7
Total	67	100

Sumber : Analisis Data Primer, 2025.

Berdasarkan tabel 3 sebanyak 40 orang karyawan atau (60%) dari total mempunyai tanggungan keluarga antara 0 hingga 2 orang. Sementara itu, 22 orang atau (33%) mempunyai tanggungan keluarga 3 hingga 4 orang. Sebanyak 5 orang (7%) yang menanggung keluarga lebih besar dengan 5-6 orang. Data ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan memiliki tanggungan keluarga yang relatif kecil.

2. Capaian Kinerja Panen

Kinerja untuk karyawan panen adalah hasil perolehan yang didapat dalam melakukan pekerjaan dan tanggungjawabnya. Kinerja karyawan panen di PT Rimba Harapan Sakti 2 diukur dari produktivitas yang dihasilkannya setelah memanen. Kuantitas hasil tanda buah segar (janjang) selama satu bulan dan kualitas dari banyaknya brondolan terhadap tandan buah segar kilogram selama satu bulan.

Tabel 3. Hasil Panen Tandan Buah Segar (TBS) Bulan Januari di PT RHS 2.

Jumlah Hasil Panen	Perorang(Orang)	Presentase %
900 - 2.150	20	30
2.151 - 4.211	40	60
4.212 - 6.270	7	10
Total	67	100
Rata - Rata	2.757	

Sumber : Analisis Data Primer, 2025.

Berdasarkan tabel 4 sebanyak 20 orang atau (30%) menghasilkan panen tandan buah segar 90kg– 2.150kg. Selanjutnya sebanyak 40 orang atau (60%) menghasilkan panen tandan buah segar 2.151-4.211kg dan hanya 7 atau (10%) menghasilkan 4.212kg-6180kg.

Tabel 4. Hasil Panen Tandan Buah Segar (TBS) Bulan Januari di PT RHS 2.

Hasil Panen	Jumlah Panen (Tandan)
Janjang Tertinggi	6.270
Janjang Terendah	900

Sumber : Analisis Data Primer, 2025.

Berdasarkan tabel 5 diperoleh hasil panen tertinggi 6.270 tandan sementara hasil panen paling rendah 900 tandan. Rata rata dari seluruh data yang dianalisis 2.757 tandan. Hal ini menunjukkan ada variasi yang signifikan antara nilai tinggi dan rendah, nilai rata rata yang berada ditengah rentang tersebut.

3. Uji asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan uji yang digunakan menentukan data memiliki pendistribusian normal atau tidak. Berdasarkan tabel 6 dari output SPSS versi 26, hasil uji normalitas menggunakan Kolomgrov-Smirnov menunjukkan nilai Sig.2-tailed bernilai 0,200. Hasil tersebut lebih besar dari pada tingkat sig 0,05 (0,200>0,05) (Ghozali, 2013).

Tabel 6. Uji Normalitas Kinerja Karyawan Panen

Residual	Asmp Sig.	Keterangan
Kinerja Karyawan Panen	0,200	Normal

Sumber : Analisis Data Primer, 2025.

b. Uji Multikolinearitas

Uji ini digunakan untuk memastikan tidak ada hubungan searah antar variabel bebas dalam model persamaan. Hasil pengujian dinyatakan bebas dari pengaruh multikolinearitas dengan ketentuan nilai *tolerance* lebih besar 0,1 serta VIF lebih kecil dari 10 (Ghozali, 2013).

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas Kinerja Karyawan Panen

Model	Coefficient	
	Collinearity Tolerance	Statistic VIF
X1 Umur	0,815	1,227
X2 Lama Bekerja	0,797	1,255
X3 Tanggungan Keluarga	0,973	1,028

Sumber : Analisis Data Primer, 2025.

Berdasarkan tabel 7 diperoleh nilai VIF pada variabel penelitian yaitu nilai VIF pada variabel usia bernilai $1,227 < 10$ dengan nilai toleransi $0,815 > 0,10$ maka variabel usia disimpulkan tidak terjadi terjadi multikolinieritas. Nilai VIF pada lama bekerja bernilai $1,255 < 10$ dan nilai toleransi $0,797 > 0,10$ maka variabel lama bekerja dinyatakan tidak terjadi multikolonieritas. Nilai VIF untuk tanggungan keluarga bernilai $1,028 < 10$ dan nilai toleransi $0,973 > 0,10$ maka variabel tanggungan keluarga tidak terjadi multikolonieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini yang digunakan untuk memastikan tidak terjadi kesamaan variabel satu dengan variabel lain dalam model regresi. Hasil pengujian dinyatakan signifikan apabila nilai signifikansi lebih dari 0,05 (Ghozali, 2013).

Tabel 8. Heteroskedastisitas Variabel Independen.

Model	t	Sig	Keterangan
X1 Usia	2,857	0,006	Non Heteroskedastisitas
X2 Lama Bekerja	3,102	0,003	Non Heteroskedastisitas
X3 Tanggungan Keluarga	2,066	0,043	Non Heteroskedastisitas

Sumber : Analisis Data Primer, 2025.

Berdasarkan gambar 8 menunjukkan bahwa semua variabel independen usia, lama bekerja, dan tanggungan keluarga tidak mengalami masalah heteroskedastisitas. Pada variabel usia menghasilkan nilai t 2,857 bersignifikasi 0,006 untuk variabel lama bekerja menghasilkan nilai t 3,102 bersignifikasi 0,003 dan variabel tanggungan keluarga menghasilkan nilai t 2,066 bersignifikasi 0,043 sehingga model regresi yang digunakan valid karena diperoleh signifikasi lebih rendah 0,05.

4. Analisis Regresi Linear Berganda Kinerja Karyawan Panen.

Untuk mendapatkan informasi pengaruh usia, lama bekerja, dan tanggungan keluarga terhadap kinerja karyawan panen maka dilakukan pengujian data yaitu menggunakan analisis regresi linear berganda, uji koefisiensi determinasi (R^2), uji F dan Uji T.

Penggunaan regresi linear berganda untuk menunjukkan hubungan dari variabel terikat (usia, lama bekerja, dan tanggungan keluarga) dengan variabel bebas (kinerja karyawan panen) dan menentukan persamaan $Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$. Hasil dari perhitunganya

4 sebagai berikut:

Tabel 9. Hasil Regresi Linear Berganda.

Varibel	Koefisien Regresi	t-hitung	Signifikan t
X ₁ Usia	0,039	2,861	0,006
X ₂ Lama Bekerja	0,134	3,103	0,003
X ₃ Tanggungan Keluarga	0,164	2,066	0,043
Constant	0,048	0,093	0,926
R ²	614		
Adjused R ²	0,377		
F-hitung	12,698		
Sig	0,000		

Sumber : Analisis Data Primer, 2025.

Keterangan :

Taraf signifikan 0,05 pada tingkat kepercayaan 95%

Berdasarkan tabel 59. Diatas, hasil dari persamaan rumus regresi linear berganda:

$$Y = 0,048 + 0,039X_1 + 0,134X_2 + 0,164X_3$$

Adapun pengaruh pada tabel 9 dari masing masing variabel terhadap kinerja karyawan:

a. Nilai Konstanta (X) = Sebesar 0,048 yang diartikan bahwa saat tidak terdapat variabel usia, lama bekerja, dan tanggungan keluarga maka nilai dari variabel kinerja karyawan panen sebesar 0,048.

b. Nilai Koefisien variabel usia dengan nilai 0,039 yang berarti setiap kenaikan 1% dari usia maka akan berpengaruh terhadap kuantitas panen sebesar 0,039. Peningkatan ini terjadi apabila usia produktif akan meningkatkan kinerja karyawan panen.

c. Nilai Koefisien variabel lama bekerja sebesar 0,134 yang berarti setiap kenaikan 1% dari lama bekerja maka akan berpengaruh terhadap kuantitas panen sebesar 0,134. Peningkatan ini terjadi jika lama bekerja seperti produktivitas, skill dan loyalitas maka akan meningkatkan kinerja karyawan panen.

d. Nilai Koefisien tanggungan keluarga sebesar 0,164 yang berarti setiap kenaikan 1% dari tanggungan keluarga maka akan berpengaruh terhadap kuantitas panen sebesar 0,164. Peningkatan ini terjadi jika tanggungan keluarga bertambah maka akan meningkatkan kinerja karyawan panen.

23 Uji koefisiensi determinasi (R²) dilakukan untuk menggambarkan persentase pengaruh suatu model dalam menyatakan hubungan variasi variabel bebas. Nilai koefisien determinasi rentang 0-1 dengan jika nilai R² rendah atau jauh dari 1 maka variabel terikat dalam menjelaskan variabel bebas itu terbatas begitu juga sebaliknya. Ketika R² mendekati angka 1 maka akan memberikan informasi yang diperlukan untuk mengetahui variasi variabel bebas.

5 Berdasarkan pada tabel 9 diketahui bawa nilai koefisien determinasi yang diperoleh dari hasil uji yaitu sebesar 0,377 atau 37% . Hal ini dapat dijelaskan bahwa kuantitas panen dipengaruhi variabel usia, lama bekerja, dan tanggungan keluarga 37%. Sedangkan sisanya memperoleh pengaruh dari variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini sebesar 63%.

4 Uji F digunakan untuk memperoleh gambaran pengaruh simultan pada variabel bebas dan terikat. Berdasarkan pada tabel 9 hasil dari analisis menggunakan Uji F maka dapat diketahui nilai signifikansi (sig) yaitu 0,000 <0,05, sehingga Ha diterima dan Ho ditolak. Hal ini mendeskripsikan bahwa variabel usia, lama bekerja, dan tanggungan keluarga (terikat) memiliki pengaruh nyata atau bersama sama terhadap variabel kinerja karyawan panen

(bebas).

Uji T bertujuan untuk menggambarkan pengaruh parsial variabel usia, lama bekerja, dan tanggungan keluarga (terikat) terhadap kinerja karyawan panen (bebas). Sesuai hasil dari analisis menggunakan Uji T pada tabel 9 maka dapat diketahui terdapat pengaruh positif dan signifikansi variabel usia terhadap kinerja karyawan panen dengan tingkat signifikansi $0,006 < 0,05$, sehingga dideskripsikan adanya pengaruh positif dan signifikansi variabel lama bekerja terhadap kinerja karyawan panen dan tingkat signifikansi $0,003 < 0,05$, dan terdapat pengaruh positif dan signifikansi variabel tanggungan keluarga dengan tingkat signifikansi $0,043 < 0,05$ sehingga diperoleh hasil H_a diterima dan H_0 ditolak, baik usia, lama bekerja, dan tanggungan keluarga berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan panen.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian di PT. Rimba Harapan Sakti Estate 2, dapat diambil kesimpulan Kinerja karyawan panen dinilai dari hasil tandan buah segar yang dihasilkan oleh karyawan panen dengan rata-rata berada ditengah rentang dan melebihi target perusahaan PT. Rimba Harapan Sakti Estate 2. Usia, lama bekerja dan tanggungan keluarga mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan panen di PT. Rimba Harapan Sakti Estate 2.

DAFTAR PUSTAKA

- Badan Pusat Statistika. (2023). *Statistika Kelapa Sawit Indonesia 2023*. (dan perkebunan Direktorat Statistik Tanaman Pangan, Hortikultura, Ed.), *Badan Pusat Statistika*.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Boestami, D. (2020). *Sumbangan Pemikiran untuk Perkembangan Sektor Kelapa Sawit Indonesia 2017-2020* (Cetakan Pe). Depok 16511: Lembaga Kemitraan Pembangunan Sosial (LKPS).
- Dwi Kurniwati, I. (2014). Masa kerja dengan jobengagement pada karyawan. *Jurnal Imiah Psikologi Terapan*, 02(2301–8267).
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Ponorogo: Badan penerbit Universitas Diponegoro.
- Kristanti, D., Charviandi, A., Juliawati, P., & Harto, B. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*. Bandung: Alfabeta.
- Poltak Sinambela, L. (2014). *Metodologi Penelitian Kauntitatif*. Yogyakarta: GRAHA ILMU.
- Putri Amelia, S., Putri Alzahrah, A., & Safira, D. (2024). Pengaruh Persyaratan Usia Terhadap Peluang Kerja Bagi Tenaga Kerja Di Indonesia. *Jurnal Kajian Ilmu Sosial, Politik Dan Hukum*, 1(3031–9579), 66–75.
- Sugiono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumisno. (2019). *Pengaruh jumlah tanggungan keluarga dan jarak tempuh terhadap produktivitas kerja karyawan pondok jowi manahan surakarta tahun 2019*. Universitas muhammadiyah surakarta.