

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN PANEN KELAPA SAWIT (*Elaeis guineensis* Jacq) PADA KEBUN LAMA PT. PP. LONDON SUMATERA INDONESIA**

**Dwi Wulandari<sup>1)\*</sup>, Rozalina<sup>1)</sup>, Faoeza H. Saragih<sup>1)</sup>, Achmad Adnan<sup>1)</sup>**

<sup>1)</sup> Jurusan Agribisnis, Fakultas Pertanian dan Universitas Samudra  
Jl, Prof. Dr. Syarief Thayeb, Meurandeh, Langsa Lama, Langsa City, Aceh 24416

\*e-mail Korespondensi: [dwiwulanndari9@gmail.com](mailto:dwiwulanndari9@gmail.com)

**ABSTRAK**

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, kompensasi finansial, kemampuan dan motivasi kerja karyawan panen pada PT.PP. London Sumatera Indonesia. Penelitian ini dilakukan di Desa Bahlias, Kabupaten Simalungun, Kecamatan Bandar. Teknik Random Sampling dengan jumlah 40 sampel karyawan digunakan dalam penelitian untuk data primer dan data sekunder. Metode analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Berganda yaitu  $Y = -0,809 + 0,364X_1 + 0,422X_2 + 3,015X_3 - 2,586X_4$ , menggunakan Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas nilai sig sebesar 0,200 nilai tersebut lebih besar dari 0,05, Uji Multikolinieritas dan Uji Heterokedasitas) dan Uji Hipotesis (dari keempat variabel bebas maka Uji F seluruhnya berpengaruh karna nilai sig lebih kecil dari 0,05, Uji t berpengaruh secara simultan karna nilai sig 0,00, Uji R<sup>2</sup>/Uji Adjusted R Square nilainya 0,982). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara serempak dan parsial adanya pengaruh variabel independen (Kepemimpinan, Kompensasi Finansial, Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan Panen).*

**Kata kunci:** Kepemimpinan, Kompensasi Finansial, Kemampuan kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.

**ABSTRACT**

*This study examines the influence of leadership, financial compensation, employee ability, and work motivation on harvest employees at PT PP London Sumatera Indonesia in Bahlias Village, Simalungun Regency. Using a random sampling technique, 40 employees were selected, and both primary and secondary data were analyzed. The method applied is Multiple Linear Regression with the equation  $Y = -0.809 + 0.364X_1 + 0.422X_2 + 3.015X_3 - 2.586X_4$ . Classical assumption tests (Normality with  $p = 0.200 > 0.05$ , Multicollinearity, and Heteroscedasticity) and hypothesis tests were conducted. The F-test shows all independent variables collectively affect performance ( $p < 0.05$ ), while the t-test confirms simultaneous significance ( $p = 0.00$ ). The Adjusted R<sup>2</sup> value is 0.982, indicating a strong model fit. Results reveal that leadership, compensation, ability, and motivation significantly influence harvest employee performance, both jointly and individually.*

**Keywords:** Leadership, Financial Compensation, Work Ability, Work Motivation, Employee Performance

---

## PENDAHULUAN

Setiap perusahaan atau instansi pemerintahan memiliki keinginan untuk meningkatkan kinerja, Salah satu cara agar dapat meningkatkan kinerja perusahaan adalah dengan menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten sehingga apa yang menjadi tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Secara logika dapat dikatakan bahwa semakin tinggi prestasi kerja seorang karyawan maka dapat dikatakan bahwa semakin tinggi pula kualitas karyawan tersebut prestasi kerja karyawan tidak akan timbul begitu saja, melainkan membutuhkan suatu pendekatan yang intensif untuk memahami faktor-faktor yang dapat menumbuhkan prestasi kerja karyawan (Kurniawati, *et al* 2018).

PT. PP. London Sumatera Indonesia (1906) memulai usahanya dengan menanam karet, teh, dan kakao. Pada tahun 1980-an, perusahaan ini mulai menanam kelapa sawit. Pada tahun 1995, perusahaan ini mulai mengelola kebun kelapa sawit dan karet di Sumatera Selatan. Setahun kemudian, perusahaan ini resmi melantai di Bursa Efek Jakarta dan Bursa Efek Surabaya. Pada tahun 2007, melalui Salim Ivomas Pratama, Indofood Agri Resources resmi mengakui sisi perusahaan ini. Hingga tahun 2020, perusahaan ini mengoperasikan 12 pabrik kelapa sawit di Sumatera dan Kalimantan, dengan total kapasitas pengolahan mencapai 2,6 juta ton Tandan Buah Segar (TBS) per tahun. Perusahaan ini juga mengoperasikan empat lini produksi karet remah, tiga lini produksi karet lembaran, satu pabrik kakao, dan satu pabrik teh. Perusahaan ini pun memiliki sebuah pusat riset dan pengembangan yang diberi nama "*Sumatra Bioscience*" (SumBio) di Desa Bah Lias, Kecamatan Bandar, Kabupaten Simalungun (Ayu *et al.*, 2023).

Kebun sawit yang dikelola di Desa Bahlias kebun lama dan terdiri dari 5 divisi yang mempunyai luas lahan 3.225,15 ha dan total produksi 41.494,87 kg. Produksi kelapa sawit dari PT.PP. London Sumatera Indonesia Kebun Lama Kecamatan Bandar Kabupaten Simalungun. Divisi 5 memiliki jumlah produksi terbesar selama 5 tahun terakhir yaitu divisi Habatu dengan jumlah produksi 10.669,2 kg dan terendah yaitu divisi Manahul dengan produksi 5.434,35 kg.

---

Didivisi Manahul dengan luas lahan 440,10 ha.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pada suatu perusahaan merupakan salah satu faktor yang menentukan perkembangan suatu perusahaan. Jika karyawan baik maka tujuan perusahaan akan tercapai dan sebaliknya apabila kinerja karyawan menurun mengakibatkan pekerjaan menjadi membosankan dan pekerjaan tidak selesai tepat pada waktunya. Setiap perusahaan pasti dihadapkan pada berbagai masalah salah satunya masalah kinerja karyawan. Untuk meningkatkan kinerja, perusahaan harus memperhatikan kualitas sumber daya manusia agar mampu bekerja secara optimal (Budiasa, 2021).

Keseluruhan karyawan pada PT. PP. London Sumatera Indonesia Desa Bahlias 560 orang karyawan yang dimana memiliki posisi masing-masing diantaranya: Kepala unit 1 orang, Operator karyawan berjumlah 8 orang, supir 15, teknik 12, BHL (Buruh Harian Lepas) pembibitan 78 orang, Staf/Mandor 10 orang, Tata Usaha bagian karyawan 4 orang, Laboratorium berjumlah 14 orang, Pekerja Tetap (PKWT) Karyawan Panen 392 orang, Karyawan Pemilihan benih Tanaman terdiri dari 16 orang, Jadi total keseluruhan karyawan yaitu 560 orang karyawan pada tahun 2023.

Tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh kepemimpinan, kompensasi, kemampuan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan panen kelapa sawit (*Elaeis guineensis* Jacq.) di PT. PP. London Sumatera Indonesia, Kebun Lama. Berdasarkan hal tersebut, penulis melakukan penelitian dengan judul “Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Panen Kelapa Sawit (*Elaeis guineensis* Jacq.) di PT. PP. London Sumatera Indonesia, Kebun Lama.”

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode survei, yaitu metode yang bertujuan memperoleh data dari kondisi alami (bukan eksperimen) dengan cara

---

mengumpulkan informasi melalui kuesioner, wawancara terstruktur, dan observasi (Sugiyono, 2017). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan panen kelapa sawit (*Elaeis guineensis* Jacq.) di PT. PP. London Sumatera Indonesia, Kecamatan Bandar, Kabupaten Simalungun, yang berjumlah 392 orang. Menurut Sugiyono (2019), “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.” Teknik pengambilan sampel menggunakan probability sampling dengan metode simple random sampling, yaitu teknik pemilihan sampel di mana setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk terpilih sebagai responden. Jumlah sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin (Nursalam, 2020):

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan : n = Jumlah Sampel (responden)

N = Jumlah Populasi ( 392 responden)

e = batas toleransi kesalahan (15%).

$$n = \frac{392}{1 + 392 \cdot 0,15^2} , \quad n = 39,91$$

Dari perhitungan tersebut diperoleh hasil  $n = 39,91$ , sehingga dibulatkan menjadi 40 responden. Adapun distribusi responden per divisi adalah sebagai berikut: Divisi Pondok Tengah (5 orang), Sugaran (16 orang), Manahul (6 orang), Habatu (9 orang), dan Panambean (4 orang).

### **Pengumpulan Data**

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan dua jenis data, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung melalui wawancara dan pengisian kuesioner oleh karyawan panen, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen perusahaan, laporan produksi, dan sumber pustaka yang relevan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana butir pernyataan dalam kuesioner mampu mengukur variabel yang hendak diteliti. Instrumen dikatakan valid apabila setiap item pernyataan memiliki korelasi positif dan signifikan dengan total skor.

Uji validitas dilakukan menggunakan analisis korelasi Pearson (Corrected Item-Total Correlation) dengan bantuan SPSS versi 25. Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

1. Item pernyataan dinyatakan valid jika nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,312) pada taraf signifikansi 5% ( $df = n - 2 = 38$ ).
2. Item pernyataan dinyatakan tidak valid jika  $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ .

Hasil uji menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel bebas dan variabel terikat memiliki nilai  $r_{hitung} > 0,312$  dan nilai Sig  $< 0,05$ , sehingga seluruh butir pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menilai konsistensi suatu kuesioner sebagai indikator dari variabel atau konstruk. Kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban responden terhadap pernyataan yang sama bersifat konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas diukur menggunakan statistik Cronbach's Alpha, dan suatu konstruk atau variabel dianggap reliabel jika nilai Cronbach's Alpha  $> 0,70$  (Nunnally, 1994 dalam Ghazali, 2018).

Berdasarkan kriteria tersebut, hasil reliabilitas untuk masing-masing variabel penelitian disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Uji Reliabilitas

<b>Variabel</b>	<b>Cronbach's Alpha</b>	<b>Hasil Uji</b>
Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	0,912	Reliabel
Kompensasi Finansial (X <sub>2</sub> )	0,855	Reliabel
Kemampuan Kerja (X <sub>3</sub> )	0,838	Reliabel
Motivasi Kerja (X <sub>4</sub> )	0,891	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,903	Reliabel

Sumber : Data Output SPSS 25 diolah 2025

Hasil pengujian menggunakan Software SPSS 25 menunjukkan bahwa nilai koefisien Cronbach's Alpha untuk masing-masing variabel adalah sebagai berikut: Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) 0,912, Kompensasi Finansial (X<sub>2</sub>) 0,855, Kemampuan Kerja (X<sub>3</sub>) 0,838, Motivasi Kerja (X<sub>4</sub>) 0,891, dan Kinerja Karyawan (Y) 0,903. Semua nilai tersebut lebih besar dari 0,70, sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap variabel penelitian memiliki tingkat reliabilitas yang memadai dan dapat dipercaya untuk mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian ini.

### Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk menilai apakah model regresi linier Ordinary Least Square (OLS) memenuhi asumsi dasar regresi atau tidak. Uji ini bertujuan untuk memastikan bahwa persamaan regresi yang diperoleh memiliki estimasi yang tepat, hubungan antarvariabel signifikan, dan representatif. Penelitian ini menggunakan tiga uji asumsi klasik, yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

Tabel 2. Uji Normalitas

<b>No</b>	<b>Uji</b>	<b>Sig</b>
1	<i>Kolmogorov-Smirnov</i>	0,200

Sumber : Data Output SPSS 25 diolah 2025

Hasil pengujian normalitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,200, yang lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data penelitian memenuhi asumsi normalitas. Sebaliknya, jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 dan data tidak mengikuti garis diagonal pada plot normal probability, data tersebut dianggap tidak normal. Dengan demikian, dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

### Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi yang tinggi antarvariabel independen dalam model regresi. Model regresi yang baik seharusnya bebas dari multikolinieritas, sehingga setiap variabel independen dapat memberikan kontribusi yang jelas terhadap variabel dependen. Multikolinieritas dapat dideteksi dengan melihat nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Suatu model dikatakan bebas multikolinieritas jika memiliki  $VIF < 10$  dan  $tolerance > 0,10$ . Sebaliknya, jika  $VIF > 10$  dan  $tolerance < 0,10$ , maka model mengalami multikolinieritas (Ghozali, 2018). Hasil pengujian multikolinieritas ditunjukkan pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Pengujian Multikolinieritas

<b>Model</b>	<b>Collinearity Tolerance</b>	<b>Statistic VIF</b>
Kepemimpinan( $X_1$ )	0,152 >0,10	6,594 <10
Kompensasi Finansial( $X_2$ )	0,205 >0,10	4,868 <10
Kemampuan Kerja( $X_3$ )	0,035 >0,10	28,796 <10
Motivasi Kerja( $X_4$ )	0,034 >0,10	29,548 <10

Sumber : Data Output SPSS 25 diolah 2025

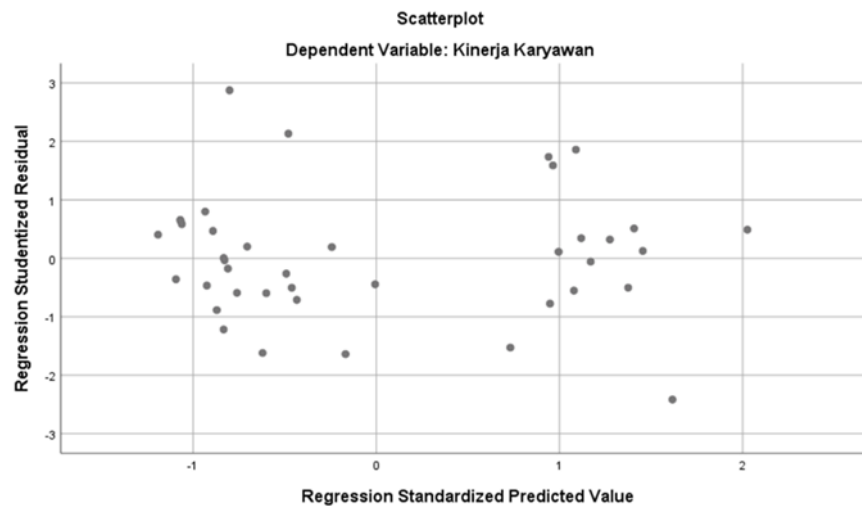
Hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa beberapa variabel independen mengalami indikasi multikolinieritas. Nilai tolerance untuk variabel Kepemimpinan, Kompensasi Finansial, Kemampuan Kerja, dan Motivasi Kerja berturut-turut 0,152; 0,034; 0,035; dan 0,205. Sementara nilai VIF masing-masing variabel adalah 6,594; 4,868; 28,796; dan 29,548. Karena multikolinieritas terjadi jika  $VIF > 10$  dan  $tolerance < 0,10$ , maka variabel Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja menunjukkan adanya multikolinieritas. Variabel Kepemimpinan dan Kompensasi Finansial tidak mengalami masalah multikolinieritas.

### Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menilai apakah varians residual konstan (homokedastisitas) atau tidak (heteroskedastisitas). Model regresi yang

baik harus menunjukkan homokedastisitas (Ghozali, 2018).

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat penyebaran residual terhadap nilai prediksi. Gambar 1 menunjukkan bahwa titik-titik residual tersebar acak dan tidak membentuk pola tertentu. Hal ini mengindikasikan bahwa model regresi bebas dari heteroskedastisitas dan memenuhi asumsi klasik.



Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas *Sumber : Data Output SPSS 25 diolah 2025*

Berdasarkan Gambar 1, terlihat bahwa titik-titik residual tersebar secara acak di atas dan di bawah garis nol pada sumbu Y, tanpa membentuk pola tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis yang diperoleh untuk perhitungan regresi linier berganda dengan data yang cukup maka dalam penelitian ini diselesaikan dengan bantuan perangkat lunak (*software*) program SPSS 25. Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh dari perhitungan pengaruh pada variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ),

Kompensasi Finansial ( $X_2$ ), Kemampuan Kerja ( $X_3$ ), Motivasi Kerja ( $X_4$ ) terhadap Kinerja Karyawan Panen Kelapa Sawit Pada Kebun Lama PT.PP. London Sumatera Indonesia sebagai berikut:

$$Y = -0,809 + 0,364 X_1 + 0,422 X_2 + 3,015 X_3 - 2,586 X_4$$



### Uji Hipotesis

Hipotesis merupakan pernyataan statistik mengenai parameter populasi yang diuji melalui data sampel. Dalam konteks penelitian, hipotesis diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang diajukan (Sugiyono, 2019). Untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, penelitian ini menggunakan teknik pengolahan data dengan metode asumsi klasik dan metode analisis regresi linier berganda.

### Uji F (Uji Simultan)

Uji F merupakan uji secara simultan untuk mengetahui apakah variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ), Kompensasi Finansial ( $X_2$ ), Kemampuan Kerja ( $X_3$ ), dan Motivasi Kerja ( $X_4$ ) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan Panen. Hasil regresi menunjukkan bahwa  $F_{hitung}$  sebesar 85,599. Untuk mengetahui  $F_{tabel}$ , terlebih dahulu ditentukan derajat kebebasan  $df$ . Dengan menggunakan signifikansi  $\alpha = 5\%$ ,  $df (k;n-k)$  atau  $4;40-4 = 4;36$  (dimana  $n$  adalah jumlah responden dan  $k$  adalah jumlah variabel independen).

Uji F dapat diketahui bahwa nilai  $F_{hitung} 540,363 > F_{tabel} 2,63$  sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan ( $X_1$ ), Kompensasi Finansial ( $X_2$ ), Kemampuan Kerja ( $X_3$ ), Motivasi Kerja ( $X_4$ ) secara simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Panen Kelapa Sawit di PT.PP. London Sumatera Indonesia. Berdasarkan uji F diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar  $0,00 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen Kepemimpinan ( $X_1$ ), Kompensasi Finansial ( $X_2$ ), Kemampuan Kerja ( $X_3$ ), Motivasi Kerja ( $X_4$ ) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Panen Kelapa Sawit di PT.PP. London Sumatera Indonesia.

### Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2018). Pengujian ini dilakukan dengan melihat taraf signifikan dan perbandingan

---

nilai  $t_{hitung}$  dengan nilai  $t_{tabel}$ . Dalam penelitian ini penulis menggunakan tingkat kepercayaan sebesar  $\alpha=5\%$  (0,05). Uji signifikan terhadap hipotesis yang telah ditentukan dengan menggunakan uji t.

Tabel 4 Uji t (Uji Parsial)

Variabel bebas	$t_{hitung}$	Sig.	Keterangan
Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	6,201	0,000	Berpengaruh
Kompensasi Finansial (X <sub>2</sub> )	7,384	0,000	Berpengaruh
Kemampuan Kerja (X <sub>3</sub> )	18,379	0,000	Berpengaruh
Motivasi Kerja (X <sub>4</sub> )	-15,871	0,000	Berpengaruh

Sumber : Data Output SPSS 25 diolah 2025

### Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

Uji Koefisien Determinasi menurut (Ghozali, 2018) adalah bertujuan untuk memprediksi seberapa besar kontribusi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Semakin besar koefisien determinasi menunjukkan semakin baik kemampuan variabel independen menjelaskan variasi variabel dependen.

Tabel 5. Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.992 <sup>a</sup>	.984	.982	.875	1.538

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kompensasi Finansial, Kepemimpinan, Kemampuan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Output SPSS 25 diolah 2025

Dari Tabel diatas dilihat bahwa nilai *Adjusted R Square* (Koefisien Determinasi) sebesar 0,982 atau 98,2% sedangkan sisanya 1,8% sisanya dijelaskan faktor-faktor lain yang tidak diuji atau diluar variabel yang diuji.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan (X<sub>1</sub>) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan panen di PT. PP. London Sumatera Indonesia, dengan nilai signifikansi 0,000 (<0,05). Hal ini menunjukkan

bahwa peningkatan kualitas kepemimpinan berdampak positif terhadap kinerja karyawan, sehingga pelaksanaan aktivitas kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan produktivitas dan performa perusahaan dari waktu ke waktu.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Nursanti, Putra, & Zhulqurnain (2021) yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Meskipun konteks pekerjaan berbeda, hal ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan yang efektif memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja individu di berbagai jenis organisasi. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. PP. London Sumatera Indonesia, dengan nilai signifikansi 0,000 ( $<0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi finansial yang memadai dapat memenuhi kebutuhan karyawan, seperti sandang, pangan, dan papan, sekaligus memotivasi karyawan untuk melaksanakan pekerjaan sesuai harapan perusahaan. Dengan demikian, kompensasi finansial yang tepat berperan dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan, sekaligus mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Hal ini sejalan dengan penelitian Irtunna dan Furyanah (2022) yang menemukan bahwa kompensasi finansial berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel kemampuan kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan panen di PT. PP. London Sumatera Indonesia, dengan nilai signifikansi 0,000 ( $<0,05$ ). Temuan ini konsisten dengan penelitian Ayu dan Febrian (2023) yang menyatakan bahwa kemampuan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, menegaskan bahwa peningkatan kemampuan karyawan berperan penting dalam meningkatkan produktivitas perusahaan.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa faktor motivasi kerja (X4) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan panen di PT. PP. London Sumatera Indonesia, yang didasari oleh nilai signifikansi variabel X4  $< 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ). Artinya, motivasi kerja sebagai dorongan atau penggerak internal karyawan berperan penting dalam meningkatkan pencapaian hasil kerja sesuai standar, target, atau kriteria yang telah ditetapkan. Semakin tinggi motivasi kerja, semakin optimal

---

kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya yang sejalan dengan Ayu dan Febrian (2023).

## **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan panen di PT.PP. London Sumatera Indonesia, Kecamatan Bandar, Kabupaten Simalungun, dapat disimpulkan bahwa:

1. Variabel Kepemimpinan (X1), Kompensasi Finansial (X2), Kemampuan Kerja (X3), dan Motivasi Kerja (X4) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan panen di perusahaan tersebut.
2. Peningkatan masing-masing faktor independen diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan, sehingga perusahaan dapat mencapai target operasional yang lebih optimal

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Afrianti, V. (2021). Pengaruh budaya organisasi, perilaku kepemimpinan, pengambilan keputusan, dan profesionalisme kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Radio Republik Indonesia Kota Padang (Doctoral dissertation, Universitas Putra Indonesia "YPTK" Padang).
- Akbar, A., et al. (2023). Analisis gaya kepemimpinan, hubungan antar karyawan, dan kondisi kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi dengan metode structural equation modeling (SEM) Amos di PT. XYZ. *Jurnal Teknologika*.
- Anton, P. W. (2023). Analisis hubungan kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel moderasi pada PT Batavia Alumindo Industri.
- Arikunto, S. (2018). *Metode penelitian kualitatif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ayu, M., & Wulandari, P. (2023). Sistem pendukung keputusan penilaian kinerja karyawan pada PT. PP London Sumatera Tbk menggunakan metode Technique for Order Preference By Similarity To Ideal Solution (TOPSIS) (Doctoral dissertation, Institut Teknologi dan Bisnis Palcomtech).
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban kerja dan kinerja sumber daya manusia*. Jawa Tengah: CV. Pena Persada.
- Chaeril, et al. (2018). Pengaruh kompetensi, pelatihan, dan pendidikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengelola Keuangan Daerah di
-

Kabupaten Bantaeng. YUME: Journal of Management, 1(2).

- Damanik, T. S., Sekali, A. S. K., Siregar, R. T., & Syaifuddin, S. (2023). Pengaruh persepsi risiko terhadap niat beli bibit bersertifikat pada perkebunan rakyat dengan theory of planned behaviour (TPB): Studi kasus pada petani kelapa sawit di Kecamatan Raya Kahean, Kabupaten Simalungun. JAS (Jurnal Agri Sains).
- Dentamira, et al. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan dan kedisiplinan kerja terhadap kepuasan kerja di Dinas Energi Sumber Daya Mineral (ESDM) Provinsi Sulawesi Tengah. Jurnal Ekonomi Trend.
- Difa, Y. I., & Furyanah, A. (2022). Analisis pemberian kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan Dwi Mulia Cuttindo Tangerang. Management Insight: Jurnal Ilmiah Manajemen, 17(1), 70–84.
- Fachrureza, D. (2019). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (studi kasus Ritz Carlton Pacific Place Jakarta). Jurnal Sains Terapan Pariwisata, 4(2), 241–250.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kurniawati, R., Waloyo, W., & Priyo Utomo. (2018). Analisis pengaruh penyelesaian konflik antar karyawan terhadap stres kerja dan kinerja karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara, Tbk Surabaya. Jurnal Mitra Manajemen, 2(6).
- Kusumaningrum, A. A., Rachma, V., & Asyanti, S. (2021). Psikoedukasi dengan pendekatan kasih sayang untuk meningkatkan pengetahuan santriwati tentang kesejahteraan lansia. Abdi Psikonomi.
- Ledho, M. K., et al. (2023). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Putra Prima TBK Kota Kupang. GLORY: Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial.
- Nengseh, E. M. (2021). Pengaruh pemberian kompensasi finansial dan non-finansial terhadap kepuasan kerja karyawan pabrik Es Kembangbahu Lamongan. JEKMA, 2(3).
- Saryanti, E. (2019). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi, persepsi, dan sikap nasabah terhadap keputusan pembelian produk asuransi pendidikan. Excellent, 6(2), 91–98.
- Simanjuntak, E. (2024). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja panen teh di PTPN IV Unit Bah Butong (Doctoral dissertation, Universitas Jambi).
- Simanjuntak, T., Manumono, D., & Dewi, C. W. A. (2023). Pengaruh kepuasan
-

kerja karyawan panen dan rawat terhadap produktivitas kerja di PT Johan Sentosa, Kecamatan Bangkinang, Kabupaten Kampar, Kota Pekanbaru, Riau. *AGROFORETECH*, 1(1), 311–322.

Sugiyono. (2015). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: ALFABETA.

Sutedjo, A. S., & Mangkunegara, A. P. (2020). Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Inti Kebun Sejahtera. *BISMA (Bisnis dan Manajemen)*.

Widodo, D. S., et al. (2022). Model kinerja karyawan: Kompetensi, kompensasi, dan motivasi (literature review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(1), 1–14.

---