

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Kelapa sawit (*Elaeis guineensis* Jacq) telah menjadi komoditas unggulan di dunia, terutama sebagai bahan baku utama bagi produsen minyak nabati global. Minyak sawit memiliki keunggulan karena harganya yang relatif terjangkau, ketersediaannya yang melimpah, serta kegunaannya yang luas dalam berbagai industri, seperti pembuatan bahan kimia, makanan, pakan ternak, dan bahkan sebagai sumber energi terbarukan. Di Indonesia, kelapa sawit merupakan salah satu tanaman perkebunan yang paling diminati karena menghasilkan inti sawit dan minyak sawit yang bernilai ekonomi tinggi. Selain itu, industri kelapa sawit memberikan kontribusi signifikan terhadap perekonomian nasional melalui devisa dan penciptaan lapangan kerja (Memet et al., 2019).

Menyadari potensi besar kelapa sawit dan produk turunannya di pasar global, pemerintah Indonesia terus mendorong peningkatan produksi. Namun, pertumbuhan dan perkembangan lahan perkebunan kelapa sawit memerlukan pengelolaan yang optimal. Tantangan teknis agronomis, mulai dari pembukaan lahan hingga proses panen dan pengolahan minyak sawit, harus ditangani dengan manajemen yang efektif (Manullang, 2022). Pengelolaan yang baik tidak hanya akan memaksimalkan keuntungan perusahaan tetapi juga meningkatkan produktivitas secara keseluruhan. Dengan demikian, industri kelapa sawit di Indonesia dapat terus berkembang secara berkelanjutan dan memberikan manfaat ekonomi yang lebih besar. Hampir 70 persen dari perkebunan kelapa sawit di Indonesia terletak di Sumatra, sebagai daerah dengan luas lahan terbesar di

Indonesia membuat sumatra menjadi sentra produksi kelapa sawit dan memberikan kontribusi ekonomi yang besar untuk PDRB masing-masing daerah yang berada di koridor Sumatera, termasuk Provinsi Riau (Kementerian Bidang Perekonomian, 2024). Perkebunan kelapa sawit di Riau meliputi perkebunan milik rakyat, swasta, serta juga BUMN.

Sub sektor perkebunan kelapa sawit merupakan salah satu komoditas andalan yang ada di Provinsi Riau, dikarenakan provinsi Riau mempunyai tempat yang strategis untuk tanaman kelapa sawit, topografi iklim yang ada di Riau sesuai dengan syarat tumbuh tanaman kelapa sawit dan luas lahan yang ada di Provinsi Riau cukup luas dan didukung oleh Kabupaten- Kabupaten yang ada di Riau. Data perkembangan luas lahan dan produksi kelapa sawit di Provinsi Riau disajikan pada Tabel 1.1

Tabel 1.1 Luas Lahan dan Produksi Kelapa Sawit di Provinsi Riau Tahun 2019.

No	Kabupaten/ Kota	luas lahan (Ha)	produksi (Ton)
1	Kuantan Singingi	128 .750	450. 804
2	Indragiri Hulu	118 .969	469. 273
3	Indragiri Hilir	227. 802	731. 009
4	Pelalawan	325 .241	1 .339.609
5	Siak	317 .552	1 .098. 665
6	Kampar	418. 236	955 .735
7	Rokan Hulu	480 .665	1 .195 .460
8	Bengkalis	186 .724	334 .066
9	Rokan Hilir	282. 289	813 .832
10	Kepulauan Meranti	0	0
11	Pekanbaru	12 .714	36 .612
12	Dumai	388. 433	41 .195

Sumber: BPS Provinsi Riau, 2024

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui bahwasanya Rokan Hulu adalah salah satu Kabupaten yang memiliki luas lahan tertinggi dibandingkan dengan kabupaten lain, Hal ini dikarenakan kelapa sawit merupakan salah satu tanaman primadona masyarakat di Kabupaten Rokan Hulu, tingginya luas lahan dan produksi yang dimiliki kabupaten Rokan Hulu juga didukung oleh kecamatan yang ada di kabupaten rokan hulu dengan melihat. Data perkembangan luas lahan dan produksi kelapa sawit di Kabupaten Rokan Hulu disajikan pada Tabel 2.

Tabel 1.2 Luas Lahan dan Produksi Perkebunan Rakyat Komoditi Kelapa Sawit Menurut Kecamatan di Kabupaten Rokan Hulu Tahun 2019

No	Kecamatan	Jumlah Petani	Luas Lahan (Ha)	Produksi (Ton)	Produktivitas (Ton/Ha)
1	Rambah	1.152	5.089	8.365	1,64
2	Rambah Hilir	1.360	9.849	25.901	2,63
3	Rambah Samo	4.863	16.839	62.296	3,70
4	Bangun Purba	2.143	10.683	28.357	2,65
5	Tambusai	20.640	41.984	107.024	2,55
6	Tambusai Utara	19.092	51.265	188.889	3,68
7	Kepenuhan	5.104	10.553	22.635	2,14
8	Tandun	3.196	16.654	9.743	0,59
9	Rokan IV Koto	1.748	12.852	21.757	1,69
10	Kunto Darusalam	5.725	20.089	73.823	3,67
11	Ujung Batu	519	4.009	7.261	1,81
12	Kabun	1.648	15.449	8.957	0,58
13	Pangaran Tapah	2.018	4.196	18.777	4,47
14	Bonai Darussalam	9.834	29.193	20.556	0,70
15	Pengendalian IV Koto	1.015	2.810	4.454	1,59
16	Kepenuhan Hulu	7.461	13.426	36.074	2,69
Jumlah Total		87.518	264.942	664.869	2,51

Sumber: BPS Kabupaten Rokan Hulu, 2024

Berdasarkan Tabel 2 dapat dilihat jumlah petani di Kecamatan Rambah Hilir yang bekerja pada sektor perkebunan kelapa sawit sebanyak 1.360. dimana

jumlah total luas lahan komoditas kelapa sawit di Kecamatan Rambah Hilir 9.849 Ha yang memproduksi kelapa sawit sebanyak 25.901 ton dan produktivitas yang rendah sebesar 2,63 ton/Ha, setiap petani pasti mengharapkan kondisi kerja yang produktif. Produktivitas yang tinggi memungkinkan petani mencapai targetnya. Maka dari itu, penting untuk para petani agar tetap produktif. Untuk mencapai tujuannya, petani harus memperhatikan faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas (Leyn, 2021). Produktivitas serta kedisilinan kerja memberi pengaruh signifikan atas petani kelapa sawit. Apabila produktivitas rendah, output yang dicapai pun akan rendah. Sebaliknya, jika produktivitas petani tinggi, maka output yang dihasilkan juga akan tinggi, yang pada akhirnya target petani bisa tercapai (Askar, 2023).

Motivasi kerja juga adalah satu dari sejumlah elemen yang memiliki dampak signifikan terhadap produktivitas karyawan. Sebagaimana yang dipaparkan oleh Malayu S. P Hasibuan, motivasi memegang peranan krusial sebab diharapkan dapat mendorong setiap individu petani untuk bekerja dengan semangat dan tekun guna mencapai tingkat produktivitas yang optimal. Dengan demikian, motivasi kerja juga memberi pengaruh signifikan atas kedisiplinan kerja para petani.

Motivasi serta produktivitas adalah elemen yang berhubungan erat satu sama lain. Ketika motivasi kerja meningkat, produktivitas juga cenderung meningkat, dan sebaliknya. Motivasi kerja diperlukan agar petani dapat mencapai produktivitas optimal, sehingga hasil produksi bisa bersaing dengan petani kelapa sawit lainnya. Tanpa adanya motivasi kerja, petani tidak mampu bekerja dengan

maksimal (Juniwianti, 2020).

Kemampuan dan motivasi menentukan kinerja menyelesaikan pekerjaan atau tugas seseorang dengan benar, adil, dan sesuai dengan kesanggupannya. Tanpa adanya pemahaman secara rinci mengenai apa yang wajib dilaksanakan serta bagaimana meraihnya, keinginan juga kemampuan individu tidak bisa menyelesaikan suatu tugas. Robbins dan Judge (2017) menekankan bahwa kedisiplinan kerja adalah salah satu faktor kunci dalam manajemen sumber daya manusia. Tanpa kedisiplinan, individu akan kesulitan mencapai tujuannya karena kurangnya konsistensi dan komitmen dari petani itu sendiri. Berdasarkan survey awal yang dilakukan peneliti kepada petani kelapa sawit swadaya sejumlah 20 orang terkait motivasi pendapatan sawit dengan umk rohul sebagai berikut:

Tabel 1.3 Motivasi Pendapatan Sawit Terhadap Umk Rokan Hulu

No	Petani	Gaji Umk	Pendapatan	Tingkat motivasi	Keterangan
1	5%	3.579.000	2.700.000	1	Sangat rendah
2	20%	3.579.000	3.000.000	2	Rendah
3	35%	3.579.000	4.000.000	3	Cukup
4	15%	3.579.000	5.200.000	4	Tinggi
5	25%	3.579.000	6.000.000	5	Sangat tinggi

Sumber: Observasi awal (2025)

Berdasarkan tabel diatas bahwa hanya 25% petani yang sangat termotivasi terkait pendapatan sawit terhadap umk Rokan Hulu. 15% berkategori motivasinya tinggi, 35% cukup termotivasi, 20% rendah atau kurang termotivasi, dan sisanya 5% sangat rendah atau tidak termotivasi.

Kedisiplinan kerja merupakan faktor penting yang menghubungkan motivasi dengan produktivitas. Kedisiplinan mencerminkan konsistensi, ketepatan waktu, dan kepatuhan terhadap prosedur kerja yang telah ditetapkan. Pada petani

kelapa sawit swadaya, kedisiplinan kerja dapat terlihat dari cara mereka mengelola kebun, mematuhi jadwal pemupukan, panen, dan perawatan tanaman. Motivasi yang tinggi tidak akan berdampak signifikan terhadap produktivitas jika tidak diikuti dengan kedisiplinan kerja yang baik. Oleh karena itu, kedisiplinan kerja dianggap sebagai variabel intervening yang memediasi hubungan antara motivasi dan produktivitas.

Menurut Hasibuan (2017), kedisiplinan kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan merupakan kunci penting dalam mencapai tujuan organisasi karena dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja.. Berdasarkan Sutrisno, (2020) disiplin kerja merupakan teknik yang dipakai manajer dalam berinteraksi terhadap pekerja untuk meningkatkan kemungkinan bahwa karyawan akan mengubah perilaku mereka dalam upaya tingkatan pengetahuan serta keinginan individu dalam mematuhi seluruh standar perusahaan.

Pentingnya kedisiplinan kerja dalam konteks manajemen sumber daya manusia modern, termasuk cara menciptakan budaya disiplin di tempat kerja (Armstrong & Taylor, 2020). Tingkat motivasi kerja dan kedisiplinan yang tinggi mempunyai keterkaitan yang erat. Menurut Sunyoto et al., (2015) suatu keinginan yang didorong oleh tujuan, motivasi jarang muncul dengan sendirinya. Ketika pekerja puas dengan pekerjaannya, mereka biasanya disiplin. Namun, jika mereka kurang bergairah terhadap pekerjaan atau semangat kerja, mereka mungkin mengembangkan perilaku negatif (Hasibuan, 2017).

Faktor permasalahan yang terjadi turunnya kedisiplinan kerja para petani yang mengakibatkan turunnya produktivitas yang didapatkan oleh petani kelapa sawit swadaya yang akan mengakibatkan kerugian yang tidak diharapkan oleh petani tersebut. Karena tidak semua orang punya kemampuannya serta motivasi kerja yang dituntut. Berdasarkan observasi awal yang dilakukan peneliti kepada 20 orang petani kelapa sawit terkait hasil panen petani yang disiplin dan tidak disiplin dengan luas lahan yang sama sebagai berikut:

Tabel 1.4 Hasil panen petani disiplin dan tidak disiplin dengan luas lahan yang sama

No	Kriteria Petani	Hasil Panen (Ton)	Luas Lahan	Keterangan
1	Petani Disiplin	4 ton	4 Ha	Hasil panen lebih tinggi per 14 hari
2	Petani Tidak disiplin	2,4 ton	4 Ha	Hasil panen lebih rendah per 14 hari

Sumber: Observasi awal (2025)

Dari tabel diatas diketahui bahwa petani disiplin lebih banyak menghasilkan panen per Ha daripada petani yang idak disiplin. Tabel ini menunjukkan bahwa kedisiplinan merupakan faktor kunci dalam meningkatkan hasil panen kelapa sawit. Dengan luas lahan yang sama, petani yang disiplin mampu menghasilkan lebih banyak dibandingkan petani yang tidak disiplin. Hal ini menegaskan pentingnya konsistensi dan perawatan yang baik dalam usaha tani kelapa sawit. Secara khusus penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap produktivitas pada petani kelapa sawit swadaya di kecamatan Rambah Hilir.

Berdasarkan pernyataan diatas, dengan demikian penelitian ini perlu dilakukan dengan judul **Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Dengan**

Kedisiplinan Kerja Sebagai Variabel Intervening Petani Kelapa Sawit Swadaya di Kecamatan Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu.

I.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas dapat disimpulkan rumusan masalah adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap produktivitas pada petani kelapa sawit swadaya di kecamatan Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu?
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kedisiplinan kerja pada petani kelapa sawit swadaya di kecamatan Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu?
3. Bagaimana pengaruh kedisiplinan kerja terhadap produktivitas pada petani kelapa sawit swadaya di kecamatan Rambah Hilir kabupaten Rokan Hulu?
4. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap produktivitas dengan kedisiplinan kerja sebagai variabel intervening pada petani kelapa sawit swadaya di kecamatan Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu?

I.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas secara umum penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap produktivitas pada petani kelapa sawit swadaya di kecamatan Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kedisiplinan kerja pada petani kelapa sawit swadaya di kecamatan Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu
3. Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan kerja terhadap produktivitas pada

petani kelapa sawit swadaya di kecamatan Rambah Hilir kabupaten Rokan Hulu?

4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap produktivitas dengan kedisiplinan kerja sebagai variabel intervening pada petani kelapa sawit swadaya di kecamatan Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu

1.4 Manfaat Penelitian:

Dari rumusan masalah dan tujuan penelitian diatas kita dapat manfaat dari penelitian tersebut antara lain:

1. Manfaat penelitian ini bagi petani kelapa sawit
Memberikan wawasan tentang pentingnya motivasi dan kedisiplinan kerja dalam meningkatkan produktivitas.
2. Bagi Pemerintah dan Perusahaan
Memberikan dasar untuk merancang program pemberdayaan petani yang lebih efektif.
3. Bagi Akademisi
Menambah literatur tentang faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas petani kelapa sawit swadaya, khususnya dalam konteks motivasi dan kedisiplinan kerja.

1.5 Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini terdiri dari latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, Manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II: LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

Bab ini berisi teori-teori yang relevan dan digunakan dalam penelitian yang meliputi pengertian motivasi, produktivitas, dan kedisiplinan kerja.

BAB III: METODE PENELITIAN

Bab ini membahas tentang ruang lingkup penelitian, populasi/sampel, sumber data, teknik pengumpulan data, definisi operasional, instrument penelitian dan teknik analisis data.

BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas tentang gambaran umum objek penelitian, karakteristik responden, analisis dekriptif variabel, uji instrument penelitian, uji asumsi klasik, dan pembahasan.

BAB V: KESIMPULAN

Bab ini membahas kesimpulan dan saran.

DAFTAR PUSTAKA

BAB II

LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

2.1. Landasan Teori

2.1.1 Motivasi

2.1.1.1 Pengertian Motivasi

Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual (Robbins, 2017). Para ahli manajemen sepakat bahwa motivasi adalah serangkaian upaya untuk mempengaruhi tingkah laku orang lain dengan mengetahui terlebih dulu tentang apa yang membuat seseorang bergerak. Namun seseorang bergerak itu bergerak karena dua sebab yaitu kemampuan (ability) dan motivasi. Kemampuan dipengaruhi oleh kebiasaan yang diperoleh dari pengalaman, pendidikan, dan pelatihan, serta dari gerak refleks secara biologis dan psikologis yang menjadi kodrat manusia. Lalu dimana letak motivasi itu (Robbins & Judge, 2017).

Motivasi menurut Sedarmayanti (2021) adalah sebuah proses psikologis yang menggambarkan interaksi dinamis antara berbagai elemen dalam diri seseorang, seperti sikap, kebutuhan, persepsi, dan keputusan. Sikap seseorang terhadap suatu tujuan, kebutuhan yang dirasakan, cara mereka memandang suatu situasi, serta keputusan yang diambil, semuanya saling terkait dan membentuk dorongan untuk bertindak. Selain faktor internal seperti keinginan pribadi atau

nilai-nilai yang dianut, motivasi juga dipengaruhi oleh faktor eksternal, seperti lingkungan sosial, imbalan, atau tekanan dari luar. Kombinasi antara faktor internal dan eksternal ini menciptakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk bergerak, mengambil inisiatif, dan berusaha mencapai tujuan yang diinginkan. Dengan memahami proses ini, petani dapat lebih efektif dalam memotivasi diri sendiri maupun orang lain untuk mencapai hasil yang optimal.

Motivasi adalah sebuah proses menyeluruh yang melibatkan pemberian dorongan atau semangat kerja kepada bawahan agar mereka bersedia bekerja dengan penuh keikhlasan dan dedikasi (Siagian, 2020). Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa setiap individu dalam organisasi dapat berkontribusi secara optimal demi tercapainya tujuan organisasi secara efisien. Proses ini tidak hanya sekadar memberikan insentif atau imbalan, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memahami kebutuhan karyawan, dan membangun hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan. Dengan motivasi yang tepat, karyawan akan merasa dihargai, termotivasi, dan terdorong untuk memberikan yang terbaik, sehingga organisasi dapat mencapai tujuannya dengan lebih efektif dan produktif.

Menurut Wibowo (2017) motivasi merupakan suatu kondisi atau keadaan yang mendorong dan menggerakkan seseorang untuk mengambil tindakan guna mencapai tujuan tertentu. Dorongan ini bisa muncul dari dalam diri individu sendiri, yang dikenal sebagai motivasi intrinsik, seperti keinginan pribadi, rasa ingin tahu, atau kepuasan batin. Di sisi lain, motivasi juga dapat berasal dari faktor eksternal, yang disebut motivasi ekstrinsik, seperti imbalan materi,

penghargaan, atau tekanan dari lingkungan sekitar. Kedua jenis motivasi ini, baik yang berasal dari dalam maupun luar, berperan penting dalam memengaruhi perilaku dan upaya seseorang untuk meraih tujuan yang diinginkan. Dengan adanya motivasi, seseorang menjadi lebih bersemangat, fokus, dan gigih dalam menghadapi tantangan untuk mencapai keberhasilan.

2.1.1.2 Teori Motivasi

a) Teori Jenjang Kebutuhan Maslow

Maslow (1970) menghipotesiskan bahwa didalam diri manusia terdapat lima kebutuhan yang berjenjang. Mulai dari kebutuhan tingkat dasar yang berupa fisiologis yang bersifat pemuasan ragawi tentang makan, minum, dan seks, kebutuhan akan keamanan dan rasa aman, kebutuhan akan sosial, kebutuhan akan penghargaan, sampai pada kebutuhan tertinggi yang dimiliki manusia yaitu kebutuhan akan aktualisasi diri. Hanya akan timbul kebutuhan yang diatasnya manakala kebutuhan dibawahnya telah terpuaskan, begitu seterusnya sampai pada jenjang tertinggi yaitu aktualisasi diri.

Hal ini berarti bahwa bila kita ingin memotivasi seseorang maka kita harus mengetahui lebih dahulu orang tersebut berada pada jenjang kebutuhan yang mana, sehingga kita dapat memotivasinya dengan manawarkan sesuatu yang berada pada jenjang kebutuhan diatasnya. Meski banyak keluhan tentang teori Maslow ini, tetapi ternyata teori ini yang paling banyak dipraktekkan oleh para manajer satu dan lain hal karena kesederhanaannya dan logika intuitifnya serta mudah untuk

dipahami.

b) Teori X dan teori Y

Douglas (1960, 1967) mencirikan dua tipe manusia yang mutlak berbeda, yaitu tipe pemalas yang ditandai dengan teori X dan tipe pekerja yang ditandai dengan teori Y. Oleh karena itu, untuk dapat memotivasi karyawan dengan baik, seorang manajer harus mengetahui tipe karyawannya dan memotivasi sesuai dengan kondisi yang cocok. Bila seorang karyawan bertipe X maka motivasi yang cocok adalah dengan mengawasi secara ketat dan mengendalikan bawahan atau manajer membuat bawahan merasa berguna dan penting atau manajer menggunakan sumber daya yang kurang termanfaatkan. Meski orang pada dasarnya malas (Robbins, 2003, 211), McGregor menganut keyakinan bahwa pengandaian teori Y lebih sah daripada teori X.

c) Teori Dua Faktor Herzberg

Teori Herzberg (1959, 1966, 1968) ini juga sering disebut teori motivasi-higiene. Kebutuhan motivator berkaitan dengan kesempatan untuk maju, promosi jabatan, pengakuan, tanggung jawab, dan pekerjaan itu sendiri yang mempengaruhi kepuasan kerja. Sedang higiene faktor adalah hal-hal yang mempengaruhi kepuasan kerja yang terdiri dari supervisor, kondisi kerja, gaji, hubungan interpersonal, dan kebijakan perusahaan. Pemahaman yang benar tentang halhal yang merupakan faktor

pemotivasi dan hal-hal yang merupakan faktor pemelihara sangat diperlukan untuk dapat memotivasi karyawan dengan benar. Herzberg mengatakan bahwa gaji dan upah bukanlah pemotivator melainkan pemelihara, oleh karena itu janganlah memotivasi karyawan dengan gaji. Seseorang yang dinaikkan gajinya mungkin akan bekerja lebih giat sebagai tanda termotivasi tetapi tidak dalam jangka panjang. Manakala karyawan merasa gajinya secara relatif “kurang” maka karyawan menjadi tidak puas.

d) Teori Harapan Vroom

Vroom (1973) mengatakan bahwa seorang karyawan dimotivasi untuk berusaha keras bila ia meyakini akan dinilai baik, dan penilaian itu mengantarkannya pada imbalan organisasional seperti bonus, kenaikan gaji, promosi atau lain-lain imbalan yang dapat memuaskan tujuan pribadinya. Oleh karena itu teori ini memusatkan pada 3 hubungan yaitu: hubungan upaya-kinerja, hubungan kinerja-imbalan, hubungan imbalan-tujuan pribadi. Seperti terlihat dalam gambar 9.3. Nadler dan Lawler, dalam Stoner (1996, 147-148) mengajukan 4 asumsi dasar bagi teori pengharapan ini, yaitu: a) tingkah laku ditentukan oleh kombinasi faktor-faktor dalam individu dan faktor-faktor dalam lingkungan, b) individu secara sadar membuat keputusan mengenai tingkah laku mereka dalam organisasi, c) individu mempunyai kebutuhan, keinginan, dan sasaran berbeda, d) individu memilih diantara alternatif tingkah laku atas dasar harapan mereka bahwa suatu tingkah laku akan menghasilkan yang diinginkannya.

2.1.1.3 Faktor-faktor Motivasi

Menurut (Sagala, 2018) sudah menemukan penjelasan elemen-elemen yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu:

- a) Hygiene Factors yang mencakup gaji, kehidupan pribadi, mutu pemeriksaan, keadaan kerja, jaminan kerja, kekerabatan antar pribadi, kebijaksanaan dan administrasi perusahaan.
- b) Motivation Factors yang bertautan dengan isi profesi meliputi keberhasilan, pengakuan, profesi yang menantang, peningkatan dan pertumbuhan dalam profesi.

2.1.1.4 Indikator Motivasi

Menurut (Ramadhanie, 2019) memaparkan beberapa indikator dari motivasi yaitu sebagai berikut:

- a) Reward

Apa saja yang berupa barang, jasa dan uang yang merupakan imbalan yang diterima karyawan atas kondisi lingkungan kerja perusahaan yang menjadi sebuah organisasi atau jasa terkait dengan kondisi tersebut.

- b) Situasi kerja

Keadaan tempat kerja di suatu perusahaan adalah tempat kerja para karyawan yang bekerja di lingkungan tersebut. Lingkungan kerja yang baik adalah tentram dan membantu karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik.

- b) Tempat Karyawan

Menggunakan dan menikmati segala sesuatu dalam organisasi, baik yang berkaitan dengan kegiatan pekerjaan maupun kemajuan pekerjaan.

d) Performa karyawan

Hasil yang dicapai atau diharapkan oleh semua peserta pelatihan.

Karena tidak semua orang sama, karena tiap orang berbeda.

e) Pengakuan oleh manajer

Konfirmasi oleh manajer apakah karyawan menggunakan motivasi atau tidak.

f) Pekerjaan itu sendiri

Pekerja yang bekerja sendiri, jika pekerjaannya dapat memotivasi pegawai lain.

Adapun indikator motivasi kerja menurut Waluyo, (2019) dalam tipto (2022) mengemukakan bahwa sebagai indikator motivasi adalah :

a) Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan

Tanggung jawab merupakan suatu sikap yang timbul untuk siap dan menerima suatu kewajiban atau tugas yang diberikan.

b) Prestasi yang dicapai

Pencapaian prestasi yaitu kemampuan untuk mencapai hasil yang baik secara kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh suatu Karyawan tersebut.

c) Pengembangan diri

Pengembangan merupakan suatu proses atau cara untuk mengembangkan sesuatu yang sudah ada dalam rangka meningkatkan kualitas agar lebih maju.

d) Kemandirian dalam bertindak

Perilaku yang muncul didalam diri untuk bertindak tanpa menyusahkan orang lain

2.1.2 Produktivitas

2.1.2.1 Pengertian Produktivitas

Produktivitas atau *productivity* berasal dari kata *product* dan *activity* yang berarti suatu bentuk aktivitas yang dilakukan untuk menghasilkan suatu produk barang atau jasa. Produktivitas dapat diartikan kemampuan untuk menghasilkan sesuatu atau daya produksi atau keproduktifan. Dalam ilmu ekonomi, produktivitas diartikan sebagai rasio antara output dan input atas suatu faktor produksi yang digunakan (Sufriadi, 2015).

Pertanian maupun perkebunan produktivitas menjadi suatu hal yang sangat penting dikarenakan menyangkut efektifitas dan efisiensi dari sebuah manajemen produksi yang dilakukan. Menurut Isyanto (2012), peningkatan produktivitas akan memberikan kontribusi positif terhadap kegiatan ekonomi. Produktivitas tidak sama dengan produksi, produksi merupakan suatu metode yang bertujuan untuk menambah kegunaan suatu barang dan jasa dengan menggunakan faktor-faktor produksi yang tersedia, tetapi produktivitas merupakan suatu kombinasi dari

efektifitas dan efisiensi. Produktivitas dapat dinyatakan sebagai rasio antara output dan input.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Produktivitas

Produktivitas tanaman kelapa sawit dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor lingkungan, faktor genetik, dan teknik budidaya tanaman. Faktor lingkungan (enforce) yang mempengaruhi produktivitas kelapa sawit meliputi faktor abiotik (curah hujan, hari hujan, tanah, topografi) dan faktor biotik (gulma, hama, jumlah populasi tanaman/ha). Faktor genetik (innate) meliputi varietas bibit yang digunakan dan umur tanaman kelapa sawit. Faktor teknik budidaya (induce) meliputi pemupukan, konservasi tanah dan air, pengendalian gulma, hama, dan penyakit tanaman, serta kegiatan pemeliharaan lainnya. Faktor-faktor tersebut saling berhubungan dan mempengaruhi satu sama lain (Pahan 2010).

Adapun faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas yaitu :

a) Umur Tanaman

Menurut Risza (2009), menyatakan bahwa produktivitas tanaman kelapa sawit sangat ditentukan oleh komposisi umur tanaman. Semakin luas perbandingan komposisi umur tanaman remaja dan tanaman tua, semakin rendah produktivitas per hektarnya. Komposisi umur tanaman ini berubah setiap tahunnya sehingga berpengaruh terhadap pencapaian produktivitas per hektar per tahunnya. Pada umumnya tanaman kelapa sawit akan menghasilkan produktivitas optimal pada umur 9 – 14 tahun, setelah itu kelapa sawit pada umur 15 tahun lebih akan mengalami penurunan produktivitas. Komposisi umur tanaman pada perkebunan

kelapa sawit pada tiap tahunnya akan mengalami perubahan sehingga akan berpengaruh terhadap produktivitas yang dihasilkan.

Menurut Tampubolon (2016) ,menyebutkan bahwa umur tanaman kelapa sawit terbagi menjadi 6 kelompok yaitu :

- 1) TBM 0 – 3 tahun: Muda (Belum Menghasilkan).
- 2) TM 3 – 4 tahun: Remaja (Produksi/Ha; sangat rendah)
- 3) TM 5 – 12 tahun: Teruna (Produksi/Ha; mengarah naik)
- 4) TM 12 – 20 tahun: Dewasa (Poduksi/Ha; posisi puncak)
- 5) TM 21 – 25 tahun: Tua (Produksi/ha; mengarah turun)
- 6) TM 26 tahun: Renta (Produksi/ha; sangat rendah).

b) Kelas Lahan

Kesesuaian lahan sangat perlu diperhatikan pada budidaya tanaman kelapa sawit, kelas kesesuaian lahan termasuk kedalam faktor utama yang mempengaruhi produksi kelapa sawit. Kelas lahan dapat menentukan tinggi rendahnya produksi dan produktivitas yang dihasilkan (Memet et.al, 2019).

Kelas kesesuaian lahan dapat menentukan suatu kegiatan teknis yang akan dilakukan kedepannya terhadap faktor – faktor pembatas dari kesesuaian lahan itu sendiri. Menurut Riyandani (2016) dalam penggunaan lahan dibutuhkan suatu informasi kesesuaian lahan untuk mengetahui tingkat kecocokan suatu lahan dalam penggunaan tertentu. Nilai kesesuaian kelas lahan merupakan suatu kondisi lahan pada saat ini

sehingga dapat menentukan kegiatan perbaikan yang harus dilakukan.

Kelas kesesuaian lahan dapat ditentukan dari jumlah faktor pembatas dan karakteristik pada lahan yang akan digunakan. Kelas kesesuaian lahan dibagi menjadi 2 yaitu suitable (S) yang terbagi menjadi 3 sub kelas berupa S1 (sangat sesuai), S2 (sesuai), dan S3 (agak sesuai), dan (N) tidak sesuai terbagi menjadi 2 sub kelas berupa N1 (tidak sesuai bersyarat) dan N2 (tidak sesuai permanen) (BPM-KS 2016).

c) Curah Hujan

Curah hujan menjadi faktor penentu produksi dikarenakan, bila curah hujan terlalu tinggi maka dapat berpengaruh pada pembentukan bunga betina yang akan menjadi buah, sebaliknya jika curah hujan terlalu rendah maka tanaman akan kekurangan sumber air dalam jangka waktu yang lama dan akan berpengaruh pada vegetatif dari tanaman. Curah hujan yang ideal untuk pertumbuhan tanaman kelapa sawit adalah 2000 – 2500 mm/tahun karena kebutuhan air efektif kelapa sawit adalah 1300 – 1500 mm/tahun (Lubis, 2008).

d) Teknis Budidaya

Dalam upaya untuk menghasilkan Produktivitas tanaman kelapa sawit dipengaruhi oleh faktor teknis budidaya yang baik pada suatu perkebunan. Teknis budidaya berpengaruh langsung terhadap pertumbuhan dan perkembangan tanaman kelapa sawit. Produksi optimum dapat dicapai melalui penerapan best practices management, peraturan panen, dan ketepatan populasi tanaman per hektar. Oleh karena

itu penggunaan teknis budidaya yang tepat dan sesuai dengan Standar Operational Procedur (SOP) sangat berpengaruh terhadap produktivitas kelapa sawit (Memet et.al, 2019).

Produktivitas tanaman kelapa sawit yang tinggi dapat dicapai dengan pemeliharaan yang intensif. Salah satu faktor utama yang berpengaruh dalam pertumbuhan dan produktivitas kelapa sawit adalah pemupukan. Pemupukan merupakan pemberian unsur hara ke dalam tanah untuk menjaga keseimbangan hara yang dibutuhkan tanaman dan mengganti hara yang hilang terbawa hasil panen (Panggabean & Purwono, 2017).

Pemupukan kelapa sawit juga dapat meningkatkan atau menurunkan produktivitas kelapa sawit. Jika kegiatan pemupukan dilakukan dengan baik yaitu pemupukan dengan tepat dan benar juga menggunakan tahapan 5T (tepat cara, tepat waktu, tepat dosis, tepat tempat, dan tepat jenis) maka dapat meningkatkan produktivitas, namun jika pengaplikasian pupuk salah atau tidak sesuai dengan prosedur yang ditetapkan tentu saja dapat menyebabkan penurunan produksi kelapa sawit. Pemberian pupuk selama setahun akan berpengaruh signifikan terhadap produksi Tandan Buah Segar (TBS) kelapa sawit. Semakin banyak pupuk yang diberikan maka produksi TBS akan semakin meningkat pula (Budiargo, A, Puoerwanto, 2015).

e) Manajemen atau pengelolaan

Pengelolaan dan manajemen merupakan 2 bagian yang saling berhubungan, dimana manajemen sebagai pengatur kegiatan yang

dilakukan dan pengelolaan sebagai pelaksana kegiatan yang akan dilakukan. Manajemen produksi menjadi salah satu faktor penentu produktivitas kelapa sawit. Dalam kegiatan produksi manajemen berfungsi sebagai roda pengatur kegiatan di lapangan. Dalam usahatani modern, peranan manajemen sangat penting dan strategis. Manajemen dapat diartikan sebagai “sei” dalam merencanakan, mengorganisasi, dan melaksanakan serta mengevaluasi suatu proses produksi. Karena proses produksi ini melibatkan sejumlah orang (tenaga kerja) dari berbagai tingkatan, maka manajemen berarti pula bagaimana mengelola orang-orang tersebut dalam tingkatan atau dalam tahapan proses produksi (Memet et al, 2019).

Dalam berbagai praktek, faktor manajemen ini banyak dipengaruhi oleh berbagai aspek, antara lain : tingkat pendidikan, tingkat keterampilan, skala usaha, besar kecilnya kredit dan macam komoditas (Mustari et al., 2020).

2.1.2.3 Indikator Produktivitas

Menurut Soetrisno (2016) indikator-indikator produktivitas kerja terdiri dari:

a) Kemampuan

Kemampuan merujuk pada keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi yang dimiliki oleh seorang pekerja dalam menjalankan tugasnya. Indikator ini menekankan pentingnya penguasaan teknis dan keahlian yang relevan dengan pekerjaan. Semakin tinggi kemampuan

seseorang, semakin besar kontribusinya terhadap produktivitas kerja.

b) Meningkatkan hasil yang ingin dicapai

Indikator ini berkaitan dengan tujuan atau target yang ingin diraih oleh petani dalam pekerjaan. Produktivitas kerja dinilai dari sejauh mana seseorang mampu mencapai atau bahkan melampaui target yang telah ditetapkan. Hal ini mencakup perencanaan yang baik, fokus pada tujuan, dan konsistensi dalam bekerja untuk mencapai hasil yang optimal.

c) Semangat kerja

Semangat kerja menggambarkan motivasi, antusiasme, dan energi yang dimiliki oleh petani dalam menjalankan tugasnya. Semangat kerja yang tinggi biasanya berkorelasi dengan produktivitas yang baik, karena individu yang termotivasi cenderung lebih kreatif, tekun, dan bersedia menghadapi tantangan.

d) Perkembangan diri

Perkembangan diri mengacu pada upaya individu untuk terus belajar, meningkatkan keterampilan, dan mengembangkan potensi diri. Indikator ini menekankan pentingnya adaptasi terhadap perubahan, inovasi, dan peningkatan kapasitas diri.

e) Mutu

Mutu berkaitan dengan kualitas hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang petani. Indikator ini menilai sejauh mana output pekerjaan memenuhi standar yang ditetapkan atau bahkan melampauinya.

f) Efisiensi

Efisiensi mengukur seberapa baik sumber daya (waktu, tenaga, biaya, dan material) digunakan untuk mencapai hasil yang diinginkan. petani yang efisien mampu menyelesaikan tugas dengan cepat, tepat, dan menggunakan sumber daya seminimal mungkin tanpa mengorbankan kualitas. Efisiensi yang tinggi merupakan tanda produktivitas kerja yang baik.

2.1.3 Kedisiplinan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Kedisiplinan Kerja

Menurut Nitisemito dalam Siswanto (2019), kedisiplinan merupakan suatu hal yang memiliki fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi pula hasil kinerja yang dicapainya. Ada beberapa pendapat para ahli tentang pengertian disiplin kerja seperti menurut Rahayu Mahyanaila (2016) bahwa disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Sedangkan menurut Darmawan (2019) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Disiplin kerja merupakan sikap yang sangat diperlukan dan mendapat perhatian dalam setiap pekerjaan yang dilakukan oleh setiap orang dalam usaha untuk meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan organisasi. Secara etimologi

disiplin berasal dari bahasa latin “disipel” yang berarti pengikut. Dalam perkembangannya kata tersebut mengalami perubahan menjadi “disipline” yang artinya kepatuhan atau yang menyangkut tata tertib. Dan kata disiplin telah berkembang mengikuti kemajuan ilmu pengetahuan, dan banyak pengertian disiplin yang berbeda di antara para ahli yang satu dengan pendapat para ahli lainnya (Santoso, 2017).

Disiplin adalah suatu ketaatan yang sungguh-sungguh yang didukung oleh kesadaran untuk menjalankan tugas dan kewajibannya serta berperilaku yang seharusnya berlaku di dalam lingkungan tertentu. Sedangkan pengertian kerja adalah perbuatan melakukan sesuatu kegiatan yang bertujuan mendapatkan hasil Nadezda & Jozef (2010).

Masih menurut Nadezda & Jozef dalam Anggrainy (2018) mengemukakan bahwa disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah.

2.1.3.2 Faktor-faktor Kedisiplinan Kerja

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan disuatu perusahaan, menurut (Lewin, 1996) disiplin kerja karyawan adalah interaksi antara dua faktor. Pertama, faktor kepribadian adalah nilai-nilai yang berkaitan langsung untuk menjunjung disiplin yang ditanamkan oleh orang tua, guru dan masyarakat sebagai acuan penerapan disiplin yang akan terlihat dari sikap dan perilaku seseorang. Yang kedua adalah faktor lingkungan, disiplin kerja

karyawan tidak akan muncul begitu saja namun merupakan sebuah proses belajar yang akan dilakukan terus-menerus. Agar proses tersebut berjalan efektif, oleh karena itu pemimpin di suatu perusahaan perlu memperhatikan prinsip-prinsip konsisten, adil dalam bersikap, berperilaku positif, dan terbuka kepada karyawan yang ada di perusahaan tersebut.

Hasibuan dalam Fauzia dkk (2020) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah patuh pada semua peraturan perusahaan, penggunaan waktu secara efektif, tanggung jawab dalam pekerjaan, dan tingkat kehadiran. Menurut (Soetrisno, 2017), faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja diantaranya yaitu besar kecilnya pemberian kompensasi, adanya tidaknya keteladanan pimpinan, ada tidaknya peraturan pasti, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, ada tidaknya pengawasan pimpinan, ada tidaknya perhatian kepada karyawan, dan menciptakan kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

2.1.3.2 Indikator Kedisiplinan Kerja

Hasibuan (2014: 123) dalam Nawir dkk (2024) perlu dipahami indikator-indikator yang memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan pada suatu perusahaan.

a) Tujuan dan Kemampuan.

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai yang dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup untuk menantang bagi kemampuan pegawai. Pekerjaan yang di bebaskan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai bersangkutan, agar dia lebih sungguh-sungguh dan berdisiplin baik untuk

menjalankannya. Tapi jika pekerjaan itu di luar kemampuannya maka pekerjaannya itu tidak akan sesuai dengan keinginan. Maka kesungguhan dan kedisiplinan pegawai rendah.

b) Teladan Pimpinan.

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan di jadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin yang baik, jujur, serta sesuai dengan kata dan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik maka kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Tapi jika teladan kurang baik (kurang disiplin), maka para bawahan pun kurang baik.

c) Balas Jasa.

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai terhadap pekerjaan. Jika kecintaan pegawai semakin baik terhadap pekerjaan, maka kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. Karena dengan upah yang sesuai atas beban kerja yang ditanggung, maka pegawai akan merasa puas dari segi pekerjaan dan juga kepuasan akan kebutuhan.

d) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta di perlakukan sama dengan manusia lainnya. Pimpinan yang cakap selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Karena menyadari

bahwa dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.

e) Pengawasan

Pengawasan adalah tindakan nyata dan efektif untuk mencegah dan mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja, mengaktifkan peranan atasan dan bawahan, menggali sistem-sistem kerja yang paling efektif, serta menciptakan sistem internal kontrol yang baik dalam mendukung terwujudnya tujuan instansi, pegawai, dan masyarakat.

f) Sanksi Hukuman.

Hukum berperan penting dalam memelihara disiplin pegawai karena adanya sanksi hukum maka pegawai semakin takut untuk melanggar peraturan-peraturan, sikap dan perilaku disiplin pegawai akan berkurang.

g) Ketegasan.

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai, pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang indiscipliner sesuai dengan sanksi hukum yang ditetapkan.

h) Hubungan Kemanusiaan.

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada setiap kantor.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang masih berkaitan dengan dengan pola konsumsi rumah tangga petani non pangan dan pangan, telah banyak dilakukan, antara lain:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Penulis/ Tahun	Metode	Kesimpulan	Beda dengan Penelitian Penulis
1	Sariadi & Heryanda /2020	Kuantitatif	Pegawai yang memiliki motivasi tinggi akan mampu mempengaruhi para pegawai lain untuk memiliki motivasi yang tinggi, sehingga akan mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang efisien. Dorongan atau semangat individu yang rendah akan mengakibatkan motivasi kerja pegawai menjadi rendah. Hal ini dapat dibuktikan melalui gaji yang diterima oleh pegawai kontrak Kantor Camat Sawan. Rata-rata gaji yang diterima para pegawai mencapai Rp 1.500.000 - Rp 1.900.000. Ketika dorongan atau motivasi rendah maka kinerja para pegawai akan menjadi rendah. Motivasi kerja	Perbedaannya terletak pada tempat dan waktu penelitian, serta variabel yang digunakan

			berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Sawan. Artinya, jika semakin tinggi motivasi kerja, maka kinerja pegawai di Kantor Camat Sawan semakin tinggi.	
2	Hayati & Saputra / 2023	Kuantitatif	1. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya akan sangat berdampak pada kinerja yang dihasilkan karyawan bersangkutan. 2. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan maka akan menyebabkan kinerja karyawan semakin tinggi. 3. Motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan maka akan menyebabkan kinerja karyawan semakin tinggi.	Terletak pada variabel yang digunakan, tempat dan waktu penelitian, subjek penelitian, teknik analisis data
3	Alqadri, & Nellitawati / 2024	Kualitatif dengan pendekatan studi literatur	1. Motivasi kerja berperan sebagai faktor kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan. 2. Motivasi kerja dapat meningkatkan semangat kerja, produktivitas, dan loyalitas karyawan. 3. Pemimpin memiliki peran	Terletak pada variabel yang digunakan, subjek dan tempat dan waktu penelitian, metode penelitian, instrumen

			penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendorong motivasi kerja karyawan.	penelitian, dan teknik analisis data
4	Basyid / 2024	Kuantitatif	1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Semakin tinggi motivasi kerja, semakin tinggi kinerja karyawan di KSP Mandiri Sejahtera.	Terletak pada variabel penelitian, tempat dan waktu penelitian, subjek penelitian
5	Karlina & Alamsyah/ 2024	Kualitatif	1. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Faktor-faktor seperti kemampuan, motivasi, dan lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan. 3. Standar kinerja yang efektif dapat memotivasi karyawan untuk mencapai bahkan melebihi target yang ditetapkan	Terletak pada variabel penelitian, metode yang digunakan, subjek dan instrumen penelitian, tempat dan waktu penelitian, serta teknik analisis data yang digunakan.
6	Sandy, Cholily, Zukhrufur rohmah, & Ummah / 2023	Kuantitatif deskriptif	1. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. 2. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	Terletak variabel intervening yang digunakan, subjek penelitian, tempat dan waktu penelitian.
7	Budiman, Zefriyenn, & Pratiwi / 2024	Kuantitatif	Kontribusi variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja yaitu sebesar 0,885 atau sebesar 88,5% dan sisanya sebesar 11,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat.	Perbedaanya terletak pada variabel yang digunakan, tempat dan waktu penelitian, instrumen penelitian, dan teknik menganalisis data

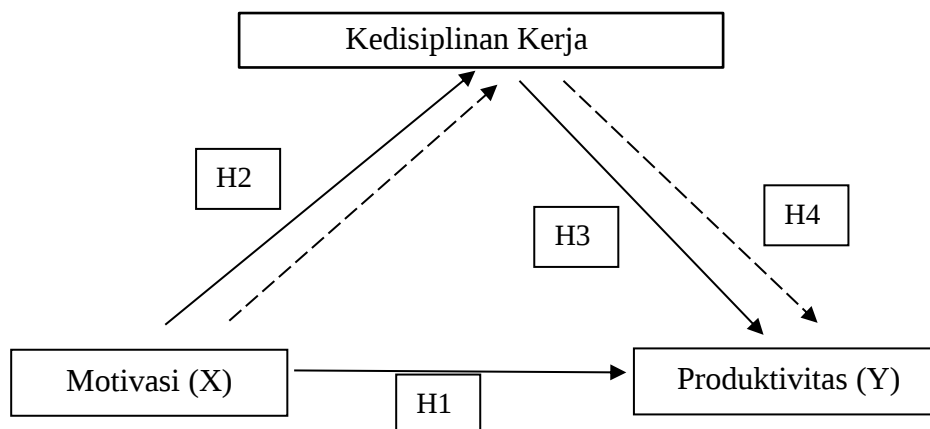
8	Hasica, Isyanto, & Yani / 2023	Kuantitatif	Motivasi, Kompensasi, dan kemampuan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Sekretariat DPRD Kabupaten Tabalong. Kinerja Sekretariat Dewan Pekerjaan Rakyat Daerah Kabupaten Tabalong akan meningkat jika ditingkatkan. Berdasarkan hasil pemeriksaan parsial dapat diketahui bahwa variabel motivasi, kompensasi dan kemampuan Kerja berpengaruh Signifikan. Pengaruh signifikan secara parsial variabel bebas motivasi, Kompensasi dan kemampuan kerja terhadap variabel terikat (Kinerja sekretariat daerah perwakilan Kabupaten Tabalong. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan secara simultan dan parsial, diperoleh hasil uji dominan antara variabel motivasi kerja, Kompensasi dan kemampuan kerja dalam menjelaskan variabel Y (kinerja) yaitu variabel Kemampuan kerja yang memiliki efek dominan sehingga dengan Skill yang dimiliki oleh pegawai dibarengi dengan motivasi dan kompensasi yang layak akan menghasilkan kinerja yang baik.	Variabel yang digunakan, subjek penelitian, tempat dan waktu penelitian.
9	Rahmawati, & Sultoni / 2024	Kualitatif	Motivasi memiliki dampak positif dan memberikan hasil yang signifikan atas kinerja karyawan. Pengaruh positif ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi kerja, maka kinerja yang dihasilkan oleh karyawan akan semakin meningkat. Dalam konteks penghargaan fisik, seperti piagam atau piala, tidak menemui hubungan dengan	Perbedaannya terletak pada variabel yang digunakan, metode penelitian, subjek dan instrumen penelitian, tempat dan waktu penelitian serta teknik analisis data.

			penurunan kinerja karyawan yang memiliki kinerja baik. Hal ini dikarenakan penilaian akhir tetap menjadi parameter untuk menentukan perpanjangan atau tidaknya kontrak, sehingga tidak mengurangi motivasi karyawan.	
10	Erliawan / 2022	Kuantitatif	1. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 2. Insentif merupakan faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai. 3. Harapan dan motif juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. 4. Motivasi kerja menjelaskan 96,2% variasi dalam kinerja pegawai, sedangkan 3,8% dipengaruhi oleh faktor lain.	Terletak pada variabel yang digunakan, subjek penelitian, tempat dan waktu penelitian.

Sumber: google scholar

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka pemikiran dapat digambarkan sebagai berikut:



Keterangan:

—→ = Pengaruh langsung

--→ = Pengaruh mediasi

2.4 Hipotesis

- H1 = Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap produktivitas pada petani kelapa sawit swadaya di Kecamatan Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu
- H2 = Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kedisiplinan kerja pada petani kelapa sawit swadaya di Kecamatan Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu
- H3 = Terdapat pengaruh yang signifikan antara kedisiplinan kerja terhadap produktivitas pada petani kelapa sawit swadaya di Kecamatan Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu
- H4 = Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap produktivitas dengan kedisiplinan kerja sebagai variabel intervening pada petani kelapa sawit swadaya di Kecamatan Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini berfokus pada petani kelapa sawit yang mengelola kebun secara mandiri (swadaya), bukan petani yang tergabung dalam skema perkebunan besar atau plasma. Petani swadaya dipilih karena mereka seringkali menghadapi tantangan yang lebih kompleks dalam hal motivasi, kedisiplinan kerja, dan produktivitas. Penelitian ini mencakup motivasi sebagai variabel independen, kedisiplinan kerja sebagai variabel intervening, dan produktivitas sebagai variabel dependen.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Menurut sugiyono (2017) metode kuantitatif merupakan pendekatan penelitian yang diterapkan untuk mengkaji populasi atau sampel tertentu melalui teknik pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian. Lokasi penelitian akan dilakukan di Kecamatan Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu, penentuan lokasi ini sudah dipertimbangkan bahwasanya rata-rata petani kelapa sawit di lokasi tersebut rata-rata adalah petani kelapa sawit swadaya. Waktu penelitian akan dilaksanakan pada bulan april-mei 2025.

3.2. Populasi dan Sampel

Jumlah populasi penelitian adalah 1.360 petani yang aktif mengelola kelapa sawit swadaya di Kecamatan Rambah Hilir. Metode yang digunakan adalah *probability sampling* maksudnya adalah setiap unsur populasi mempunyai kemungkinan yang sama untuk dipilih melalui sistematis.

pengambilan sampel yaitu proposional stratified sampling. Jumlah petani kelapa sawit swadaya di Kecamatan Rambah Hilir sebanyak 1.360 petani. Penentuan desa dipilih 3 desa karena memiliki populasi petani yang paling banyak dibandingkan dengan desa lainya, yaitu: Pasir Utama, Rambah Muda, Sei Sitolang. Penentuan jumlah sampel dapat dilakukan dengan cara menggunakan rumus slovin

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

Keterangan:

n = Jumlah Sampel/Jumlah Responden

N = Jumlah Populasi

E = Persentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir; e = 0,05

$$\begin{aligned} n &= \frac{1360}{1 + 1360 (0,05)^2} \\ &= \frac{1360}{4,4} \\ &= 309 \end{aligned}$$

Rumus tersebut digunakan untuk menentukan ukuran sampel dari populasi yang telah diketahui jumlah yaitu sebanyak 1360 petani. Untuk tingkat presisi yang ditetapkan dalam penentuan sampel adalah 5 %. Sampel yang di dapat berjumlah 309 petani. Selanjutnya agar penentuan jumlah sampel dalam 3 desa mempunyai proposisi yang sama. Perhitungan jumlah sampel setiap strata dapat dihitung dengan rumus proposional stratified sampling yaitu: Pasir Utama 33

petani, Rambah Muda 32 rumah tangga, Sei Sitolang 28 rumah tangga, total sampel 85 rumah tangga petani. untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 5.

**Tabel 3.1 Jumlah Populasi Petani Per Desa di Kecamatan Rambah Hilir
Tahun 2020**

No	Desa	Populasi Petani	Sampel
1	Pasir Utama	621	109
2	Rambah Muda	414	101
3	Sei Sitolang	325	99
	Total	1360	309

Sumber: BPS rokan hulu 2024

3.3 Jenis dan Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini ada 2 jenis yaitu:

1. Data Primer

Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari objek penelitian atau lapangan Melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Kuesioner yang disampaikan dan disebarkan berupa pertanyaan mengenai variabel yang diteliti yang akan di jawab oleh responden yaitu Mahasiswa Universitas Pasir Pengaraian.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang telah dikumpulkan oleh lembaga pengumpul data dan di publikasikan kepada masyarakat. Data ini diperoleh dengan menggunakan studi yang dilakukan terhadap banyak buku, jurnal dan diperoleh berdasarkan catatan-catatan yang berhubungan dengan penelitian, selain itu peneliti mempergunakan data yang diperoleh dari internet

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Data primer adalah data yang di dapat langsung dari petani. Data di ambil dengan menggunakan kuesioner. Data sekunder adalah data yang didapat dari beberapa lembaga-lembaga atau pun instansi-instansi yang terkait dan juga yang sudah mengumpulkan data tersebut. seperti lembaga dinas perkebunan dan hortikultural, dinas pertanian, kantor kepala desa, BPS Rokan Hulu, BPS Riau dan instansi maupun lembaga lainnya. Data sekunder meliputi geografi dan topografi, keadaan umum daerah penelitian, dan informasi lain yang dianggap perlu untuk menunjang dan melengkapi data penelitian.

3.5 Definisi Operasional

Definisi operasional penelitian ini menjadi acuan untuk pembuatan kuesioner, yang disusun berdasarkan indikator-indikator dari variabel penelitian. Indikator tersebut dituangkan secara rinci dalam pertanyaan kuesioner dan dibagikan kepada responden. Dalam penelitian ini, definisi operasional dapat dilihat pada tabel berikut:

Table 3.2
Definisi Operasional

Variabel	Definisi	Indikator	Jenis Skala Pengukuran
Motivasi (X)	Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual (Robbins, 2017).	1.Tanggungjawab 2. Prestasi yang dicapai 3. Pengembangan diri 4. kemandirian Sumber: Waluyo, (2019)	Ordinal
Produktivitas (Variabel Y)	Menurut Nitisemito dalam Siswanto (2019), kedisiplinan merupakan suatu hal yang memiliki fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi pula hasil kinerja yang dicapainya	1. Tujuan kemampuan 2. Teladan pimpinan 3. Balas jasa 4. Keadilan 5. Pengawasan 6. Sanksi hukuman 7. Ketegasan 8. Hubungan kemanusiaan Sumber: Hasibuan (2014)	Ordinal
Kedisiplinan (Variabel Intervening)	Produktivitas atau <i>productivity</i> berasal dari kata <i>product</i> dan <i>activity</i> yang berarti suatu bentuk aktivitas yang dilakukan untuk menghasilkan suatu produk barang atau jasa. Produktivitas dapat diartikan kemampuan untuk menghasilkan sesuatu atau daya produksi atau keproduktifan. Dalam ilmu ekonomi, produktivitas diartikan sebagai rasio antara output dan input atas suatu faktor produksi	1.Kemampuan 2.Meningkatkan hasil 3.semangat kerja 4. Perkembangan diri 5. Mutu 6. Efisiensi Sumber: Soetrisno (2016)	Ordinal

	yang digunakan (Sufriadi, 2015)		
--	---------------------------------	--	--

Sumber: google scholar

3.6 Instrumen Penelitian

Instrument penelitian merupakan suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang sedang diamatin (Sugiyono, 2014). Instrument yang digunakan adalah kuesioner.

3.6.1 Skala Pengukuran

Penelitian ini menggunakan pengukuran skala Likert. Menurut Sugiyono (2020), sikap, pendapat, dan persepsiseseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial diukur dengan skala likert, setelah itu variabel yang diukur diubah menjadi indikator variabel, dan indikator ini kemudian digunakan sebagai itik tolak untuk mengumpulkan item instrument.

Tabel 3.3
Skala Pengukuran

No	Alternatif Jawaban	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Ragu-Ragu (KS)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2020)

Dalam Pengujian hipotesis, penelitian ini menggunakan uji regresi linier

berganda untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel dependen terhadap independen. Analisis data di uji dengan menggunakan program SPSS (*statistical package for social science*).

3.6.2 Uji Instrument Penelitian

Agar data yang terkumpul berkualitas baik untuk menguji validitas hipotesis, maka harus dilakukan uji validitas hipotesis, maka harus dilakukan uji validitas dan reliabilitas kuesioner. Suatu kuesioner dapat, dikatakan valid (sah) apabila pernyataan-pernyataan dalam kuesioner tersebut dapat mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Kuesioner dianggap andal ketika jawaban responden terhadap pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

3.6.2.1 Uji Validitas

Menurut Torang (2016), uji validitas dimaksudkan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Kriteria sebagai berikut:

Jika r_{hitung} dibandingkan dengan r_{tabel} dengan nilai Sig 5%. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pertanyaan dinyatakan valid.

3.6.2.2 Uji Reliabilitas

Menurut Torang (2016), uji reliabilitas adalah untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika menghasilkan nilai *Cronbach alpha* $> 0,6$.

3.7 Teknik Analisis Data

Proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan dianalisis data merupakan interpretasi penelitian yang ditujukan untuk menjawab pertanyaan penelitian guna menemukan fenomena social tertentu.

3.7.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah metode yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti dengan menggunakan data atau sampel yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum. Analisis ini berguna untuk mengetahui berapa jumlah responden yang telah kita sebar kuesioner.

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

Kemudian untuk mengetahui model regresi yang telah diolah valid (tidak terdapat penyimpangan), maka data diuji dengan uji asumsi klasik sebagai berikut:

3.7.2.1 Uji Normalitas

Menurut Surjaweni (2014) uji normalitas bertujuan untuk Mengetahui distribusi data pada variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Untuk melihat data normalitas dapat dilihat dengan grafik histogram dan dapat juga melihat grafik *nomal probability plot* serta uji *Kolmogorv-Sminorv* (KS). Normalitas data dapat dilihat dengan menggunakan uji normal *Kolmogorov smirnov* yaitu jika $\text{sig} > 0,05$ maka berdistribusi normal dan jika $\text{sig} < 0,05$ maka berdistribusi tidak normal.

3.7.2.2 Uji Multikolonieritas

Menurut Ghozali (2016), uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Independen). Jika nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $\text{VIF} = 1/\text{tolerance}$) dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai $\text{tolerance} \geq 0,10$ atau sama dengan nilai $\text{VIF} \leq 10$.

3.7.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Model penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Menurut Sunyoto (2014), analisis regresi berganda untuk mengetahui pengaruh dua atau lebih variabel bebas ($X_1, X_2, \dots, X_n$) terhadap variabel terikat (Y). Rumusnya adalah sebagai berikut:

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

Dimana: Y = Variabel terikat (produktivitas)

A = Konstanta

b_1, b_2, b_3 = Koefisien regresi

X_1 = Variabel Bebas (motivasi)

e = Standard error (tingkat kesalahan) 5%

3.7.4 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Menurut Kurniawan & Yuniarto (2016) *Adjusted R Square* dilambangkan dengan R^2 adalah nilai koefisien determinasi yang dikoreksi yang menyesuaikan R^2 dengan cara membagi setiap *sum of square* dengan derajat bebasnya masing-masing. Saat memilih model regresi terbaik, penggunaan R^2 jauh lebih baik jika dibandingkan dengan R^2 . karena koefisien ini mengambil jumlah parameter dalam model regresi kedalam perhitungan melalui derajat bebas.

3.7.5 Uji Parsial (Uji t)

Menurut Kurniawan & Yuniarto (2016) “Uji parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh setiap variabel independen secara sendiri-sendiri terhadap variabel dependennya.” Dengan ketentuannya yaitu:

$H_0 : b_1, b_2 = 0$, (Secara parsial motivasi dan kedisiplinan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas petani kelapa sawit)

$H_a : b_1, b_2 \neq 0$, (Secara parsial motivasi dan kedisiplinan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas petani kelapa sawit swadaya)

Dalam penelitian ini nilai signifikansi dibandingkan dengan nilai t-tabel, dengan kriteria pengambilan keputusannya adalah:

H_0 diterima apabila nilai signifikansi $> 0,05$

H_a diterima apabila nilai signifikansi $< 0,05$

3.7.5.1 Uji Simultan (Uji F)

Menurut Kurniawan & Yuniarto (2016), uji simultan adalah pengujian terhadap seluruh variabel bebas secara keseluruhan dan serentak di dalam suatu model. Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara keseluruhan berpengaruh signifikan terhadap variabel independen. Pada penelitian ini nilai signifikansi akan dibandingkan dengan 0,05, dengan kriteria pengambilan keputusannya adalah:

$H_0 : b_1, b_2 = 0$, (Secara simultan motivasi dan kedisiplinan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas)

$H_a : b_1, b_2 \neq 0$, (Secara simultan motivasi dan kedisiplinan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas)

Dalam penelitian ini kriteria penelitian hipotesis pada uji F ini adalah:

H_0 diterima apabila nilai signifikansi $< 0,05$

H_a diterima apabila nilai signifikansi $> 0,05$