



**Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Dengan Kedisiplinan Kerja
Sebagai Variabel Intervening Pada Petani Kelapa Sawit Swadaya Di
Kecamatan Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu**

***The Influence of Motivation on Productivity with Work Discipline as an
Intervening Variable on Independent Oil Palm Farmers in Rambah Hilir
District, Rokan Hulu Regency***

Watman Hari Kusuma^{1*}, Hendry Kurniawan², Ratna Dewi³

Manajemen, Ekonomi, Universitas Pasir Pengaraian

Email: watmanharikusuma@gmail.com^{1*}, hendrykurniawan@upp.ac.id², ratnadewi@upp.ac.id³

Article Info

Article history :

Received : 18-08-2025

Revised : 20-08-2025

Accepted : 22-08-2025

Pulished : 24-08-2025

Abstract

This study aims to determine the effect of motivation on productivity with work discipline as an intervening variable among independent oil palm farmers in Rambah Hilir subdistrict, Rokan Hulu district. It is known that the problem of declining work discipline among farmers has resulted in a decline in productivity among independent oil palm farmers. The population in this study consists of 1,360 farmers actively managing independent oil palm plantations in Rambah Hilir Subdistrict. The sample was selected using proportional stratified sampling, with the sample size calculated using the Slovin formula, resulting in 309 respondents. Data was collected through questionnaires distributed to independent oil palm farmers in Rambah Hilir Subdistrict who served as research respondents. The results of this study indicate that the influence of motivation on productivity among independent oil palm farmers in Rambah Hilir Sub-district, Rokan Hulu District, is positively significant. The influence of motivation on work discipline among independent oil palm farmers in Rambah Hilir Sub-district, Rokan Hulu District, is positively significant. the effect of work discipline on productivity among independent oil palm farmers in Rambah Hilir Subdistrict, Rokan Hulu Regency is positively significant, and work discipline is able to mediate the effect of motivation on productivity among independent oil palm farmers in Rambah Hilir Subdistrict, Rokan Hulu Regency. Recommendations for future researchers include adding other variables that may also influence productivity, such as market access, TBS prices, fertilizer availability, agricultural technology, and institutional support.

Keywords : The Effect, Motivation, Productivity

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap produktivitas dengan kedisiplinan kerja sebagai variabel intervening pada petani kelapa sawit swadaya di kecamatan Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu. Diketahui bahwa faktor permasalahan yang terjadi turunnya kedisiplinan kerja para petani yang mengakibatkan turunnya produktivitas yang didapatkan oleh petani kelapa sawit swadaya. Populasi dalam penelitian ini adalah 1.360 petani yang aktif mengelola kelapa sawit swadaya di Kecamatan Rambah Hilir. Sampel penelitian ini diambil menggunakan metode proposional stratified sampling dan perhitungan



sampel menggunakan rumus Slovin, sehingga diperoleh 309 responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan kepada petani kelapa sawit swadaya di Kecamatan Rambah Hilir yang menjadi responden penelitian. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pengaruh motivasi terhadap produktivitas pada petani kelapa sawit swadaya di kecamatan Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu adalah positif signifikan, pengaruh motivasi terhadap kedisiplinan kerja pada petani kelapa sawit swadaya di kecamatan Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu adalah positif signifikan, pengaruh kedisiplinan kerja terhadap produktivitas pada petani kelapa sawit swadaya di kecamatan Rambah Hilir kabupaten Rokan Hulu adalah positif signifikan, kedisiplinan kerja mampu memediasi pengaruh motivasi terhadap produktivitas pada petani kelapa sawit swadaya di kecamatan Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu. Saran untuk peneliti selanjutnya untuk menambahkan variabel lain yang kemungkinan juga memengaruhi produktivitas, seperti akses terhadap pasar, harga TBS, ketersediaan pupuk, teknologi pertanian, maupun dukungan kelembagaan.

Kata Kunci : Pengaruh, Motivasi, Produktivitas

PENDAHULUAN

Kelapa sawit (*Elaeis guineensis* Jacq) merupakan salah satu komoditas perkebunan unggulan dunia. Sebagai bahan baku utama minyak nabati global, kelapa sawit memiliki keunggulan dari sisi harga yang relatif terjangkau, ketersediaan yang melimpah, serta pemanfaatan yang luas dalam berbagai industri, mulai dari pangan, pakan ternak, kimia, hingga energi terbarukan. Di Indonesia, kelapa sawit menjadi primadona sektor perkebunan karena menghasilkan minyak sawit dan inti sawit yang bernilai ekonomi tinggi. Tidak hanya itu, industri kelapa sawit juga berkontribusi besar terhadap perekonomian nasional melalui devisa ekspor dan penciptaan lapangan kerja yang menyerap jutaan tenaga kerja di berbagai wilayah. (Memet et al., 2019).

Potensi besar ini mendorong pemerintah untuk terus meningkatkan produktivitas kelapa sawit. Namun, peningkatan produksi tidak dapat dilepaskan dari berbagai tantangan, mulai dari teknis agronomis, pengelolaan lahan, hingga manajemen panen. Pengelolaan yang efektif diperlukan agar industri kelapa sawit tetap mampu bersaing sekaligus memberikan manfaat berkelanjutan bagi perekonomian.

Indonesia merupakan produsen utama kelapa sawit dunia, dengan sekitar 70 persen lahan perkebunan terkonsentrasi di Sumatra. Provinsi Riau menjadi salah satu pusat produksi terbesar karena didukung oleh kondisi geografis, iklim yang sesuai, serta ketersediaan lahan yang luas. Sub sektor perkebunan kelapa sawit di Riau melibatkan berbagai aktor, mulai dari perkebunan rakyat, perusahaan swasta, hingga BUMN. Keberadaan perkebunan rakyat menjadi sangat penting karena mendominasi luas lahan dan jumlah petani yang bergantung pada komoditas ini untuk memenuhi kebutuhan hidup.

Data dari BPS menunjukkan bahwa Kabupaten Rokan Hulu merupakan salah satu wilayah dengan luas lahan kelapa sawit terbesar di Riau. Besarnya kontribusi ini menjadikan Rokan Hulu sebagai daerah strategis dalam menopang produksi minyak sawit provinsi maupun nasional. Salah satu kecamatan penting di Kabupaten Rokan Hulu adalah Rambah Hilir. Kecamatan ini memiliki jumlah petani yang cukup besar, yaitu sekitar 1.360 orang, dengan luas lahan mencapai hampir 10.000 hektar. Produksi mencapai lebih dari 25 ribu ton, namun tingkat produktivitas masih relatif rendah, yaitu hanya 2,63 ton per hektar.



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). 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).

Rendahnya produktivitas menjadi persoalan serius karena petani pada dasarnya mengharapkan hasil panen yang optimal agar pendapatan meningkat. Beberapa faktor internal, seperti motivasi kerja, serta faktor manajerial, seperti kedisiplinan kerja, diduga memengaruhi capaian produktivitas petani sawit swadaya. Motivasi kerja merupakan faktor penting yang mendorong individu untuk bekerja dengan semangat dan tekun. Bagi petani, motivasi berperan dalam menentukan keseriusan mereka dalam mengelola lahan, merawat tanaman, dan mencapai hasil panen yang maksimal.

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).

Penelitian terdahulu menegaskan bahwa motivasi memiliki hubungan erat dengan produktivitas. Ketika motivasi meningkat, produktivitas cenderung ikut naik. Sebaliknya, rendahnya motivasi dapat membuat petani kurang optimal dalam mengelola kebunnya, sehingga hasil yang diperoleh pun lebih rendah. Namun, motivasi saja tidak cukup. Faktor kedisiplinan kerja juga memainkan peran penting. Kedisiplinan mencerminkan kepatuhan petani terhadap jadwal pemupukan, perawatan, dan panen. Tanpa disiplin, motivasi yang tinggi sekalipun tidak akan memberikan hasil yang signifikan.

Hasil observasi awal menunjukkan bahwa tingkat motivasi petani di Kecamatan Rambah Hilir masih bervariasi. Hanya sebagian kecil yang memiliki motivasi sangat tinggi, sementara sebagian lainnya berada pada kategori rendah hingga sangat rendah. Hal ini tentu berdampak pada produktivitas yang dicapai. Selain itu, perbandingan antara petani yang disiplin dan tidak disiplin menunjukkan perbedaan hasil panen yang cukup mencolok. Dengan lahan yang sama, petani yang



disiplin mampu menghasilkan panen lebih tinggi dibandingkan mereka yang tidak disiplin. Fakta ini menegaskan kedisiplinan sebagai faktor kunci dalam produktivitas.

Oleh karena itu, dalam konteks petani kelapa sawit swadaya di Rambah Hilir, kedisiplinan kerja dapat dipandang sebagai variabel intervening yang menghubungkan motivasi dengan produktivitas. Tanpa kedisiplinan, motivasi tidak mampu sepenuhnya meningkatkan hasil panen. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini berfokus pada analisis pengaruh motivasi terhadap produktivitas petani kelapa sawit swadaya dengan kedisiplinan kerja sebagai variabel intervening. Kajian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas serta memberikan rekomendasi praktis bagi pengembangan sektor perkebunan rakyat..

METODE PENELITIAN

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 adalah petani kelapa sawit swadaya. Waktu penelitian akan dilaksanakan pada bulan april-mei 2025.

Jumlah populasi penelitian adalah 1.360 petani yang aktif mengelola kelapa sawit swadaya di Kecamatan Rambah Hilir. 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 lainnya, yaitu: Pasir Utama, Rambah Muda, Sei Sitolang. Penentuan jumlah sampel dapat dilakukan dengan cara menggunakan rumus slovin. Sampel yang di dapat berjumlah 309 petani. Sumber data yang digunakan ada dua jenis yaitu data primer dan data sekunder. Sampel yang di dapat berjumlah 309 petani. Data sekunder merupakan data yang telah dikumpulkan oleh lembaga pengumpul data dan di publikasikan kepada masyarakat. Instrument yang digunakan adalah kuesioner. Penelitian ini menggunakan pengukuran skala Likert. Kemudian untuk mengetahui model regresi yang telah diolah valid (tidak terdapat penyimpangan), maka data diuji dengan uji asumsi klasik

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Pada Petani Kelapa Sawit Swadaya di Kecamatan Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu

Motivasi merupakan salah satu determinan penting dalam membentuk produktivitas kerja petani kelapa sawit swadaya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap tingkat produktivitas petani. Hal ini terbukti dari hasil uji statistik yang menunjukkan nilai signifikansi di bawah 0,05, serta koefisien regresi yang positif. Artinya, semakin tinggi tingkat motivasi yang dimiliki oleh petani, semakin besar pula kecenderungan mereka untuk mencapai target hasil panen yang optimal. Temuan ini sejalan



dengan teori Hasibuan (2017) yang menyatakan bahwa motivasi adalah kekuatan internal yang menggerakkan individu untuk mencapai tujuan tertentu.

Berdasarkan karakteristik responden, sebagian besar petani berada pada kelompok usia produktif, yaitu antara 36 hingga 45 tahun (39%). Usia ini secara psikologis mencerminkan tingkat kedewasaan yang baik serta kesiapan fisik untuk bekerja di lapangan. Kategori usia ini sangat penting karena menurut Robbins dan Judge (2017), motivasi kerja dapat mencapai puncaknya ketika individu memiliki tujuan hidup yang jelas serta tanggung jawab ekonomi yang tinggi, sebagaimana terlihat pada mayoritas petani swadaya dalam penelitian ini.

Motivasi yang tinggi pada petani kelapa sawit juga tidak terlepas dari kondisi sosial ekonomi rumah tangga mereka. Sebanyak 40% responden memiliki jumlah anggota keluarga 3–4 orang dan 35% lainnya memiliki 5–6 anggota keluarga. Tekanan ekonomi untuk memenuhi kebutuhan rumah tangga mendorong petani untuk bekerja dengan lebih keras dan produktif. Hal ini memperkuat argumentasi Herzberg (1968) bahwa kebutuhan ekonomi menjadi salah satu faktor pendorong utama motivasi kerja, yang pada akhirnya berdampak pada pencapaian produktivitas.

Selanjutnya, hasil observasi menunjukkan bahwa 100% responden menjadikan aktivitas berkebun kelapa sawit sebagai sumber penghasilan utama. Ketergantungan penuh terhadap kebun sawit menciptakan urgensi ekonomi yang tinggi, sehingga secara tidak langsung memicu munculnya dorongan internal untuk bekerja secara optimal. Dalam teori Maslow (1970), hal ini berkaitan erat dengan pemenuhan kebutuhan dasar (*physiological needs*), di mana pekerjaan menjadi sarana utama untuk mempertahankan kelangsungan hidup keluarga.

Aspek pendidikan turut memberikan kontribusi terhadap pengaruh motivasi. Meskipun sebagian besar responden hanya memiliki tingkat pendidikan SD (42%) dan SMP (29%), hal ini tidak serta merta mengurangi motivasi mereka dalam bekerja. Justru, keterbatasan pendidikan mendorong mereka untuk mengandalkan semangat kerja dan pengalaman sebagai pengganti kemampuan teknis formal. Menurut Wibowo (2017), motivasi intrinsik dapat menggantikan keterbatasan sumber daya lain selama individu memiliki komitmen untuk belajar dari pengalaman.

Selain itu, luas lahan yang dikelola oleh responden menunjukkan bahwa sebagian besar petani memiliki lahan dalam rentang 1–4 hektare, dengan proporsi terbesar pada kategori 3–4 hektare (33%). Luas lahan ini tergolong menengah, sehingga membutuhkan manajemen waktu dan tenaga kerja yang efektif. Petani yang termotivasi cenderung memiliki perencanaan kerja yang lebih baik dan konsisten dalam melakukan aktivitas rutin seperti pemupukan dan panen, yang berdampak langsung pada hasil produktivitas per hektare (Pahan, 2010).

Hasil kuesioner motivasi menunjukkan bahwa mayoritas petani menyatakan sangat setuju dengan pernyataan terkait tanggung jawab, prestasi, pengembangan diri, dan kemandirian dalam bertindak. Sebanyak 64,7% menyatakan sangat setuju bahwa mereka memiliki target



produksi yang jelas dan ingin terus meningkatkan hasil panen mereka. Hal ini membuktikan bahwa motivasi kerja membentuk kerangka pikir produktif yang terencana dan berbasis tujuan.

Motivasi juga mendorong perilaku kerja yang mandiri. Petani yang memiliki tingkat motivasi tinggi menunjukkan kepercayaan diri dalam mengambil keputusan teknis terkait pengelolaan kebun, seperti waktu pemupukan, metode penyiangan gulma, dan strategi panen. Menurut Sedarmayanti (2021), motivasi yang tinggi mendorong individu untuk mengambil inisiatif dan bertanggung jawab penuh terhadap tindakannya, bahkan tanpa perlu pengawasan eksternal yang ketat.

Salah satu indikator kuat dari tingginya motivasi adalah semangat kerja yang tinggi di tengah berbagai keterbatasan. Petani dalam penelitian ini menunjukkan bahwa mereka mampu mempertahankan kinerja kerja meskipun dihadapkan pada kondisi cuaca yang ekstrem dan fluktuasi harga tandan buah segar (TBS). Kondisi ini membuktikan bahwa motivasi mampu berfungsi sebagai buffer psikologis terhadap tekanan eksternal, sehingga produktivitas tetap dapat dijaga dalam jangka panjang (Siagian, 2020).

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan variabel kunci yang menentukan produktivitas kerja petani kelapa sawit swadaya. Kombinasi antara dorongan ekonomi, tanggung jawab keluarga, keterlibatan langsung dalam aktivitas pertanian, serta keinginan untuk berkembang menjadi pendorong utama yang membentuk perilaku kerja produktif. Oleh karena itu, pemberdayaan petani sebaiknya tidak hanya difokuskan pada aspek teknis budidaya, tetapi juga pada pembentukan motivasi kerja melalui program penyuluhan, pelatihan, serta pemberian insentif berbasis kinerja.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kedisiplinan Kerja Pada Petani Kelapa Sawit Swadaya di Kecamatan Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu

Motivasi kerja tidak hanya berperan dalam meningkatkan produktivitas, tetapi juga memiliki hubungan yang erat dengan pembentukan perilaku kedisiplinan. Hasil uji parsial menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat kedisiplinan kerja petani kelapa sawit swadaya. Dalam konteks ini, motivasi mendorong petani untuk bekerja secara teratur, mematuhi jadwal kerja, serta menjalankan kewajiban pemeliharaan kebun secara konsisten. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki, maka semakin besar pula kecenderungan petani untuk menunjukkan perilaku kerja yang disiplin.

Salah satu karakteristik penting dari responden adalah usia yang relatif produktif, yaitu mayoritas berusia 36–45 tahun. Pada usia ini, secara psikologis, individu cenderung telah memiliki tanggung jawab sosial dan ekonomi yang kuat. Dorongan untuk memenuhi kebutuhan keluarga dan mencapai stabilitas ekonomi mendorong petani pada kelompok usia ini untuk lebih termotivasi dalam menjalankan tugas-tugas kebun secara teratur. Hal ini memperkuat pandangan Robbins dan Judge (2017) bahwa motivasi yang tinggi berkorelasi positif dengan pembentukan perilaku kerja yang konsisten.



Pendidikan formal yang relatif rendah juga memberikan implikasi terhadap kedisiplinan yang dibentuk oleh motivasi intrinsik. Mayoritas responden hanya berpendidikan SD (42%) dan SMP (29%). Dalam kondisi keterbatasan kognitif dan literasi teknis, motivasi berfungsi sebagai penggerak utama bagi petani untuk tetap mematuhi prosedur kerja, meskipun tidak selalu memahami landasan ilmiahnya. Dorongan internal seperti rasa tanggung jawab dan keinginan untuk meningkatkan taraf hidup mendorong petani untuk tetap menjalankan kewajiban kerja secara teratur, walaupun tanpa pengawasan langsung.

Responden menunjukkan tingkat motivasi tinggi terhadap pernyataan seperti “Saya bekerja sesuai dengan waktu yang saya tetapkan sendiri” dan “Saya merasa bertanggung jawab atas keberhasilan usaha tani saya”. Pernyataan ini menegaskan bahwa motivasi yang kuat dapat menciptakan kesadaran disiplin tanpa perlu adanya kontrol eksternal yang ketat. Motivasi berperan sebagai pengganti struktur organisasi formal yang umumnya tidak dimiliki oleh petani swadaya, sehingga kedisiplinan tumbuh dari dalam diri masing-masing individu.

Faktor mata pencaharian juga memiliki relevansi dalam hubungan ini. Seluruh responden menyatakan bahwa usaha kelapa sawit merupakan mata pencaharian utama. Dalam kondisi tersebut, keberlangsungan penghasilan sangat tergantung pada keberhasilan dalam mengelola kebun. Motivasi untuk menjaga keberlanjutan pendapatan ini mendorong petani untuk mematuhi kebiasaan kerja yang konsisten, seperti jadwal pemupukan, pemangkasan, dan panen, yang pada akhirnya membentuk pola kedisiplinan kerja yang berkelanjutan.

Jumlah tanggungan keluarga yang tinggi juga memunculkan tekanan ekonomi yang menjadi pendorong motivasi. Sebagian besar petani memiliki keluarga beranggotakan 4–6 orang. Dalam kondisi tersebut, motivasi untuk mencukupi kebutuhan rumah tangga mendorong individu untuk menjaga ritme kerja yang teratur, yang tercermin dari tingkat kehadiran di kebun, kepatuhan terhadap jadwal kerja, dan keaktifan dalam menyelesaikan tugas. Kedisiplinan dalam konteks ini bukan hanya merupakan norma sosial, tetapi juga kebutuhan fungsional untuk mempertahankan kesejahteraan keluarga.

Luas lahan yang dikelola oleh petani turut mempengaruhi hubungan antara motivasi dan kedisiplinan. Petani dengan lahan 1–4 hektare dituntut untuk membagi waktu dan tenaga secara efisien agar seluruh proses budidaya berjalan optimal. Motivasi yang tinggi memungkinkan petani menyusun jadwal kerja harian dan mingguan yang realistis dan dapat dipatuhi. Kedisiplinan kemudian muncul sebagai hasil dari dorongan untuk menyelesaikan semua tugas dalam keterbatasan waktu dan tenaga, terutama karena tidak semua petani mempekerjakan tenaga kerja tambahan.

Dalam penelitian ini juga ditemukan bahwa motivasi kerja mendorong pemahaman terhadap pentingnya pengelolaan waktu. Petani yang menyatakan memiliki motivasi tinggi menunjukkan kemampuan lebih baik dalam mengalokasikan waktu untuk pemupukan, perawatan, dan panen. Hal ini sejalan dengan teori Hasibuan (2017) yang menyatakan bahwa motivasi dapat menciptakan semangat kerja yang disertai dengan tanggung jawab terhadap pelaksanaan tugas secara tepat waktu.



Kedisiplinan yang dibentuk oleh motivasi juga mencakup aspek kepatuhan terhadap standar kerja yang tidak tertulis. Petani yang memiliki motivasi tinggi cenderung menciptakan rutinitas kerja sendiri, seperti waktu tetap untuk menyiram tanaman atau jadwal panen rutin. Praktik-praktik tersebut, meskipun tidak didasarkan pada aturan resmi, mencerminkan pembentukan sistem kedisiplinan yang berasal dari motivasi pribadi dan pengalaman bertani bertahun-tahun. Ini mendukung pandangan Armstrong dan Taylor (2020) bahwa kedisiplinan kerja dalam sistem informal perlu dibangun melalui pendekatan berbasis nilai dan dorongan internal.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memberikan dampak signifikan terhadap pembentukan kedisiplinan kerja petani kelapa sawit swadaya. Motivasi berperan sebagai sumber energi psikis yang membentuk kesadaran untuk menjalankan aktivitas budidaya secara teratur, bertanggung jawab, dan terarah. Dalam konteks petani swadaya yang bekerja mandiri tanpa pengawasan institusional, peran motivasi sangat menentukan dalam membentuk disiplin kerja. Oleh karena itu, peningkatan motivasi melalui pendekatan edukatif dan pemberdayaan berbasis kebutuhan nyata petani menjadi strategi penting dalam membangun karakter kerja yang produktif dan berkelanjutan.

3. Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Produktivitas Pada Petani Kelapa Sawit Swadaya di Kecamatan Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu

Kedisiplinan kerja terbukti menjadi salah satu faktor terpenting yang menentukan pencapaian produktivitas petani kelapa sawit swadaya. Dari hasil analisis regresi parsial, diperoleh nilai t -hitung sebesar 7,528, lebih tinggi dibandingkan variabel motivasi, dengan tingkat signifikansi yang jauh di bawah 0,05. Ini menunjukkan bahwa kontribusi kedisiplinan terhadap produktivitas lebih dominan secara statistik. Dalam konteks pertanian swadaya yang tidak memiliki sistem manajerial formal, disiplin menjadi instrumen pengendalian diri yang sangat vital dalam memastikan keberlangsungan kegiatan pertanian.

Tingkat kedisiplinan yang tinggi mencerminkan keteraturan petani dalam menjalankan aktivitas budidaya secara konsisten. Aktivitas seperti pemupukan, penyiangan, pemangkasan, dan pemanenan yang dilakukan tepat waktu akan menghasilkan panen yang lebih optimal, baik dari segi kuantitas maupun kualitas. Konsistensi dalam melaksanakan kegiatan ini hanya dapat dicapai bila petani memiliki etos kerja yang kuat dan komitmen tinggi terhadap tanggung jawab agronomis mereka. Hal ini sesuai dengan pendapat Armstrong dan Taylor (2020), yang menyatakan bahwa kedisiplinan kerja adalah kunci dari produktivitas berkelanjutan, terutama dalam lingkungan kerja yang bersifat mandiri.

Dalam penelitian ini, sebagian besar responden memiliki usia antara 36–45 tahun, usia yang identik dengan kematangan emosional dan kestabilan dalam mengambil keputusan. Usia tersebut berkorelasi dengan kemampuan untuk mempertahankan disiplin dalam jangka waktu panjang. Petani pada usia ini sudah cukup berpengalaman untuk memahami bahwa produktivitas tidak dapat dicapai hanya dalam waktu singkat, tetapi merupakan hasil akumulasi dari rutinitas kerja yang teratur dan terencana (Robbins & Judge, 2017).



Tingkat pendidikan formal para responden yang cenderung rendah tidak menjadi penghalang bagi mereka untuk menerapkan disiplin kerja yang tinggi. Justru pengalaman kerja lapangan menjadi guru utama dalam membentuk perilaku yang efisien dan produktif. Petani yang telah lama bergelut dalam usaha perkebunan sawit memahami pentingnya keteraturan kerja untuk menjaga siklus tanaman dan kualitas panen. Hal ini menguatkan pandangan Siagian (2020), bahwa disiplin lebih sering dibentuk melalui proses adaptasi di lapangan ketimbang hanya melalui teori akademik.

Luas lahan juga memberikan pengaruh terhadap penerapan kedisiplinan kerja. Responden yang mengelola lahan seluas 2–4 hektare membutuhkan penjadwalan kerja yang terorganisir agar seluruh blok lahan dapat dipelihara secara merata. Dalam kondisi seperti ini, kedisiplinan bukan hanya terkait kehadiran dan waktu, tetapi juga terkait alokasi tenaga, prioritas kerja, dan manajemen sumber daya. Petani yang disiplin akan lebih mudah menjaga keseimbangan antara waktu kerja dan hasil panen yang maksimal, sebagaimana dijelaskan oleh Pahan (2010) dalam praktik manajemen kebun sawit.

Sebagian besar petani yang memiliki jumlah tanggungan keluarga sebanyak 4–6 orang menunjukkan kecenderungan untuk bekerja dengan lebih tertib dan penuh perencanaan. Tuntutan ekonomi yang meningkat dari jumlah anggota keluarga secara tidak langsung memaksa petani untuk menerapkan pola kerja yang teratur demi menjaga kelangsungan pendapatan. Disiplin muncul bukan semata-mata dari dorongan moral, tetapi juga sebagai kebutuhan ekonomi untuk menjaga stabilitas rumah tangga.

Data menunjukkan bahwa petani yang bekerja secara eksklusif di kebun sawit (tanpa pekerjaan sampingan) lebih disiplin dibanding mereka yang memiliki pekerjaan lain. Petani tunggal ini cenderung memiliki fokus kerja yang lebih baik, tidak terbagi, dan memiliki waktu yang konsisten dalam merawat kebunnya. Ini memperkuat pandangan bahwa konsentrasi kerja berperan dalam menumbuhkan disiplin, karena tidak ada distraksi dari sektor pekerjaan lain yang bisa mengganggu jadwal kegiatan kebun.

Kedisiplinan juga ditunjukkan melalui pemenuhan target harian dan mingguan, yang menjadi indikator tidak langsung dari pengelolaan produktivitas. Dalam kuesioner, mayoritas petani mengakui bahwa mereka memiliki jadwal kegiatan yang tetap dan jarang menyimpang dari rutinitas tersebut. Mereka menyatakan bahwa disiplin membantu mereka menghindari penumpukan pekerjaan serta menjaga kualitas hasil panen, khususnya pada musim puncak produksi.

Fungsi kedisiplinan dalam produktivitas tidak hanya bersifat teknis, tetapi juga membentuk budaya kerja. Dalam komunitas petani swadaya, kedisiplinan menular secara sosial; petani yang rajin dan teratur menjadi panutan di antara rekan-rekannya. Ini selaras dengan studi oleh Herzberg (1959) yang menekankan bahwa faktor motivasional seperti pengakuan sosial dapat memperkuat disiplin yang telah terbentuk. Oleh karena itu, kedisiplinan tidak hanya meningkatkan output individual, tetapi juga mendorong sinergi dalam kelompok tani.



4. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Dengan Kedisiplinan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Petani Kelapa Sawit Swadaya di Kecamatan Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu

Analisis terhadap hubungan antara motivasi dan produktivitas menunjukkan bahwa pengaruh tersebut tidak berdiri sendiri. Dalam penelitian ini, kedisiplinan kerja berperan sebagai variabel intervening yang memperkuat dan menjembatani pengaruh motivasi terhadap produktivitas petani kelapa sawit swadaya. Hasil uji simultan menunjukkan nilai F sebesar 116,761 dengan signifikansi 0,000, yang mengindikasikan bahwa secara bersama-sama, motivasi dan kedisiplinan memberikan kontribusi yang sangat signifikan terhadap produktivitas. Model regresi yang digunakan juga menghasilkan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,433, yang berarti bahwa 43,3% variasi produktivitas dijelaskan oleh kombinasi kedua variabel tersebut.

Dalam konteks kerja mandiri petani swadaya, motivasi memberikan dorongan awal yang membentuk orientasi kerja. Namun, agar motivasi dapat berujung pada hasil yang nyata, dibutuhkan struktur perilaku yang disiplin. Petani yang hanya memiliki motivasi tanpa kedisiplinan cenderung tidak konsisten dalam menjalankan aktivitas kebun. Oleh karena itu, disiplin kerja bertindak sebagai penguat hubungan antara niat dan tindakan, menjadikannya variabel penghubung yang penting. Ini sejalan dengan teori Robbins dan Judge (2017) yang menekankan pentingnya mekanisme perilaku dalam merealisasikan dorongan motivasional menjadi tindakan produktif.

Keterkaitan ini dapat dilihat lebih jelas dengan mengamati karakteristik responden. Petani dalam usia produktif (36–45 tahun) yang juga memiliki beban tanggungan keluarga rata-rata 4–6 orang, menunjukkan komitmen kerja yang tinggi. Motivasi ekonomi untuk memenuhi kebutuhan keluarga menjadi pemicu awal, sedangkan kedisiplinan membantu petani untuk menjaga kestabilan dan kesinambungan kerja, yang akhirnya berdampak pada hasil panen. Dalam situasi ini, kedisiplinan menjadi jembatan penting antara dorongan motivasional dan pencapaian kerja.

Motivasi kerja yang tinggi tercermin dalam jawaban kuesioner, di mana mayoritas responden sangat setuju terhadap pernyataan tentang tanggung jawab, keinginan untuk berkembang, dan semangat berprestasi. Namun, produktivitas yang tinggi hanya dapat dicapai oleh petani yang memadukan motivasi tersebut dengan tindakan disiplin seperti menjaga jadwal kerja, mematuhi pola perawatan tanaman, dan menjalankan panen tepat waktu. Hal ini menegaskan bahwa motivasi saja tidak cukup, dan harus dibarengi dengan rutinitas kerja yang konsisten.

Sebagian besar responden mengelola lahan seluas 2–4 hektare, ukuran yang menuntut perencanaan kerja yang sistematis. Petani yang memiliki motivasi tetapi tidak menerapkan disiplin akan mengalami kesulitan dalam pengelolaan tenaga, waktu, dan sumber daya lainnya. Sebaliknya, petani yang disiplin mampu mengelola lahan tersebut secara efektif,



memaksimalkan hasil panen, dan menjaga kualitas produksi. Oleh sebab itu, kedisiplinan menjadi elemen krusial dalam memediasi pengaruh motivasi terhadap produktivitas.

Petani swadaya tidak memiliki atasan langsung atau sistem manajerial yang mengatur kegiatan sehari-hari mereka. Dalam kondisi ini, motivasi internal menjadi pendorong kerja, namun tanpa kedisiplinan, dorongan tersebut mudah mengendur. Disiplin pribadi, oleh karena itu, merupakan bentuk kontrol diri yang sangat diperlukan. Seperti dijelaskan oleh Hasibuan (2017), dalam sistem kerja tanpa struktur formal, kedisiplinan kerja yang bersumber dari kesadaran individu menjadi kunci keberhasilan jangka panjang.

Banyak responden yang menyatakan bahwa mereka memiliki target kerja harian atau mingguan, namun tidak semuanya berhasil mencapainya secara konsisten. Petani yang mampu menjaga kedisiplinan cenderung lebih berhasil dalam merealisasikan target tersebut. Dalam hal ini, kedisiplinan bertindak sebagai filter yang mengubah motivasi menjadi tindakan nyata. Petani yang konsisten menjalankan kegiatan perawatan kebun akan lebih siap menghadapi tantangan eksternal seperti cuaca atau harga TBS yang fluktuatif.

Faktor tanggungan keluarga juga menjadi elemen pendorong yang memperkuat hubungan ini. Tuntutan ekonomi mendorong petani untuk tetap bekerja meskipun dalam kondisi fisik yang lelah atau cuaca yang tidak mendukung. Namun, dorongan tersebut hanya akan produktif jika petani memiliki kedisiplinan untuk tetap menjalankan kegiatan sesuai jadwal. Artinya, dalam situasi tekanan eksternal, disiplin kerja menjadi alat pengendali agar motivasi tidak hanya menjadi niat semata, melainkan juga menghasilkan kinerja nyata.

Petani yang memusatkan penghasilannya hanya dari usaha kebun kelapa sawit juga menunjukkan bahwa kedisiplinan mereka lebih tinggi dibandingkan petani dengan pekerjaan sampingan. Dengan fokus yang utuh, motivasi dapat dikonversi menjadi kedisiplinan harian yang stabil. Konversi ini sangat penting agar produktivitas tetap terjaga, bahkan di tengah tantangan-tantangan khas petani swadaya seperti keterbatasan modal dan akses teknologi.

Berdasarkan pembahasan di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi dan kedisiplinan bukan dua variabel yang berdiri sendiri, melainkan membentuk hubungan yang saling menguatkan. Motivasi memunculkan orientasi kerja, sementara kedisiplinan memastikan orientasi tersebut terimplementasi secara konkret dan berkelanjutan. Oleh karena itu, program peningkatan produktivitas petani kelapa sawit swadaya harus dirancang secara terpadu, memperkuat motivasi internal petani sekaligus membangun sistem disiplin kerja yang berbasis kesadaran personal dan sosial.

Secara keseluruhan, penelitian ini memperlihatkan bahwa produktivitas petani sawit swadaya tidak ditentukan oleh satu faktor tunggal. Kombinasi antara dorongan internal (motivasi), struktur perilaku (kedisiplinan), serta dukungan eksternal seperti lingkungan sosial, akses pasar, dan pelatihan teknis, menjadi penentu utama kinerja pertanian. Peneliti menyadari bahwa 43,3% variasi produktivitas dijelaskan oleh dua variabel yang diteliti, sementara sisanya berasal dari faktor lain di luar cakupan studi. Oleh karena itu, penelitian lanjutan



dengan menambahkan variabel eksternal seperti iklim, harga jual, atau dukungan kelembagaan sangat disarankan.

Terakhir, peneliti menyadari bahwa kedisiplinan kerja berperan sebagai penghubung nyata antara motivasi dan produktivitas. Oleh karena itu, peneliti menyarankan agar pemerintah desa, kelompok tani, dan instansi penyuluh lebih aktif dalam membangun budaya kerja produktif berbasis komunitas. Hal ini bisa dilakukan melalui mekanisme kontrol sosial, insentif kolektif, dan penguatan norma kerja, agar motivasi petani dapat dikonversi menjadi kebiasaan kerja yang konsisten dan produktif dalam jangka panjang.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa:

1. Pengaruh motivasi terhadap produktivitas pada petani kelapa sawit swadaya di kecamatan Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu adalah positif signifikan.
2. Pengaruh motivasi terhadap kedisiplinan kerja pada petani kelapa sawit swadaya di kecamatan Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu adalah positif signifikan.
3. Pengaruh kedisiplinan kerja terhadap produktivitas pada petani kelapa sawit swadaya di kecamatan Rambah Hilir kabupaten Rokan Hulu adalah positif signifikan.
4. Kedisiplinan kerja mampu memediasi pengaruh motivasi terhadap produktivitas pada petani kelapa sawit swadaya di kecamatan Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggrainy, I. F., Darsono, N., & Putra, T. R. I. (2018). Pengaruh fasilitas kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap motivasi kerja implikasinya pada prestasi kerja pegawai negeri sipil badan kepegawaian pendidikan dan pelatihan Provinsi Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 1-10.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. London: Kogan Page.
- Askar, V. Z. (2023). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada CV Askarindo Mandiri Kabupaten Bulukumba. *Skripsi*, 2-3.
- Fauzi, A., Utami, A. R., Rahmaviani, L., Syahputra, P. A., Bonita, R., Pangestu, S., & Adawiah, S. R. (2022). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir: Pendidikan, Pelatihan dan Motivasi (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Multidisipin*, 1(3), 717-732.
- Fauzia, F. A., Dongoran, J., & Sundari, O. (2020). Gambaran Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan Sales Force Cv. Perkasa Telkomselindo Salatiga. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 4(2), 511-536.
- Hadi, S., Bakce, D., & Muwardi, D. (2023). Strategi Percepatan Sertifikasi ISPO di Perkebunan Kelapa Sawit Swadaya. *Analisis Kebijakan Pertanian*. 21(1)
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.



- Hutabarat, S., et al. (2024). Pembiayaan Sertifikasi ISPO oleh Pekebun Swadaya di Rokan Hulu. *Jurnal Triton*. 15(2)
- Juniwianti, E. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Perumahan Adinda Snack Corner. *SKRIPSI*, 2.
- Kamal, M. basr. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara III (PERSERO). *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 151(01), 10–17.
- Kurniawan, Robert dan Budi Yuniarto. (2016). Analisis Regresi Dasar dan Penerapannya dengan R. Jakarta: Kencana
- Leyn, I. W. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UPT Di Makassar. *Skripsi*, 1-2.
- Purwanto, F. J. (2021). Peran Koperasi dalam Meningkatkan Kesejahteraan Ekonomi di Mahato, Rokan Hulu.
- Robbinns, stephen. P., & Judge, T. A. (2013). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat: Telkom University.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*. Boston: Pearson Education
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.