

EVALUASI KINERJA DAN MOTIVASI KARYAWAN PANEN DI PERKEBUNAN KELAPA SAWIT

PERFORMANCE EVALUATION AND MOTIVATION OF HARVESTING EMPLOYEES IN OIL PALM PLANTATIONS

Pandhu Rochman Sousa Putra¹, Arsenius Baeaha Toron²

^{1,2}Program Studi Pengelola Perkebunan, Jurusan Pertanian, Politeknik Pertanian Negeri Samarinda. Jl. Samratulangi, Sungai Keledang, Samarinda Seberang, Kota Samarinda, Kalimantan Timur.

¹pandhurochmansuosa@gmail.com, ²ajisctoki2017@gmail.com

ABSTRAK

Keberhasilan produksi kelapa sawit sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia, terutama karyawan panen yang berperan langsung dalam pencapaian target produksi. Evaluasi terhadap kinerja dan motivasi karyawan panen diperlukan untuk memastikan produktivitas perusahaan tetap optimal dan berkelanjutan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat kinerja dan motivasi karyawan panen serta melakukan evaluasi terhadap kedua aspek tersebut di perkebunan kelapa sawit.

Metode penelitian menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi dan penyebaran kuesioner kepada 40 responden menggunakan metode sampling jenuh. Data dianalisis dengan skala Likert dan diolah menggunakan Microsoft Excel untuk menentukan kategori serta rata-rata setiap indikator kinerja dan motivasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan panen berada pada kategori sangat baik dengan skor rata-rata 4,33, dengan indikator kualitas sebagai nilai tertinggi yaitu 4,43. Motivasi karyawan panen juga tergolong sangat tinggi dengan skor 4,47, di mana indikator ekonomi memperoleh nilai tertinggi sebesar 4,52. Temuan ini menunjukkan bahwa kinerja yang baik tidak terlepas dari tingginya motivasi, khususnya dari aspek ekonomi. Perusahaan disarankan untuk memberikan pelatihan rutin serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif agar kinerja dan motivasi karyawan panen tetap stabil dan terus meningkat.

Kata kunci: Kinerja Pegawai, Motivasi Kinerja, Evaluasi Kinerja, Kelapa Sawit

ABSTRACT

The success of palm oil production is greatly influenced by the quality of human resources, particularly harvesting employees who play a direct role in achieving production targets. Evaluation of the performance and motivation of harvesting employees is necessary to ensure optimal and sustainable company productivity. This study aims to determine the level of performance and motivation of harvesting employees and to evaluate both aspects in oil palm plantations.

The research method used a quantitative descriptive approach, with data collection through observation and questionnaires distributed to 40 respondents using a saturated sampling method. Data were analyzed using a Likert scale and processed using Microsoft Excel to determine the category and average for each performance and motivation indicator.

The results showed that harvesting employee performance was categorized as very good with an average score of 4.33, with the quality indicator receiving the highest score of 4.43. Harvesting employee motivation was also categorized as very high with a score of 4.47, with the economic indicator receiving the highest score of 4.52. These findings indicate that good performance is inseparable from high motivation, particularly from an economic

perspective. The company is advised to provide regular training and create a conducive work environment to ensure stable and continuously improving performance and motivation of harvesting employees.

Keywords: Keywords is about five words sorted from A to Z. (10 pt)

PENDAHULUAN

Kelapa sawit merupakan komoditas perkebunan strategis di Indonesia yang berperan penting dalam perekonomian nasional. Produk utama kelapa sawit berupa minyak kelapa sawit mentah (*Crude Palm Oil/CPO*) dan produk turunannya memiliki nilai ekonomis tinggi serta menjadi penyumbang devisa yang besar bagi negara. Produksi dan ekspor minyak sawit Indonesia tetap dominan di pasar global, sehingga upaya peningkatan kualitas dan kuantitas produksi menjadi penting untuk menjaga daya saing nasional. (Dermoredjo et al., 2025)

Tanaman kelapa sawit umumnya mulai memasuki fase produktif pada umur 3,5–4 tahun, dengan tingkat kematangan pohon mencapai lebih dari 90% pada kondisi normal. Panen dilakukan ketika buah telah matang, yang ditandai dengan meningkatnya kandungan minyak serta terjadinya pelepasan brondolan secara alami dari tandan. Indikator kematangan buah umumnya ditentukan berdasarkan jumlah brondolan yang jatuh, yang mencerminkan kesiapan tandan untuk dipanen secara optimal. (Nugroho, 2019)

Dalam praktiknya, pelaksanaan panen harus mengikuti kriteria teknis yang ketat agar kehilangan hasil (*losses*) dapat ditekan seminimal mungkin. Kriteria panen meliputi persiapan panen, tingkat kematangan buah, metode dan alat panen, rotasi panen, serta mutu hasil panen. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa kehilangan hasil selama proses panen, seperti pemanenan buah mentah, buah matang yang tertinggal di pohon, serta brondolan yang tidak dikutip, berkontribusi signifikan terhadap penurunan produktivitas dan rendemen minyak. (Widjaja et al., 2024)

Keberhasilan industri kelapa sawit tidak hanya ditentukan oleh faktor

teknologi dan modal, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia (SDM), khususnya tenaga kerja operasional seperti karyawan panen. SDM berperan sebagai perencana, pelaksana, dan penentu pencapaian tujuan organisasi; oleh karena itu peningkatan kapasitas dan motivasi tenaga kerja menjadi faktor kunci dalam meningkatkan produktivitas perkebunan. (Nuralfy & Priatna, 2023)

Salah satu masalah dalam manajemen SDM pada sektor perkebunan adalah variasi dalam kinerja karyawan yang berdampak langsung pada efisiensi operasional. Kinerja karyawan mencakup aspek kualitas dan kuantitas hasil kerja serta ketepatan waktu, yang semuanya menjadi indikator penting dalam menilai kontribusi individu terhadap tujuan perusahaan. Beban kerja, kompensasi, dan kondisi lingkungan kerja telah ditemukan sebagai faktor yang memengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan perkebunan. (Puspa Liza Ghazali, Dedi Iskamto, 2023)

Evaluasi kinerja karyawan merupakan proses sistematis untuk mengumpulkan informasi tentang pencapaian kerja dibandingkan standar yang ditetapkan. Indikator yang umum digunakan meliputi tanggung jawab, kualitas kerja, kuantitas kerja, dan ketepatan waktu. Hasil evaluasi ini menjadi dasar pengambilan keputusan manajerial, seperti program pelatihan, penyesuaian kompensasi, promosi, maupun tindakan perbaikan untuk meningkatkan kinerja di masa mendatang. (Amalia et al., 2023)

Selain kinerja, motivasi kerja memainkan peranan penting dalam menentukan seberapa konsisten dan efektif karyawan melaksanakan tugasnya. Motivasi yang baik — yang dapat dipengaruhi oleh penghargaan, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja — berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan

pencapaian target operasional di perkebunan. Oleh karena itu, pemahaman tentang hubungan antara motivasi dan kinerja karyawan panen menjadi relevan untuk perancangan intervensi manajerial. (Dhia, 2024)

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini difokuskan pada analisis kinerja dan motivasi karyawan panen di perkebunan kelapa sawit. Kinerja karyawan dibatasi pada empat indikator utama: tanggung jawab, kualitas kerja, kuantitas kerja, dan ketepatan waktu. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui tingkat kinerja dan motivasi karyawan panen serta mengevaluasinya sebagai dasar rekomendasi peningkatan manajemen SDM. Hasil penelitian diharapkan membantu perusahaan mengidentifikasi area perbaikan, merancang strategi pengembangan tenaga kerja yang tepat, dan memastikan kinerja memenuhi standar yang ditetapkan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif, yang bertujuan untuk menggambarkan secara sistematis dan objektif kondisi kinerja serta motivasi karyawan panen di perkebunan kelapa sawit. Pendekatan deskriptif kuantitatif dipilih karena mampu menyajikan data hasil pengukuran variabel penelitian dalam bentuk angka yang selanjutnya dianalisis dan diinterpretasikan untuk memperoleh gambaran kondisi aktual di lapangan. (Sandu Siyoto & Sodik, 2015)

Penelitian dilaksanakan di PT Citra Agro Kencana, khususnya pada Afdeling 2, dengan waktu pelaksanaan selama empat bulan pada tahun 2025. Tahapan penelitian meliputi penyusunan proposal, pengumpulan data, pengolahan data, analisis data, serta penyusunan laporan hasil penelitian. Objek penelitian ini adalah karyawan panen kelapa sawit, sedangkan subjek penelitian adalah seluruh karyawan panen yang bekerja di Afdeling 2 PT Citra

Agro Kencana. Teknik penentuan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Penggunaan sampel jenuh dilakukan karena jumlah populasi relatif kecil dan memungkinkan untuk diteliti secara keseluruhan, sehingga hasil penelitian diharapkan lebih representatif (Dr. Ajat Rukajat, 2018). Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 40 orang karyawan panen.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner. Kuesioner disusun berdasarkan indikator variabel kinerja dan motivasi karyawan, dengan menggunakan skala Likert lima tingkat untuk mengukur persepsi responden secara kuantitatif. Penggunaan skala Likert bertujuan untuk memudahkan pengukuran sikap, pendapat, dan persepsi responden terhadap variabel yang diteliti. (Dr. Ajat Rukajat, 2018)

Data sekunder diperoleh dari dokumen perusahaan dan sumber kepustakaan yang relevan, seperti profil perusahaan, data ketenagakerjaan, serta artikel jurnal dan buku ilmiah yang mendukung kajian penelitian. Data sekunder berfungsi sebagai pelengkap dan penguat dalam analisis serta pembahasan hasil penelitian. (Dr. Ajat Rukajat, 2018)

Sebelum digunakan sebagai instrumen penelitian, kuesioner terlebih dahulu diuji kualitasnya melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa setiap butir pernyataan mampu mengukur variabel yang dimaksud. Pengujian validitas dilakukan menggunakan analisis korelasi dengan bantuan perangkat lunak SPSS, pada taraf signifikansi 5%. Instrumen dinyatakan valid apabila nilai koefisien korelasi lebih besar dari nilai kritis yang ditentukan (Azwar, 2020)

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi instrumen penelitian. Instrumen dinyatakan reliabel

apabila mampu memberikan hasil pengukuran yang relatif sama ketika digunakan pada kondisi yang berbeda. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode *Cronbach's Alpha*, yang umum digunakan untuk instrumen berbasis skala Likert. Nilai Alpha yang lebih besar dari 0,70 menunjukkan bahwa instrumen memiliki tingkat reliabilitas yang baik. (Yusup, 2018)

Pengumpulan data dilakukan melalui tiga teknik utama, yaitu observasi langsung, penyebaran kuesioner, dan dokumentasi. Observasi dilakukan untuk memperoleh gambaran nyata mengenai aktivitas panen di lapangan. Penyebaran kuesioner dilakukan kepada seluruh responden secara langsung, sedangkan dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data pendukung dari perusahaan.

Data yang telah terkumpul selanjutnya diolah dengan melakukan tabulasi dan perhitungan skor rata-rata serta persentase. Analisis data dilakukan menggunakan analisis deskriptif kuantitatif, yaitu dengan menginterpretasikan skor hasil pengukuran berdasarkan kategori penilaian yang telah ditetapkan. Analisis ini bertujuan untuk memberikan gambaran tingkat kinerja dan

motivasi karyawan panen secara objektif dan terukur (Dr. Ajat Rukajat, 2018)

Penilaian kinerja karyawan panen dalam penelitian ini dibatasi pada empat indikator utama, yaitu tanggung jawab, kualitas kerja, kuantitas kerja, dan ketepatan waktu. Sementara itu, motivasi karyawan panen diukur berdasarkan dua indikator, yaitu motivasi sosial dan motivasi ekonomi. Hasil analisis diharapkan dapat menjadi dasar evaluasi bagi perusahaan dalam meningkatkan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia, khususnya pada kegiatan panen kelapa sawit.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan untuk mengevaluasi kinerja dan tingkat motivasi karyawan panen kelapa sawit. Data yang disajikan terdiri dari kinerja karyawan panen dan tingkat motivasi karyawan panen dalam melakukan evaluasi kinerja karyawan panen.

Adapun juga identitas responden ini digunakan untuk mengidentifikasi responden yang meliputi jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan lama bekerja. seluruh data tersebut dapat ditampilkan dalam bentuk tabel yang dijelaskan di bawah ini

a. Jenis Kelamin

Tabel 1. Karakteristik Karyawan Panen Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Responden	Persentase
Laki – Laki	40	100%
Perempuan	0	0
Jumlah	40	100%

Sumber: Data olahan, 2025

Dari Tabel 1 di atas dapat dijelaskan bahwa karakteristik karyawan panen di afdeling 2 PT Citra Agro Kencana mayoritas berjenis kelamin laki-laki. Berdasarkan pada tabel 3 menunjukkan bahwa jumlah karyawan panen sebanyak 40 orang dengan jumlah persentase 100% adalah berjenis kelamin laki-laki.

b. Usia

Tabel 2. Karakteristik Karyawan Panen Berdasarkan Usia

Usia	Responden	Persentase
23 - 28 Tahun	4	10%
30 - 39 Tahun	22	55%
40 - 48 Tahun	13	32%
53 Tahun	1	3%
Jumlah	40	100%

Sumber: Data olahan, 2025

Dari Tabel 2 di atas dapat dijelaskan bahwa karakteristik karyawan panen berdasarkan usia di afdeling 2

menunjukkan bahwa usia 30-39 tahun sebanyak 22 orang dengan jumlah persentase 55%.

c. Pendidikan

Tabel 3. Karakteristik Karyawan Panen Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan Terakhir	Responden	Persentase
SD	27	67%
SMP	4	10%
SMA/SMK	9	23%
Jumlah	40	100%

Sumber: Data olahan, 2025

Dari Tabel 3 di atas dapat dijelaskan bahwa karakteristik karyawan panen berdasarkan tingkat pendidikan di afdeling

2 rata-rata pendidikan terakhir responden terbanyak SD sebanyak 27 orang dengan jumlah persentase 67%.

d. Karakteristik berdasarkan lama bekerja

Tabel 4. Karakteristik Karyawan Panen Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Responden	Persentase
1	<1 Tahun	9	23%
2	1 - 5 Tahun	25	62%
3	6 - 12 Tahun	6	15%
	Jumlah	40	100%

Sumber: Data olahan, 2025

Dari Tabel 4 di atas dapat dijelaskan bahwa karakteristik karyawan panen berdasarkan lama bekerja di afdeling 2 rata-rata lama bekerja responden terbanyak mempunyai lama bekerja 1-5 tahun sebanyak 25 responden dengan jumlah persentase 62%.

1. Kinerja Karyawan Panen

Kinerja dapat diukur berdasarkan pernyataan terhadap indikator kinerja karyawan panen tentang tanggung jawab, kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu.

Selanjutnya menghitung rata-rata nilai skor dan nilai standar deviasi dari masing-masing keempat indikator pernyataan. Nilai standar deviasi yang berarti jika nilai standar deviasi lebih besar daripada nol menunjukkan bahwa jawaban responden variatif, semakin tinggi nilai standar deviasi berarti jawaban responden semakin variatif (tidak homogen).

Berikut ini uraian statistik deskriptif kinerja karyawan yang diukur menggunakan 4 indikator yaitu, tanggung

jawab, kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu. Tanggapan-tanggapan responden diuraikan pada tabel di bawah ini.

Tabel 5. Indikator Tanggung Jawab Karyawan Panen

Pernyataan	Rata-rata	Kategori
1. Mampu memanen buah sesuai target yang di tentukan oleh perusahaan	4,18	Baik
2. Selalu mematuhi standar operasional prosedur (SOP) dalam memanen buah	4,25	Sangat baik
3. Cepat dalam bertindak jika terjadi kendala dalam memanen buah sawit	4,28	Sangat baik
4. Selalu mengikuti rotasi panen yang diberikan	4,53	Sangat baik
5. Selalu mengikuti arahan yang diberikan oleh mandor	4,70	Sangat baik
Total	4,39	Sangat baik

Sumber: Data olahan, 2025

Dari Tabel 5 di atas dapat dijelaskan bahwa nilai rata – rata keseluruhan dari lima pernyataan indikator tanggung jawab

karyawan panen adalah sebesar 4,39 dengan kategori sangat baik.

Tabel 6. Indikator Kualitas Kerja Karyawan Panen

Pernyataan	Rata-rata	Kategori
1. Mampu bekerja dengan baik walaupun tanpa pengawasan dari mandor	4,53	Sangat baik
2. Memanen buah sesuai kriteria matang buah yang ditentukan oleh perusahaan	4,45	Sangat baik
3. Berusaha mencapai target panen sesuai yang diberikan perusahaan	4,53	Sangat baik
4. Selalu berusaha dalam meningkatkan kualitas kerja	4,43	Sangat baik
5. Memiliki keterampilan dalam memanen buah sawit yang benar	4,20	Baik
Total	4,43	Sangat baik

Sumber: Data olahan, 2025

Dari Tabel 6 di atas dapat dijelaskan bahwa nilai rata – rata keseluruhan dari lima pernyataan indikator kualitas kerja

karyawan panen adalah sebesar 4,43 dengan kategori sangat baik.

Tabel 7. Indikator Kuantitas Kerja Karyawan Panen

Pernyataan	Rata-rata	Kategori
1. Dapat memanen buah melebihi target yang ditentukan	4,68	Sangat baik
2. Dapat memenuhi baban kerja yang telah ditetapkan oleh atasan	3,68	Sangat baik
3. Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan menggunakan alat yang baik	4,55	Sangat baik
4. Dapat melakukan panen sesuai dengan harapan dan keinginan perusahaan	4,23	Sangat baik
5. Dapat memanen buah dengan teknik yang diberikan oleh perusahaan	4,08	Baik
Total	4,24	Sangat baik

Sumber: Data olahan, 2025

Dari Tabel 7 di atas dapat dijelaskan bahwa nilai rata – rata keseluruhan dari 5 pernyataan indikator kuantitas kerja

karyawan panen adalah sebesar 4,24 dengan kategori sangat baik.

Tabel 8. Indikator Ketepatan Waktu Kinerja Karyawan Panen

Pernyataan	Rata-rata	Kategori
1. Selalu tepat waktu dalam menyelesaikan target panen yang ditentukan	4,13	Baik
2. Bekerja sesuai jam kerja yang ditentukan perusahaan	4,28	Sangat baik
3. Dapat menyelesaikan memanen buah dengan rotasi yang telah ditentukan	4,33	Sangat baik
4. Tepat waktu dalam mengumpulkan tandan buah segar (TBS)	4,18	Baik
5. Sangat menjaga ketepatan waktu dalam memanen buah	4,28	Sangat baik
Total	4,24	Sangat baik

Sumber: Data olahan, 2025

Dari Tabel 8 di atas dapat dijelaskan bahwa nilai rata – rata keseluruhan berdasarkan lima pernyataan indikator ketepatan waktu karyawan panen adalah sebesar 4,24 dengan kategori sangat baik.

masing – masing motivasi. Motivasi karyawan panen dapat di uraikan pada tabel di bawah ini:

2. Motivasi Karyawan Panen

Motivasi karyawan panen terbagi menjadi dua yaitu motivasi sosial dan ekonomi, dari kedua motivasi tersebut dapat diukur dengan lima pernyataan dari

a. Motivasi Sosial

Tabel 9. Motivasi Sosial

Pernyataan	Rata – rata	Kategori
1. Gaji/upah yang diterima dapat memberikan semangat dalam bekerja	4,65	Sangat baik
2. Pemberian premi atau insentif dapat memotivasi saya bekerja lebih giat	4,55	Sangat baik
3. Bekerja di perusahaan ini dapat memenuhi kebutuhan sehari - hari	4,13	Baik
4. Kebutuhan sehari - hari menjadi alasan memanen buah melebihi target	4,60	Sangat baik
5. Perubahan situasi ekonomi mendorong lebih giat dalam bekerja	4,68	Sangat baik
Total	4,52	Sangat baik

Sumber: Data olahan, 2025

Dari Tabel 9 di atas dapat dijelaskan bahwa nilai rata-rata keseluruhan berdasarkan lima pernyataan motivasi

sosial sebesar 4,52 dapat dikategorikan sangat baik.

b. Motivasi Ekonomi

Tabel 10. Motivasi Ekonomi

Pernyataan	Rata-rata	Kategori
1. Merasa tenang dalam bekerja karena ada jaminan kesehatan yang diberikan perusahaan	4,30	Sangat baik
2. Lebih bersemangat memanen TBS dengan baik agar dapat mencapai target basis/janjang	4,65	Sangat baik
3. Menerapkan SOP panen yang baik untuk menjaga kualitas TBS	4,28	Sangat baik
4. Bekerja pada perusahaan dapat menjamin keberlangsungan hidup	4,13	Baik
5. Merasa senang apabila hasil kerja saya selama diperusahaan diakui oleh perusahaan	4,68	Sangat baik
Total	4,41	Sangat baik

Sumber: Data olahan, 2025

Dari Tabel 10 di atas dapat dijelaskan bahwa total nilai rata-rata keseluruhan dari lima pernyataan motivasi ekonomi ialah sebesar 4,41 termasuk kategori sangat baik.

3. Evaluasi Kinerja dan Motivasi Karyawan Panen

a. Evaluasi Kinerja Karyawan Panen

Tabel 11. Evaluasi Kinerja Karyawan Panen

Kinerja karyawan	Rata - rata	Kategori
Tanggung Jawab	4,39	Sangat baik
Kualitas	4,43	Sangat baik
Kuantitas	4,24	Sangat baik
Ketepatan Waktu	4,24	Sangat baik
Total	4,33	Sangat baik

Sumber: Data olahan, 2025

Dari Tabel 11 di atas dapat dijelaskan bahwa total nilai rata – rata keseluruhan kinerja karyawan panen dari kelima

indikator kinerja karyawan panen 4,33 dikategorikan sangat baik.

b. Motivasi Kinerja Karyawan Panen

Tabel 12. Evaluasi Motivasi Karyawan Panen

Motivasi Karyawan Panen	Rata - Rata	Kategori
Sosial	4,41	Sangat baik
Ekonomi	4,52	Sangat baik
Total	4,47	Sangat baik

Sumber: Data olahan, 2025

Dari Tabel 12 di atas dapat dijelaskan bahwa total nilai rata – rata keseluruhan motivasi karyawan panen dari kedua indikator motivasi berdasarkan sosial dan ekonomi sebesar 4,47 termasuk kategori sangat baik.

Dalam hasil yang didapat terdapat pembahasan dalam bentuk analisa yakni analisa Kinerja – Motivasi dan implikasi manajerial.

A. Analisis Kinerja dan Motivasi

Nilai rata-rata kinerja karyawan sebesar 4,33 menunjukkan kategori sangat baik. Temuan ini mengindikasikan bahwa karyawan panen memiliki tanggung jawab, kualitas kerja, kuantitas, dan ketepatan waktu yang optimal. Dalam perspektif teori dua faktor Herzberg dan teori hierarki kebutuhan Maslow (Saepudin & Rahmayanti, 2025), kondisi ini mencerminkan kuatnya faktor motivator seperti achievement dan responsibility yang mendorong kepuasan kerja intrinsik. Dominasi motivasi ekonomi (4,52) dibandingkan motivasi sosial (4,41), kebutuhan fisiologis dan keamanan menjadi prioritas utama pekerja sektor agribisnis. Kebutuhan akan stabilitas pendapatan dan jaminan kesehatan menjadi determinan utama peningkatan produktivitas panen.

Temuan ini konsisten dengan penelitian (Citra Sania Br Ginting, Sakti Hutabarat, 2022) yang menyatakan bahwa sistem premi berbasis target meningkatkan produktivitas tenaga panen secara signifikan. Selain itu, (Ginting et al., 2025)

menemukan bahwa kompensasi yang adil dan sistem pengawasan efektif memperkuat disiplin kerja. Penelitian terbaru oleh (Lestari, 2024) menunjukkan bahwa motivasi finansial berpengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja perkebunan sawit, terutama pada kelompok pekerja dengan pendidikan dasar. Hal serupa juga dikemukakan oleh (Widyastuti, 2025) yang menyatakan bahwa kombinasi insentif finansial dan penghargaan non-finansial mampu meningkatkan loyalitas serta stabilitas tenaga kerja sektor perkebunan. Lebih lanjut, menunjukkan bahwa dalam sektor agrikultur, kompensasi berbasis kinerja memiliki korelasi kuat dengan efisiensi operasional dan keberlanjutan produksi.

B. Implikasi Manajerial

Secara manajerial, perusahaan perlu mempertahankan sistem insentif berbasis kinerja serta mengembangkan program penghargaan non-finansial untuk memenuhi kebutuhan penghargaan dan aktualisasi diri karyawan. Pelatihan teknis berkala juga diperlukan untuk meningkatkan efisiensi waktu dan konsistensi kualitas panen.

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan tingkat kinerja dan motivasi karyawan panen kelapa sawit di Afdeling 2 PT Citra Agro Kencana. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa kinerja karyawan berada pada kategori sangat baik (rata-rata 4,33), dengan

indikator kualitas kerja dan tanggung jawab sebagai aspek tertinggi. Motivasi kerja juga tergolong sangat baik (rata-rata 4,47), baik dari sisi ekonomi maupun sosial. Temuan ini menggambarkan bahwa sistem pengupahan, insentif, serta lingkungan kerja yang kondusif telah mendukung pelaksanaan tugas sesuai SOP dan pencapaian target panen.

Namun, karena penelitian ini bersifat deskriptif, tidak dilakukan pengujian statistik untuk menganalisis hubungan antara motivasi dan kinerja. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk mempertahankan sistem insentif yang adil, meningkatkan pelatihan teknis, serta melakukan evaluasi kinerja secara berkala. Penelitian selanjutnya diharapkan menggunakan analisis inferensial (seperti uji korelasi atau regresi) guna memperoleh kesimpulan yang lebih kuat mengenai hubungan motivasi dan kinerja.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima Kasih Kepada Politeknik Pertanian Negeri Samarinda yang telah memberikan fasilitas pengetahuan dan pengelolaan perkebunan, dan Terima Kasih Kepada PT Citra Agro Kencana yang telah memberikan fasilitas dalam penelitian ini mulai survei awal hingga terdapat terdokumentasi dalam jurnal ini

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, N., Wahyuning Tiyas, A., & Baynal Hubi, Z. (2023). Efektivitas Pembelajaran Menggunakan Internet. *Journal of Business Education and Social*, 4(1), 9–17. <https://doi.org/10.33592/jbes.v4i1.3719>
- Azwar, S. (2020). Reliabilitas dan Validitas (4th ed.). In *Pustaka Pelajar* (Vol. 3, Issue 1).
- Citra Sania Br Ginting, Sakti Hutabarat, J. Y. (2022). *PENGARUH PREMI PANEN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PANEN DI PTPN V KEBUN TANDUN KABUPATEN KAMPAR*. 11(2), 54–64.
- Dermoredjo, S. K., Darmawan, D. H. A., Sumedi, Mutaqin, Dani, F. Z. D. P., Yusuf, E. S., Pasaribu, S. M., Sayaka, B., Wardana, I. P., Adnyana, I. M. O., Estiningtyas, W., & Antriyandarti, E. (2025). The global sway of Indonesian palm oil: An export analysis. *Journal of Agriculture and Food Research*, 22(May), 102064. <https://doi.org/10.1016/j.jafr.2025.102064>
- Dhia, M. R. (2024). *The influence of the work environment and work motivation on the performance of agricultural training center employees Ministry of Agriculture of*. <https://doi.org/10.5281/zenodo.14438335>
- Dr. Ajat Rukajat, M. Mp. (2018). *Pendekatan Penelitian Kuantitatif*. deepublish.
- Ginting, A. F., Hutagalung, N. M., & Arif, M. (2025). *Jurnal Research Ilmu Pertanian Faktor Faktor Produktivitas Kerja Karyawan Panen Kelapa*. 118–124.
- Lestari, S. I. (2024). *Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Pemanen Kelapa Sawit Pt . Buana Estate , Kecamatan Secanggang , Kabupaten Langkat*. 17(1).
- Nugroho, A. (2019). *Buku Teknologi Agroindustri Kelapa Sawit*.
- Nuralfya, A., & Priatna, W. B. (2023). *FACTORS AFFECTING PRODUCTIVITY OF PLANTATION EMPLOYEES AT PT. GREAT GIANT PINEAPPLE , CENTRAL LAMPUNG*. 23(2), 141–150.
- Puspa Liza Ghazali, Dedi Iskanto, A. A. (2023). *Workload and Employee Performance in the Plantation Industry in Indonesia*. 3(2).
- Saepudin, A., & Rahmayanti, S. (2025). *Comparing Herzberg and Maslow :*

- Work Motivation in Modern Organizations*. 9(2), 336–348.
- Sandu Siyoto, & Sodik, M. A. (2015). Dasar Metodologi Penelitian Dr. Sandu Siyoto, SKM, M.Kes M. Ali Sodik, M.A. 1. In *Dasar Metodologi Penelitian*. Literasi Media Publishing.
- Widjaja, V. N., Tarmadja, S., & Gunawan, S. (2024). Kehilangan hasil pada proses panen di perkebunan kelapa sawit lahan rendahan. *Kehilangan Hasil Pada Proses Panen Di Perkebunan Kelapa Sawit Lahan Rendahan*, 2, 127–136.
- Widyastuti, A. A. (2025). *THE INFLUENCE OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT PRACTICES ON EMPLOYEE PRODUCTIVITY AT PT. UNGGUL WIDYA TEKNOLOGI LESTARI (PT. UWTL) PASANGKAYU*. 8(2), 5115–5132.
- Yusup, F. (2018). UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS INSTRUMEN PENELITIAN KUANTITATIF. *Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 7(1), 17–23.