

Work motivation category for harvesters in Afdeling 5, Senyur Estate, PT. Teladan Prima Agro

Budi Winarni¹, Subahqul Khoiri², Jamaluddin³, Andi Lelanovita Sardianti⁴, Sari Pratiwi⁵,
Taman Alex^{6*}

^{1,2,3,4}Pengelolaan Perkebunan, Politeknik Pertanian Negeri Samarinda

⁵Pariwisata, Politeknik Negeri Samarinda

⁶Rekayasa Kayu, Politeknik Pertanian Negeri Samarinda

*corresponding email: tamanalex2@gmail.com

Submitted: 2025-05-31; Accepted: 2025-06-30; Published: 2025-06-30

ABSTRACT

Motivation is one of the crucial factors that drive individuals to perform optimally, including harvesters who play a vital role in the plantation sector productivity. Harvesting work often involves physically demanding challenges, changing working conditions, and production targets, so their level of motivation greatly affects the efficiency and quality of the harvest. Understanding the categories of work motivation that underlie the enthusiasm of these workers is essential for improving their well-being and ultimately, contributing to sustainability and success of the plantation business as a whole. Objectives of this study are to identify the characteristics of harvesters, measure the categories of work motivation among harvesters, and calculate the productivity of harvesters. This study uses a sample from one population of harvesters at Afdeling 5, Senyur Estate and employs questionnaires as the data collection tool. Respondent selection technique used a census method, which includes all 30 members of the population. Results show that the highest percentage of harvesters are aged between 31-40 years old (40%), have a primary school education (93%), and have worked for 3-4 years (43%). Work motivation category of harvesters is characterized as 'very good'. Average productivity of harvesters was shown at 104 bunches/MD, exceeding the company's determined basis (80 bunches/MD).

Keywords: Workforce characteristics, Work motivation, Work productivity, Harvest, Palm oil

PENDAHULUAN

Program Perkebunan Inti Rakyat (PIR) yang dijalankan oleh PTP VI mengawali pertumbuhan kelapa sawit di Kalimantan Timur pada tahun 1982. Sejak saat itu, perkebunan kelapa sawit berkembang menjadi industri yang sangat diminati karena manfaat ekonominya yang besar bagi masyarakat setempat. Total luas perkebunan kelapa sawit di Kalimantan Timur hingga tahun 2022 adalah 1.374.543 ha. Dari total tersebut, seluas 986.662 ha merupakan perkebunan besar milik swasta, 14.402 ha dikelola oleh BUMN sebagai perkebunan inti, dan 373.479 ha merupakan perkebunan plasma/rakyat. Pada tahun 2022, telah diolah sebanyak 17.721.970 ton tandan buah segar (TBS) yang

menghasilkan minyak sawit mentah (CPO) sebanyak 3,8 juta ton (Dinas Perkebunan, 2024).

Dalam suatu perusahaan perkebunan, tenaga kerja adalah faktor produksi krusial yang memerlukan pertimbangan cermat (Sa'adah *et al.*, 2021). Tenaga kerja, menurut Latipah & Kunto (2017), terdiri dari mereka yang secara aktif mencari pekerjaan, bekerja, atau terlibat dalam kegiatan konstruktif lainnya seperti bersekolah atau mengurus rumah tangga. Kelompok angkatan kerja terdiri dari individu-individu yang berada pada usia produktif dan terlibat dalam, atau berupaya untuk terlibat dalam, aktivitas ekonomi, seperti membuat barang dan jasa. Angkatan kerja terdiri dari orang yang bekerja, orang yang

menganggur dan sedang mencari pekerjaan. Ada kalanya, individu di usia produktif yang saat ini tidak bekerja atau tidak memiliki pekerjaan, aktif menawarkan keterampilan atau jasa mereka. Oleh karena itu, kelompok ini kerap disebut sebagai angkatan kerja potensial.

Keinginan merupakan sumber motivasi, dan dorongan untuk memenuhi keinginan tersebut adalah apa yang mendorong seseorang untuk melakukan yang terbaik. Teori hierarki kebutuhan Maslow, seperti yang dinyatakan dalam Hasibuan (2017); Mulyadi *et al.* (2021) ada lima tingkatan kebutuhan manusia yang memengaruhi motivasi kerja. Kategori kebutuhan pertama adalah kebutuhan fisiologis, yang mencakup kebutuhan seperti bernapas, makan, minum, perlindungan fisik, dan hasrat seksual. Kedua adalah kebutuhan akan rasa aman, yang mencakup pertahanan diri terhadap bahaya, ancaman, atau konfrontasi. Kebutuhan sosial, yang mencakup dorongan untuk berinteraksi, disukai, dan diterima, masuk dalam kategori ketiga. Kebutuhan akan harga diri, atau keinginan untuk dihargai dan dihormati oleh orang lain, berada di urutan keempat. Terakhir, keinginan untuk memaksimalkan potensi dan kemampuan diri sendiri dikenal sebagai aktualisasi diri.

Motivasi kerja adalah pendorong utama bagi individu dengan keahlian operasional yang mumpuni. Tanpa gairah dan dorongan internal, potensi luar biasa mereka tidak akan mampu menghasilkan capaian yang diharapkan. Ini selaras dengan konsep produktivitas, di mana hubungan antara sumber daya yang diinvestasikan (seperti tenaga kerja, modal, tanah, dan energi) dengan hasil yang diperoleh (output) sangat bergantung pada efektivitas dan semangat dari setiap elemen yang terlibat (Maulida *et al.*, 2019). Dengan demikian, keahlian hanyalah bekal, namun motivasi adalah bahan bakar yang akan membawa seseorang menuju kesuksesan.

Pegawai dapat didorong untuk berkinerja lebih baik melalui berbagai pendekatan, termasuk paksaan,

hukuman, imbalan, penghargaan, dan pujian. Dorongan ini akan memicu semangat kerja mereka yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan produktivitas (Sari *et al.*, 2021). Dengan kata lain, motivasi yang kuat adalah kunci untuk membuka potensi penuh setiap individu dalam mencapai hasil kerja yang optimal.

Motivasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Laksmiari & Pradita, 2019). Konsep motivasi sendiri mencakup berbagai aspek penting, seperti aktualisasi diri, kebutuhan sosial, keselamatan dan keamanan, kebutuhan fisiologis, dan penghargaan.

Produktivitas mencakup dua elemen penting: efektivitas dan efisiensi (Mahanggoro, 2018). Efektivitas berfokus pada pencapaian hasil kerja terbaik, seperti memenuhi target waktu, kuantitas, dan kualitas. Sementara itu, efisiensi berkaitan dengan perbandingan antara sumber daya yang digunakan (masukan) dan hasil yang didapatkan. Dengan kata lain, efektivitas diukur dari seberapa baik tujuan tercapai, sedangkan efisiensi dinilai dari hubungan antara nilai input dan output yang dihasilkan.

Tingkat produktivitas dapat diukur dengan membagi output (hasil) dengan input (masukan). Input ini bisa beragam, seperti waktu, tenaga kerja, modal, bahan baku, atau energi. Secara keseluruhan, produktivitas menunjukkan seberapa baik suatu entitas mampu mengubah sumber daya menjadi hasil yang nyata dan bernilai (Dewi *et al.*, 2022)).

Motivasi kerja memegang peran sentral dalam memengaruhi produktivitas tenaga pemanen di perkebunan kelapa sawit, karena merupakan bagian penting dari faktor-faktor manusiawi yang menentukan kinerja. Beberapa studi terkini melaporkan: Sihotang *et al.* (2023) mengidentifikasi berbagai faktor termasuk motivasi yang memengaruhi produktivitas karyawan panen di PT Sinar Gunung Sawit, tetapi tidak mendalam dalam mengkategorikan motivasi kerja. Pasaribu *et al.* (2023) menganalisis kepuasan kerja karyawan panen dan hubungannya

dengan produktivitas di PTPN3, namun motivasi hanya dibahas sebagai aspek dari kepuasan, bukan kategori mandiri. Lestari *et al.* (2024) mengevaluasi pengaruh komponen seperti gaji, pengalaman, umur, dan premi panen terhadap produktivitas, tanpa memfokuskan pada kategori motivasi kerja. Lubis *et al.* (2024) mempelajari efek motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pemanen, tanpa secara spesifik mengelompokkan kategori motivasi.

Meskipun kajian-kajian ini telah menganalisis korelasi motivasi dan produktivitas, serta faktor-faktor demografis dan lingkungan lain, terdapat kekurangan, yaitu pada tingkat afdeling, seperti Afdeling 5 di Senyur Estate, belum pernah ada studi yang menganalisis motivasi kerja secara detail berdasar kategori dan hubungannya dengan produktivitas pemanen.

Penelitian ini menghadirkan kebaruan dalam dua aspek: kategori motivasi kerja dikelompokkan dan diukur secara sistematis menggunakan skala Likert, bukan hanya motivasi umum, dan melakukan studi dalam skala lokal yang spesifik: Afdeling 5 Senyur Estate.

Senyur Estate dinamai sesuai Desa Senyur, yang terletak di sekitar lokasi kebun, yaitu di Kecamatan Muara Ancalong, Kabupaten Kutai Timur, Provinsi Kalimantan Timur. Senyur Estate berada di bawah PT. Teladan Prima Agro, mulai beroperasi sejak awal tahun 2021 dengan luasan kurang lebih 6500 ha. PT. Teladan Prima Agro memiliki 3 estate, yaitu Senyur Estate (SNE), Muara Ancalong Estate (MGE), Kelapa Kedang Estate (KKE). Sebelumnya pada tahun 2002 perusahaan ini bernama PT. Sawit Sukses Sejahtera, dikarenakan mengalami permasalahan manajemen ekonomi, maka perusahaan ini diambil alih oleh PT. Teladan Prima Agro.

Mengidentifikasi ciri-ciri atau karakteristik pekerja panen, mengukur kategori motivasi kerja mereka, dan mengetahui produktivitas kerja mereka adalah tujuan dari penelitian ini.

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi dalam melengkapi

literatur motivasi kerja di sektor perkebunan dengan menggabungkan analisis demografi-kategori-produktifitas secara lokal. Selain itu juga memberi rekomendasi pengelolaan sumber daya manusia (SDM), misalnya intervensi spesifik untuk kelompok yang bermotivasi rendah.

METODOLOGI

Teknik Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini, pengambilan sampel dilakukan secara jenuh (*sensus*), yang berarti seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Hal ini karena jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 100. Menurut Sugiyono (2018), untuk populasi kurang dari 100, disarankan menggunakan teknik *sampling jenuh* (*sensus*). Sampel penelitian ini meliputi 30 karyawan panen di Afdeling 5, Senyur Estate, PT. Teladan Prima Agro.

Metode Analisis Data

Data penelitian dianalisis menggunakan metode deskriptif. Menurut Sugiyono (2018) metode analisis deskriptif prosesnya meliputi pengumpulan dan pengklasifikasian data, lalu dianalisis dengan mengaitkan teori-teori terkait masalah yang dibahas, guna menyimpulkan hasil. Tujuan analisis deskriptif antara lain adalah menyajikan data dalam bentuk yang informatif (misalnya, tabel, grafik, diagram).

Penelitian ini menggunakan kuesioner. Nilai untuk setiap jawaban kuesioner yang dipilih responden ditentukan menggunakan Skala Likert. Skala Likert adalah skala psikometrik yang sering digunakan dalam kuesioner dan survei penelitian. Skala ini meminta responden untuk menyatakan apakah mereka setuju atau tidak dengan serangkaian pernyataan untuk mengukur sikap dan pendapat mereka (Taluke *et al.*, 2019). Setiap pilihan jawaban diberi nilai numerik untuk memudahkan analisis kuantitatif data.

Winarni, B., et al.(2025) "Work motivation category for harvesters in Afdeling 5, Senyur Estate, PT. Teladan Prima Agro I", Jurnal Agriment, 10(1).

Penilaian indikator motivasi kerja

Untuk mengukur motivasi kerja, digunakan pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan lima tingkatan kebutuhan manusia yang memengaruhi motivasi kerja, mencakup pemenuhan kebutuhan tenaga kerja akan fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri.

1) Empat kriteria digunakan untuk mengukur kebutuhan fisiologis: pakaian, transportasi, perlindungan (tempat berteduh), dan pemenuhan permintaan akan makanan dan air.

2) Empat kriteria digunakan untuk mengukur permintaan akan keselamatan: ketersediaan alat pelindung diri (seperti sarung tangan, sepatu bot, dan helm kerja), fasilitas kesehatan di tempat kerja, asuransi kesehatan, dan keamanan di tempat kerja.

3) Persyaratan sosial dinilai menggunakan kriteria seperti memenuhi kebutuhan untuk menyesuaikan diri dengan kelompok, terlibat dengan rekan kerja, mengambil bagian dalam acara bisnis, dan mencintai serta dicintai oleh rekan kerja.

4) Kepuasan atas keinginan untuk dihormati oleh rekan kerja, penghargaan atas prestasi, kemajuan dalam status pekerjaan, dan promosi merupakan beberapa kriteria yang digunakan untuk mengukur kebutuhan akan harga diri.

5) Empat kriteria digunakan untuk mengukur permintaan akan aktualisasi diri: memenuhi persyaratan untuk bekerja dengan memuaskan, menggunakan semua kemampuan seseorang di tempat kerja, memiliki keterampilan memecahkan masalah yang baik, dan mencapai puncak karier seseorang.

Pada penelitian ini, analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan atau meringkas data penelitian secara sistematis tanpa melakukan generalisasi atau penarikan kesimpulan secara luas dan tidak ada uji hipotesis (Sugiyono, 2018). Analisis deskriptif dilakukan dengan membuat lima

kategori. Baris kategori dapat dibuat setelah rentang skor untuk setiap kategori ditentukan. Rumus (1) digunakan untuk menghitung rentang skor untuk setiap kategori (Sugiyono, 2018).

$$\text{Rentang skor kategori} = \frac{(\text{JR} \times \text{JB} \times \text{ST}) - (\text{JR} \times \text{JB} \times \text{SR})}{\text{ST}} \quad (1)$$

Keterangan:

JR : Jumlah responden

JB : Jumlah butir soal

ST : Skor tertinggi

SR : Skor terendah

Produktivitas kerja

Perbandingan antara sumber daya yang digunakan (input) dan hasil yang diperoleh (output) disebut produktivitas kerja. Menurut Dewi *et al.* (2022) rumus (2) digunakan untuk menghitung produktivitas kerja pemanen kelapa sawit adalah:

$$P = \frac{o}{i} = \frac{\Sigma \text{anjang}}{\text{HK}} \quad (2)$$

Keterangan:

P : Produktivitas

o : Hasil produksi (output)

i : Hari kerja (input)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Tenaga Kerja Panen

Karakteristik tenaga kerja panen sangat menentukan kemampuan tenaga kerja dalam tugasnya sebagai pemanen. Karakteristik tenaga kerja panen dikelompokkan berdasarkan usia, tingkat pendidikan dan masa kerja mereka.

Usia

Usia tenaga kerja panen berkaitan dengan usia produktif atau tidaknya tenaga kerja panen. Tabel 1 menyajikan data karakteristik tenaga kerja panen berdasarkan usia.

Tabel 1. Usia tenaga kerja panen

Usia (tahun)	Jumlah	
	responden	%
21-30	7	23
31-40	12	40
41-50	8	27
51-60	3	10
Jumlah	30	100

Tenaga kerja panen di Afdeling 5 Senyuir Estate PT. Teladan Prima Agro mayoritas (40%) berusia produktif antara 31-40 tahun. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Arianto *et al.* (2020) yang menyebutkan bahwa usia 31 hingga 40 tahun adalah rentang usia paling produktif dalam bekerja. Tenaga kerja dengan usia produktif merupakan modal kerja yang baik bagi perusahaan karena mereka cenderung lebih produktif, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas kerja secara keseluruhan.

Pendidikan

Umumnya tingkat pendidikan yang lebih tinggi dapat mempermudah penerimaan informasi dan inovasi baru, yang pada gilirannya dapat secara positif memengaruhi motivasi dan kemampuan pemanen untuk meningkatkan produksi. Tabel 2 menampilkan karakteristik pendidikan tenaga kerja panen.

Tabel 2. Pendidikan tenaga kerja panen

Pendidikan	Jumlah	
	responden	%
SD	28	93
SMP	2	7
SMA	0	0
Jumlah	30	100

Tingkat pendidikan formal seringkali bukan menjadi syarat utama dalam penerimaan tenaga kerja panen kelapa sawit, mengingat pekerjaan ini lebih menekankan pada kekuatan fisik, keterampilan, dan ketelitian. Di Afdeling 5 Senyuir Estate PT. Teladan Prima Agro mayoritas pendidikan tenaga kerja panen (93%) berlatar belakang pendidikan SD. Ini menunjukkan bahwa perusahaan tidak mensyaratkan tingkat pendidikan yang tinggi untuk tenaga kerja panen.

Penelitian Firmansyah (2015) juga menemukan hal serupa, yaitu perusahaan membutuhkan tenaga kerja panen yang terampil dengan kriteria penerimaan tenaga kerja melalui seleksi keterampilan, motivasi, disiplin dan kesehatan yang baik, sehingga latar belakang pendidikan tidak terlalu dibutuhkan, karena yang lebih dibutuhkan adalah kinerja tenaga kerja secara teknis bukan teoritis.

Masa kerja

Masa kerja atau lamanya seorang tenaga kerja panen bekerja dapat memengaruhi keterampilan dan kemampuan mereka dalam memanen TBS. Tabel 3 menampilkan karakteristik tenaga kerja panen berdasarkan masa kerja.

Tabel 3. Masa kerja tenaga kerja panen

Masa Kerja (tahun)	Jumlah	
	responden	%
1-2	7	23
3-4	13	43
5-6	10	33
Jumlah	30	100

Di Afdeling 5 Senyuir Estate PT. Teladan Prima Agro mayoritas tenaga kerja panen (43%) mempunyai masa kerja 3-4 tahun. Masa kerja merupakan salah faktor yang memengaruhi hasil kualitas pekerjaan, karena sudah banyak pengalaman, pengetahuan dan keterampilan dalam bidangnya. Menurut penelitian Afifah & Lubis (2016), lamanya masa kerja seseorang akan mempengaruhi derajat keahlian dan pengalaman kerjanya. Menurut Febianti *et al.* (2023), semakin lama seseorang menekuni suatu profesi yang sesuai dengan keahliannya, maka seharusnya semakin produktif pula seseorang.

Kategori Motivasi Kerja

Untuk mengkategorikan motivasi kerja, langkah-langkah yang dilakukan meliputi penghitungan skor jawaban responden pada setiap indikator yang disajikan dalam Tabel 4, diikuti dengan penghitungan jawaban responden untuk tiap kategori yang terangkum dalam Tabel

Winarni, B., et al.(2025) "Work motivation category for harvesters in Afdeling 5, Senyuir Estate, PT. Teladan Prima Agro I", Jurnal Agriment, 10(1).

5. Setelah semua data tersebut terolah, selanjutnya akan dibuat garis kategorisasi seperti yang diilustrasikan dalam Gambar 1, sehingga memungkinkan penentuan kategori motivasi kerja secara lebih jelas dan terstruktur.

Tabel 4. Jawaban tenaga kerja panen mengenai motivasi kerja

Pernyataan (Indikator)	Jawaban (Nilai kategori)					Skor
	5	4	3	2	1	
Kebutuhan fisiologis	30	0	0	0	0	150
Kebutuhan rasa aman	30	0	0	0	0	150
Kebutuhan sosial	16	12	2	0	0	134
Kebutuhan penghargaan diri	0	4	26	0	0	94
Kebutuhan aktualisasi diri	4	23	3	0	0	121
Jumlah (frekuensi)	80	39	31	0	0	649
Persentase (%)	53	26	21	0	0	100

Berdasarkan Tabel 4 diketahui bahwa indikator kebutuhan fisiologis dan kebutuhan rasa aman mempunyai skor tertinggi. Ini menunjukkan bahwa gaji yang diterima tenaga kerja panen dapat memenuhi kebutuhan makan, minum, pakaian dan transportasi. Selain itu tenaga kerja panen diberi fasilitas perumahan. Untuk kebutuhan rasa aman juga terpenuhi, karena tenaga kerja panen mendapat fasilitas alat pelindung diri (APD) seperti sarung tangan, sepatu bot, helm, serta fasilitas kesehatan berupa klinik, jaminan kesehatan dan keamanan. Hasil penelitian ini sejalan dengan Saputra *et al.* (2017) yang menyatakan adanya fasilitas yang lengkap dan gaji yang sesuai serta aman, maka tenaga kerja panen akan termotivasi dan memperbesar peluang untuk meningkatkan produktivitas.

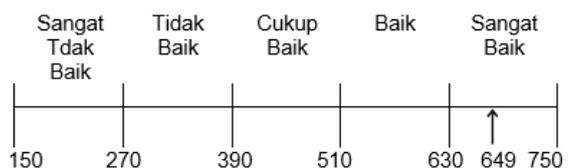
Dari hasil tabulasi jawaban responden tiap kategori (Tabel 5) dapat dihitung jumlah skor kategori motivasi kerja dan rentang skor kategori.

Tabel 5. Jawaban tenaga kerja panen tiap kategori

Kategori	Nilai Kategori (a)	Frekuensi (b)	Skor (axb)
Sangat Baik	5	80	400
Baik	4	39	156
Cukup Baik	3	31	93
Tidak Baik	2	0	0
Sangat Tidak Baik	1	0	0
Jumlah		150	649

Untuk mendapatkan gambaran kategori motivasi tenaga kerja panen, digunakan perhitungan berikut ini. Jumlah frekuensi dihitung dengan mengalikan jumlah responden dengan jumlah butir soal, menghasilkan 150. Skor ideal dihitung dengan mengalikan jumlah frekuensi dengan nilai kategori, sehingga didapatkan skor terendah 150 dan skor tertinggi 750. Rentang skor kategori diperoleh dengan mengurangkan skor tertinggi dengan skor terendah hasilnya dibagi nilai kategori tertinggi. Perhitungan ini menghasilkan nilai rentang skor kategori sebesar 120.

Dengan rentang skor kategori 120, dan skor jawaban tenaga kerja panen berjumlah 649 (Tabel 5), maka kategori motivasi kerja dapat digambarkan (Gambar 1).



Gambar 1. Garis kategorisasi motivasi kerja

Berdasarkan Gambar 1 motivasi kerja tenaga kerja panen di Afdeling 5 Senyuir Estate PT. Teladan Prima Agro mempunyai skor 649 termasuk kategori Sangat Baik. Motivasi kerja adalah faktor pendorong agar tenaga kerja lebih giat dan antusias bekerja untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Dengan motivasi kerja dapat membangkitkan semangat seseorang untuk mau bekerja sama, bekerja dengan baik, dan mengerahkan seluruh upayanya demi meraih kepuasan dalam pekerjaan (Mulyadi *et al.*, 2021).

Produktivitas Kerja Pemanen

Dalam konteks panen kelapa sawit, produktivitas diukur dari jumlah tandan buah segar (TBS) yang telah dipanen oleh tenaga kerja, seringkali dalam satuan janjang/HK (Hari Kerja) (Tabel 6). Basis panen sering ditetapkan sebagai standar produksi harian.

Tabel 6. Produktivitas kerja pemanen

Hari kerja	Produktivitas (janjang/HK)	
	Basis	Hasil
1	80	103
2	80	123
3	80	83
4	80	103
5	80	108
Rata-rata	80	104

Rata-rata produktivitas kerja pemanen di Afdeling 5 Senyur Estate PT. Teladan Prima Agro sebesar 104 janjang/HK (Tabel 6). Hasil ini telah melampaui basis/target panen yang ditetapkan perusahaan sebesar 80 janjang/HK. Pencapaian ini didukung oleh motivasi kerja tenaga kerja panen yang tergolong dalam kategori Sangat Baik. Menurut Sari *et al.* (2021) korelasi antara motivasi kerja dan produktivitas kerja sangat erat dan bersifat kausal, artinya motivasi yang tinggi cenderung akan meningkatkan produktivitas, dan sebaliknya motivasi yang rendah akan menurunkan produktivitas.

KESIMPULAN

Karakteristik tenaga kerja panen persentase terbesar pada umur 31-40 tahun (53%), pendidikan SD (93%), dan masa kerja 3-4 tahun (43%). Motivasi kerja tenaga kerja panen masuk dalam kategori Sangat Baik. Produktivitas kerja pemanen sebesar 104 janjang/HK dengan basis 80 janjang/HK.

Motivasi kerja pemanen di Afdeling 5 Senyur Estate PT. Teladan Prima Agro masuk dalam kategori Sangat Baik dengan produktivitas kerja pemanen melebihi basis. Untuk mempertahankan motivasi kerja tersebut, perusahaan disarankan tetap mendorong semangat kerja tenaga kerja panen dengan memenuhi lima tingkatan kebutuhan

manusia (fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan diri, dan aktualisasi diri).

DAFTAR PUSTAKA

- Afifah, S. N., & Lubis, I. (2016). Faktor penentu produktivitas tenaga kerja kelapa sawit. *Jurnal Departemen Agronomi Dan Hortikultura IPB*, 4(2), 215–223.
- Arianto, G., Rahman, M., & Jamaluddin. (2020). Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pemupukan kelapa sawit di PT. Wira Inova Nusantara Desa Susuk Kecamatan Sandaran Kabupaten Kutai Timur Provinsi Kalimantan Timur. *Jurnal Agriment*, 5(2), 73–81.
- Dewi, G. C., Dewi, K., & Maswadi. (2022). Kompetensi dan produktivitas kerja karyawan bagian pemanenan kelapa sawit di Perkebunan Plasma Talino Pa'Upat Provinsi Kalimantan Barat. *Jurnal Ekonomi Bisnis*, 6(2), 712–725.
- Dinas Perkebunan. (2024). *Statistik perkebunan Kalimantan Timur*. Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur.
- Febianti, A., Shulthoni, M., Masrur, M., & Aris, S. M. (2023). Pengaruh tingkat pendidikan, umur, jenis kelamin, dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja di Indonesia. *Jurnal Sahmiyya*, 2(1), 198-204.
- Firmansyah, Z. (2015). Analisis pengaruh umur, pendidikan, dan upah terhadap produktivitas tenaga kerja. *Jurnal Economic Development Analysis*, 4(1), 91–96.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Laksmiari, N. P. P., & Pradita, P. N. (2019). Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas tenaga kerja karyawan pada Perusahaan Teh Bunga Teratai di Desa Patemon Kecamatan Serrit. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 11(1), 54–63.
- Latipah, N. S., & Kunto, I. (2017). Analisis penyerapan tenaga kerja pada sektor industri besar di Provinsi Jawa Timur.

Winarni, B., et al.(2025) "Work motivation category for harvesters in Afdeling 5, Senyur Estate, PT. Teladan Prima Agro I", Jurnal Agriment, 10(1).

- Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 2(2), 479–492.
- Lestari, S. I., Mahyuddin, T., Basriwijaya, K. M. Z., Anzitha, S., & Gustiana, C. (2024). Faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja pemanen kelapa sawit PT. Buana Estate, Kecamatan Secanggang, Kabupaten Langkat. *AGRICA*, 17(1), 71–82.
- Lubis, F. A., Gunawan, H., Walmadri, & Fanzani, K. A. (2024). Pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja pemanen di Kebun Sawit Seberang PT. Perkebunan Nusantara II. *Journal Agribusiness Sciences*, 8(1), 32–42.
- Mahanggoro, T. P. (2018). *Melejitkan produktivitas kerja dengan sinergisitas kecerdasan (ESPQ) tinjauan studi ilmu kesehatan*. Deepublish.
- Maulida, T., Sofyan, T., & Fauzi. (2019). Pengaruh motivasi terhadap produktivitas tenaga kerja pemanen kelapa sawit PT. Semadam Kabupaten Aceh Tamiang. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pertanian Unsyiah*, 4(1), 348–362.
- Mulyadi, M., Niko, P., Sutrisno, S., Komarudin, N., & Lilis, S. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sriwijaya Dinamika Perkasa di Surabaya. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(1), 17–26.
- Pasaribu, N. B., Manumono, D., & Ismiasih. (2023). Pengaru kepuasan kerja karyawan panen kelapa sawit terhadap indikator produktivitas kerja karyawan panen kelapa sawit PTPN 3 Distrik Labuhan Batu 2, Kebun Sei Kebara. *AGROFORETECH*, 1(1), 347–357.
- Sa'adah, L., Martadani, L., & Ahmad, T. (2021). Analisis perbedaan kinerja karyawan pada PT. Surya Indah Food Multirasa. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(2), 516–519.
- Saputra, D. S., Kurniawati, F., & Tri, E. S. (2017). Pengaruh motivasi terhadap produktivitas tenaga kerja panen di PT. Perkebunan Nusantara V. *Jurnal Masepi*, 2(2), 1–14.
- Sari, N. K., Marlon, S., & Simson, G. (2021). Hubungan motivasi kerja pegawai dengan produktivitas kerja pegawai Kantor Camat Tigabinanga Kabupaten Karo. *Jurnal Darma Agung*, 29(2), 258–265.
- Sihotang, B. C., Ambarsari, A., & Purwandari, I. (2023). Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan panen kelapa sawit (studi kasus: Afdeling 1 PT. Sinar Gunung Sawit (SGSR) Kecamatan Manduamas, Tapanuli Tengah Sumatera Utara). *AGROFORETECH*, 1(2), 1013–1023.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian bisnis*. CV. Alfabeta.
- Taluke, D., Lakat, R. S. M., & Amanda, S. (2019). Analisis prefensi masyarakat dalam pengelolaan ekosistem mangrove di Pesisir Pantai Kecamatan Loloda Kabupaten Halmahera Barat. *Jurnal Spasial*, 6(2), 531–540.