

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA KARYAWAN PANEN DI PT. PP LONDON SUMATERA SEI MERAH ESTATE KECAMATAN TANJUNG MORAWA

Muhammad Irfan Pratama Z.I Lubis¹, Dwi Febrimeli²

irfan19lubis@gmail.com¹, dwimemel@gmail.com²

Politeknik Pembangunan Pertanian Medan

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan panen di PT. PP London Sumatera Sei Merah Estate, Kecamatan Tanjung Morawa. Kepuasan kerja merupakan salah satu aspek penting dalam meningkatkan semangat, produktivitas, dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan panen sebagai responden, serta didukung oleh data sekunder yang relevan. Faktor-faktor yang dianalisis meliputi kompensasi, lingkungan kerja, hubungan dengan atasan dan rekan kerja, serta kesempatan pengembangan dan penghargaan kerja. Data yang diperoleh dianalisis untuk mengetahui pengaruh masing-masing faktor maupun secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai tingkat kepuasan kerja karyawan panen serta menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam meningkatkan kesejahteraan dan kinerja karyawan. Dengan mengetahui faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja, perusahaan dapat menentukan kebijakan yang lebih tepat dalam menciptakan kondisi kerja yang nyaman, adil, dan mampu meningkatkan produktivitas karyawan.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Karyawan Panen, Kompensasi, Lingkungan Kerja, Hubungan Kerja.

PENDAHULUAN

Kelapa sawit merupakan salah satu komoditas perkebunan unggulan di Indonesia yang telah banyak menyumbang pendapatan negara. Menurut data dari PPKS (2020), saat ini di Indonesia sudah terdapat lebih dari 1700 perusahaan sawit di Indonesia baik itu perusahaan yang dimiliki negara maupun oleh rakyat. Usaha industri kelapa sawit di Indonesia cenderung meningkat pada beberapa tahun belakangan. Tahun 2016, Salah satu provinsi di Indonesia yang berkontribusi dalam menghasilkan kelapa sawit yang besar adalah provinsi Sumatra Utara. Luas perkebunan kelapa sawit di provinsi Sumatra Utara mencapai 1,3 juta ha dengan produksi tandan buah segar (TBS) sebesar 5.775.631,82 ton pada tahun 2016 (Hasibuan et al., 2019).

Angka ini diperkirakan akan terus bertambah seiring dengan permintaan akan minyak kelapa sawit sehingga sangat penting untuk memaksimalkan potensi perkembangan kelapa sawit yang dimiliki provinsi Sumatra Utara. Indonesia sudah menghasilkan total sekitar 85-90% dari total produksi minyak sawit dunia yang menyebabkan Indonesia disebut sebagai produsen dan eksportir minyak sawit terbesar di dunia (Nuryati dan Yasin, 2016).

Dalam perekonomian Indonesia komoditas kelapa sawit memegang peranan yang cukup strategis karena hasil dari komoditas ini yang terus meningkat sehingga mempunyai prospek yang cerah sebagai sumber devisa. Kelapa sawit merupakan tanaman yang potensial, potensi ini terletak pada keragaman kegunaan minyak sawit. Minyak sawit disamping digunakan sebagai bahan mentah industri pangan, dapat pula digunakan sebagai bahan mentah industri non pangan.

Pada tahun 2009 areal kelapa sawit di Sumatera Utara sudah mencapai 1.290.977 ha dengan jumlah produksi 3.996.465 ton serta dapat menyerap tenaga kerja sekitar 4,7 juta orang. Dengan demikian luas perkebunan kelapa sawit di Sumatera Utara setiap tahun mengalami peningkatan. Namun, dalam meningkatkan usaha perkebunan kelapa sawit tersebut di Sumatera Utara, maka ada beberapa hal yang harus diperhatikan mulai dari sumber daya manusia hingga bagaimana proses produksinya sehingga nantinya tetap dapat memenuhi permintaan pasar baik local maupun global yang tentunya akan diatur oleh perusahaan itu sendiri.

Salah satu aspek dalam budidaya kelapa sawit yang mempengaruhi hasil produksi kelapa sawit secara langsung adalah pemanenan. Keberhasilan panen akan menunjang pencapaian produktivitas tanaman kelapa sawit. Kelapa sawit sudah mulai mengeluarkan bunga pada umur 3 sampai 4 tahun dan pada umur 8 sampai 11 tahun telah menghasilkan lebih dari 20 ton Tandan Buah Segar (TBS)/ha/tahun. Pemanenan dilakukan setelah tandan berumur 5 -6 bulan. Kelapa sawit dapat dipanen secara ekonomis sampai berumur 25 tahun (Pahan, 2008).

Produktivitas sangat berhubungan langsung dengan sumber daya manusia, maka hal ini sangat penting diperhatikan oleh pimpinan perusahaan. Jika produktivitas meningkat maka tujuan perusahaan untuk mendapatkan laba juga turut meningkat. Peningkatan produktivitas ini sangat berkaitan dengan kinerja karyawan yang merupakan sumber daya manusia dalam perusahaan, sehingga sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting dalam perusahaan.(Astuti dkk, 2018).

PT. PP London Sumatra Indonesia Tbk mengoperasikan 12 pabrik kelapa sawit di Sumatera dan Kalimantan, dengan total kapasitas pengolahan Tandan Buah Segar (TBS) sebesar 2,7 juta ton per tahun. Lonsum juga mengoperasikan 3 lini produksi karet remah, 2 lini produksi karet lembaran, 1 pabrik kakao dan 1 pabrik teh Pusat Penelitian dan Pengembangan Lonsum, Sumatra Bioscience (SumBio), di Bah Lias, Sumatera Utara berperan penting dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas tanaman Lonsum. Dalam industri perkebunan, SumBio juga dikenal sebagai produsen benih bibit kelapa sawit unggul sertifikasi Indonesian Sustainable Palm Oil (ISPO) dimulai sejak tahun 2013 seiring dengan diraihnya sertifikasi pertama untuk minyak sawit lestari di Sumatera Utara. Pada akhir tahun 2022, Lonsum telah mencapai 254.000 ton CPO bersertifikasi ISPO atau 99% dari total produksi CPO yang berasal dari perkebunan inti. Motivasi dalam bekerja merupakan unsur yang sangat penting bagi organisasi

Sumber daya manusia memainkan peran penting dalam mengubah perusahaan atau organisasi (Iskamto, 2021). Prestasi yang dicapai seseorang disebut actual performance atau job performance yang biasa kita sebut dengan kinerja. Seorang karyawan yang melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan serta berhasil secara kualitas maupun kuantitas disebut juga dengan kinerja. Prestasi kerja seseorang berdasarkan kuantitas dan kualitas yang telah disepakati bersama merupakan pengertian kinerja secara umum.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT. PP London Sumatera Estate Sei Merah, yang berlokasi di Kecamatan Tanjung Morawa. Lokasi penelitian berada pada titik koordinat yang sesuai dengan wilayah perusahaan. Pengumpulan data berlangsung dari bulan Oktober 2024 hingga Maret 2025, dengan fokus pada factor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan panen. Data dikumpulkan melalui observasi langsung, wawancara, serta analisis dokumen terkait untuk memastikan keakuratan informasi. Setelah proses pengambilan data selesai, tahapan pengolahan dan analisis data dilakukan di lokasi yang sama dengan menggunakan metode yang relevan guna memperoleh hasil

yang dapat dipertanggungjawabkan dalam penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Panen di PT.PP London Sumatera Sei Merah Estate Kecamatan Tanjung Morawa

Analisis faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan panen di PT.PP London Sumatera Sei Merah Estate Kecamatan Tanjung Morawa meliputi variabel *motivation factor* dan *hygiene factor*. untuk melihat faktor – faktor yang berpengaruh dilakukan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan aplikasi *Statistical Package for Sosial Science* (SPSS). Adapun hasil analisis faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan panen disajikan pada tabel berikut.

Tabel 1 Hasil Out Put SPSS Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan

No	Variabel	Koefisien Regresi	t hitung	Sig.	Keterangan
1.	<i>Motivation Factor</i> (X1)	0,645	8,934	.000	Berpengaruh sangat nyata
2.	<i>Hygiene Factor</i> (X2)	0,404	5,601	.000	Berpengaruh sangat nyata
	R	0,740			
	R Square	0,548			
	Konstanta	4,176			
	F Tabel	3,10			
	F Hitung	52,766			
	T Tabel	1,987			

Hasil persamaan regresi linear berganda dan nilai – nilai yang dimaksud pada tabel adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = -4,176 + 0,645X_1 + 0,404 X_2 + e$$

1. Nilai konstanta (α) pada pengkajian ini adalah 4,176 bernilai positif artinya jika semua variabel X nilainya adalah 0 maka tingkat kepuasan karyawan panen di PT.PP London Sumatera Sei Merah Estate Kecamatan Tanjung Morawa bernilai positif yaitu sebesar 4,17, yang berarti mampu memberikan pengaruh yang baik terhadap tingkat kepuasan karyawan panen.
2. Nilai Koefisien regresi variabel *motivation factor* (X1) bernilai positif yaitu sebesar 0,645 artinya setiap variabel *motivation factor* naik 1 poin maka nilai kepuasan kerja karyawan panen naik sebesar 0,645 dengan asumsi nilai variabel X yang lain tetap. Berdasarkan hasil yang diperoleh koefisien bernilai positif, artinya terjadi pengaruh positif antara variabel *motivation factor* dengan kepuasan kerja.
3. Nilai koefisien regresi variabel *hygiene factor* (X2) bernilai positif yaitu sebesar 0,404 artinya setiap variabel *hygiene factor* naik 1 poin maka nilai kepuasan kerja karyawan panen naik sebesar 0,404 dengan asumsi nilai variabel X yang lain tetap. Berdasarkan hasil yang diperoleh koefisien bernilai positif, artinya terjadi pengaruh positif antara variabel *hygiene factor* dengan kepuasan kerja.

1. Koefisien Determinasi (R Square)

Koefisien determinasi menunjukkan persentase kemampuan variabel *Motivation Factor* (X1) dan *Hygiene Factor* (X2) mampu menjelaskan variabel kepuasan kerja (Y). Jika dilihat nilai pada R mendekati 1 maka hubungan semakin erat sehingga variabel bebas terhadap variabel terikat kuat dimana nilai R sebesar 0,740. Nilai *R Square* pada hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan nilai koefisien determinasi.

Tabel 2. Nilai *R Square*

Model Summary^b

Model R | R | Adjusted R | Std. Error of | Change Statistics

		Square	Square	the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.740 ^a	.548	.538	3.33080	.548	52.766	2	87	.000

a. Predictors: (Constant), hygiene factor, motivation factor

b. Dependent Variable: kepuasan kerja

Nilai *R Square* pada gambar sebesar 0,548 sehingga nilai koefisien determinasinya adalah 54,8 persen. Hal ini menunjukkan bahwa 54,8 persen variasi variabel bebas *Motivation Factor* dan *Hygiene Factor* mampu menjelaskan variasi variabel terikat kepuasan kerja karyawan panen PT.PP London Sumatera Sei Merah Estate Kecamatan Tanjung Morawa, sedangkan sisanya sebesar 54,8 persen sementara 45,2 persen dijelaskan oleh variabel bebas lain yang tidak terdapat dalam pengkajian ini.

2. Hasil Uji Secara Simultan (Uji F)

Pada uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas (X) secara simultan mempengaruhi variabel terikat (Y). *Output* dari uji F menjelaskan hasil uji F atau koefisien regresi secara bersama-sama. Uji F yaitu uji koefisien regresi secara bersama-sama dilakukan untuk menguji signifikan pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 3. Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1170.799	2	585.400	52.766	.000 ^b
	Residual	965.201	87	11.094		
	Total	2136.000	89			

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

b. Predictors: (Constant), hygiene factor, motivation factor

Pada Tabel diatas, diketahui nilai F hitung (52,76) > F tabel (2,71) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,050$ maka H_0 pada pengkajian ini ditolak H_1 diterima. Hal ini berarti bahwa variabel X secara simultan (serempak) mempunyai pengaruh yang sangat nyata terhadap variabel Y, yang menyatakan bahwa *Motivation Factor* dan *Hygiene Factor* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan panen di PT.PP London Sumatera Sei Merah Estate Kecamatan Tanjung Morawa.

3. Hasil Uji Secara Parsial (Uji t)

Tabel 4. Hasil Uji Secara Parsial (Uji t)

No	Variabel	Koefisien Regresi	t hitung	Sig.	Keterangan
1.	<i>Motivation Factor</i> (X1)	0,645	8,934	.000	Berpengaruh signifikan
2.	<i>Hygiene Factor</i> (X2)	0,404	5,601	.000	Berpengaruh signifikan

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat nilai T hitung dari masing – masing variabel bebas. Hasil analisis uji pengaruh parsial (uji t) dijelaskan secara terperinci pada uraian sebagai berikut:

a) *Motivation Factor*

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan menunjukkan variabel *Motivation Factor* terhadap kepuasan kerja karyawan panen di PT.PP London Sumatera Sei Merah Estate memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,645 dan bernilai positif, artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan variabel bebas *Motivation Factor* meningkat 1 poin maka kepuasan kerja bertambah sebesar 0,645. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel *Motivation Factor* dengan kepuasan kerja, dan semakin meningkat *Motivation Factor* maka semakin meningkat pula kepuasan kerja karyawan panen.

Berdasarkan tabel analisis diatas nilai t hitung (8,934) > t tabel (1,987) dengan nilai probabilitas sig. (0,000) < α (0,05) maka. Artinya variabel *Motivation Factor* berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat kepuasan kerja karyawan panen PT.PP London Sumatera Sei Merah Estate. Variabel *Motivation Factor* meliputi prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, pengembangan karir dan pertumbuhan.

Hal ini sejalan dengan penelitian riski rahayu (2010) menunjukkan bahwa variabel kesempatan berkembang mampu menghasilkan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kemampuan dari hasil tersebut ditunjukkan dengan hasil yang positif, berarti variabel kesempatan berkembang dipandang sangat baik sekali bagi seseorang atau karyawan untuk menunjukkan semangat kerja dan kegairahan kerja yang tinggi, sehingga para karyawan bisa memperoleh kepuasan kerja yang sesuai dengan aktivitas yang dilakukan, karena karyawan juga mempertimbangkan kondisi atau peluang yang ada dilapangan untuk bisa menempatkan diri pada posisi yang lebih baik, disamping itu kesempatan untuk berkembang merupakan suatu konsep yang bisa dipikirkan ke depan dan mampu menciptakan suasana atau kondisi kerja yang lebih nyaman untuk menempati kedudukan yang lebih baik, sehingga hasil penelitian ini membuktikan adanya variabel kesempatan berkembang berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan panen di PT.PP London Sumatera Sei Merah Estate.

Lalu pada indikator tanggung jawab pada penelitian riski rahayu (2010) menunjukkan besarnya pengaruh variabel tanggungjawab mampu menghasilkan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Jika pimpinan dan organisasi memang mengharapkan adanya peningkatan tanggungjawab karyawan atas tugas-tugas yang harus diselesaikan dengan cepat, maka pimpinan perlu mempertimbangkan kembali atas harapan yang diinginkan oleh karyawan tersebut, tetapi di sisi lain tanggungjawab merupakan suatu amanah yang diemban karyawan, sejak karyawan melakukan kegiatan maupun aktivitasnya dalam menyelesaikan pekerjaan. Atas dasar itulah maka variabel tanggungjawab ini mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pada indikator kesempatan berkembang menunjukkan adanya keinginan karyawan untuk mendapat bagian dari identitas karier karyawan yang mampu menciptakan suasana kerja, mendorong, mendukung dan mempertahankan pandangan terhadap kepuasan kerja karyawan, karena perusahaan menjadikan lebih berkembang dan menantang dalam menghadapi suatu pekerjaan. Pengaruh positif tanggungjawab menunjukkan kemampuan karyawan panen PT.PP London Sumatera Sei Merah Estate dalam melakukan aktivitas kerjanya. Kebutuhan penghargaan menjadikan suatu harapan dan keinginan karyawan untuk mendapat pujian dan respon positif atas hasil kerja yang dilakukan mampu memenuhi pemuas kebutuhannya.

Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh antara karakteristik pekerjaan, dorongan berprestasi, kesempatan berkembang, tanggungjawab, dan penghargaan terhadap kepuasan kerja. Karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Pengaruh positif ini menandakan adanya kemampuan karyawan dalam mendukung dan mewujudkan potensi berbagai aktivitas kerja karena tipe pekerjaan yang diberikan merupakan sifat dari tugas karyawan terhadap kemampuan, macam tugas maupun tingkat kepuasan yang diinginkan. Pengaruh dorongan berprestasi yang positif sangat membantu sekali dalam pencapaian kepuasan karyawan karena karyawan cenderung memiliki kepuasan yang tinggi dan memiliki tanggungjawab pribadi yang tinggi pula.

b) *Hygiene Factor*

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan menunjukkan variabel *Hygiene Factor* terhadap kepuasan kerja karyawan panen di PT.PP London Sumatera Sei Merah

Estate memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,404 dan bernilai positif, artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan variabel bebas *Hygiene Factor* meningkat 1 poin maka kepuasan kerja bertambah sebesar 0,404. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel *Hygiene Factor* dengan kepuasan kerja, dan semakin meningkat *Hygiene Factor* maka semakin meningkat pula kepuasan kerja karyawan panen.

Berdasarkan tabel analisis diatas nilai t hitung (0,404) > t tabel (1,987) dengan nilai probabilitas sig. (0,000) < α (0,05) maka. Artinya variabel *Motivation Factor* berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat kepuasan kerja karyawan panen PT.PP London Sumatera Sei Merah Estate. Variabel *Hygiene Factor* meliputi gaji, kondisi kerja, hubungan antar pribadi, kebijakan perusahaan dan keamanan kerja.

Hal ini sejalan dengan penelitian Nicky onidis (2016) yang menjelaskan pengaruh variabel *hygiene factor* terhadap kepuasan kerja. Dalam penelitian ini dijelaskan bahwa Faktor higiene yang terdiri dari supervisi termasuk tinggi ini disebabkan karena karyawan dalam bekerja tidak merasa terlalu diawasi oleh atasannya sehingga selama bekerja karyawan bisa bebas tetapi tetap berada dalam ketentuan yang berlaku. Faktor higiene yang terdiri dari kondisi kerja termasuk tinggi ini disebabkan karena kondisi yang ada ditempat kerja bisa membuat karyawan merasa nyaman, meski ada beberapa karyawan yang merasa tempat bekerjanya kurang kondusif. Faktor higiene yang terdiri dari hubungan antarpribadi tinggi ini disebabkan termasuk karena hubungan dengan sesama ditempat bekerja dapat terjalin dengan baik, meski ada karyawan yang keluar dari tempat bekerja tetapi hal ini tidak mengurangi hubungan baik yang sudah terjalin sesama karyawan ditempat kerja. Faktor higiene yang terdiri dari gaji/upah termasuk sangat tinggi ini disebabkan karena upah yang diberikan perusahaan cukup untuk memenuhi kebutuhan karyawan dalam satu bulannya. Faktor higiene yang terdiri dari kebijakan perusahaan termasuk sangat tinggi ini disebabkan karena peraturan yang ada diperusahaan tidak memberatkan karyawannya sehingga karyawan bisa mematuhi peraturan yang sudah ditetapkan.

Menurut penelitian Alexandrian (2025) Penelitian ini memberikan kontribusi pada pengembangan teori motivasi dengan mengintegrasikan Two-Factor Theory Herzberg dalam konteks yang spesifik, yaitu mitra kerja PT. PLN UIP Nusa Tenggara. Temuan penelitian ini menguatkan argumen Herzberg bahwa hygiene factors seperti gaji, kondisi kerja, dan kebijakan perusahaan berperan dalam mencegah ketidakpuasan, sedangkan motivator seperti pengakuan, tanggung jawab, dan peluang pengembangan diri berkontribusi peningkatan kepuasan kerja dan kinerja. terhadap Penelitian ini juga menambahkan perspektif baru tentang bagaimana kedua faktor ini berinteraksi secara dinamis dalam konteks industri infrastruktur, memperkaya literatur yang ada tentang penerapan teori motivasi di sektor yang berbeda.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis pengkajian faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan panen diPT.PP London Sumatera Sei Merah Estate Kecamatan Tanjung Morawa dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Tingkat kepuasan kerja karyawan panen di PT.PP Loondon Sumatera Sei Merah Estate Kecamatan Tanjung Morawa sebesar 78,18% yang termasuk dalam kategori tinggi.
2. Secara simultan (F) variabel motivation factor (X1) dan hygiene factor (X2) berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan panen. Secara parsial (T) variabel motivation factor (X1) dan hygiene factor (X2) berpengaruh signifikan terhadap

kepuasan kerja karyawan panen.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan berkaitan dengan faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan panen di PT.PP London Sumatera Sei Meraah Estate Kecamatan Tanjung Morawa adalah sebagai berikut:

1. Perusahaan diharapkan dapat mempertahankan dan meningkatkan sistem dan situasi kerja yang sudah ada untuk menjaga tingkat kepuasan kerja karyawan panen yang akan berdampak pada kinerja yang baik.
2. Sebaiknya PT.PP London Sumatera Sei Merah Estate Kecamatan Tanjung Morawa terus memperhatikan sistem gaji, intensif, dan cuti untuk kestabilan kinerja, kepuasan kerja serta kesejahteraan karyawan panen.
3. Dibutuhkannya peran dukungan dari perusahaan untuk meningkatkan kompetensi dan pengetahuan karyawan lewat pelatihan maupun praktik kerja yang sesuai standar agar menghasilkan kinerja yang baik.
4. Pengawasan pada proses kerja serta kelengkapan alat panen dan pelindung diri sangat penting untuk mendukung kinerja karyawan sehingga mendapat hasil yang maksimal setiap harinya.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, Maya dan Kristiana Widiawati. 2017. “Penerapan Motivasi Karyawan Menurut Teori Dua Faktor Frederick Herzberg Pada PT Aristika Kreasi Mandiri.” *Jurnal Administrasi Kantor*, Vol. 5 No. 1, 83-98.
- Arikunto. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi. PT. Rinelka Cipta, Jakarta
- Astuti, Winda Sri, Herman Sjahrudin, and Susenohadi Purnomo. 2018. “Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap
- Balaka, M. Y. (2022). *Metode penelitian Kuantitatif. Metodologi Penelitian Pendidikan Kualitatif*, 1, 130.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Chiu, Su-Fen & Chen, Hsiao-Lan. 2005. “Relationship Between Job Characteristics And Organizational Citizenship Behavior: The Mediation Role Of Job Satisfaction”, *Social Behavior and Personality* Vol 33. Edisi 6: 523-539 ISSN 03012212. Palmerston North, New Zealand: Society for Personality Research, Incorporated.
- Deikme, Pilatus. 2013. “Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Sekda Kabupaten Mimika Provinsi Papua.” *Emba* 1 (3): 980–86.
- Dessler, G. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. jilid 2. Jakarta:
- Fauzan, A. (2022). *The Influence of Compensation on Employee Performance Mediated by Job Satisfaction and Employee Motivation in a Manufacturing Company*. *Jurnal Ilmiah MEA*, 6(2), 1860–1880
- Haffas, M. (2022). *Hubungan Dukungan Sosial Dengan Kepuasan Kerja Pada Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Banda Aceh*. 1–23.
- Haq, M. I. A. (2024). *Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Perawat: Scoping Review* (Doctoral dissertation, Universitas Pendidikan Indonesia
- Haqqi, A., Aini, N. N., & Wicaksono, A. P. (2020). Analisis Faktor Penyebab Keterlambatan Pengembalian Berkas Rekam Medis Rawat Inap di RS Universitas Airlangga. *J-REMI : Jurnal Rekam Medik Dan Informasi Kesehatan*, 1(4), 492–501.
- Harras, H. (2024). Dampak Dukungan Pimpinan, Dukungan Rekan Kerja, dan Dukungan Keluarga terhdap Motivasi Kerja Pegawai Bank Panin. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis*, 4(2), 638–649.
- Hasibuan, M., Nurdelila dan Rahmat. 2019. Pengaruh produktivitas perkebunan kelapa sawit terhadap produk domestik regional bruto serta dampaknya pada pengentasan kemiskinan di Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Ekonomi* Volume 1(3):325-342.

- Herzberg, F. (1965). The motivation to work among Finnish supervisors. *Personnel Psychology*, 18(4).
- Iskamto, D. (2021). Stress and its impact on employee performance. *International Journal of Social and Management Studies*, 2(3), 142–148.
- Kadji, Yulianto. 2012. “Tentang Teori Motivasi.” *Jurnal INOVASI* 9 (1): 1–15.
- Kinerja Karyawan Winda.” *Organisasi Dan Manajemen* 1 (1): 31–46.
- Kopter, J., Nasution, A. P., & Al Ihsan, M. A. (2022). Pengaruh Tanggung Jawab Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Labuhanbatu. *Joel: Journal of Educational and Language Research*, 1(11), 1583-1596.
- Londok, Ribkha Novelin, William Agustinus Areros, and Sandra Asaloei. 2019. “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Diagram Global Mandiri Manado.” *Jurnal Administrasi Bisnis* 9 (1): 122.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Mathis, Robert L. & Jackson. 2006. *Human Resources Management*. Edisi Sepuluh. Jakarta: Salemba Empat.
- Muhammad ilham, irna harisa muhammad reisaldi. (2024). Pengaruh Kompetensi Terhadap. 6(1), 104–113
- Mulia, Budi, Kebun Teluk, Linda Tri, Wira Astuti, Firman R L Silalahi, and Fariq Abiyyu. N.D. “Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Pemanen Kelapa Sawit Di Pt . Abdi Submit :
- Muzakki, M., & Hutabarat, H. G. L. M. B. (2022). Role of Organization Citizenship Behavior Mediation in Work Motivation Relationship To Employee Performance: Empirical Study. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 9(1), 21–45.
- Nanda Kurnia, Nesia, Renny Husnaiti, and Yoko Tristiarto. 2022. “Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT Deraya.” *Jurnal Sosial Sains* 2 (5): 596–605.
- Nirmalasari, Yohana Fransiska. 2018. ”Analisis Pengaruh Faktor Hygiene dan Faktor Motivator Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Karya Guna Ekatama.” *Jurnal Parsimonia*, Vol. 5 No. 2, 199-210.
- Nugroho, Agung. 2019. *Teknologi Agroindustri Kelapa Sawit*. Lambung Mengkurat Universitas Press.
- Nuryati, L. dan Yasin, A.. 2016. *Outlook Kelapa Sawit*. Kementerian Pertanian. Jakarta.
- Pamungkas, W. A. J. I. (2022). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Pada Tenaga Kesehatan Rumah Sakit
- Prehallindo
- Priadana S M dan Denok S. 2021. *Metode Penelitian Kuantitatif*.
- Produktivitas Dan Kualitas Kerja Di Perkebunan Kelapa Sawit . Pemanen Bagi Organisasi . Motivasi Adalah Kondisi Dalam Diri Seseorang Yang Penghargaan Yang Di,” 25–46.
- Robbins, S. & Judge, T. 2007. *Organizational Behavior*, 12th edition. New York: Prentice Hall.
- Sudarmanto, (2014), *Kinerja dan Pengembangan Kompensasi SDM*, Yogyakarta: Pustaka pelajar
- Sugiyono, 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV. Alfabeta, Bandung.
- Sutikno, Y., Hosan, H., dan Irawati, I. (2021). Implementasi Metode Penugasan untuk Meningkatkan Kemampuan Melakukan Wawancara untuk Mahasiswa STAB Maitreyawira. *Jurnal Maitreyawira*, 2(2), 1–8.
- Sutrisno, Edy. (2011). *Budaya Organisasi*. Cetakan Kedua. Jakarta : Penerbit Kencana
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suwatno & Priansa, D. (2011). *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Wahyuni, F. E. (2022). Pengaruh Kreativitas, Pengetahuan, Dan Motivasi Terhadap Inovasi Karyawan. *Ilmu Manajemen*, 10(1), 98–109