

Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Produktivitas Pemanen di Perkebunan Kelapa Sawit

Dini Gustiningsih*, Jimmy Pandapotan Pardede, Jojon Soesatrijo

Politeknik Kelapa Sawit Citra Widya Edukasi, Indonesia

Email: dinigustiningsih@cwe.ac.id*

Keywords:

Oil Palm; Leadership;
Motivation; Productivity;
Harvester

Kata Kunci:

Kelapa Sawit; Kepemimpinan;
Motivasi; Produktivitas; Pemanen

Abstract

The oil palm industry is one of Indonesia's strategic economic sectors; however, harvester productivity in plantations often faces challenges related to leadership and work motivation factors. This research intends to assess the impact of leadership and motivation on the productivity of oil palm harvesters at PT. Surya Intisari Raya 1. The study focuses on how these harvesters' productivity is impacted by motivation and leadership. A sample of 83 respondents was obtained using random sampling. Harvesters, whose job it is to gather fresh fruit bunches, filled out questionnaires to gather data, which were then evaluated using quantitative associative techniques. Microsoft Excel dan SPSS digunakan untuk melakukan analisis data, applying cross-tabulation and Chi-square testing. The findings show that the leadership and motivation factors have p-values of 0.004 (less than 0.05). As a result, the null hypothesis (H_0) was disproved, indicating that harvester productivity is influenced by both motivation and leadership. The research comes to the conclusion that PT's oil palm harvesters' productivity is greatly impacted by motivation and leadership. Surya Intisari Raya 1.

Abstrak

Industri kelapa sawit merupakan salah satu sektor strategis dalam perekonomian Indonesia, namun produktivitas pemanen di perkebunan seringkali menghadapi tantangan yang berkaitan dengan faktor kepemimpinan dan motivasi kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi dampak kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pemanen kelapa sawit di PT Surya Intisari Raya 1. Studi ini berfokus pada pengaruh kedua elemen tersebut motivasi dan kepemimpinan terhadap hasil kerja pemanen. Metode *probability sampling* digunakan untuk memilih sampel sebanyak 83 responden. Data dikumpulkan melalui pengisian kuesioner oleh para pemanen tandan buah segar (TBS) dan kemudian dianalisis menggunakan teknik kuantitatif asosiatif. Data dianalisis menggunakan Microsoft Excel dan SPSS; secara spesifik, Tabel kontingensi, bersama dengan uji chi-square, digunakan. Hasilnya menunjukkan bahwa faktor motivasi dan kepemimpinan memiliki nilai p sebesar 0,004, yang kurang dari 0,05. Oleh karena itu, hipotesis nol (H_0) ditolak, karena hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi memberikan pengaruh besar terhadap kinerja mesin pemanen gabungan. Menurut penelitian ini, motivasi dan kepemimpinan berdampak pada produktivitas pemanen kelapa sawit di PT Surya Intisari Raya 1.

PENDAHULUAN

Salah satu tanaman industri penting di Indonesia adalah kelapa sawit, yang menghasilkan minyak nabati yang dapat digunakan sebagai bahan bakar dan sebagai bahan baku untuk berbagai produk turunan (Christian & ST & Wasis Setiadi, 2019; Fahmi et al., 2022; Irawan & Soesilo, 2021; Papilo, 2016; Prastowo, 2007). Tanaman ini pertama kali dibudidayakan di Indonesia pada awal tahun 1900-an di Provinsi Riau sebagai bagian dari

program perkebunan skala kecil yang diprakarsai oleh pemerintah kolonial Belanda. Setelah kemerdekaan Indonesia pada tahun 1945, pengembangan sektor kelapa sawit menjadi fokus strategi pemerintah karena merupakan sumber pendapatan negara yang signifikan dan sarana untuk meningkatkan kehidupan petani kelapa sawit. Sejak saat itu, sektor ini terus berkembang pesat dan telah menjadi bagian penting dari perekonomian negara. Dengan total produksi sekitar 43 juta ton minyak sawit, pada tahun 2021, Indonesia menjadi produsen minyak sawit terbesar di dunia (Gaffar et al., 2024; Khasanah et al., 2024; Lubis, 2024; Salsabila et al., 2023; Yumna & Perdana, 2023).

Mengingat pentingnya tanaman ini serta meningkatnya permintaan global akan minyak sawit, pengembangan teknik yang tepat untuk meningkatkan kuantitas maupun kualitas produksi menjadi hal yang krusial guna mencapai tujuan yang diharapkan. Salah satu strategi tersebut adalah pengendalian hama dan penyakit (Sastrosayono, 2003). Secara umum, peningkatan permintaan global akan minyak sawit telah memberikan kontribusi besar terhadap pesatnya perluasan budidaya kelapa sawit di Indonesia (Gaffar et al., 2024; Putri et al., 2026; Rahayu & Daspar, 2025; Situngkir, 2022). Peningkatan permintaan ini didorong oleh semakin beragamnya produk turunan minyak sawit, seperti bahan tambahan pangan, sabun, detergen, dan margarin. Selain itu, biodiesel kini menjadi komoditas penting yang sedang dikembangkan, mengingat potensinya yang besar di tengah dorongan global untuk beralih ke energi terbarukan, khususnya di negara-negara industri yang berkomitmen terhadap pelestarian lingkungan.

Indonesia membudidayakan kelapa sawit, yang tumbuh dengan sangat baik di ketinggian tidak melebihi 500 meter di atas permukaan laut. Jika ditanam pada ketinggian lebih dari 500 meter, pertumbuhannya akan melambat, yang pada gilirannya menunda masa awal produksi (panen) serta meningkatkan biaya perawatan (Batubara, 2002). Wilayah tropis seperti Indonesia, Malaysia, serta sejumlah negara di Amerika Latin dan Afrika merupakan lokasi yang ideal bagi pertumbuhan kelapa sawit. Tanaman ini dapat mencapai ketinggian hingga 20 meter dan terus menghasilkan buah selama kurun waktu hingga 30 tahun. Minyak sawit diperoleh dari buah kelapa sawit dan dimanfaatkan secara luas sebagai minyak goreng, bahan bakar nabati (biofuel), serta bahan baku dalam industri pangan.

Banyak faktor, baik yang berkaitan dengan sumber daya manusia maupun lingkungan bisnis, yang memengaruhi produktivitas di tempat kerja. Menurut Maulidar (2012), manajemen khususnya prosedur yang ditetapkan oleh pimpinan untuk mengatur, mengarahkan, dan mengendalikan karyawan atau bawahan merupakan salah satu faktor-faktor kunci dalam efektivitas karyawan. Efektivitas karyawan sebagian besar bergantung pada gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam manajemen sehari-hari organisasi. Kepemimpinan dicirikan oleh tingginya kualitas hubungan antarpribadi, yang mencakup interaksi vertikal, horizontal, dan diagonal, serta hubungan dengan pihak eksternal. Seluruh hubungan tersebut bertujuan untuk mendorong kebersamaan dalam menjaga, mempertahankan, dan mengembangkan organisasi demi mencapai tujuan organisasi secara optimal (Istianto, 2011).

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepemimpinan perusahaan. Peningkatan kinerja dalam mencapai tujuan perusahaan dipengaruhi secara positif oleh kepemimpinan, menurut Burns dan Bass (dikutip dalam Ali, 2014). Kemampuan untuk membujuk orang lain untuk bertindak dengan tepat melalui komunikasi yang secara langsung atau tidak langsung memengaruhi mereka disebut kepemimpinan. Kepemimpinan yang memperhatikan karyawan

dapat mendorong pengembangan. Loyalitas staf sangat penting; namun, karyawan mungkin kurang produktif jika mereka mengadopsi filosofi kepemimpinan tertentu (Hartono, 2016). Kepemimpinan merujuk pada inisiatif individu atau kelompok yang mengatur dan membimbing individu atau tim lain dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Penelitian oleh Nasron (2012) menyatakan bahwa hubungan dengan atasan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pekerjaan. Ini berarti bahwa kinerja pekerjaan akan meningkat jika hubungan dengan atasan diperkuat. Lebih lanjut, kinerja pekerjaan dipengaruhi secara positif oleh manajemen kinerja; dengan kata lain, kinerja pekerjaan akan meningkat melalui implementasi praktik manajemen kinerja perusahaan yang baik. Oleh karena itu, sangat penting untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap produktivitas.

Penelitian tentang pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap produktivitas karyawan telah banyak dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Penelitian oleh Nasron (2012) menyatakan bahwa hubungan dengan atasan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pekerjaan, yang berarti bahwa kinerja pekerjaan akan meningkat jika hubungan dengan atasan diperkuat. Sianturi (2013) dan Setiawan (2010) juga menemukan adanya hubungan antara kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan. Penelitian oleh Mazdayani (2014) mengungkapkan bahwa motivasi dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja mandor sadap di perkebunan kelapa sawit. Sementara itu, Hafidzi dkk. (2019) dalam penelitiannya menemukan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Namun, sebagian besar penelitian terdahulu lebih banyak berfokus pada karyawan di sektor perkantoran atau industri manufaktur, sementara penelitian yang secara khusus mengkaji pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap produktivitas pemanen kelapa sawit di perkebunan masih relatif terbatas. Padahal, pekerja pemanen memiliki karakteristik pekerjaan yang unik, dengan tantangan fisik yang berat, sistem upah berdasarkan hasil panen, serta tingkat pendidikan yang umumnya rendah. Kondisi ini menjadikan faktor kepemimpinan dan motivasi sebagai variabel yang krusial untuk diteliti secara khusus. Selain itu, masih sedikit penelitian yang dilakukan di wilayah perkebunan kelapa sawit di Riau, yang merupakan sentra produksi kelapa sawit nasional. Oleh karena itu, penelitian ini hadir untuk mengisi celah tersebut dengan menganalisis pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap produktivitas pemanen kelapa sawit di PT Surya Intisari Raya 1.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh persepsi kepemimpinan dan motivasi terhadap produktivitas pemanen kelapa sawit di PT Surya Intisari Raya 1. Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai bahan evaluasi bagi manajemen perusahaan dalam memahami dampak kepemimpinan terhadap produktivitas pekerja, serta bagi para pemanen agar dapat terus meningkatkan hasil kerja melalui pemahaman akan pentingnya motivasi. Hipotesis yang diajukan adalah terdapat pengaruh persepsi kepemimpinan terhadap produktivitas panen dan terdapat pengaruh persepsi motivasi terhadap produktivitas panen kelapa sawit. Penelitian ini dibatasi hanya pada kajian pengaruh motivasi dan kepemimpinan terhadap produktivitas pekerja pemanen.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di PT Surya Intisari Raya 1 (First Resources Group) di Sei. Lukut, Kabupaten Siak, Riau, Indonesia, antara bulan Februari dan Juni 2025. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pandangan pemanen kelapa sawit mengenai kepemimpinan dan motivasi memengaruhi produktivitas kerja mereka. Hubungan sebab-akibat antara dua variabel atau lebih diteliti melalui pendekatan kuantitatif dan asosiatif yang menekankan interaksi kausal. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi unsur-unsur motivasi dan kepemimpinan yang memengaruhi produktivitas pemetik kelapa sawit di PT Surya.

Intisari Raya 1, yang berlokasi di Kecamatan Tualang, Kabupaten Siak.

Menurut Zulkarnain Lubis (2019), populasi adalah keseluruhan objek penelitian; populasi digambarkan sebagai kumpulan individu yang memiliki karakteristik dan atribut tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya, yang berfungsi sebagai sumber data. Individu-individu yang membentuk populasi tersebut disebut sebagai anggota populasi, sedangkan atribut dan karakteristik tersebut disebut sebagai variabel. Dengan demikian, 105 orang pemanen kelapa sawit yang bekerja di PT Surya Intisari Raya 1 merupakan populasi penelitian ini.

Proses pemilihan sampel penelitian dikenal sebagai "sampling." Dalam hal ini, digunakan sampling non-probabilitas, yang melibatkan pengambilan sampel dari populasi sebenarnya. Sampling acak sederhana digunakan untuk memilih sampel dari populasi ini.

Teknik ini dianggap "sederhana" karena peserta yang dipilih untuk sampel dipilih secara acak dari populasi, tanpa stratifikasi (Sahir, 2022).

Ukuran sampel dapat dihitung menggunakan rumus Slovin, yang didasarkan pada persamaan berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana:

n = Jumlah sampel N = Ukuran Populasi e^2 = Taraf kesalahan

Sehingga jumlah sampel yang diperoleh adalah:

$$\begin{aligned} n &= \frac{105}{1 + (105 \cdot 0,0025)} \\ n &= \frac{105}{1 + 0,262} \\ n &= 83,201 \\ n &= 83 \end{aligned}$$

Hasilnya, sebanyak 83 pekerja panen menjadi sampel dalam penelitian ini. Para pekerja panen di wilayah penelitian mengisi kuesioner mengenai proses pemanenan tandan buah segar, yang menjadi sumber data primer. Teknik-teknik berikut digunakan dalam penelitian lapangan:

1. Wawancara: metode pengumpulan data yang melibatkan pengajuan pertanyaan secara langsung kepada individu-individu terkait guna memperoleh informasi dan data yang mendukung analisis studi.
2. Observasi: Metode pengumpulan data yang mengamati objek penelitian dengan cermat

untuk memahami sepenuhnya isu-isu yang dibahas.

3. Kuesioner: Serangkaian pertanyaan yang diberikan kepada pihak yang bersedia menjawab (responden) untuk mengumpulkan data mengenai topik tertentu. Dalam penelitian ini, kuesioner diberikan kepada karyawan Surya Intisari Raya 1. Pilihan jawaban berikut tersedia dalam skala Likert yang digunakan pada kuesioner tersebut:

Sangat Tidak Setuju diberi skor 1 Tidak Setuju diberi skor 2

Ragu-Ragu diberi skor 3 Setuju diberi skor 4

Sangat Setuju diberi skor 5

Menafsirkan dan menarik kesimpulan dari data yang telah dikumpulkan merupakan tujuan dari analisis data. Analisis tabulasi silang menggunakan skala pengukuran tertentu serta uji statistik Chi-Square dengan perangkat lunak SPSS (versi 22).

HASIL DAN PEMBAHASAAN

Distribusi responden ditunjukkan oleh data yang dikumpulkan melalui kuesioner penelitian. Para partisipan penelitian yaitu responden memiliki sejumlah karakteristik, antara lain usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan masa kerja. Tabel berikut menyajikan informasi mengenai karakteristik responden berdasarkan usia:

Table 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia (Tahun)	Karyawan Pemanen Kelapa Sawit	
		Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	18 - 25	2	1
2	26 - 35	28	2
3	36 - 45	43	3
4	46 - 55	10	12
	Total	83	100

Sumber: Data primer diolah dari kuesioner, 2025

Menurut Tabel 1, kelompok usia 36-45 tahun (43 individu) adalah yang paling dominan di antara peserta, diikuti oleh kelompok usia 26-35 tahun (28 individu) dan kelompok usia 46-55 tahun (10 individu), sedangkan kelompok usia 18-25 tahun adalah yang paling sedikit terwakili (2 individu). Tabel 2 mengilustrasikan atribut peserta menurut jenis kelamin mereka: Tabel 2: Karakteristik Peserta menurut Jenis Kelamin.

Table 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Karyawan Pemanen Kelapa Sawit	
		Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Laki - Laki	83	100
	Total	83	100

Sumber: Data primer diolah dari kuesioner, 2025

Tabel 2 menunjukkan bahwa seluruh responden adalah laki-laki. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap pemanen adalah laki-laki.

Tabel di bawah ini menyajikan informasi mengenai atribut peserta menurut tingkat

pendidikan mereka:

Tabel 3. Atribut responden berdasarkan tingkat pendidikan

No	Pendidikan	Karyawan Pemanen Kelapa Sawit	
		Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	SD	59	71
2	SMP	14	17
3	SMA	10	12
	Total	83	100

Sumber: Data primer diolah dari kuesioner, 2025

Pendidikan paling sedikit SMA sebanyak 10 orang. Hal ini berarti Sebagian besar karyawan pemanen kelapa sawit memiliki latar belakang Pendidikan SD.

Tabel di bawah ini menyajikan data mengenai karakteristik responden menurut lama masa kerja mereka.

Tabel 4. Karakteristik Responden berdasarkan lama kerja

No	Lama Kerja	Karyawan Pemanen Kelapa Sawit	
		Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	< 5 tahun	16	19,3
2	5 - 10 tahun	45	54,2
3	> 10 tahun	22	26,5
	Total	83	100

Sumber: Data primer diolah dari kuesioner, 2025

Menurut Tabel 4, kelompok responden terbesar (45 orang) memiliki pengalaman profesional antara lima hingga sepuluh tahun. Mereka diikuti oleh mereka yang memiliki pengalaman lebih dari sepuluh tahun (22 orang) dan kemudian oleh mereka yang memiliki pengalaman kurang dari lima tahun (16 orang). Ini berarti bahwa sebagian besar produsen minyak sawit memiliki pengalaman kerja selama lima hingga sepuluh tahun. Berdasarkan Tabel 3, sebagian besar responden (59 orang) hanya menamatkan pendidikan sekolah dasar, diikuti oleh mereka yang telah menyelesaikan sekolah menengah pertama (14 orang).

Tabel 5 menyajikan hasil uji Chi-square mengenai hubungan antara produktivitas pemanen (Y) dan kepemimpinan (X1).

Tabel 5. Hasil Uji Chi-Square – Kepemimpinan (X1) dan Produktivitas (Y)

	Value	Df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	35.061 ^a	16	.004
Likelihood Ratio	25.360	16	.064
Linear-by-Linear Association	9.990	1	.002
N of Valid Cases	83		

Sumber: Data primer diolah menggunakan SPSS versi 22, 2025.

Nilai p untuk variabel kepemimpinan pada Tabel 5, yang menampilkan analisis Chi-square mengenai korelasi antara produktivitas pemanen dan kepemimpinan (seperti yang ditunjukkan pada Gambar 1), adalah 0,004. Mengingat hasil ini berada di bawah ambang batas 0,05 (5%), dapat dikatakan bahwa produktivitas dan kepemimpinan saling berkaitan.

Tabel 6 menampilkan hasil uji Chi-square mengenai hubungan antara produktivitas pemanen (Y) dan motivasi (X2).

Tabel 6. Hasil Uji Chi-Square – Motivasi (X2) dan Produktivitas (Y)

	Value	Df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	28.753 ^a	12	.004
Likelihood Ratio	15.934	12	.194
Linear-by-Linear Association	9.275	1	.002
N of Valid Cases	83		

Sumber: Data primer diolah menggunakan SPSS versi 22, 2025

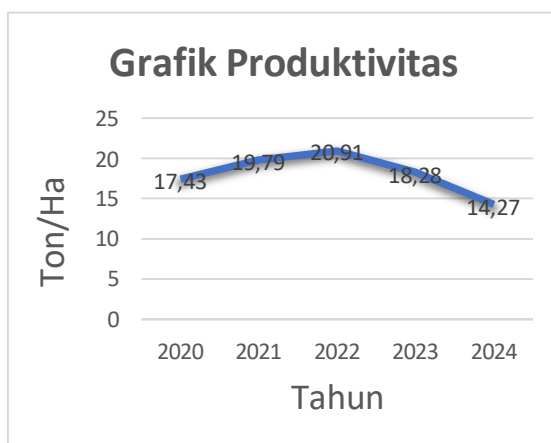
Nilai p sebesar 0,004 diperoleh untuk variabel motivasi dalam analisis Chi-square mengenai hubungan antara produktivitas pemanen dan motivasi, sebagaimana ditunjukkan pada Gambar 2 dan dijelaskan dalam Tabel 6. Mengingat nilai ini berada di bawah ambang batas 0,05 (5%), dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan antara motivasi dan produktivitas.

Selama lima tahun terakhir, produksi kelapa sawit terus meningkat setiap tahunnya, sebagaimana digambarkan dalam Tabel 7 di bawah ini.

Tabel 7. Perkembangan Produktivitas Kelapa Sawit (Ton/Ha) 2020–2024

Tahun tanam	Histori ton/ha
2020	17,43
2021	19,79
2022	20,91
2023	18,28
2024	14,27
Total	90,68

Sumber: Data historis perusahaan dan catatan produksi PT Surya Intisari Raya 1, 2025



Gambar 1. Grafik Uji Chi-Square – Kepemimpinan (X1) dan Produktivitas (Y)

Sumber: Data primer diolah menggunakan SPSS versi 22, 2025

Perkembangan produktivitas kelapa sawit 5 tahun terakhir mengalami peningkatan produktivitas.

Berdasarkan tabel 7 dapat dilihat perkembangan produktivitas kelapa sawit cenderung mengalami peningkatan setiap tahunnya.

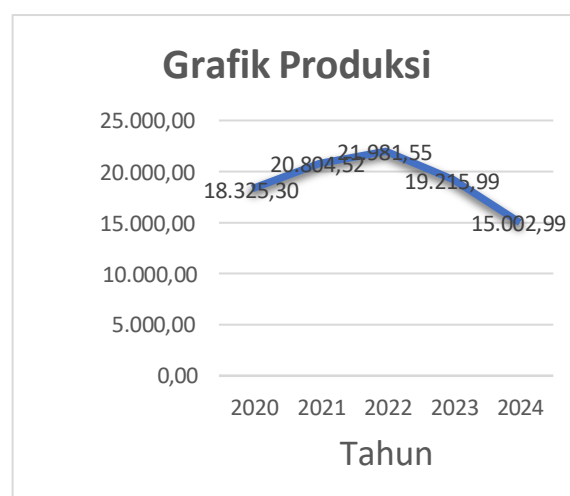
Menurut Sudrajat (2020), penggunaan teknologi budidaya yang tepat—seperti pemilihan benih bersertifikat dan berdaya hasil tinggi, pemupukan yang presisi, serta penggunaan pestisida dan herbisida ramah lingkungan secara bijak untuk mengendalikan hama, penyakit, dan gulma dapat meningkatkan produktivitas.

Selama lima tahun terakhir, produksi minyak sawit terus meningkat setiap tahunnya. Tabel 8 di bawah ini menyajikan gambaran mengenai hal tersebut.

Tabel 8. Perkembangan Produksi Kelapa Sawit (Ton) 2020–2024

Tahun tanam	Histori ton/ha
2020	18.325,30
2021	20.804,52
2022	21.981,55
2023	19.215,99
2024	15.002,99
Total	95.330,35

Sumber: Data historis perusahaan dan catatan produksi PT Surya Intisari Raya 1, 2025



Gambar 2. Grafik Uji Chi-Square – Motivasi (X2) dan Produktivitas (Y)

Sumber: Data primer diolah menggunakan SPSS versi 22, 2025

Selama lima tahun terakhir, terdapat tren peningkatan perkembangan tahunan produksi minyak sawit.

Berdasarkan penelitian Alatas (2015) mengenai produksi dan ekspor minyak kelapa sawit (CPO) Indonesia, produksi minyak kelapa sawit negara ini memiliki potensi untuk terus meningkat. Hal ini didukung oleh luasnya wilayah Indonesia yang memungkinkan pengembangan lahan perkebunan, khususnya untuk tanaman kelapa sawit.

Dampak kepemimpinan terhadap produktivitas pekerja panen di PT SIR.

Mandor panen dinilai mampu mengarahkan pekerja panen secara efektif melalui gaya

kepemimpinan, khususnya kepemimpinan demokratis. Motivasi dapat muncul dari pendekatan kepemimpinan yang membangun kedekatan dengan para pekerja panen. Pekerja panen cenderung memberikan upaya terbaik dan bekerja secara maksimal ketika mereka merasa nyaman dengan atasan mereka. Pencapaian visi dan tujuan PT Surya Intisari Raya bergantung pada gaya kepemimpinan seperti ini. Hasil ini sejalan dengan gagasan Suyuti (2001), yang mendefinisikan kepemimpinan sebagai aktivitas mengarahkan, memimpin, dan memengaruhi pemikiran, tindakan, serta perilaku orang lain guna memotivasi mereka mencapai tujuan tertentu. Temuan ini memperkuat studi oleh Sianturi (2013) dan Setiawan (2010) yang menunjukkan adanya hubungan antara kepemimpinan dan motivasi kerja pekerja panen.

Pengaruh motivasi terhadap produktivitas karyawan pemanen di PT.SIR 1

Temuan penelitian ini mengkonfirmasi gagasan yang dikemukakan oleh Veithzal (2004) dalam teorinya, yang menyatakan bahwa motivasi didefinisikan sebagai serangkaian sikap dan keyakinan kompleks yang mendorong individu untuk mengejar dan mencapai tujuan tertentu. Studi ini memperkuat kesimpulan Suddin (2010) dengan menyoroti bahwa motivasi berasal dari tindakan yang dilakukan oleh seorang pemimpin untuk menginspirasi, memotivasi, dan mendorong individu, khususnya karyawan, untuk terlibat dalam tindakan tertentu. Tabel 9 berisi informasi tentang pengeluaran peralatan panen kelapa sawit.

Tabel 9. Biaya Peralatan Panen Kelapa Sawit

NAMA ALAT PANEN	HARGA
EGREK	350.000
GANCU	30.000
KAPAK	70.000
ANGKONG	500.000
PIBER	300.000
TOTAL	1.250.000

Sumber: Observasi lapangan dan data operasional perusahaan, 2025

Tabel 9 menjelaskan bahwa ada lima alat pemanen kelapa sawit seperti egrek, gancu, kapak, angkong, dan fiber. tabel tersebut menjelaskan biaya alat pemanen untuk satu orang pemanen 1.250.000. Harga alat pemanen setiap tahun mengalami kenaikan.

KESIMPULAN

Persepsi kepemimpinan yang positif dapat meningkatkan produktivitas karyawan pemanen kelapa sawit karena karyawan merasa lebih termotivasi, percaya diri, dan didukung oleh pemimpin. Jika karyawan memiliki persepsi yang baik tentang kepemimpinan, mereka akan merasa lebih termotivasi dan berkomitmen untuk bekerja lebih baik. Persepsi Motivasi dapat meningkatkan produktivitas karyawan pemanen kelapa sawit karena karyawan merasa lebih bersemangat dan memiliki tujuan yang jelas. menerapkan strategi untuk mengoptimalkan kinerja dan hasil kerja dapat memberikan dampak positif pada produktivitas dan kualitas tugas yang dilakukan. Berdasarkan kesimpulan tersebut, disarankan kepada perusahaan PT Surya Intisari Raya 1 untuk terus memperkuat gaya kepemimpinan yang demokratis dan membangun

komunikasi yang efektif dengan para pekerja panen, serta meningkatkan motivasi kerja melalui pemberian insentif, penghargaan atas kinerja, dan program pengembangan karyawan secara berkelanjutan. Bagi para mandor panen, disarankan untuk menerapkan pendekatan kepemimpinan yang membimbing dan mendukung pekerja guna menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan produktif. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas cakupan penelitian dengan melibatkan variabel lain seperti kompensasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi, serta menggunakan metode analisis yang lebih mendalam guna memperkaya hasil penelitian di masa mendatang.

REFERENSI

- Christian, A., & Wasis Setiadi, S. T. (2019). *Industri oleokimia berbasis kelapa sawit*. Rasibook.
- Fahmi, I., Soelistyo, T., Maulani, M., Sasongko, N. A., & Yoesgiantoro, D. (2022). Bahan bakar hayati sebagai pengganti bahan bakar fosil (biofuel: Biodiesel, bioethanol, bioavtur, green diesel, green gasoline, green avtur). *Jurnal TNI Angkatan Udara*, 1(3).
- Gaffar, U. H., Husen, O. O., Alam, R. A. C., Harwanto, F., Jayadisastra, Y., Pramulya, R., & Anam, K. (2024). *Minyak kelapa dan minyak sawit: Dampak kesehatan, lingkungan, ekonomi dan sosial di balik produksi*. Tohar Media.
- Irawan, B., & Soesilo, N. I. (2021). Dampak kebijakan hilirisasi industri kelapa sawit terhadap permintaan CPO pada industri hilir. *Jurnal Ekonomi dan Kebijakan Publik*, 12(1), 29–43.
- Khasanah, N. M., Santoso, S. I., & Setiadi, A. (2024). Analisis daya saing ekspor minyak kelapa sawit Indonesia di pasar Amerika Serikat. *AGROMEDIA: Berkala Ilmiah Ilmu-Ilmu Pertanian*, 42(2), 119–132.
- Kusriyanto. (2016). *Nambah produktivitas karyawan*. Pustaka Binaman Pressindo.
- Lubis, R. R. (2024). *Pengaruh tingkat produksi minyak sawit dan nilai tukar terhadap ekspor minyak sawit di Indonesia*. UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan.
- Maulidar. (2012). Pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap motivasi kerja dan dampaknya terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, dan Usaha Kecil Menengah Aceh. *Jurnal Ilmu Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, 1.
- Mazdayani. (2014). Pengaruh pengetahuan, keterampilan, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja mandor sadap di PT Perkebunan Nusantara VII (Persero). *JIIA*, 2(3), 295–300. [Artikel JIIA](#)
- Nasron. (2012). *Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja (Studi pada karyawan bagian produksi PT Mazuvo Indo)*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya.
- Papilo, P. (2016). Klaster industri sebagai strategi peningkatan daya saing agroindustri bioenergi berbasis kelapa sawit. *Jurnal Teknik Industri*, 9(2).
- Prastowo, B. (2007). Bahan bakar nabati asal tanaman perkebunan sebagai alternatif pengganti minyak tanah untuk rumah tangga. *Perspektif: Review Penelitian Tanaman Industri*, 6(1), 10–18.
- Putri, N. E., Hsb, N. R. R., Zatar, S. D. A., Putra, H. M., Safi'i, D., & Guntoro, G. (2026). Perkembangan industri kelapa sawit di Indonesia dan tantangan pengelolaannya secara berkelanjutan. *Jurnal Agroteknologi Merdeka Pasuruan*, 10(1), 57–68.
- Rahayu, A., & Daspar, D. (2025). Analisis peluang dan ancaman tantangan perdagangan perkebunan minyak kelapa sawit: Studi kasus Indonesia dan Amerika Serikat. *Kompeten:*

- Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 4(2), 1293–1299.
- Salsabila, Q. A., Qamarani, Q. Q., Sinaga, S. T., Febriana, B., Wikansari, R., & Aulia, S. K. (2023). Kondisi ekspor minyak kelapa sawit Indonesia selama periode COVID-19. *Manis: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 6(2), 71–80.
- Setiawan, K. (2008). *Pengaruh motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan bagian bengkel PT Nasmoco Pemuda Semarang* [Skripsi, Universitas Katolik Soegijapranata].
- Sianturi, M. (2013). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai pada STMIK Budidarma Medan. *Jurnal Pelita Informatika Budi Darma*, 4(2).
- Situngkir, D. I. (2022). Daya saing minyak kelapa sawit Indonesia di pasar global. *Jurnal Agroindustri, Agribisnis, dan Agroteknologi*, 1(1), 7–11.
- Suddin, A. (2010). Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kecamatan Laweyan Kota Surakarta. *JAMASADA: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(1).
- Suyuti, A. R. (2001). *Sistem manajemen kinerja: Panduan praktis untuk merancang dan meraih kinerja prima*. Gramedia Pustaka Utama.
- Veithzal, R. (2004). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Raja Grafindo Persada.
- Yumna, H. F., & Perdana, P. (2023). Perkembangan ekspor minyak kelapa sawit (crude palm oil) Indonesia. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(21), 361–375.