

SKRIPSI

**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA BURUH
PERAWATAN KEBUN KELAPA SAWIT DI DIVISI D
ESTATE LAMUNTI PT GRAHA INTI JAYA
KECAMATAN MANTANGAI
KABUPATEN KAPUAS**

**NOVI TRISNAWATI
223010402025**



**FAKULTAS PERTANIAN, KEHUTANAN DAN PERIKANAN
UNIVERSITAS PALANGKA RAYA
2026**

**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA BURUH
PERAWATAN KEBUN KELAPA SAWIT DI DIVISI D
ESTATE LAMUNTI PT GRAHA INTI JAYA
KECAMATAN MANTANGAI
KABUPATEN KAPUAS**

NOVI TRISNAWATI
223010402025

*Skripsi ini merupakan salah satu syarat
untuk memperoleh gelar Sarjana Pertanian
pada Jurusan Sosial Ekonomi Pertanian*

**FAKULTAS PERTANIAN, KEHUTANAN DAN PERIKANAN
UNIVERSITAS PALANGKA RAYA
2026**

LEMBAR PENGESAHAN

HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA BURUH PERAWATAN KEBUN KELAPA SAWIT DI DIVISI D ESTATE LAMUNTI PT GRAHA INTI JAYA KECAMATAN MANTANGAI KABUPATEN KAPUAS

NOVI TRISNAWATI
223010402025

Program Studi Agribisnis
Jurusan Sosial Ekonomi Pertanian

Disetujui Oleh :

Pembimbing I,

Pembimbing II,


Dr. Ir. H. Abdul Mukti. M.P.
NIP. 196201121989031003


Dr. Yupri AD, S.P., M.P.
NIP. 197003041994031003

Mengetahui :

Fakultas Pertanian, Kehutanan
dan Perikanan

Jurusan Sosial Ekonomi Pertanian

Dekan,

Ketua,




Dr. Ir. Wilson, M.Si.
NIP. 196511081993021001


Ir. Pordamantra, M.Eng.
NIP. 196509051993031001

LEMBAR PERSETUJUAN TIM PENGUJI

HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA BURUH PERAWATAN KEBUN KELAPA SAWIT DI DIVISI D ESTATE LAMUNTI PT GRAHA INTI JAYA KECAMATAN MANTANGAI KABUPATEN KAPUAS

Oleh:

NOVI TRISNAWATI
223010402025

Telah dipertahankan dihadapan Tim Penguji Skripsi
Program Studi Agribisnis, Jurusan Sosial Ekonomi Pertanian
Fakultas Pertanian, Kehutanan dan Perikanan
Universitas Palangka Raya

Hari/Tanggal : Senin, 03 Agustus 2026
Waktu : 08.00 - Selesai
Tempat : Ruang Seminar SOSEK

Tim Penguji

1. Dr. Ir. H. Abdul Mukti. M.P.

(Ketua)

(.....)

2. Dr. Yuprin AD, S.P., M.P.

(Sekretaris)

(.....)

3. Zakia Putri Sulaiman, S.P., M.P.

(Anggota)

(.....)

LEMBAR PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah. Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Palangka Raya, 07 Agustus 2026



Novi Trisnawati

223010402025

ABSTRACT

THE RELATIONSHIP BETWEEN WORK MOTIVATION AND PERFORMANCE OF OIL PALM PLANTATION MAINTENANCE WORKERS AT DIVISION D LAMUNTI ESTATE PT GRAHA INTI JAYA, MANTANGAI DISTRICT, KAPUAS REGENCY

NOVI TRISNAWATI

Maintenance workers have an important role in supporting oil palm plantation activities because their tasks are directly related to fertilization, weed control, spraying, and plantation area maintenance. These tasks require discipline, responsibility, accuracy, and good work motivation so that work targets can be achieved. Studies on the relationship between work motivation and the performance of oil palm plantation maintenance workers are still limited. Therefore, this study was conducted to determine the level of work motivation, the level of worker performance, and the relationship between work motivation and the performance of maintenance workers at Division D Lamunti Estate, PT Graha Inti Jaya. This research used a quantitative approach with a survey method. The respondents consisted of 50 maintenance workers selected through saturated sampling. Data were collected using questionnaires and analyzed using descriptive analysis and pearson correlation. The results showed that work motivation was in the high category, with an average score of 64.60 and 48 respondents or 96% classified as high. Worker performance was also in the high category, with an average score of 63.36 and 46 respondents or 92% classified as high. The correlation analysis showed a value of 0.647 with a significance level of <0.001 , indicating a positive, significant, and strong relationship between work motivation and worker performance. These findings show that work motivation needs to be maintained to support sustainable worker performance.

Keywords: work motivation, worker performance, maintenance workers, oil palm

ABSTRAK

HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA BURUH PERAWATAN KEBUN KELAPA SAWIT DI DIVISI D ESTATE LAMUNTI PT GRAHA INTI JAYA KECAMATAN MANTANGAI KABUPATEN KAPUAS

NOVI TRISNAWATI

Buruh perawatan kebun memiliki peran penting dalam mendukung kegiatan perkebunan kelapa sawit karena pekerjaannya berkaitan langsung dengan pemupukan, pengendalian gulma, penyemprotan, dan pemeliharaan areal kebun. Pekerjaan tersebut membutuhkan kedisiplinan, tanggung jawab, ketelitian, serta motivasi kerja yang baik agar target kerja dapat tercapai. Kajian mengenai hubungan motivasi kerja dengan kinerja buruh perawatan kebun kelapa sawit masih terbatas, sehingga penelitian ini dilakukan untuk mengetahui tingkat motivasi kerja, tingkat kinerja, serta hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja buruh perawatan kebun di Divisi D Estate Lamunti PT Graha Inti Jaya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Responden penelitian berjumlah 50 orang yang ditentukan melalui teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner, kemudian dianalisis secara deskriptif dan menggunakan korelasi pearson. Hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja berada pada kategori tinggi dengan rata-rata skor 64,60 dan 48 responden atau 96% termasuk kategori tinggi. Kinerja buruh juga berada pada kategori tinggi dengan rata-rata skor 63,36 dan 46 responden atau 92% termasuk kategori tinggi. Hasil korelasi menunjukkan nilai 0,647 dengan signifikansi $<0,001$, sehingga terdapat hubungan positif, signifikan, dan kuat antara motivasi kerja dengan kinerja buruh perawatan kebun. Temuan ini menunjukkan bahwa motivasi kerja perlu dijaga untuk mendukung kinerja buruh secara berkelanjutan.

Kata kunci: motivasi kerja, kinerja buruh, buruh perawatan, kelapa sawit

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah Subhanahu Wa Ta'ala atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Buruh Perawatan Kebun Kelapa Sawit di Divisi D Estate Lamunti PT Graha Inti Jaya, Kecamatan Mantangai, Kabupaten Kapuas”. Penulisan skripsi ini disusun sebagai syarat kelulusan dan memperoleh gelar Sarjana Pertanian pada Program Studi Agribisnis, Jurusan Sosial Ekonomi Pertanian, Fakultas Pertanian, Kehutanan dan Perikanan, Universitas Palangka Raya.

Dalam kesempatan ini, dengan segala kerendahan hati penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam proses penulisan skripsi ini, kepada :

1. Kedua orangtua dan keluarga yang senantiasa memberikan kasih sayang, dukungan baik moril maupun materil, serta doa yang tak terhingga. Mereka adalah sumber kekuatan dan motivasi penulis untuk tidak pernah menyerah dalam menghadapi tantangan selama menempuh pendidikan.
2. Prof. Dr. Ir. Salampak, M.S., IPU. selaku Rektor Universitas Palangka Raya yang telah memberikan dukungan dengan menciptakan lingkungan yang kondusif bagi perkembangan ilmu pengetahuan dan penelitian, yang memungkinkan penulis untuk terus berkembang.
3. Dr. Ir. Wilson Daud, M.Si. selaku Dekan Fakultas Pertanian, Kehutanan dan Perikanan beserta seluruh jajarannya yang telah memberikan arahan dan memfasilitasi penulis terutama dalam urusan administrasi selama menempuh pendidikan di Universitas Palangka Raya.
4. Ir. Pordamantra, M.Eng. dan Dr. Betrixia Barbara, S.P., M.SI, Selaku Ketua dan Sekretaris Jurusan beserta seluruh Staf Jurusan yang telah memberikan fasilitas, bimbingan dan arahan kepada seluruh mahasiswa jurusan termasuk penulis.

5. Dr. Ir. H. Abdul Mukti, M.P. selaku dosen pembimbing akademik sekaligus dosen pembimbing utama yang telah membimbing, memberikan masukan dan saran kepada penulis dari awal proses penulisan hingga penyelesaian skripsi.
6. Dr. Yuprin AD, S.P., M.P. Selaku Dosen Pembimbing Pendamping yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, saran dan ilmunya kepada penulis selama proses penulisan skripsi ini.
7. Zakia Putri Sulaiman, S.P., M.P. Selaku Dosen Penguji yang telah meluangkan waktu, saran dan kontribusi dalam penulisan skripsi ini.
8. Seluruh Dosen Program Studi Agribisnis atas dedikasi, ilmu, arahan, bimbingan serta motivasi selama penulis menempuh Pendidikan dan menjadi salah satu mahasiswa di Program Studi Agribisnis.
9. Badan Pusat Statistik (BPS) baik tingkat Provinsi hingga Kecamatan yang telah memberikan kemudahan dalam memperoleh data serta informasi yang dibutuhkan dalam penyusunan skripsi.
10. Bapak/Ibu Pimpinan beserta seluruh staf Estate Lamunti, PT Graha Inti Jaya yang telah memberikan izin dan bantuan kepada penulis selama proses pengumpulan data dan pelaksanaan penelitian. Bantuan dan keterbukaan dari pihak perusahaan sangat berarti bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
11. Bapak Taufikurohman selaku Asisten Divisi D, Ibu Nur, dan Ibu Sarwenda selaku Mandor Perawatan Divisi D yang telah memberikan arahan, informasi serta pendampingan selama proses penelitian berlangsung. Segala bantuan, kepedulian dan penerimaan baik yang telah diberikan menjadi hal yang sangat berarti bagi penulis. Juga terima kasih kepada Bapak Sardi selaku Mandor Perawatan serta seluruh buruh perawatan divisi D yang sudah bersedia menjadi responden.
12. Teman-teman seperjuangan penulis terutama Agnes Silaban, Devi Situmorang, Elisabet Simanjuntak, Juliati Ramadani, Siti Naimah juga saudara-saudari dari angkatan Beta, terima kasih sudah menemani, memberikan dukungan, masukan serta membantu dalam penyusunan skripsi ini. Semoga selalu diberikan kesehatan dan kemudahan dalam setiap urusan.

13. Seluruh pihak tanpa terkecuali yang telah memberikan bantuan serta dukungan sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan. Semoga skripsi ini dapat memberikan kontribusi positif bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

Palangka Raya, 06 Agustus 2026

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
RINGKASAN	vi
ABSTRACT	vii
ABSTRAK	viii
RIWAYAT HIDUP	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
 I. PENDAHULUAN.....	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	7
 II. TINJAUAN PUSTAKA.....	
2.1 Motivasi Kerja	8
2.1.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	11
2.1.2 Indikator Motivasi Kerja	13
2.2 Kinerja	13
2.2.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	14
2.2.2 Indikator Kinerja	15
2.3 Buruh Perawatan Kebun	16
2.3.1 Tugas Buruh Perawatan Kebun	17
2.3.2 Sistem dan Jam Kerja Buruh	17
2.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Buruh	18
2.3.4 Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja	19
2.4 Penelitian Terdahulu	20
2.5 Kerangka Pemikiran	22
2.6 Hipotesis Penelitian	24
 III. METODE PENELITIAN.....	
3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian	26
3.2 Metode Pengambilan Sampel	26
3.3 Metode Pengumpulan Data	27
3.4 Metode Analisis Data	29
3.4.1 Uji Instrumen Penelitian	29
3.4.2 Uji Prasyarat Analisis	30

3.4.3 Analisis Tingkat Motivasi Kerja dan Tingkat Kinerja	31
3.4.4 Analisis Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja	33
3.5 Definisi Operasional	35
3.6 Skala Likert	37
IV. KEADAAN UMUM LOKASI PENELITIAN	
4.1 Sejarah Perusahaan	38
4.2 Luas Perusahaan	39
4.3 Struktur Organisasi Perusahaan	41
4.4 Fasilitas Perusahaan	42
V. HASIL DAN PEMBAHASAN	
5.1 Karakteristik Responden	45
5.2 Hasil Uji Instrumen Penelitian	48
5.3 Hasil Analisis Tingkat Motivasi Kerja Buruh Perawatan Kebun	51
5.4 Hasil Analisis Tingkat Kinerja Buruh Perawatan Kebun	55
5.5 Uji Prasyarat Analisis	57
5.5.1 Uji Normalitas	57
5.5.2 Uji Linearitas	58
5.6 Hasil Analisis Korelasi Pearson	59
VI. KESIMPULAN	
6.1 Kesimpulan	62
6.2 Saran	63
DAFTAR PUSTAKA	64
LAMPIRAN	68

DAFTAR TABEL

		Halaman
Tabel 1.1	Lapangan Usaha dengan Penyerapan Tenaga Kerja Terbesar di Kalimantan Tengah Tahun 2024	2
Tabel 1.2	Jumlah Perusahaan Pertanian Berbadan Hukum di Kabupaten Kapuas Menurut Kelompok Subsektor Tahun 2023	3
Tabel 1.3	Perkembangan dan Pertumbuhan Luas Areal Kelapa Sawit Kabupaten Kapuas Tahun 2019–2023	3
Tabel 1.4	Pertumbuhan Luas Areal Kelapa Sawit Kecamatan Mantangai Tahun 2023–2024	4
Tabel 2.1	Tinjauan Penelitian Terdahulu	20
Tabel 3.1	Skor Jawaban Skala Likert	31
Tabel 3.2	Kategorisasi Tingkat Motivasi Kerja dan Tingkat Kinerja ...	33
Tabel 4.1	Luasan Lahan Estate Manusup di PT Graha Inti Jaya Tahun 2020.....	40
Tabel 4.2	Luasan Lahan Estate Lamunti di PT Graha Inti Jaya Tahun 2020.....	40
Tabel 4.3	Luasan Lahan Estate Plasma di PT Graha Inti Jaya Tahun 2020.....	40
Tabel 5.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Buruh Perawatan di PT Graha Inti Jaya Tahun 2026	45
Tabel 5.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir Buruh Perawatan di PT Graha Inti Jaya Tahun 2026	46
Tabel 5.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja Buruh Perawatan di PT Graha Inti Jaya Tahun 2026	47
Tabel 5.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Buruh Perawatan di PT Graha Inti Jaya Tahun 2026.....	48
Tabel 5.5	Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X)	49
Tabel 5.6	Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)	49
Tabel 5.7	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X)	50
Tabel 5.8	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)	51
Tabel 5.9	Distribusi Tingkat Motivasi Kerja Buruh Perawatan Kebun di Divisi D Estate Lamunti PT Graha Inti Jaya	52
Tabel 5.10	Rata-Rata Skor Motivasi Kerja Buruh Perawatan Kebun di Divisi D Estate Lamunti PT Graha Inti Jaya	53
Tabel 5.11	Distribusi Tingkat Kinerja Buruh Perawatan Kebun di Divisi D Estate Lamunti PT Graha Inti Jaya	55

Tabel 5.12	Rata-Rata Skor Kinerja Buruh Perawatan Kebun di Divisi D Estate Lamunti PT Graha Inti Jaya	56
Tabel 5.13	Hasil Uji Normalitas	58
Tabel 5.14	Hasil Uji Linearitas	59
Tabel 5.15	Hasil Analisis Korelasi Pearson	60

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1. Kerangka Pemikiran	23
Gambar 2. Peta lokasi PT Graha Inti Jaya	38
Gambar 3. Struktur organisasi PT Graha Inti Jaya, Estate Lamunti	40

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47–62. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Anugrah, W. P., Sumantri, F., & Pratiwi, T. S. (2025). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Law Office Priska Siregar and Partners di Kabupaten Bekasi. *Media Manajemen Jasa*, 13(1).
- Ariyanti, D., *et al.* (2017). Perkebunan kelapa sawit sebagai sumber pendapatan dan lapangan kerja di Indonesia. *Jurnal Pertanian Indonesia*.
- Astiti, N. P. N. S., Suamba, I. K., & Artini, N. W. P. (2019). Pengaruh disiplin kerja, kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan Agrowisata Bagus Agro Pelaga. *Agrisocionomics: Jurnal Sosial Ekonomi Pertanian*, 3(1), 1–9. <https://doi.org/10.14710/agrisocionomics.v3i1.4801>
- Badan Pusat Statistik (BPS). (2023). *Laporan Statistik Pertanian Indonesia*. Badan Pusat Statistik.
- Badan Pusat Statistik Kabupaten Kapuas. (2024). *Statistik Tanaman Perkebunan Kabupaten Kapuas 2024*. BPS Kabupaten Kapuas
- Badan Pusat Statistik Provinsi Kalimantan Tengah. (2024). *Luas Areal Tanaman Perkebunan Kelapa Sawit Provinsi Kalimantan Tengah 2019-2023*. BPS Kalimantan Tengah.
- Badan Pusat Statistik. (2024). *Statistik Tanaman Perkebunan Indonesia 2024*. BPS.
- Boone, H. N., Jr., & Boone, D. A. (2012). Analyzing Likert data. *Journal of Extension*, 50(2), Article 48. <https://doi.org/10.34068/joe.50.02.48>
- Boe, I. G. (2014). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil. *Jurnal Administrasi Publik*, 5(2), 45-56.
- Budhiarto, A. (2023). Kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja. *Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 12(03), 661–674. <https://doi.org/10.22437/jmk.v12i03.24199>
- Esisuarni, E., Alkadri, H., & Nellitawati, N. (2024). Pentingnya motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Jurnal Niara*, 17(2), 478–488. <https://doi.org/10.31849/niara.v17i2.23149>

- Farantika, E. D., Maulida, D. N., Lestari, T. W., Azzahra, E. Y., Ghifari, I. M., Widya, A. N., Quratul'ain, S., & Sunarti, S. (2024). Dampak motivasi terhadap penilaian kerja dalam organisasi. *Jurnal Transformasi Bisnis Digital*, 1(4), 108–119. <https://doi.org/10.61132/jutrabidi.v1i4.241>
- Fattah, H. (2017). *Kepuasan kerja & kinerja pegawai (Budaya organisasi, perilaku pemimpin dan efikasi diri)* (Edisi 1). Elmatara.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariat dengan program IBM SPSS 25* (Edisi 9). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harpe, S. E. (2015). How to analyze Likert and other rating scale data. *Currents in Pharmacy Teaching and Learning*, 7(6), 836–850. <https://doi.org/10.1016/j.cptl.2015.08.001>
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. John Wiley & Sons.
- Irawan, H. (2024). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset dan Kajian Terapan.*, 7(1), 39–43. <https://doi.org/10.52624/manajerial.v7i1.2430>
- Jufrizen, M. (2017). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perawat. *Jurnal Ilmu Kesehatan*.
- Kementerian Pertanian. (2024). *Newsletter September 2024*. Kementerian Pertanian Indonesia.
- Lestari, D., et al. (2023). Motivasi kerja dan kinerja organisasi. Aliansi: *Jurnal Manajemen*, 5(1), 1-10.
- Lubis, F. A., Gunawan, H., Walmadri, W., & Fanzani, K. A. (2024). Pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja pemanen di Kebun Sawit Seberang PT. Perkebunan Nusantara II. *JASc: Journal of Agribusiness Sciences*, 8(1). <https://doi.org/10.30596/jasc.v8i1.19108>
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396. <https://doi.org/10.1037/h0054346>
- Memet, R., et al. (2019). Prospek komoditas kelapa sawit di Indonesia. *Jurnal Agribisnis*.

- Maulana, A. I. Z. (2023). Hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan Jember. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 10(3), 628–640. <https://doi.org/10.26740/cjpp.v10i03.54523>
- Nugroho, M. R., & Asmadi, I. (2025). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Tangerang. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(3), 5100–5109. <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i3.2611>
- Pusat Data dan Sistem Informasi Pertanian. (2023). *Statistik Tenaga Kerja Subsektor Perkebunan Kalimantan 2023*. Kementerian Pertanian
- Rahayu, C. Q. (2017). *Hubungan motivasi dengan kinerja karyawan di PT. Pupuk Iskandar Muda (Persero) Kabupaten Aceh Utara*
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Saat, S., & Mania, S. (2020). *Pengantar metodologi penelitian: Panduan bagi peneliti pemula*. Pusaka Almaida.
- Safitri, A. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, pemberdayaan, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan (Studi di PT.Phapros,Tbk Semarang). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(2), 14–25. <https://stiemuttaqien.ac.id/ojs/index.php/OJS/article/view/892>
- Saleleng, M., & Soegoto, A. S. (2015). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi, pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada dinas perhubungan kota Bandung. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 14(1), 78-89. <https://doi.org/10.1234/jmb.v14i1.123>
- Salianto, Thoibah, B., Sari, D.P., Ayenti, E., & Sofi, M. (2024). Studi Literatur: Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Perusahaan. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 7(7), 2605-2609. <https://doi.org/10.56338/jks.v7i7.5534>
- Sinambela, E. A. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Andi.
- Siregar, R., Yusuf, M., & Pratama, A. (2023). Kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi dan kemampuan kerja. *Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 12(2), 145–155. <https://online-journal.unja.ac.id/mankeu/article/view/24199>
- Sofia, *et al.* (2022). Pengembangan sektor pertanian berkelanjutan di Indonesia. *Jurnal Ekonomi Pertanian*
- Statistik., B. P. (2023). Statistik tenaga kerja sektor pertanian Indonesia 2023.

- Stefana, A., Damiani, S., Granzio, U., Provenzani, U., Solmi, M., Youngstrom, E. A., & Fusar-Poli, P. (2025). Psychological, psychiatric, and behavioral sciences measurement scales: Best practice guidelines for their development and validation. *Frontiers in Psychology*, 15, Article 1494261. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1494261>
- Sugiyono. (2023). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sullivan, G. M., & Artino, A. R., Jr. (2013). Analyzing and interpreting data from Likert-type scales. *Journal of Graduate Medical Education*, 5(4), 541–542. <https://doi.org/10.4300/JGME-5-4-18>
- Syofya, & Rahayu. (2018). *Peran sektor pertanian dalam pengurangan pengangguran*. Jurnal Pembangunan Nasional.
- Wijaya, A. (2017). Hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan perkebunan Sawit. *Jurnal Agribisnis*
- Wicaksono, R. (2023). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Akshara Dirga di Jakarta. *COMSERVA: Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat*, 3(4). <https://doi.org/10.59141/comserva.v3i4.946>
- Wulandari, M. (2024). Pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada PT. BPR LPN Sungai Rumbai. *Journal of Science Education and Management Business*, 3(2). <https://doi.org/10.62357/joseamb.v3i2.307>
- Yallita, M., & Mardhillah, D. (2023). Pembagian kerja pada buruh di perkebunan kelapa sawit. *Jurnal Perspektif*, 6 (1), 3846. <https://doi.org/10.24036/perspektif.v6i1.728>