

Evaluasi Kinerja Karyawan Panen Perkebunan Kelapa Sawit di PT Tabung Haji Indo Plantations, Kecamatan Pelangiran, Kabupaten Indragiri Hilir, Provinsi Riau

Makinuddin, Istiti Purwandari, Christina Wahyu Ary Dewi

Program Studi Agribisnis, Fakultas Pertanian, INSTIPER Yogyakarta

Email : makinuddin7@gmail.com

ABSTRAK

Kelapa sawit merupakan komoditas perkebunan yang memiliki potensi luar biasa dan keunggulan yang utama di Indonesia, oleh karena itu kelapa sawit sangat memiliki arti ekonomi yang sangat penting yaitu berpotensi dalam memberikan pemasukan devisa bagi negara, yang dapat berdampak kepada penghidupan yang layak dan kesejahteraan masyarakat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Kinerja dan untuk melakukan Evaluasi Kinerja Karyawan Panen di PT. Tabung Haji Indo Plantations, Kecamatan Pelangiran, Kabupaten Indragiri Hilir, Provinsi Riau. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Agustus-November 2022 dengan memilih objek penelitian di Afdeling 1 Kebun Mahoni PT. Tabung Haji Indo Plantations. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif analisis, sedangkan metode penentuan lokasi penelitian menggunakan metode Purposive Sampling. Metode yang digunakan dalam penentuan sampel penelitian ini adalah Purposive Sampling dengan memilih afdeling secara kompleks dan relevan memenuhi rencana penelitian serta metode yang digunakan untuk menentukan sampel tenaga kerja panen adalah metode sensus yaitu mensensus 25 (dua puluh lima) orang pekerja panen kelapa sawit dalam 1 (satu) afdeling. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif dan kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1. Kinerja karyawan panen pada PT. TH Indo Plantations adalah baik; dan 2. Evaluasi kinerja karyawan panen pada PT. TH Indo Plantations menunjukkan persentase sebesar 79%.

Kata Kunci: Evaluasi, Kinerja, Karyawan Panen, Kelapa Sawit.

PENDAHULUAN

Indonesia adalah negara dengan luas lahan perkebunan kelapa sawit terbesar di dunia, yaitu berdasarkan data yang dicatat oleh Kementerian Pertanian pada tahun 2022 luas lahan perkebunan kelapa sawit di Indonesia mencapai 16,8 juta hektare (Ha). Produk utama kelapa sawit adalah minyak sawit atau yang disebut *Crude Palm Oil* (CPO) dan minyak inti sawit atau yang disebut dengan *Kernel Palm Oil* (KPO). Kelapa sawit merupakan komoditas perkebunan yang memiliki potensi luar biasa dan keunggulan yang utama di Indonesia, oleh karena itu kelapa sawit

sangat memiliki arti ekonomi yang sangat penting yaitu berpotensi dalam memberikan pemasukan devisa bagi negara, yang dapat berdampak kepada kehidupan yang layak dan kesejahteraan masyarakat. Dalam rangka mewujudkan perkembangan perkebunan kelapa sawit, Indonesia telah banyak mendirikan perusahaan perkebunan kelapa sawit yang dalam keberjalannya membutuhkan Sumber Daya Manusia dengan kualitas baik. Setiap kegiatan yang dilakukan oleh suatu perusahaan dengan tujuan untuk meningkatkan usahanya merupakan salah satu bentuk kinerja, sehingga peran karyawan sangat penting terhadap terhadap keberhasilan perusahaan tersebut.

Menurut Wibowo (2007) Kinerja adalah hasil pekerjaan atau prestasi kerja, akan tetapi tidak hanya sekedar itu melainkan juga mencakup bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung. Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting karena apabila suatu perusahaan memiliki kinerja yang baik, maka dapat berdampak positif pada perkembangan perusahaan sehingga menghasilkan keuntungan yang meningkat dan berkelanjutan (Abdullah, 2014). Perusahaan sangat perlu melakukan evaluasi kerja para karyawannya untuk mengetahui tingkat keberhasilan kerja yang dicapai oleh setiap karyawan, apakah dapat diklasifikasikan sebagai kategori baik atau tidak baik.

Menurut Wirawan (2009) Evaluasi kinerja adalah proses penilaian yang dilakukan dengan cara mengumpulkan informasi mengenai kinerja karyawan dan membandingkannya dengan standar kinerja dalam waktu tertentu yang selanjutnya digunakan dalam membantu pengambilan keputusan manajemen SDM. Evaluasi kinerja karyawan dapat dilihat dari indikator kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu kerja, dan efektivitas kerja. Untuk menilai kinerja karyawan juga dapat dilihat dari pencapaian target harian karyawan, keterlambatan waktu kerja, hingga pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan. Pentingnya melakukan evaluasi kinerja karyawan adalah agar dapat membantu perusahaan untuk mengetahui seberapa jauh keberhasilan pekerjaan telah tercapai agar kedepannya perusahaan dapat mengambil langkah dan tindakan yang tepat apabila ingin melakukan peningkatan dan perbaikan di masa mendatang, serta akan berguna apabila perusahaan ingin membuat rekomendasi terkait dengan peningkatan kompensasi, peningkatan karir, kenaikan atau pemberhentian jabatan, dan lainnya sesuai prosedur perusahaan (Suryani dkk., 2020).

METODE PENELITIAN

Metode dasar penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif analisis, yaitu dilakukan dengan memfokuskan pada pemecahan masalah yang ada dimasa sekarang, dengan terlebih dahulu mengumpulkan data-data yang diperlukan, lalu disusun dengan sistematis, untuk selanjutnya dijelaskan dan kemudian dianalisa. Penelitian ini dilakukan di PT. Tabung Haji Indo Plantations. Pemilihan lokasi penelitian ditentukan secara sengaja (purposive sampling). Metode penentuan sampel dilakukan dengan memilih afdeling secara kompleks dan relevan memenuhi rencana penelitian serta metode yang digunakan untuk menentukan sampel tenaga kerja panen adalah metode sensus yaitu mensensus

25 orang pemanen kelapa sawit dalam 1 afdeling. Metode pengambilan dan pengumpulan data menggunakan teknik wawancara, observasi, kuesioner dan studi kepustakaan. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif dan kuantitatif, data yang diperoleh akan dipilih dan disusun secara sistematis dan teratur, kemudian data tersebut akan dianalisis secara kualitatif dan kuantitatif untuk menggambarkan hasil penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Identitas Responden

Dalam penelitian Evaluasi Kinerja Karyawan Panen Kelapa Sawit ini, dilakukan penyebaran kuisisioner kepada 25 orang karyawan panen pada satu Afdeling di PT. TH Indo Plantations, kemudian dilakukan wawancara untuk mengisi kuisisioner sehingga mendapatkan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini. Selanjutnya hasil kuisisioner disajikan dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan, kemudian dilakukan tabulasi jawaban serta dilakukan analisis, sebagai berikut :

1. Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin karyawan panen diduga berpengaruh terhadap keterampilan dan kemampuan dalam memanen tandan buah segar (TBS), hal ini diduga karena memanen buah kelapa sawit merupakan pekerjaan yang berat membutuhkan kekuatan tangan yang kuat dan teknik dalam memegang alat panen tersebut. Mulai dari proses memotong buah atau menurunkan buah kelapa sawit, memotong pelepah, mengutip brondolan dan menaruh buah kelapa sawit ke dalam angkong sampai membawanya menuju TPH.

Tabel 1. Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-Laki	25	100
2	Perempuan	-	0
	Jumlah	25	100

Sumber : Analisis Data Primer, 2023

Tabel 1 menunjukkan bahwa berdasarkan jenis kelamin karyawan panen kelapa sawit di Afdeling 1 (Mahoni) PT. TH Indo Plantations 100% adalah berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah karyawan panen sebanyak 25 orang.

2. Berdasarkan Usia

Berdasarkan usia pada karyawan panen di Afdeling 1 (Mahoni) PT. TH Indo Plantations berada pada rentang usia 19 sampai 54 tahun. Hal ini di duga karena usia 19-54 tahun masih termasuk dalam kategori usia produktif. Dapat diketahui bahwa perbedaan usia tidak menjadi hambatan bagi mereka untuk mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Tabel 2. Usia Responden

No	Usia (Tahun)	Jumlah	Persentase (%)
1	<35	13	52
2	>35	12	48
	Jumlah	25	100

Sumber : Analisis Data Primer, 2023

Tabel 2 menunjukkan bahwa jumlah karyawan panen yang berusia <35 tahun yaitu sekitar 13 orang dengan persentase 52%, sedangkan karyawan panen yang berusia >35 tahun yaitu sekitar 12 orang dengan persentase 48%.

3. Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan pendidikan terakhir pada karyawan panen di Afdeling 1 (Mahoni) PT. TH Indo Plantations berada pada tingkat yang bervariasi yaitu mulai dari SD sampai dengan SMA/SMK. Hal ini di duga dalam kegiatan panen pendidikan tidak berpengaruh karena lebih mengandalkan tenaga (fisik). Walaupun pendidikan mereka rendah tetapi segi pengalaman mereka lebih banyak mengerti dan paham karena mereka sudah terbiasa dengan aktivitas yang dilakukan setiap harinya.

Tabel 3. Pendidikan Terakhir Responden

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase (%)
1	SD	7	28
2	SMP	9	36
3	SMA/SMK	9	36
	Jumlah	25	100

Sumber : Analisis Data Primer, 2023

Tabel 3 menunjukkan bahwa pendidikan terakhir karyawan panen PT. TH Indo Plantations di Afdeling 1 (Mahoni) terdiri dari SD yang berjumlah 7 orang dengan persentase 28%, SMP berjumlah 9 orang dengan persentase 36%, dan SMA/SMK berjumlah 9 orang dengan persentase 36%.

4. Berdasarkan Status Pernikahan

Status pernikahan merupakan suatu kondisi dimana seorang pekerja dinyatakan sudah menikah atau belum. Status karyawan panen PT. TH Indo Plantations di Afdeling 1 (Mahoni) terdiri dari yang berstatus menikah berjumlah 18 orang dan yang belum menikah berjumlah 7 orang.

Tabel 4. Status Pernikahan Responden

No	Status Pernikahan	Jumlah	Persentase (%)
1	Menikah	18	72
2	Belum Menikah	7	28
	Jumlah	25	100

Sumber : Analisis Data Primer, 2023

Tabel 4 menunjukkan bahwa mayoritas karyawan panen kelapa sawit di Afdeling 1 (Mahoni) PT. TH Indo Plantations adalah sudah berstatus menikah yaitu dengan persentase 72% dan yang berstatus belum menikah yaitu dengan persentase 28%.

5. Berdasarkan Pengalaman Kerja

Masa kerja adalah tenggang waktu yang digunakan seorang karyawan untuk menyumbangkan tenaganya pada perusahaan sehingga akan menghasilkan sikap kerja dan keterampilan kerja yang berkualitas. Masa kerja seorang karyawan panen diduga berpengaruh terhadap keterampilan dan kemampuan dalam memanen tandan buah segar (TBS). Biasanya karyawan panen yang sudah puluhan tahun menekuni bidangnya akan menjadi semakin terampil dan cepat dalam menghasilkan suatu *output*.

Tabel 5. Pengalaman Kerja Responden

No	Pengalaman Kerja (Tahun)	Jumlah	Persentase (%)
1	<5	18	72
2	>5	7	28
	Jumlah	25	100

Sumber : Analisis Data Primer, 2023

Tabel 5 menunjukkan bahwa jumlah karyawan panen yang memiliki pengalaman kerja <5 tahun yaitu sekitar 18 orang dengan persentase 72%, sedangkan karyawan panen yang memiliki pengalaman kerja >5 tahun yaitu sekitar 7 orang dengan persentase 28%.

B. Kinerja Karyawan Panen

Berdasarkan hasil pengamatan dan penelitian di PT. TH Indo Plantations, karyawan panen di perusahaan tersebut tepatnya di Afdeling 1 Kebun Mahoni dapat dikategorikan sebagai karyawan yang memiliki kinerja yang sudah baik. Hal tersebut dapat dilihat dari data capaian output pemanen yang membuktikan bahwa keseluruhan pemanen mampu memenuhi basis yang sudah ditetapkan perusahaan dan juga mampu memperoleh premi. Sementara terkait jenis premi yang diberikan oleh perusahaan, hanya berdasarkan pada kuantitas kerja atau berdasarkan pada capaian output panen yang diperoleh oleh karyawan panen apabila melebihi dari target yang diberikan oleh perusahaan, dimana apabila pemanen memperoleh output yang melebihi basis, maka lebih basis tersebut selanjutnya akan dihitung sebagai premi. Mengenai premi pada PT. TH Indo Plantations, setiap hari berbeda tergantung BJR dan pendapatan pemanen.

Berdasarkan ketetapan PT. TH Indo Plantations, output panen yang harus dicapai pemanen dalam kurun waktu satu bulan tidak ada, akan tetapi dalam kurun waktu perhari, output panen yang harus dicapai adalah 1.500 kg atau 1,5 ton. Basis yang digunakan dalam PT. TH Indo Plantations masing-masing berbeda setiap blok. Output panen tersebut dibebankan ke afdeling dan kebun, selanjutnya afdeling dan kebunlah yang akan mengatur kepada setiap pemanen bagaimana agar output panen tersebut mencapai 1,5 ton per HK. Basis tersebut tergantung dari BJR dimana setiap blok memiliki BJR yang berbeda, sehingga hitungan premi tiap blok juga berbeda.

C. Evaluasi Kinerja Karyawan Panen

1. Berdasarkan Kuantitas Kerja

Kinerja berdasarkan indikator kuantitas kerja diukur dari jumlah yang dihasilkan atau jumlah yang diselesaikan sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan. Dalam hal kuantitas kerja pemanen dapat diukur dari jumlah basis panen dan premi panen.

Tabel 6. Persentase Output Panen Harian Pemanen Pada Bulan Agustus 2022

No	Basis (Kg)	Jumlah Pemanen (Orang)	Persentase (%)
1.	< 1.500	5	20
2.	1.500 – 2.000	7	28
3.	> 2.000	13	52

Sumber : Analisis Data Primer, 2023

Tabel 6 menunjukkan bahwa terdapat 5 orang pemanen dengan persentase 20% yang tidak mencapai basis 1,5 ton, terdapat 7 orang pemanen dengan persentase 28% yang mencapai basis 1,5 ton, dan terdapat 13 orang pemanen dengan persentase 52% yang melebihi basis 1,5 ton pada bulan Agustus 2022.

Dari besar kecilnya perolehan premi yang diperoleh pemanen bisa digunakan sebagai pembeda antara pemanen yang mempunyai kinerja baik dan tidak. Hal ini dapat diketahui melalui jumlah perolehan premi yang didapatkan. Akan tetapi berdasarkan tabel diatas, untuk keseluruhan pemanen tersebut dapat digolongkan sebagai karyawan yang mempunyai kinerja yang baik, hal ini dikarenakan para pemanen mampu memperoleh premi dan mampu menyelesaikan basis yang ditetapkan PT. TH Indo Plantations. Pemanen mendapatkan premi karena ia bekerja dan memperoleh hasil melebihi dari standar yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, oleh karena itu pada umumnya jumlah premi yang diperoleh dari setiap pemanen akan berbeda-beda.

2. Berdasarkan Kualitas Kerja

Kinerja berdasarkan indikator kualitas kerja diukur dari kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Dalam hal kualitas kerja pemanen dapat diukur dari premi pemanen seperti premi lebih basis, premi potong buah mentah, dan lainnya serta denda pemanen, seperti denda janjang, denda brondolan, dan denda lainnya.

Tabel 7. Jumlah Karyawan Panen yang melakukan pelanggaran panen pada bulan Agustus 2022

Jumlah Pelanggaran	Pemanen yang Melakukan Pelanggaran (Orang)
Tidak Pernah	8
Kurang dari 2 kali	1
Lebih dari 2 kali	16

Sumber : Analisis Data Primer, 2023

Berdasarkan data di atas, dapat diketahui bahwa pada bulan Agustus 2022, masih banyak karyawan panen di Afdeling 1 yang melakukan pelanggaran panen, yaitu sejumlah 16 orang telah melakukan pelanggaran lebih dari 2 kali. Berdasarkan aturan perusahaan, seorang karyawan panen hanya diberikan toleransi apabila melakukan pelanggaran panen sebanyak 2 (dua) kali dalam sebulan, jika melebihi maka akan diberikan sanksi berupa Surat Peringatan 3, yaitu karyawan yang bersangkutan akan dikeluarkan. Akan tetapi dikarenakan perusahaan kesulitan untuk mencari tenaga kerja pemanen, maka asisten kebun memberikan toleransi dan kemudahan berupa hanya memberikan surat peringatan untuk dilakukan skorsing kepada karyawan yang bersangkutan dan sanksi tidak diberikan pekerjaan dan gaji selama 4 hari.

Tabel 8. Persentase pelanggaran yang dilakukan oleh Pemanen berdasarkan kualitas kerja

No.	Jenis Pelanggaran	Pemanen yang Melakukan Pelanggaran (Orang)	Persentase (%)
1.	Potongan Buah Mentah	7	28
2.	Brondolan Tidak Dikutip	15	60
3.	Potongan Buah Tidak Dipanen	15	60

Sumber : Analisis Data Primer, 2023

Tabel 8 menunjukkan bahwa pada bulan Agustus 2022 dari sejumlah 25 orang karyawan panen, terdapat 7 orang pemanen yang di denda karena melakukan pelanggaran berupa melakukan pemotongan pada buah mentah dengan persentase 28%, lalu terdapat 15 orang dari 25 orang pemanen yang di denda karena melakukan pelanggaran berupa tidak mengutip brondolan dengan persentase 60%, dan terdapat 15 orang dari 25 orang pemanen di denda karena melakukan pelanggaran berupa tidak memanen potongan buah dengan persentase 60%.

3. Berdasarkan Ketepatan Waktu

Kinerja berdasarkan indikator ketepatan waktu diukur dari suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai dengan hasil output. Dalam hal ketepatan waktu kerja pemanen dapat diukur mulai dari waktu kedatangan masuk kerja terhitung sejak apel pagi dimulai sampai dengan waktu pulang yaitu pada saat selesainya pengancakan panen.

Tabel 9. Persentase berdasarkan Finger Datang (In) Karyawan Panen Afdeling I

No.	Kategori	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	Datang Lebih Cepat	-	0
2.	Tepat Waktu	25	100
3.	Terlambat	-	0

Sumber : Analisis Data Primer, 2023

Tabel 9 menunjukkan bahwa pada bulan Agustus 2022 berdasarkan data finger datang (*in*) dari sejumlah 25 orang karyawan panen di afdeling 1, tidak ada seorang pun karyawan panen yang datang lebih cepat ataupun datang terlambat, atau dapat dikatakan bahwa karyawan panen yang datang lebih cepat persentasenya adalah 0% dan karyawan panen yang datang terlambat persentasenya juga 0%. Sehingga dapat diketahui bahwa

berdasarkan data finger datang (*in*), seluruh karyawan panen afdeling 1 berjumlah 25 orang dengan persentase 100% datang tepat waktu sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan, yaitu pada hari biasa di jam 06.30, dan pada hari sabtu di jam 07.00 pagi.

Tabel 10. Persentase berdasarkan Finger Pulang (Out) Karyawan Panen Afdeling I

No.	Kategori	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	Pulang Lebih cepat	-	0
2.	Tepat Waktu	25	100
3.	Lembur	-	0

Sumber : Analisis Data Primer, 2023

Tabel 10 menunjukkan bahwa pada bulan Agustus 2022 berdasarkan data finger pulang (*out*) dari sejumlah 25 orang karyawan panen di afdeling 1, tidak ada seorang pun karyawan panen yang pulang lebih cepat ataupun lembur kerja, dengan persentase masing-masing adalah 0%. Sehingga dapat diketahui bahwa berdasarkan data finger pulang (*in*), seluruh karyawan panen afdeling 1 berjumlah 25 orang dengan persentase 100% pulang tepat waktu sesuai jam pulang yang telah ditetapkan oleh perusahaan, yaitu pada hari biasa di jam 14.00, pada hari jum'at di jam 11.30, dan pada hari sabtu di jam 12.00 siang.

4. Berdasarkan Efektivitas Kerja

Efektivitas kerja merupakan kombinasi dari kuantitas dan kualitas kerja, di mana efektivitas adalah untuk mengukur sejauh mana tercapainya tujuan. Tujuan dari kegiatan pemanen adalah untuk mencapai hasil produksi yang maksimal. Hasil dari efektivitas apabila dilihat dari sisi kuantitas kerja pemanen, menunjukkan bahwa termasuk dalam kategori telah tercapai dengan baik. Hal ini dapat dibuktikan melalui jumlah perolehan hasil produksi harian pemanen pada bulan Agustus 2022 di mana sejumlah 7 orang dari 25 orang karyawan panen atau dengan persentase 28% telah mencapai basis dan 13 orang dari 25 orang karyawan panen atau dengan persentase 52% telah melebihi basis yang ditentukan yaitu 1.500 kg, atau di jumlahkan adalah sebanyak 20 orang karyawan panen dengan persentase 80% telah mencapai dan melebihi basis.

Sementara hasil dari efektivitas apabila dilihat dari sisi kualitas kerja pemanen, menunjukkan bahwa termasuk dalam kategori belum maksimal. Hal ini dapat dibuktikan melalui hasil analisis yang menunjukkan 15 dari 25 orang karyawan panen dengan persentase 60% masih melakukan pelanggaran terhadap hal-hal yang dilarang dalam kegiatan pemanen, seperti tidak mengutip brondolan dan potongan buah tidak dipanen.

Persentase tersebut masih tergolong cukup tinggi untuk kategori pelanggaran, sehingga dapat disimpulkan bahwa dari sisi kualitas kerja adalah belum maksimal.

5. Berdasarkan Keseluruhan Indikator

Evaluasi kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur dan menilai hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan, kualitas dan kuantitas, juga tingkat kedisiplinan dalam waktu (Abdullah, 2014).

Tabel 11. Evaluasi kinerja karyawan panen pada bulan Agustus 2022

Indikator Kinerja	Kriteria	Persentase (%)
Kuantitas	Baik	79
Kualitas	Baik	78
Ketepatan Waktu	Baik	76
Efektivitas	Baik	85
Rata-Rata		79

Sumber : Analisis Data Primer (2023)

Berdasarkan pada Tabel 11 dapat diketahui bahwa Evaluasi kinerja karyawan panen pada PT. TH Indo Plantations menunjukkan rata-rata sebesar 79%.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, maka dapat diambil kesimpulan, yaitu sebagai berikut :

1. Kinerja karyawan panen pada PT. TH Indo Plantations adalah baik.
2. Evaluasi kinerja karyawan panen pada PT. TH Indo Plantations menunjukkan sebesar 79%.

B. Saran

Adapun saran-saran yang dapat diberikan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Pihak perusahaan memerlukan adanya suatu penerapan yang baik terkait sistem apresiasi terhadap prestasi kerja karyawan panen selain daripada memberikan sembako, agar karyawan panen menjadi lebih termotivasi untuk memberikan kinerja yang terbaik. Selain itu, pihak perusahaan perlu untuk memperhatikan proses evaluasi kinerja karyawan panen dengan semaksimal mungkin.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Bagi penelitian selanjutnya tentang kinerja karyawan, diharapkan dapat melakukan penelitian menghubungkan dengan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan agar penelitian selanjutnya lebih bermanfaat.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. M. (2013). *Manajemen Bisnis Syariah*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Artin, Roby dan Daryono, (2020). Evaluasi Kinerja Karyawan Panen pada Produksi Kelapa Sawit di PT. Telen Bukit Permata Estate, *Jurnal Agriment*, Vol. 5, No. 1, Samarinda.
- Endrifelani, Istiti dan Hangger. (2017). Evaluasi Kinerja Karyawan Panen Di Perkebunan Kelapa Sawit Di PT. Karya Tanah Subur Desa Padang Sikabu, Kecamatan Kawai XVI Kabupaten Aceh Barat, Provinsi Nanggroe Aceh Darusalam, *Jurnal Agromast*, Vol. 2, No. 1, Yogyakarta.
- Istijanto, M. M. (2013). *Riset Sumber Daya Manusia: Cara Praktis Mengukur Stres, Kepuasan Kerja, Komitmen, Loyalitas, Motivasi Kerja & Aspek-Aspek Kerja Karyawan Lainnya*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Pasaribu, Istiti dan Ilma. (2022). *Evaluasi Kinerja Karyawan Tetap Perkebunan Kelapa Sawit (Studi Kasus Karyawan Panen Di PT. Fenyen Agro Lestari, (Skripsi Sarjana, Institut Pertanian Stiper Yogyakarta)*.
- Sari, Rusli dan Rusmini. (2020). Evaluasi Sistem Premi Panen Terhadap Kinerja Karyawan Panen Pada Perkebunan Kelapa Sawit (*Elaeis Guineensis Jacq.*) di PT. Sentosa Kalimantan Jaya, *Jurnal Agriment*, Vol. 5, No. 2, Samarinda.
- Setiawan, K.C. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang, *Jurnal Psikologi Islami*, Vol. 1, No. 2, Palembang.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suryani, Sugianingrat dan Laksemini. (2020). *Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Bali: Nilacakra Publishing House.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.