JACE (Journal of Agribusiness and Community Empowerment)
Published by Politeknik Pertanian Negeri Payakumbuh
http://jaceppnp.org/index.php/jace/
ISSN 2655-4526 (online) 2655-2965 (print)

Info:
Received 31 08 2025
Revised 25 09 2025
Published 30 09 2025

Analisis Faktor-Faktor Memengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Pemanen Pada Perkebunan Sawit Rakyat

Analysis of Factors Affecting Labor Productivity of Harvesters in People's Oil Palm Plantations

Defani Nofriansyah[1], Silfia[1], Nofrianil[1], Masro Siregar[*1]

[1] Program Studi Pengelolaan Agribisnis, Jurusan Bisnis Pertanian, Politeknik Pertanian Negeri Payakumbuh, Payakumbuh, Indonesia

Penulis Korespondensi: Masro Siregar
E-mail: masrosiregar0033@gmail.com

Abstrak

Perkebunan kelapa sawit rakyat merupakan perkebunan milik masyarakat yang dikelola secara mandiri oleh pemilik. Komoditas utama dan sumber mata pencaharian utama warga Nagari Bancah Kariang di bidang pertanian adalah kelapa sawit. Mayoritas penduduk laki-laki di Nagari Bancah Kariang bekerja sebagai buruh panen, yaitu sekitar 40% dari penduduk laki-laki usia produktif. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja dan menganalisis pengaruh faktor produktivitas tenaga kerja dan solusi manajemen. Penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder. Metode pengumpulan data menggunakan wawancara dan kuesioner dengan 60 responden Analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif kuantitatif dengan menggunakan estimator regresi linier berganda. Hasil analisis deskriptif kuantitatif menunjukkan bahwa rata-rata produktivitas pemanen kelapa sawit di Nagari Bancah Kariang adalah 633,58 kg/HKP/minggu. Berdasarkan Uji-F, variabel bebas faktor upah (X1), pendidikan (X2), pengalaman kerja (X3), umur (X4), dan jumlah tanggungan (X5) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas (Y) tenaga pemanen kelapa sawit di Nagari Bancah Kariang. Berdasarkan uji t faktor upah (X1), pengalaman kerja (X3) dan umur (X4) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas (Y) pemanen kelapa sawit di Nagari Bancah Kariang. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan produktivitas tenaga kerja sangat dipengaruhi oleh faktor upah dan pengalaman kerja, sementara aspek pendidikan formal belum memberikan kontribusi berarti. Dengan demikian, pengelolaan tenaga kerja pemanen perlu diarahkan pada pemberian upah yang layak, peningkatan keterampilan kerja, serta perhatian terhadap kondisi fisik pekerja agar produktivitas dapat terus ditingkatkan.
Kata Kunci: kelapa sawit, pemanen, produktivitas

Abstract

Smallholder palm oil plantations are community-owned plantations that are managed independently by the farmers. The main commodity and primary source of livelihood for the residents of Nagari Bancah Kariang in the agricultural sector is palm oil. The majority of the male population in Nagari Bancah Kariang works as harvest laborers, accounting for around 40% of men of productive age. This study aims to identify the factors that influence labor productivity and to analyze the effects of these factors as well as management solutions. The research uses both primary and secondary data. Data were collected through interviews and questionnaires involving 60 respondents. The analysis employed a descriptive quantitative approach using multiple linear regression estimators. The results showed that the average productivity of palm oil harvesters in Nagari Bancah Kariang was 633.58 kg/HKP/week. Based on the F-test, the independent variables of wage (X1), education (X2), work experience (X3), age (X4), and number of dependents (X5) significantly affected the productivity (Y) of oil palm harvest laborers in Nagari Bancah Kariang. The t-test results further indicated that wages (X1), work experience (X3), and age (X4) had a significant effect on productivity, while education and number of dependents did not. These findings suggest that the improvement of labor productivity is strongly influenced by economic factors and work experience, while formal education does not provide a substantial contribution. Therefore, labor management should focus on providing fair wages, enhancing workers' skills, and paying attention to their physical condition in order to sustain and improve productivity.
Keywords: *palm oil, harvesters, productivity*

Pendahuluan

Perkebunan merupakan salah satu aset berharga dalam subsektor pertanian yang saat ini tengah dioptimalkan oleh pemerintah untuk mendukung kestabilan ekonomi nasional dan mendorong pembangunan ekonomi di Indonesia. Di antara berbagai komoditas perkebunan, kelapa sawit memiliki peran yang sangat mempunyai pengaruh yang substansial terhadap ekonomi nasional. Perkebunan kelapa sawit menjadi aset strategis karena memiliki kontribusi besar sebagai komponen utama pendapatan devisa dalam sektor non-minyak dan gas di Indonesia. Peningkatan produksi kelapa sawit bertujuan untuk mendongkrak perolehan devisa, menciptakan peluang kerja yang lebih luas, sekaligus mendorong peningkatan pendapatan dan taraf hidup petani (Fikriman & Herdiansyah, 2017).

Kelapa sawit berperan sebagai salah satu komoditas utama dalam perekonomian Indonesia yang luas lahannya terus mengalami peningkatan. Perkebunan kelapa sawit tidak hanya dikelola oleh perusahaan besar milik pemerintah atau swasta, namun juga oleh perusahaan rakyat. Budidaya kelapa sawit pada awalnya hanya terbatas di wilayah Sumatera Utara dan Aceh, namun kini telah berkembang ke berbagai provinsi lain seperti Sumatera Barat, Sumatera Selatan, Jambi, Bengkulu, Riau, serta sejumlah daerah di Kalimantan dan Sulawesi (Sipriani *et al.*, 2017).

Data Badan Pusat Statistik Sumatera Barat (2022) menunjukkan bahwa provinsi tersebut merupakan salah satu daerah penghasil kelapa sawit, dengan peningkatan luas areal dan produksi yang terjadi baik di perkebunan besar maupun perkebunan rakyat. Pertumbuhan luas lahan dan volume produksi kelapa sawit rakyat terus meningkat selama periode 2017 hingga 2021. Pada tahun 2021, luas perkebunan kelapa sawit rakyat tercatat mencapai 249.518,69 hektar dengan total produksi sebesar 681.431,79 ton.

Kabupaten Pasaman Barat tercatat sebagai wilayah dengan areal perkebunan dan volume produksi kelapa sawit rakyat terbesar di Sumatera Barat. Data Badan Pusat Statistik Sumatera Barat (2022) memperlihatkan adanya peningkatan luas lahan dan hasil produksi kelapa sawit rakyat di kabupaten tersebut selama periode 2017–2021. Kondisi tersebut menegaskan bahwa kelapa sawit menjadi komoditas utama dalam subsektor perkebunan. Areal perkebunan yang luas berkontribusi pada peningkatan pendapatan serta produktivitas tenaga kerja petani sawit di Kabupaten Pasaman Barat.

Tenaga kerja memiliki peran penting sebagai salah satu faktor produksi dalam subsektor perkebunan kelapa sawit, di samping tanah, modal, dan manajemen. Keberhasilan proses kerja sangat dipengaruhi oleh keberadaan tenaga kerja, karena tanpa keterlibatan mereka, aktivitas produksi tidak dapat berjalan optimal. Secanggih apa pun peralatan produksi tetap memerlukan tenaga manusia untuk dapat beroperasi. Ketersediaan tenaga kerja di Indonesia tergolong tinggi, disebabkan oleh terbatasnya lapangan pekerjaan dan rendahnya tingkat keterampilan, jika dibandingkan dengan faktor produksi lainnya (Nainggolan *et al.,* 2012).

Produktivitas pemanen kelapa sawit dapat terjadi karena kapasitas tenaga kerja dalam melaksanakan kegiatan panen, yang mencakup pemotongan tandan buah matang serta pengumpulan brondolan, sesuai dengan target panen yang telah ditentukan oleh perusahaan (Arham *et al.,* 2018). Peran tenaga kerja dalam perusahaan menjadi faktor penentu dalam upaya peningkatan produktivitas guna mencapai tingkat produksi yang optimal. Konsep produktivitas tenaga kerja berkaitan langsung dengan volume hasil yang diperoleh dari aktivitas kerja. Tingginya produktivitas tenaga kerja berimplikasi pada besarnya jumlah produksi yang dapat dicapai (Nainggolan *et al.,* 2012). Penelitian (Hasibuan *et al.,* 2022) menunjukkan bahwa produktivitas pemanen dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik ekonomi maupun non-ekonomi yaitu umur, gaji, lama bekerja, dan premi terbukti berpengaruh signifikan dalam meningkatkan produktivitas, sementara penelitian Suardi *et al.,* (2019) menyatakan bahwa faktor non-ekonomi seperti motivasi kerja dan pelatihan juga menjadi penentu keberhasilan pencapaian target panen.

Perkebunan sawit rakyat merupakan perkebunan milik masyarakat yang dikelola secara mandiri oleh pemilik kebun. Perkebunan sawit rakyat di Nagari Bancah Kariang memiliki luas perkebunan kelapa sawit dan produktivitas yang tinggi. Perkebunan sawit rakyat memiliki akses jalan yang sudah memadai menuju perkebunan sawit rakyat. Perawatan akses jalan didapatkan dari adanya potongan wajib bagi mobil angkut sawit yang membawa muatan TBS (Tandan Buah Segar) yaitu Rp20.000/Ton yang merupakan anggaran yang digunakan untuk perawatan jalan menuju perkebunan sawit rakyat.

Nagari Bancah Kariang memiliki banyak peron atau toke sawit yang membeli hasil perkebunan sawit rakyat dengan menjemput hasil panen sawit ke dalam perkebunan sawit rakyat. Nagari Bancah Kariang memiliki lokasi yang strategis yang diapit oleh 3 PKS (Pabrik Kelapa Sawit) yaitu Pabrik Kelapa Sawit PTPN VI di Nagari IV Koto, Pabrik Kelapa Sawit PT Sari Buah Sawit di Nagari Langgam Saiyo, dan PT Gunung Sawit Abadi (Ms 5) di Nagari Langgam Sepakat. Dimana jarak masing-masingnya ± 10 km dari Nagari Bancah Kariang. Sehingga penjualan TBS (Tandan Buah Segar) ke PKS (Pabrik Kelapa Sawit) oleh toke sawit tidak terlalu jauh dari tempat pengambilan hasil panen kelapa sawit.

Pekerjaan sebagai tenaga kerja pemanen sawit sama-sama membutuhkan, artinya pemilik kebun membutuhkan tenaga kerja pemanen dan begitupun sebaliknya. Banyak tenaga kerja pemanen sawit yang tidak memiliki ancak tetap yang dapat dikerjakan dalam waktu satu minggu. Pemilik kebun memiliki tenaga kerja tetap yang bekerja sebagai pemanen. Dimana tenaga kerja yang dimiliki tentunya sudah memiliki hubungan yang baik dengan pemilik kebun dan pengalaman kerja yang menjanjikan pada ancak panen yang mereka kerjakan. Sehingga tenaga kerja pemanen yang tidak memiliki ancak tetap hanya menjadi tenaga kerja pengganti atau harus mencari alternatif ancak panen.

Capaian output kerja yang dicapai oleh pekerja pemanen kelapa sawit sangat penting sebagai bahan pertimbangan bagi pemilik kebun dalam memilih tenaga kerja pemanen yang memiliki produktivitas tinggi. Peningkatan produktivitas tenaga kerja akan berbanding lurus dengan peningkatan produksi yang dihasilkan dengan penggunaan waktu kerja yang lebih singkat, hal ini tentunya juga akan memberikan kesenangan dan kepuasan tersendiri bagi pemilik kebun. Faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas tenaga kerja pemanen sawit dapat dilihat pada variabel independent yang digunakan dalam pemilihan tenaga kerja pemanen sawit. Menurut Andriyany (2021), terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi produktivitas yaitu upah, motivasi dan pendidikan. Penelitian Sihotang *et al.,* (2023) menyatakan produktivitas juga dapat dipengaruhi oleh faktor pengalaman kerja, status kerja dan status asal. Manik, br Kabeakan, *et al.,* (2021) juga menyatkan bahwa produktifitas tenaga kerja pemanen dapat dipengaruhi oleh jumlah tanggungan, pengalaman dan juga usia.

Kelapa sawit menjadi komoditi utama dan sumber mata pencaharian utama bagi penduduk di Nagari Bancah Kariang pada sektor pertanian. Mayoritas penduduk di Nagari Bancah Kariang bekerja sebagai petani dan buruh panen. Perkebunan sawit rakyat tidak memiliki standar tinggi rendahnya produktivitas. Akan tetapi, dengan melihat banyaknya tenaga kerja yang bekerja sebagai pemanen sawit, dapat menggambarkan bahwa tingginya produktivitas yang dimiliki tenaga kerja pemanen sawit di Nagari Bancah Kariang. Hal ini menunjukan penduduk yang bekerja sebagai pemanen sawit sangat produktif. Sehingga produktivitas tenaga kerja pemanen pada perkebunan sawit rakyat menjadi topik yang menarik untuk diteliti guna mengidentifikasi tingkat produktivitas tenaga kerja pemanen dengan menganalisis unsur-unsur yang memengaruhi produktivitas tenaga kerja, serta memberikan solusi pengelolaan yang tepat terhadap sumber daya manusianya.

Menurut Kantor Wali Nagari Bancah Kariang (2023), jumlah penduduk Nagari Bancah Kariang sebanyak 3.417 jiwa, laki-laki 1.699 jiwa dan perempuan 1.718 jiwa, usia 0 – 15 tahun 1.014 jiwa, usia 16 – 56 tahun 2.078 jiwa, dan usia > 57 tahun 299 jiwa, dengan luas wilayah ± 1550 hektar yang terbagi atas 3 Dusun. Kelapa sawit menjadi komoditi utama dan sumber mata pencaharian utama bagi penduduk di Nagari Bancah Kariang pada sektor pertanian. Mayoritas penduduk di Nagari Bancah Kariang bekerja sebagai petani dan buruh panen. Jumlah penduduk laki-laki di Nagari Bancah Kariang sebanyak 1.699 jiwa. Penduduk laki-laki usia 16 – 56 tahun di Nagari Bancah Kariang mayoritas bekerja sebagai buruh panen kelapa sawit rakyat yaitu sekitar 40% dari penduduk laki-laki berusia produktif. Dalam meningkatkan hasil panen kelapa sawit, yang harus diperhatikan adalah produktivitas tanaga kerja pemanen kelapa sawit. Tujuan penelitian ini adalah: (1) Mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas tenaga kerja dan (2) Menganalisis pengaruh faktor-faktor produktivitas tenaga kerja dan solusi pengelolaan.

Metode Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Nagari Bancah Kariang, Kecamatan Kinali, Kabupaten Pasaman Barat, Provinsi Sumatera Barat. Lokasi penelitian ditentukan secara *purposive* (sengaja) dengan mempertimbangkan karakteristik wilayah yang relevan dengan fokus penelitian. Nagari Bancah

Kariang dipilih karena merupakan salah satu nagari di Kecamatan Kinali yang memiliki luas areal perkebunan sawit rakyat yang cukup besar serta tingkat produktivitas yang relatif tinggi**.** Jumlah penduduk laki-laki di nagari ini tercatat sebanyak 1.699 jiwa, dengan mayoritas di antaranya bekerja sebagai buruh tani dan buruh panen**.** Sekitar 40 persen dari penduduk laki-laki yang berada pada usia produktif menggantungkan mata pencahariannya pada sektor tersebut, sehingga kondisi ini dianggap representatif untuk dijadikan lokasi penelitian. Penelitian ini dilakukan pada bulan Maret sampai Mei 2023. Penentuan sampel menggunakan *probability sampling methode* yaitu dengan pemilihan sampel acak sederhana (*Simple Random Sampling*).

Variabel dalam penelitian ini terdapat 6 variabel (*independent* dan *dependent*), variabel independen yang digunakan adalah upah, pendidikan, pengalaman kerja, umur, dan jumlah tanggungan, sedangkan variabel dependen adalah produktivitas tenaga kerja pemanen kelapa sawit. Pemilihan variabel-variabel tersebut didasarkan pada pertimbangan bahwa faktor ekonomi, sosial, dan individu merupakan penentu utama tingkat produktivitas. Faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas tenaga kerja pemanen sawit pada variabel independent yang digunakan dalam pemilihan tenaga kerja pemanen sawit Andriyany (2021) yaitu upah, pendidikan. Penelitian Sihotang *et al.,* (2023) menyatakan produktivitas juga dapat dipengaruhi oleh faktor pengalaman kerja, Manik *et al.,* (2021) juga menyatkan bahwa produktifitas tenaga kerja pemanen dapat dipengaruhi oleh jumlah tanggungan, pengalaman dan juga usia.

Upah dijadikan variabel karena berkaitan dengan kompensasi yang diterima tenaga kerja, yang berpotensi memengaruhi motivasi dan semangat kerja. Pendidikan dipilih karena tingkat pendidikan diyakini memengaruhi pola pikir serta kemampuan tenaga kerja dalam memahami dan menjalankan pekerjaan secara efisien. Pengalaman kerja dimasukkan sebagai variabel karena tenaga kerja dengan pengalaman lebih lama cenderung memiliki keterampilan teknis yang lebih baik, sehingga dapat meningkatkan produktivitas. Umur digunakan sebagai variabel karena pekerjaan sebagai pemanen sawit membutuhkan kekuatan fisik yang relatif tinggi, sehingga usia produktif menjadi faktor yang berpengaruh dalam capaian kerja. Jumlah tanggungan juga dimasukkan karena besarnya tanggungan keluarga dapat menjadi pendorong atau motivasi bagi tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas. Produktivitas dijadikan variabel dependen karena merupakan indikator utama untuk menilai tingkat kinerja tenaga kerja pemanen sawit. Produktivitas diukur berdasarkan jumlah hasil panen yang diperoleh per tenaga kerja dalam satuan waktu tertentu, sehingga dapat menggambarkan efisiensi dan efektivitas tenaga kerja dalam melakukan kegiatan pemanenan.

Tenaga kerja pemanen yang dijadikan sampel adalah pemanen yang sudah bekerja minimal 5 hektar dan maksimal 10 hektar dalam satu minggu bekerja. Estimasi ukuran sampel yang digunakan yaitu 6 variabel, sehingga sampel yang digunakan adalah 60 sampel tenaga kerja pemanen kelapa sawit (Sugiyono, 2017) di Nagari Bancah Kariang Kecamatan Kinali Kabupaten Pasaman Barat. Data kuantitatif berupa data primer yang berasal dari kuesioner yang digunakan untuk mewawancarai petani, data sekunder berasal dari informasi yang dikumpulkan dari sumber sekunder atau pihak ketiga, serta materi tertulus tambahan yang digunakan untuk penelitian ini.

Metode analisis data yang diterapkan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda, yang diolah menggunakan perangkat lunak SPSS versi 20. Teknik analisis ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh berbagai variabel independen terhadap produktivitas tenaga kerja pemanen kelapa sawit. Dalam model ini, produktivitas tenaga kerja diasumsikan sebagai fungsi dari variabel-variabel berikut: upah/gaji (X1), tingkat pendidikan (X2), pengalaman kerja (X3), usia pemanen (X4), dan jumlah tanggungan keluarga (X5).

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + e$$

Dimana
Y = produktivitas (kg/minggu)
X1 = upah/gaji (rupiah)
X2 = pendidikan (tahun)
X3 = pengalaman kerja (tahun)
X4 = umur pemanen (tahun)
X5 = jumlah tanggungan (orang)
a = intersep

$b_1 – b_5$ = koefisien regresi
e = kesalahan penggangu.

Hasil dan Pembahasan

Produktivitas Tenaga Kerja Pemanen Sawit di Nagari Bancah Kariang

Pemanenan merupakan aktivitas krusial dalam sistem budidaya kelapa sawit karena secara langsung memengaruhi jumlah dan mutu hasil produksi. Di Nagari Bancah Kariang, kegiatan pemanenan mencakup beberapa tahap penting, yakni memotong tandan buah segar (TBS) yang matang ditandai dengan adanya minimal 5 buah brondolan yang jatuh secara alami ke piringan tanaman kelapa sawit, memungut serta mengumpulkan brondolan, lalu angkut buah ke Tempat Pengumpulan Hasil (TPH). Tiap aktivitas ini membutuhkan ketelitian, tenaga fisik, dan waktu yang cukup panjang, di mana pekerja umumnya bekerja selama 7–9 jam per hari, mulai dari pukul 08.00 hingga 15.00–16.00 WIB.

Tabel 1. Produktivitas Rata-Rata Tenaga Kerja Pemanen Sawit Nagari Bancah Kariang

Uraian	Rata-rata
Produksi per Minggu (Kg/Minggu)	3.195
Curahan Tenaga Kerja per Minggu (HKP/Minggu)	5,2
Produktivitas Tenaga Kerja per Minggu (Kg HKP/Minggu)	633,58
Produktivitas Tenaga Kerja per Hari (Kg HKP/Hari)	84,92
Luas Lahan Panen (Ha/Minggu)	5,96

Sumber: Data primer diolah (2023)

Hasil penelitian menunjukan tenaga kerja pemanen kelapa sawit di Nagari Bancah Kariang dapat memperoleh produksi sebesar 3.195 kg/minggu dengan penggunaan rata-rata curahan tenaga kerja 5,2 HKP/Minggu, sehingga produktivitas rata-rata tenaga kerja pemanen sawit sebesar 633,58kg/HKP/minggu atau sebesar 84,92Kg/HKP/Hari dengan rata-rata luas lahan panen 5,9 Ha/Minggu.

Produktivitas tenaga kerja pemanen kelapa sawit di Nagari Bancah Kariang memperoleh nilai rata-rata sebesar 633,58 kg/HKP/minggu dan menunjukkan tingkat efisiensi kerja yang cukup baik. Tingginya produktivitas ini tidak terlepas dari berbagai faktor pendukung, seperti keterampilan tenaga kerja, serta variabel lain diluar penelitian ini seperti penerapan sistem panen yang tepat, serta tersedianya sarana panen yang memadai seperti alat dodos dan alat angkut. Sejalan dengan pendapat (Harahap & Hariyadi, 2018) yang menegaskan bahwa efektivitas tenaga kerja pemanen sangat bergantung pada kombinasi dari faktor-faktor tersebut.

Produktivitas tenaga kerja pada perkebunan kelapa sawit tidak selalu dipengaruhi oleh tingkat produktivitas lahan. Produktivitas tenaga kerja lebih erat kaitannya dengan faktor internal individu, seperti keterampilan, pengalaman, motivasi, dan kondisi fisik pekerja. Yanita *et al.* (2023) menjelaskan bahwa umur, pendidikan, serta insentif premi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja panen sawit, sedangkan produktivitas lahan tidak dimasukkan sebagai faktor yang menentukan kinerja individu. Meskipun lahan memiliki potensi hasil tinggi, tenaga kerja tetap memiliki batas fisik dalam memanen, sehingga peningkatan produktivitas lahan tidak otomatis meningkatkan produktivitas per pekerja.

Metode identifikasi buah matang yang digunakan di Nagari Bancah Kariang yang berdasarkan minimal lima brondolan yang jatuh secara alami di sekitar pangkal tanaman, merupakan praktik standar dalam industri kelapa sawit untuk memastikan buah telah mencapai tingkat kematangan fisiologis. Pemanenan pada tahap kematangan optimal dinilai mampu meningkatkan rendemen minyak serta meminimalkan kehilangan hasil di lapangan (Akbar *et al.,* 2023).

Faktor-Fakor yang Memengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Panen Kelapa Sawit

Umur pemanen secara nyata berdampak terhadap produktivitas panen kelapa sawit, terutama karena pekerjaan ini sangat mengandalkan kemampuan fisik seperti kekuatan genggaman, keseimbangan, dan fleksibilitas tubuh. (Hanisah *et al.*, 2023) menyatakan bahwa pekerja yang lebih muda memiliki keunggulan dalam aspek-aspek panen dibandingkan pekerja yang lebih tua, yang dapat memengaruhi kecepatan dan efisiensi kerja panen. Berikut merupakan rata-rata umur tenaga kerja pemanen di Nagari Bancah Kariang.

Tabel 2. Penyebaran dan Jumlah Tenaga Kerja Pemanen Berdasarkan Kelompok Usia

No	Usia (Tahun)	Jumlah Tenaga Kerja	Rasio (%)
1	25-32	4	7
2	33-40	20	33
3	41-48	21	35
4	49-56	15	25
	Jumlah	60	100

Tabel 2 memperlihatkan distribusi usia pemanen kelapa sawit di Nagari Bancah Kariang rata-rata berada pada usia produktif, dimana pekerja berusia 25–32 tahun berjumlah 4 orang (sekitar 7%), usia 33–40 tahun sebanyak 20 orang (sekitar 33%), usia 41–48 tahun sebanyak 21 orang (sekitar 35%), dan usia 49–56 tahun sebanyak 15 orang (sekitar 25%). Pernyataan tersebut sesuai didukung oleh Nuwa et *al.,* (2022) yang mengklasifikasikan usia produktif antara 16 hingga 60 tahun, sementara usia di atas 60 tahun dianggap tidak produktif. Kelompok usia produktif cenderung memiliki kemampuan bekerja lebih optimal dibandingkan dengan kelompok usia yang tidak lagi produktif.

Lama pendidikan juga berperan dalam membentuk pola pikir yang mempengaruhi proses menentukan suatu keputusan dan sikap kerja pemanen kelapa sawit. Pekerja dengan tingkat pendidikan lebih tinggi cenderung memiliki kemampuan berpikir yang lebih maju, sehingga mampu meningkatkan kinerja dan secara sadar memenuhi kebutuhan serta harapan yang ada. Pendidikan yang dimiliki seseorang umumnya menumbuhkan kesadaran akan pentingnya peningkatan produktivitas sebagai aspek yang diharapkan oleh pemilik usaha (Bindrianes *et al.,* 2017).

Tabel 3. Penyebaran dan Jumlah Pendidikan Tenaga Kerja Pemanen

No	Pendidikan (Tahun)	Jumlah (Orang)	Rasio (%)
1	6 (SD)	22	37
2	9 (SLTP)	23	38
3	12 (SLTA)	15	5
	Jumlah	60	100

Tabel 3 memperlihatkan tingkat pendidikan tenaga kerja pemanen kelapa sawit di Nagari Bancah Kariang sangat beragam. Tenaga kerja pemanen dengan tingkat pendidikan SD sebanyak 22 orang atau sebesar 37%, tingkat pendidikan SLTP sebanyak 23 orang atau sebesar 38% dan tingkat pendidikan SLTA sebanyak 15 orang atau 5%. Rata-rata tingkat pendidikan yang diperoleh tenaga kerja pemanen di Nagari Bancah Kariang didominasi dengan tingkat pendidikan SLTP sebesar 38%. Derajat pendidikan tenaga kerja cenderung akan menentukan tingkat pengetahuan yang ada pada diri tenaga kerja pemanen itu sendiri. Sejalan dengan pendapat (Dirgantara & Santoso, 2024) yang menyatakan bawah pendidikan berpengaruh positif yang signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja baik dalam jangka pendek maupun panjang di seluruh Indonesia.

Pengalaman kerja terlihat dari riwayat keterlibatan seseorang dalam berbagai jenis pekerjaan sebelumnya yang menunjukkan kemampuannya dalam menjalankan tugas di tempat lain. Pekerja dengan pengalaman lebih banyak cenderung memiliki tingkat keterampilan lebih tinggi serta pemahaman yang lebih baik dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaannya (Imran, 2009). Seorang pekerja dengan pengalaman kerja harus mendapatkan pekerjaan sesuai dengan keahliannya. Tingkat kenyamanan individu menjalankan pekerjaan yang selaras kompetensi atau keahliannya cenderung berkontribusi positif terhadap kinerja atau produktivitasnya (Adhadika, 2013).

Tabel 4. Penyebaran Dan Jumlah Pengalaman Kerja Tenaga Kerja Pemanen

No	Pengalaman Kerja (Tahun)	Jumlah (Orang)	Rasio (%)
1	9-11	10	17
2	12-14	27	45
3	15-17	23	38
	Jumlah	60	100

Tabel 4 menunjukkan bahwa pengalaman kerja pemanen kelapa sawit di Nagari Bancah Kariang terdapat 3 kelompok kategori pengalaman kerja yaitu 9 – 11 tahun sebanyak 10 orang atau

17%, pengalaman kerja 12 – 14 tahun sebanyak 27 orang atau 45%, dan pengalaman kerja 15 – 17 tahun sebanyak 23 orang atau 38. Nagari Bancah Kariang sudah memiliki tenaga kerja yang memiliki pengalaman kerja yang cukup lama, sehingga mengetahui cara kerja yang baik dan menguasai teknik memanen atau mendodos/mengegrek buah kelapa sawit, sehingga pemotongan tandan tidak memakan waktu lama. Sejalan dengan pendapat (Fikriman & Herdiansyah, 2017) pengalaman atau masa kerja akan memengaruhi kemahiran tenaga kerja dalam melakukan kegiatan pemanenan. Keterampilan yang lebih baik cenderung mendorong peningkatan produktivitas kerja sehingga kelapa sawit yang dipanen akan memperoleh produksi yang lebih besar.

Tingkat gaji yang diberikan perusahaan kepada karyawan berperan penting dalam memengaruhi produktivitas kerja (Setiadi, 2009). Kepuasan terhadap penghasilan yang diterima mendorong pekerja untuk bekerja lebih optimal. Upah yang layak mencerminkan kompensasi yang memungkinkan pekerja memenuhi kebutuhan hidupnya secara manusiawi. Pencapaian tingkat pendapatan yang memadai berkontribusi pada peningkatan fokus dalam bekerja serta mendorong pemanfaatan kemampuan secara maksimal untuk mendukung produktivitas tenaga kerja.

Tabel 5. Penyebaran dan Jumlah Upah/Gaji Tenaga Kerja Pemanen

No	Upah/Gaji (Rupiah)	Jumlah (Orang)	Rasio (%)
1	800.000-850.000	4	7
2	851.000-900.000	13	22
3	910.000-950.000	8	13
4	951.000-1.050.000	35	58
	Jumlah	60	100

Tabel 5 menunjukkan gaji tenaga kerja pemanen kelapa sawit di Nagari Bancah Kariang dengan tingkat tertinggi pada nominal Rp 951.000 – Rp1.050.000 sebanyak 35 orang atau sebesar 58% dan terendah pada nominal Rp800.000 – Rp850.000 sebanyak 4 orang atau sebesar 7%. Upah sangat berpengaruh terhadap produktivitas, karena pemberian gaji merupakan salah satu apresiasi dari pemilik kebun kepada tenaga kerja pemanen sawit yang telah sadar akan pentingnya meningkatkan produktivitas. Tenaga kerja yang memiliki upah yang lebih tinggi akan memiliki dan mencari waktu kerja yang lebih lama. Sejalan pendapat (Firmansyah, 2015) para tenaga kerja akan berupaya meningkatkan hasil kerjanya guna memperoleh pendapatan yang tinggi.

Tingginya tingkat jumlah tanggungan keluarga dapat memengaruhi dapat mendorong dan memotivasi para pekerja untuk meningkatkan produktivitas kerjanya. Semakin banyak keluarga yang dimiliki, semakin tinggi tingkat produktivitas yang dihasilkan oleh para pekerja (Bindrianes *et al.,* 2017). Jumlah anggota keluarga yang menjadi tanggungan dapat menjadi faktor pendorong bagi seseorang untuk meningkatkan semangat kerja dalam rangka memenuhi kebutuhan hidup pribadi dan keluarganya. Tanggung jawab terhadap keluarga memberikan motivasi tambahan bagi pemanen untuk bekerja lebih keras guna menjamin kesejahteraan seluruh anggota rumah tangga (Sriyoto *et al.,* 2008).

Tabel 6. Penyebaran dan Jumlah Tanggungan Tenaga Kerja Pemanen

No	Jumlah Tanggungan (Orang)	Jumlah (Orang)	Rasio (%)
1	1	6	10
2	2	17	28
3	3	15	25
4	4	16	27
5	5	6	10
	Jumlah	60	100%

Tabel 6 menyajikan data jumlah tanggungan keluarga pemanen kelapa sawit di Nagari Bancah Kariang yang berada dalam rentang 1 hingga 5 orang. Kategori tanggungan terbanyak terdapat pada jumlah dua orang, yaitu sebanyak 17 pemanen atau 27%, sedangkan jumlah tanggungan paling sedikit ditemukan pada kategori satu dan lima orang, masing-masing sebanyak 6 pemanen atau 10%. Data tersebut menggambarkan bahwa sebagian besar pemanen memiliki jumlah tanggungan keluarga

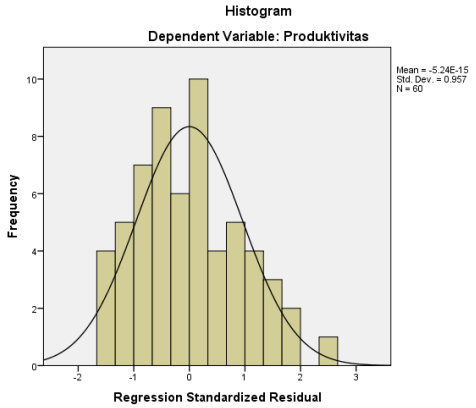
dalam kategori sedang. Berdasarkan tingkat pendapatan yang diperoleh dari aktivitas sebagai pemanen kelapa sawit, kebutuhan dasar keluarga masih dapat dipenuhi secara layak.

Pengaruh Faktor-Faktor Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pemanen

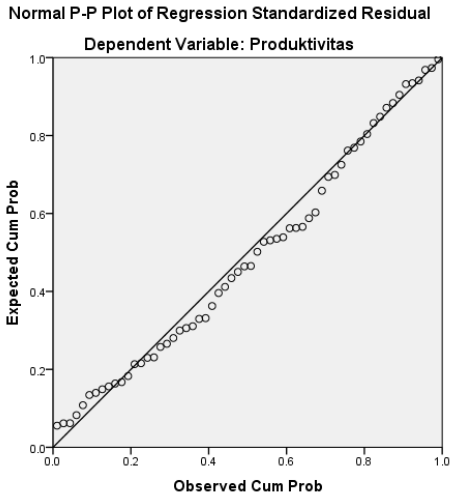
Uji asumsi klasik merupakan analisis yang harus dilakukan terlebih dahulu sebelum dilakukan pengujian lebih lanjut terhadap model yang digunakan dalam penelitian. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini ialah uji normalitas, uji heteroskedastisitas dan uji multikolinearitas.

Uji Normalitas

Distribusi normalitas dapat dilihat dengan grafik histogram (Gambar 1) dan normal *probability plots* (Gambar 2). Uji grafik histogram pada residual data menunjukkan kurva normal berbentuk lonceng sempurna maka dapat diartikan bahwa residual data yang didapat tersebut mengikuti distribusi normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 1. Uji Grafik Hisogram



Gambar 2. Uji Normalitas

Pada uji normal *probability plots* (Gambar 2) terlihat titik-titik mengikuti garis diagonal dari titik nol dan tidak melebar terlalu jauh dari garis diagonal ini berarti bahwa data berdistribusi normal. Jika titik-titik mengikuti garis diagonalnya maka data berdistribusi normal sebaliknya jika titik-titik tidak mengikuti garis diagonal maka data berdistribusi tidak normal (Permadi *et al.,* 2020).

Pengujian normalitas juga dapat dilakukan dengan cara uji normalitas *kolmogrov-smirnov*. Uji *kolmogorov-smirnov* melihat nilai probabilitas *Asymp.Sig (2-tailed)* yang harus lebih besar dari pada tingkat signifikansi 5%.

Tabel 7. Uji Normalitas *Kolmogrov-Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

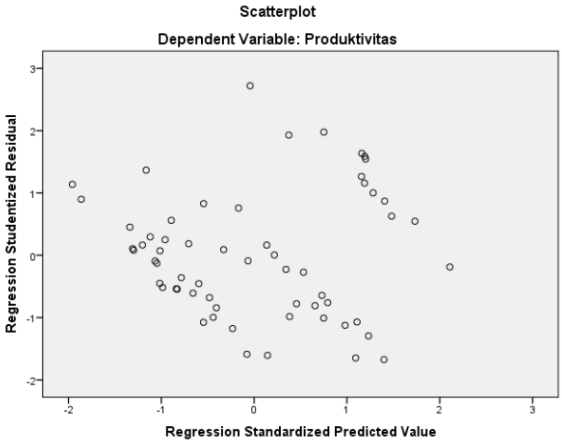
		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters[a,b]	Mean	0E-7
	Std. Deviation	62.66435149
Most Extreme Differences	Absolute	.081
	Positive	.081
	Negative	-.048
Kolmogorov-Smirnov Z		.630
Asymp. Sig. (2-tailed)		.822

a. Test distribution is Normal.
Calculated from data.

Tabel 7 menunjukan nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* sebesar 0.822 > 0.05 sehingga dapat dikatakan data berdistribusi normal. Hal ini sejalan dengan pendapat Telussa *et al.,* (2013) bahwasanya jika probabilitas signifikansi > 0,05 maka data terdistribusi normal. Sedangkan jika nilai probabilitas (sig) < 0.05 maka dapat dikatakan data tidak berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas berguna untuk melihat apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan/*variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Hasil analisis uji heteroskedastisitas yang dilakukan menggunakan metode *scatterplots* (Gambar 3).



Gambar 3 Uji Heteroskedastisitas *Scatterplots*

Gambar 3 menggambarkan titik-titik pada *scatterplot* tidak membentuk pola tertentu, serta menyebar secara acak, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel upah, pendidikan, pengalaman kerja, umur, dan jumlah tanggungan tidak terjadi heteroskedastisitas. Menurut Nurdiana (2020), apabila titik-titik menyebar secara acak dan tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga layak dipakai untuk memprediksi variabel terikat berdasarkan masukan variabel bebas.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui adanya hubungan antara semua variabel dalam model regresi. Uji Multikolinearitas dideteksi dengan melihat nilai Tolerance dan VIF. Nilai *Tolerance* > 0,1 dan VIF < 10, mengindikasikan bahwa tidak adanya pelanggaran multikolinearitas (mardiatmoko, 2020).

Tabel 8. Uji Multikolinearitas Produktivitas

Model	Tolerance	VIF
X_1_Upah	.250	3.995
X_2_Pendidikan	.768	1.303
X_3_Pengalaman Kerja	.166	6.028
X_4_Umur	.151	6.629
X_5_Jumlah Tanggungan	.467	2.142

Tabel 8 menjelaskan variabel Upah memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,250 dengan nilai VIF sebesar 3.995, Pendidikan memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,768 dengan nilai VIF sebesar 1.303, pengalaman kerja memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,166 dengan nilai VIF sebesar 6.028, Umur memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,151 dengan nilai VIF sebesar 6.629, dan jumlah tanggungan memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,461 dengan nilai VIF sebesar 2.142. Nilai *Tolerance* dari masing masing variabel > 0,1 dan nilai VIF dari semua variabel bebas < 10. Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa model yang digunakan tidak menunjukkan adanya pelanggaran multikolinearitas.

Tabel 9. Estimasi Pengaruh Variabel-Variabel terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pemanen Kelapa Sawit di Nagari Bancah Kariang

Variabel	Koefisien Regresi	T- Hitung	Signifikan
(Constant)	-599.246	-3.410	.001
Upah (X_1)	0.001	3.298	.002
Pendidikan (X_2)	-3.315	-.813	.420
Pengalaman Kerja (X_3)	52.371	5.159	.000
Umur (X_4)	-7.459	-2.239	.029
Jumlah Tanggungan (X_5)	11.135	1.045	.301
Adjusted R – Square	= 0 .765		
F – Hitung	= 39.385		
F – Tabel	= 2.543		
T – Tabel	= 2.005		

Hasil analisis regresi di atas dapat dilihat persamaan sebagai berikut :

$$Y= -599.246 +0.001(X1) –3.315(X2) +52.371(X3) -7.459(X4) +11.135(X5) + e$$

Nilai Adjusted R^2 hasil estimasi mencapai 0,765 atau 76,5%, yang menunjukkan bahwa variasi produktivitas tenaga kerja dapat dijelaskan oleh variabel upah, pendidikan, pengalaman kerja, usia, dan jumlah tanggungan. Sebesar 23,5% sisanya berasal dari pengaruh faktor lain di luar variabel yang dianalisis dalam penelitian ini. Menurut Sugiyono, (2023), nilai adjusted R^2 Square diantara 0,60 – 0,799 sudah memiliki hubungan korelasi yang kuat.

Uji t (Parsial)

Perolehan nilai *t* tabel dihitung melalui rumus (α/2 : n - k - 1), dengan *n* sebagai jumlah total data dan *k* sebagai jumlah variabel independen. Nilai tersebut kemudian dicocokkan dengan distribusi *t* tabel sehingga diperoleh nilai *t*tabel yaitu 2,005.

Table 10. Uji t (Parsial)

Model	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.
Upah	3.298	2.005	.002
Pendidikan	-.813	2.005	.420
Pengalaman Kerja	5.159	2.005	.000
Umur	-2.239	2.005	.029
Jumlah Tanggungan	1.045	2.005	.301

Hasil analisis mengindikasikan adanya hubungan signifikan secara parsial antara variabel independen (upah, pendidikan, pengalaman kerja, umur, dan jumlah tanggungan) dengan variabel dependen (produktivitas). Nilai *t* tabel sebesar 2,005.

Upah

Hasil analisis menunjukkan nilai *t hitung* sebesar 3,298 dengan nilai *t tabel* pada taraf signifikansi tertentu sebesar 2,005. Perbandingan tersebut memperlihatkan bahwa t hitung lebih besar daripada t tabel (3,298 > 2,005), sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima. Temuan ini menegaskan bahwa variabel upah atau gaji yang diterima responden memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas tenaga kerja pemanen kelapa sawit di Nagari Bancah Kariang.

Temuan dalam penelitian ini memiliki kesesuaian dengan Arham *et al.,* (2018), yang mengemukakan bahwa gaji merupakan bentuk penghargaan kepada tenaga kerja pemanen kelapa sawit atas kinerja yang melebihi target harian. Pemberian gaji tersebut mendorong semangat kerja tenaga pemanen dalam meningkatkan produktivitasnya.

Pendidikan

Pengujian statistik menghasilkan nilai *t hitung* sebesar –8,13, sedangkan nilai *t tabel* berdasarkan Tabel 4 adalah 2,005. Perbandingan antara kedua nilai tersebut menunjukkan bahwa (H_0) diterima dan (H_2) ditolak. Interpretasi dari hasil ini menyatakan bahwa tingkat pendidikan tidak memberikan kontribusi yang berarti terhadap peningkatan produktivitas tenaga kerja pemanen kelapa sawit di wilayah Nagari Bancah Kariang.

Manik *et al.,* (2021) menyatakan bahwa tingkat pendidikan tenaga kerja dengan pendidikan yang lebih tinggi cenderung lebih cepat memahami instruksi kerja, prosedur pemanenan yang efisien, dan standar mutu hasil panen. Pendidikan pada dasarnya berfungsi membentuk pola pikir serta kemampuan analitis tenaga kerja, sehingga pekerja dengan latar belakang pendidikan lebih tinggi mampu menyesuaikan diri dengan teknologi maupun metode kerja baru yang diterapkan di perkebunan.

Pengalaman Kerja

Pengujian statistik menunjukkan nilai *t* hitung untuk variabel pengalaman kerja (X3) sebesar 5,159, sedangkan nilai *t* tabel yang tercantum pada tabel 4 adalah 2,005 (5,159 > 2,005). Kesimpulan yang diperoleh yaitu (H_0) ditolak dan (H_3) diterima, yang mengindikasikan bahwa variabel pengalaman kerja secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap tingkat produktivitas tenaga kerja pemanen kelapa sawit di Nagari Bancah Kariang.

Temuan penelitian ini menunjukkan konsistensi dengan hasil studi yang dilakukan oleh Sipriani *et al.,* (2017), yang menjelaskan bahwa pemanen dengan pengalaman kerja yang lebih lama memiliki pemahaman yang lebih baik mengenai prosedur kerja serta keterampilan dalam teknik pemanenan atau pendodosan buah kelapa sawit. Penguasaan teknik tersebut memungkinkan proses panen berlangsung lebih efektif, sehingga pemanen dengan pengalaman yang lebih tinggi cenderung memiliki tingkat keterampilan dan produktivitas yang lebih baik dibandingkan mereka yang memiliki pengalaman terbatas, yang berdampak pada peningkatan pendapatan.

Umur Pemanen

Pengujian statistik menunjukkan nilai *t* hitung untuk variabel umur (X4) sebesar –2,239, sedangkan nilai *t* tabel yang tercantum pada tabel 4 adalah 2,005 (–2,239 > 2,005). Berdasarkan hasil tersebut, (H_0) ditolak dan (H_4) diterima, yang menandakan bahwa secara parsial umur memberikan pengaruh signifikan terhadap tingkat produktivitas tenaga kerja pemanen kelapa sawit di Nagari Bancah Kariang.

Temuan penelitian ini memiliki kesesuaian dengan hasil studi yang dikemukakan oleh Hutahayan, (2018), yang menyatakan bahwa peningkatan usia cenderung disertai dengan penurunan kecepatan kerja akibat menurunnya kekuatan dan kondisi fisik. Aktivitas pemanenan kelapa sawit yang membutuhkan tenaga besar memerlukan tingkat kebugaran fisik yang optimal, karena proses kerja menuntut energi dan kondisi tubuh yang prima. Bertambahnya usia pemanen berdampak pada penurunan kemampuan fisik yang pada akhirnya memengaruhi tingkat produktivitas kerja.

Temuan dalam penelitian ini menunjukkan perbedaan hasil dibandingkan dengan studi yang dilakukan oleh Sipriani *et al.,* (2017), yaitu peningkatan usia pemanen kelapa sawit diikuti oleh peningkatan produktivitas. Pandangan tersebut berasumsi bahwa produktivitas tenaga kerja mengalami peningkatan seiring dengan bertambahnya usia.

Jumlah Tanggungan

Hasil uji statistik *thitung* untuk variabel jumlah tanggungan (X5) sebesar 1,045, sedangkan nilai *ttabel* yang tercantum dalam Tabel 4 adalah 2,005. Perbandingan kedua nilai tersebut menunjukkan bahwa (H_0) diterima dan (H_5) ditolak. Interpretasi dari hasil ini menunjukkan bahwa variabel jumlah tanggungan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap capaian kerja pemanen kelapa sawit di Nagari Bancah Kariang jika dilihat secara parsial.

Pendapat Sipriani *et al.,* (2017) yang mengemukakan jumlah tanggungan tidak berkontribusi secara signifikan pada tingkat produktivitas pemanen kelapa sawit. Dukungan terhadap temuan ini juga diberikan oleh Bindrianes *et al.,* (2017) yang menyatakan bahwa jumlah tanggungan keluarga tenaga kerja panen tidak berpengaruh nyata terhadap produktivitas. Interpretasi dari kedua penelitian tersebut menunjukkan bahwa banyaknya anggota keluarga yang ditanggung tidak secara langsung memengaruhi motivasi tenaga kerja dalam mengoptimalkan hasil kerja untuk memperoleh upah yang lebih tinggi.

Penelitian di lokasi berbeda menunjukkan hasil yang berlawanan. Beberapa studi menunjukkan bahwa jumlah tanggungan keluarga justru berpengaruh nyata terhadap produktivitas pemanen. Penelitian Billa & Iswarini, (2021) faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja buruh panen kelapa sawit di pt. patri agung perdana estate rambutan desa suka pindah kabupaten banyuasin pada tenaga kerja dengan status buruh harian lepas atau pekerja yang tidak memperoleh insentif premi tetap. Dalam konteks tersebut, semakin besar jumlah tanggungan akan mendorong tenaga kerja meningkatkan intensitas panen guna memperoleh upah lebih tinggi.

Untuk melihat keterkaitan di antara semua variable dalam model dilakukan uji F. Uji simultan dilakukan untuk mengidentifikasi serta memastikan pengaruh variabel bebas dalam model regresi terhadap variabel terikat secara bersama-sama.

Tabel 11. Uji F Produktivitas Tenaga Kerja Pemanen Sawit

Model	F_{tabel}	F_{hitung}
Regresion	2.543	39.385

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 20 (2023)

Berdasarkan hasil analisis, diketahui bahwa nilai Fhitung adalah 39,385 dan nilai Ftabel sebesar 2,543, yang artinya Fhitung melebihi Ftabel (39,385 > 2,543), disimpulkan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima. Dengan demikian, terdapat bukti bahwa variabel upah, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, usia, serta jumlah tanggungan secara simultan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja pemanen kelapa sawit. Hasil ini konsisten dengan temuan dari Manik *et al.,* (2021), yang juga menunjukkan bahwa kelima faktor tersebut secara kolektif berkontribusi terhadap variasi dalam produktivitas tenaga kerja di sektor pemanenan kelapa sawit. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas tenaga kerja pemanen sawit di Nagari Bancah Kariang tidak hanya dipengaruhi oleh faktor ekonomi seperti upah, tetapi juga erat kaitannya dengan faktor individu berupa pengalaman kerja dan umur, sehingga kombinasi antara aspek finansial dan karakteristik personal menjadi penentu utama dalam meningkatkan capaian produktivitas.

Kesimpulan

Variabel upah, pendidikan, pengalaman kerja, umur, dan jumlah tanggungan secara bersama-sama menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja pemanen kelapa sawit di Nagari Bancah Kariang. Hasil analisis parsial menunjukkan bahwa variabel upah, pengalaman kerja, dan umur memberikan pengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja pemanen sawit di Nagari Bancah Kariang, sedangkan variabel pendidikan dan jumlah tanggungan tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan.

Daftar Pustaka

Adhadika, T. (2013). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Industri Pengolahandi Kota Semarang (Studi Kecamatan Tembalang Dan Kecamatan Gunungpati) Semarang.

Akbar, A. R. M., Wibowo, A. D., & Santoso, R. (2023). Investigation On The Optimal Harvesting Time Of Oil Palm Fruit. Jurnal Teknik Pertanian Lampung (Journal Of Agricultural Engineering), 12(2), 524. Https://Doi.Org/10.23960/Jtep-L.V12i2.524-532

Andriyany, D. P. (2021). Analisis Konsep Produktivitas Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Literatur). Stie Pgri Dewantara Jombang.

Arham, A., Marsudi, E., & Azhar, A. (2018). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Panen Kelapa Sawit Di Kebun Batee Puteh Pt. Agro Sinergi Nusantara. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pertanian, 3(2), 183–194. Https://Doi.Org/10.17969/Jimfp.V3i2.7410

Billa, M. T., & Iswarini, H. (2021). Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Buruh Panen Kelapa Sawit Di Pt. Patri Agung Perdana Estate Rambutan Desa Suka Pindah Kabupaten Banyuasin. 78–85.

Bindrianes, S., Kemala, N., & Busyra, R. G. (2017). Produktivitas Tenaga Kerja Panen Kelapa Sawit Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhinya Pada Unit Usaha Batanghari Di Ptpn Vi Jambi Samuel. Jurnal Agrica, 10(2), 74.

Dirgantara, T., & Santoso, R. P. (2024). Sosiodemografis Dan Rata-Rata Produktivitas Tenaga Kerja Di Indonesia. Jurnal Kebijakan Ekonomi Dan Keuangan, 3(1), 97–108. Https://Doi.Org/10.20885/Jkek.Vol3.Iss1.Art13

Fikriman, F., & Herdiansyah, A. (2017). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Buruh Panen Buah Kelapa Sawit(Studi Kasus Pada Divisi I Pt. Megasawindo Perkasa Ikecamatan Pelepat Kabupaten Bungo). Jas (Jurnal Agri Sains), 1(1). Https://Doi.Org/10.36355/Jas.V1i1.110

Firmansyah, Z. (2015). Analisis Pengaruh Umur, Pendidikan, Dan Upah Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja. Economics Development Analysis Journal, 4(1), 91–97.

Hanisah, H., Hanjani, M., Supristiwendi, S., Gustiana, C., & Mastuti, R. (2023). Analysis Of Factors Influencing Employee Performance In Palm Oil Harvesting At Pt. Semadam. Jia (Jurnal Ilmiah Agribisnis) : Jurnal Agribisnis Dan Ilmu Sosial Ekonomi Pertanian, 8(5), 441–449. Https://Doi.Org/10.37149/Jia.V8i5.733

Harahap, Z. A., & Hariyadi. (2018). Manajemen Panen Kelapa Sawit (Elaeis Guineensis Jacq.) Di Kebun Sei Lukut, Siak, Riau. 3(32), 1–44.

Hasibuan, A. H., Amir, S., & Fitri, E. R. (2022). Journal Of Socio Economics On Tropical Agriculture (Jurnal Sosial Ekonomi Pertanian Tropis) (Joseta) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Pemanen Kelapa Sawit Di Pt. Hijau Pryan Perdana Kecamatan Panai Tengah Kabupaten Labuhan Batu P. Journal Of Socio Economics On Tropical Agriculture (Jurnal Sosial Ekonomi Pertanian Tropis) (Joseta), 4(2), 97–102. Https://Doi.Org/10.25077/Joseta.

Hutahayan, V. B. M. (2018). Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Panen Kelapa Sawit Di Pt. Agrindo Panca Tunggal Perkasa Kabupaten Sarolangun.

Imran, A. D. T. (2009). Analisis Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Outlet Telekomunikasi Seluler Kota Makassar. Jurnal Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Nobel Indonesia.

Manik, J. R., Br Kabeakan, N. T. M., & Susanti, R. (2021). Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Panen Kelapa Sawit Pt. Lonsum (Studi Kasus: Pt. Lonsum Kebun Lima Puluh Kecamatan Lima Puluh Kabupaten Batu Bara). Jurnal Agroteknosains, 5(2), 1–13.

Manik, J. R., Kabeakan, N. T. Br, & Susanti, R. (2021). Kerja Karyawan Panen Kelapa Sawit Pt . Lonsum (Studi Kasus : Pt . Lonsum Kebun Lima Puluh Kecamatan Lima Puluh Kabupaten Batu Bara). 5(2).

Mardiatmoko, G.-. (2020). Pentingnya Uji Asumsi Klasik Pada Analisis Regresi Linier Berganda. Barekeng: Jurnal Ilmu Matematika Dan Terapan, 14(3), 333–342. Https://Doi.Org/10.30598/Barekengvol14iss3pp333-342

Nainggolan, R., Purwoko, A., & Yuliarso, M. Z. (2012). Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Pemanen Sawit Pada Pt. Bio Nusantara Teknologi, Bengkulu. Jurnal Agrisep, 11(1), 35–42. Https://Doi.Org/10.31186/Jagrisep.11.1.35-42

Nurdiana, D. (2020). Pengaruh Profitabilitas Dan Kebijakan Deviden. Jurnal Rekaman, 4(1), 84–91.

Nuwa, M. F., Rauf, A., & Boekoesoe, Y. (2022). Karakteristik Petani Di Kecamatan Tolangohula Kabupaten Gorontalo. Agrinesia: Jurnal Ilmiah Agribisnis, 6(2), 89–95. Https://Doi.Org/10.37046/Agr.V6i2.15853

Permadi, A. S., Purtina, A., & Jailani, M. (2020). Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Komunikasi Terhadap Motivasi Belajar. Tunas: Jurnal Pendidikan Guru Sekolah Dasar, 6(1), 16–21. Https://Doi.Org/10.33084/Tunas.V6i1.2071

Setiadi, D. (2009). Implementasi E–Procurement Untuk Meningkatkan Kinerja Operasional Pt. Garuda Indonesia. Mini Paper Sistem Informasi Manajemen.

Sihotang, B. C., Ambarsari, A., & Purwandari, I. (2023). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Panen Kelapa Sawit (Studi Kasus: Afdeling 1 Pt. Sinar Gunung Sawit (Sgsr) Kecamatan Manduamas, Tapanuli Tengah Sumatera Utara). Agroforetech, 1(2), 1013–1023.

Sipriani, D., Priyono, B. S., & Purwoko, A. (2017). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Pemanen Sawit Pt. Desaria Plantation Mining Di Kecamatan Kinal Kabupaten Kaur. Sosial Ekonomi Pertanian, Fakultas Pertanian, Universitas Bengkulu., 01(01), 125–132.

Sriyoto, Irawan, A., & Kianditara. (2008). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Pemanen Kelapa Sawit. Agrisep, 7(2), 85–96.

Suardi, T. F., Noor, T. I., & Setiawan, I. (2019). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Pemanen Kelapa Sawit Di Pt. Perkebunan Nusantara Iii (Persero) Medan. Agricore: Jurnal Agribisnis Dan Sosial Ekonomi Pertanian Unpad, 4(1). Https://Doi.Org/10.24198/Agricore.V4i1.21901

Sugiyono. (2023). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D.

Telussa, A. M., Persulessy, E. R., & Leleury, Z. A. (2013). Penerapan Analisis Korelasi Parsial Untuk

Menentukan Hubungan Pelaksanaan Fungsi Manajemen Kepegawaian Dengan Efektivitas Kerja Pegawai. Barekeng: Jurnal Ilmu Matematika Dan Terapan, 7(1), 15–18. Https://Doi.Org/10.30598/Barekengvol7iss1pp15-18

Yanita, M., Irawan, B., Zulkarnain, Z., Fauzia, G., & Napitupulu, D. (2023). Factors Affecting The Labor Productivity Of The Oil Palm Plantation (Vol. 5). Atlantis Press Sarl. Https://Doi.Org/10.2991/978-2-38476-110-4_61