

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS KARYAWAN
PEMANEN KELAPA SAWIT DI PT AGROMUKO
TANAH REKAH ESTATE**

***FACTORS AFFECTING THE PRODUCTIVITY OF OIL PALM HARVESTER
EMPLOYEES AT PT AGROMUKO
TANAH REKAH ESTATE***

M. Fadhullah Prasetyo Zizou Aly*, Bambang Sumantri, Indra Cahyadinata
Universitas Bengkulu
*email : mfadhullahpza@gmail.com

ARTICLE HISTORY : Received [08 March 2025] Revised [11 June 2025] Accepted [18 June 2025]

ABSTRAK

Tujuan: Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi tingkat produktivitas pekerja pemanen kelapa sawit di Perkebunan PT. Agromuko Tanah Rekah Estate serta mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhinya. **Metodologi:** Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 20. Teknik pengambilan sampel yang diterapkan adalah *simple random sampling*, dengan jumlah total sampel sebanyak 192 karyawan pemanen, dari mana terpilih 66 responden. Lokasi penelitian ditentukan secara sengaja menggunakan metode *purposive sampling*. **Hasil:** Hasil penelitian menunjukkan bahwa produktivitas karyawan pemanen kelapa sawit di PT. Agromuko Tanah Rekah Estate tergolong tinggi, yaitu mencapai 140 kilogram/jam. **Temuan:** Variabel umur, jumlah tanggungan keluarga, tingkat kehadiran, dan insentif terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat produktivitas para pekerja pemanen. **Kesimpulan:** Produktivitas pekerja panen kelapa sawit di PT. Agromuko Tanah Rekah Estate dianggap sangat baik, variable yang berpengaruh pada produktivitas pekerja panen kelapa sawit mencakup usia karyawan, tanggungan keluarga, kehadiran, serta insentif yang diberikan untuk meningkatkan produktivitas mereka di PT. Agromuko Tanah Rekah Estate. **Jenis Paper:** Artikel Penelitian Empiris .

Kata Kunci: Tingkat produktivitas; Faktor-faktor; dan Regresi Linier Berganda.

ABSTRACT

Purpose: This study aims to evaluate the productivity level of oil palm harvesters at PT. Agromuko Tanah Rekah Estate Plantation and identify the factors that influence it. **Methodology:** The approach used in this study is multiple linear regression analysis with the help of SPSS version 20 software. The sampling technique applied is simple random sampling, with a total sample of 192 harvesters, from which 66 respondents were selected. The location of the study was determined intentionally using the purposive sampling method. **Results:** The results showed that the productivity of oil palm harvesters at PT. Agromuko Tanah Rekah Estate is relatively high, reaching 140 kilograms/hour. The variables of age, number of family dependents, attendance rate, and incentives were proven to have a significant influence on the productivity level of harvesters. **Findings:** Age, number of family dependents, attendance rate, and incentives were found to have a significant influence on the productivity level of harvester workers. **Conclusion:** The productivity of oil palm harvesting workers at PT Agromuko Tanah Rekah Estate is considered very good, variables that affect the productivity of oil palm harvesting workers include employee age, family dependents,



attendance, and incentives provided to increase their productivity at PT Agromuko Tanah Rekah Estate. Type of Paper: Empirical Research Paper.

Keywords: *Productivity level; Factors; and Multiple Linear Regression.*

PENDAHULUAN

Tanaman kelapa sawit telah menjadi salah satu produk utama dalam sektor perkebunan di Indonesia. Minyak sawit (CPO) dan minyak inti sawit (PKO) adalah dua produk utama dari tanaman kelapa. Tanaman sawit merupakan komoditas yang sangat bernilai secara finansial dibandingkan dengan produk atau bahan baku lainnya. Hal ini menyebabkan persaingan ketat di antara perusahaan di tingkat regional dan nasional. Karena kinerja karyawan dan pengelolaan dianggap penting untuk kemajuan perusahaan, ini dilakukan untuk membangun pengelolaan perusahaan atau organisasi yang lebih produktif. Prameswari (2017), menyatakan bahwa sumber daya manusia (SDM) adalah bagian penting dari kinerja suatu bisnis. Mereka berpendapat bahwa sumber daya manusia yang baik dan dapat diandalkan tidak hanya bergantung pada modal tetap, teknologi, keuangan, dan modal mesin. Mathis (2003), menyatakan bahwa sumber daya manusia yang baik dan dapat diandalkan begitu di butuhkan oleh perusahaan supaya mampu memajukan perusahaan.

Tenaga kerja adalah individu yang bekerja secara tetap di bawah perintah atau arahan pihak lain, serta menerima kompensasi dan jaminan atas pekerjaannya. Setiap individu yang bekerja untuk suatu perusahaan berhak menerima upah atau kompensasi sesuai dengan aturan atau kesepakatan yang telah ditetapkan. Menurut Sumarsono (2003), sumber daya manusia dapat memiliki peran penting sebagai perencana, pelaksana, dan pengendali yang berkontribusi secara aktif untuk mencapai target perusahaan. Selain itu, sumber daya manusia memiliki pikiran, emosi, dan keinginan yang bisa memengaruhi cara mereka melihat pekerjaan. Di sisi lain, Halimah (2014) mengungkapkan bahwa faktor utama dalam produktivitas kerja melibatkan manusia sebagai sumber daya, baik sebagai individu maupun dalam kelompok. Tujuan dari produktivitas ini adalah menemukan cara untuk meningkatkan kinerja, terutama yang berkaitan dengan kualitas dalam melaksanakan pekerjaan.

Produksi perusahaan sangat bergantung pada produktivitas karyawannya terkhusus dalam pemanenan kelapa sawit. Oleh karena itu perusahaan harus paham dan benar-benar mengetahui bagaimana tingkat produktivitas dari karyawan pemanennya, hal ini berguna untuk menjaga serta meningkatkan hasil produksi di perusahaan PT. Agromuko karena produktivitas karyawan pemanen sangat berpengaruh terhadap produksi Perusahaan (Manullang, 2022).

Tinggi atau rendahnya produktivitas karyawan pemanen kelapa sawit pasti di dasari oleh faktor-faktor yang mempengaruhinya, dalam usaha untuk meningkatkan produktivitas, pekerja memiliki kontribusi yang sangat penting, selain dari peranan alat produksi, teknologi, dan pengelolaan. Pekerja sebagai sumber daya yang terlibat langsung merupakan salah satu kunci yang mempengaruhi kelancaran proses produksi di sebuah perusahaan (Sari et al.,2020). Perusahaan harus mengenali elemen-elemen yang memengaruhi tingkat produktivitas, sehingga dapat merancang tindakan pencegahan dan pertimbangan untuk mengambil sebuah kebijakan ataupun regulasi yang memprioritaskan karyawan pemanen, hal ini berguna untuk menjaga produktivitas karyawan pemanen dan meningkatkan tingkat kinerja karyawan pemanen sehingga dapat meningkatkan hasil produksi perusahaan yang nantinya akan menjadi keuntungan perusahaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT Agromuko Tanah Rekah Estate, yang terletak di Desa Tanah Rekah Estate, Kecamatan Kota Mukomuko, Kabupaten Mukomuko, Provinsi Bengkulu. Pemilihan lokasi penelitian ditentukan secara *purposive* pemilihan dan penetapan tempat penelitian dilakukan dengan mempertimbangkan bahwa di PT Agromuko Tanah Rekah Estate merupakan daerah atau estate yang memiliki jumlah karyawan pemanen terbanyak dibandingkan dengan estate lainnya. Pelaksanaan penelitian ini berlangsung selama satu bulan (30 Hari) yang dilaksanakan pada bulan Juli tahun 2024. Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder sebagai sumber informasi. Sampel ditentukan menggunakan metode pengambilan sampel probabilitas dengan teknik pengambilan acak sederhana, yaitu cara mengambil sampel dengan cara yang acak Jumlah responden yang ikut serta dalam penelitian ini mencapai 66 orang, yang semuanya adalah karyawan pemanen di PT Agromuko Tanah Rekah Estate.

Penelitian mengenai elemen-elemen yang berpengaruh terhadap produktivitas buruh panen di PT Agromuko Tanah Rekah Estate dilaksanakan dengan menggunakan metode regresi linier ganda. Sebelum melakukan analisis regresi, data yang berbentuk skala Likert terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya untuk memastikan kualitas data pada variabel motivasi kerja, yang bersifat ordinal, perlu diubah menjadi bentuk skala interval. Proses pengubahan ini dilakukan dengan memanfaatkan Metode Interval Suksesif (MIS). Secara sistematis, Model regresi linier ganda dapat dinyatakan dengan cara berikut:

$$Y = a + \beta_1 UK + \beta_2 TP + \beta_3 JK + \beta_4 KN + \beta_5 MK + \beta_6 IF + e$$

Dimana :

Y = Produktivitas karyawan pemanen

a = Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien Regresi

X1 = Umur karyawan (UK)

X2 = Tingkat pendidikan (TP)

X3 = Jumlah tanggungan keluarga (JK)

X4 = Kehadiran (KN)

X5 = Motivasi Kerja (MK)

X6 = Insentif (IF)

e = *Standard error*

HASIL DAN PEMBAHASAN

PT Agromuko terdiri dari Sembilan kebun (*estate*), masing-masing dipimpin oleh seorang manajer. Total luas lahan Hak Guna Usaha (HGU) yang dimiliki mencapai 22.928 hektare, di mana seluas 14 hektare telah dikeluarkan untuk kepentingan proyek pemerintah. Tanah Rekah Estate (TRE) merupakan salah satu Estate PT Agromuko yang berada di Kecamatan Kota Mukomuko. Tanah Rekah Estate merupakan salah satu unit kebun di bawah PT Agromuko, dengan keseluruhan area lahan untuk kebun kelapa sawit mencapai 3.849 hektare, Topografi daerah Tanah Rekah Estate berupa permukaan datar yang sangat ideal untuk pertanian dan perkebunan. Tanah Rekah Estate dikelola oleh seorang Manajer Estate yang dibantu oleh satu asisten kepala lapangan (*Asisten Kepala*) dan seorang *Office Assistant* (*Kepala Tata Usaha*). *Field Head Assistant* bertugas mengurus segala aktifitas yang berkaitan dengan perkebunan (lapangan), yang dibantu oleh beberapa orang *Field Assistant* (*Asisten Lapangan*). Tanah Rekah, Estate terdiri atas lima divisi, yaitu F1, F2, F3, F4 dan F5. Masing-masing divisi dipimpin oleh seorang *Field Assistant*. Masing-masing *Field Assistant* dibantu oleh satu atau dua orang mandor.

Tingkat Produktivitas Karyawan Pemanen Kelapa Sawit

Produktivitas karyawan pemanen di hitung perdivisi masing-masing, dikarenakan setiap divisi memiliki halangan, rintang, serta tantangan yang berbeda-beda sehingga tidak memungkinkan jika dilakukan penghitungan tingkat produktivitas karyawan pemanen dengan standar produktivitas secara keseluruhan. Oleh karena itu peneliti menghitung tingkat

produktivitas karyawan dengan menggunakan standar produktivitas perdivisi, Setelah itu, jumlah keseluruhan karyawan yang memiliki tingkat produktivitas baik tinggi maupun rendah akan dihitung.

Tabel 1. Tingkat Produktivitas Karyawan Pemanen Kelapa Sawit.

Kriteria Penilaian	Jumlah (Orang)	Persentase (%)	Rata – Rata (Kg/Jam)
Tinggi	38	57,8	140
Rendah	28	42,2	
Jumlah	66	100	

Sumber : data olah, 2024.

Tingkat produktivitas karyawan pemanen kelapa sawit di PT. Agromuko Tanah Rekah Estate dengan jumlah total 66 orang, di dapatkan nilai rata-rata dari ke 66 responden sebesar 140 (Kg/Jam). Sebanyak 38 responden memiliki produktivitas yang tinggi dan 28 responden memiliki produktivitas yang rendah. Artinya 57,8% karyawan pemanen menunjukkan tingkat produktivitas tinggi dan 42,2% lainnya menunjukkan tingkat produktivitas kerjanya rendah. Sehingga dapat disimpulkan dalam studi ini, tingkat efisiensi kerja pegawai pemanen kelapa sawit di PT. Agromuko Tanah Rekah Estate tinggi. Karena karyawan pemanen mampu bekerja dengan optimal, mencapai target standar pemanenan yang ditetapkan perusahaan, serta mampu mengefisienkan waktu kerja dengan baik.

Hasil studi ini sejalan dengan penemuan yang dilakukan oleh Sinaga (2024), yang menyebutkan bahwa produktivitas tinggi karyawan pemanen dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti gaji, disiplin, dan tanggung jawab keluarga. Di samping itu, temuan penelitian ini juga sepadan dengan studi yang dilakukan oleh Dewi (2022), yang mengindikasikan bahwa tingginya produktivitas karyawan berasal dari kompetensi yang baik, serta tingkat disiplin yang tinggi.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan Pemanen Kelapa Sawit di PT. Agromuko Tanah Rekah Estate

Penelitian ini menggunakan sejumlah variabel untuk dianalisis lebih lanjut. produktivitas meliputi: umur karyawan (X1), tingkat pendidikan (X2), jumlah tanggungan keluarga (X3), kehadiran (X4), motivasi kerja (X5), dan insentif (X6). Sebelum dilakukan pengujian menggunakan perangkat lunak SPSS versi 20, perlu dipastikan bahwa data yang digunakan tidak menyimpang dari asumsi-asumsi klasik yang mendasari analisis regresi linier berganda.

Tabel 2. Uji Normalitas

No	Uji	Sig
1	Kolmogorov-Smirnov	0,572

Sumber : data olah, 2024.

Berdasarkan tabel yang disajikan, hasil pengujian normalitas menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,572, yang lebih besar dari 0,05. Maka, dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam kajian ini terdistribusi normal.

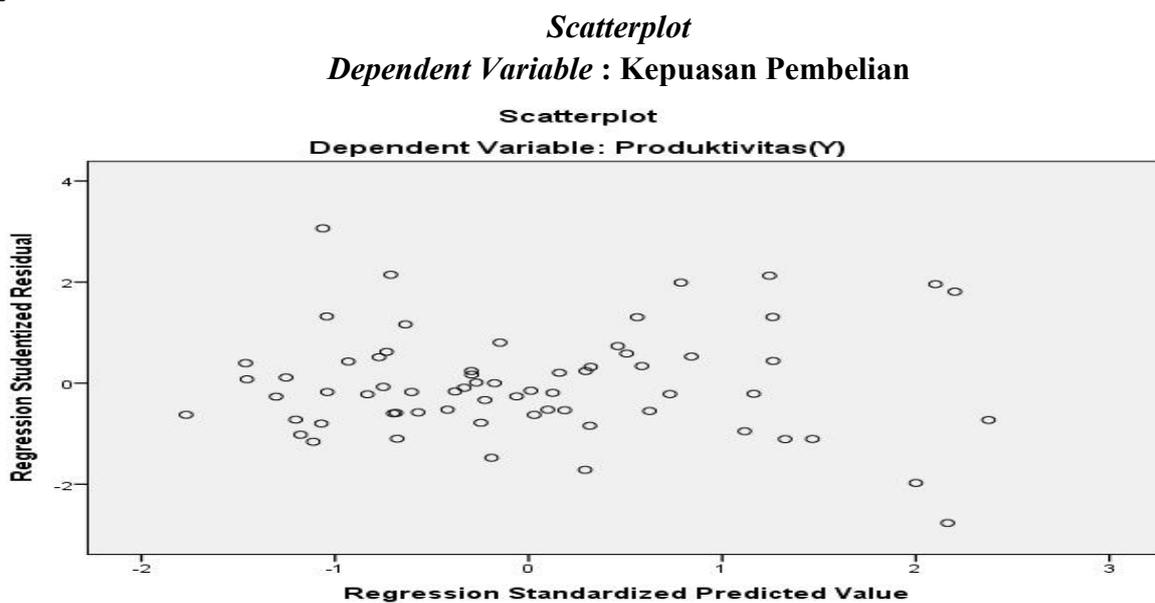
Tabel 3. Uji Multikolinearitas

No	Variabel	Tolerance	VIF
1	Umur Karyawan	0.962	1.040
2	Pendidikan	0.957	1.045
3	Tanggungan Keluarga	0.938	1.066
4	Kehadiran	0.784	1.276
5	Motivasi Kerja	0.897	1.115
6	Insentif	0.763	1.311

Sumber : data olah, 2024.

Berdasarkan tabel yang disajikan, hasil analisis multikolinearitas menunjukkan bahwa semua variabel independen mempunyai angka tolerance lebih dari 0,10 dan VIF di bawah 10. Karena semua nilai tolerance berada di atas 10, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi ini bebas dari gejala multikolinearitas. Temuan ini sesuai dengan pendapat yang diajukan oleh Ghozali (2018), yang menyatakan bahwa multikolinearitas tidak terjadi jika nilai tolerance lebih dari 10.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar. 1 Hasil Uji Heteroskedastisitas (Scatterplot)

Gambar ini menunjukkan bahwa data tersebar dengan cara yang acak dan tidak membentuk pola tertentu, seperti pola berombak, yang melebar lalu menyempit, atau pola lainnya yang terlihat pada scatterplot. Dengan demikian, kita dapat menyatakan bahwa model regresi ini tidak memperlihatkan indikasi adanya heteroskedastisitas. Temuan ini sesuai dengan teori yang diungkapkan oleh Ghazali (2018), yang menyebutkan bahwa ketiadaan pola spesifik pada scatterplot menunjukkan bahwa varians residual tetap (homoskedastisitas), sehingga asumsi klasik sudah dipenuhi.

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien	Sig
Konstanta	2168.340	0,322
Umur Karyawan	37.025	0,037
Pendidikan	-57.078	0,495
Tanggung Jawab Keluarga	-236.451	0,020
Kehadiran	33.468	0,001
Motivasi Kerja	71.584	0,533
Insentif	0,022	0,000

Adjuster R Square = 0,497

R² = 0,634

F_{hitung} = 17,019

t_{tabel} (@/2= 0,025) (59) = 2,001

F_{tabel} (0,05)(6)(59) = 2,26

Sumber : data olah, 2024.

Berdasarkan data yang disajikan dalam Tabel 4, diperoleh rumus regresi linier berganda seperti berikut:

$$Y = -2.168 + 37.025X_1 - 57.078X_2 - 236.451X_3 + 33.468X_4 + 71.584X_5 + 0,002X_6 + 2171.002$$

Berdasarkan analisis regresi yang dilakukan, didapatkan nilai konstanta sebesar -2,168. Ini berarti bahwa apabila semua variabel independen bernilai nol, produktivitas tenaga kerja menunjukkan nilai negatif, yang menandakan bahwa tidak semua variabel bebas memberikan dampak positif terhadap variabel dependen (produktivitas). Usia karyawan memberikan pengaruh yang positif dan signifikan. Tingkat pendidikan menunjukkan pengaruh negatif terhadap produktivitas, yaitu sebesar -57,078 Kg/bulan. Pengalaman kerja juga menunjukkan pengaruh negatif, dengan penurunan produktivitas sebesar -236,451 Kg/bulan untuk setiap peningkatan satu satuan pengalaman. Kehadiran memiliki pengaruh positif, yaitu peningkatan produktivitas sebesar 33,468 Kg/bulan. Motivasi kerja berkontribusi positif dengan peningkatan produktivitas sebesar 71,584 Kg/bulan. Insentif

memberikan pengaruh positif terhadap produktivitas, meskipun relatif kecil, yaitu sebesar 0,002 Kg/bulan.

Uji F (Uji Simultan)

Hasil dari pengujian simultan (uji F) dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} yaitu 17,019 lebih besar daripada F_{tabel} yang memiliki nilai 2,26 ($17,019 > 2,26$). Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti bahwa variabel usia karyawan (X1), pendidikan (X2), jumlah anggota keluarga (X3), tingkat kehadiran (X4), motivasi kerja (X5), serta insentif (X6) secara kolektif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pemanen kelapa sawit di PT Agromuko Tanah Rekah Estate.

Uji T (Uji Parsial)

Berdasarkan temuan dari studi, bisa dipahami dampak dari setiap variabel independen, yaitu usia pegawai (X1), pendidikan (X2), jumlah anggota keluarga yang ditanggung (X3), kehadiran (X4), dorongan untuk bekerja (X5), dan insentif (X6), terhadap variabel dependen yaitu produktivitas (Y).

Umur Karyawan (X₁)

Hasil uji parsial (uji t) terhadap variabel umur karyawan memperlihatkan Nilai t_{hitung} mencapai 2,131, yang menunjukkan angka lebih tinggi dibandingkan t_{tabel} yang bernilai 2,001 ($2,131 > 2,001$). Yang menunjukkan bahwa usia pegawai memiliki dampak yang berarti, karena usia pegawai adalah salah satu elemen utama yang memengaruhi kinerja kerja. Secara umum, karyawan yang berada pada usia produktif cenderung memiliki kemampuan fisik yang lebih optimal, yang menyebabkan tingkat produktivitas mereka lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang lebih tua. Hal ini sesuai dengan pendapat Aprilyanti (2017) yang menyatakan bahwa usia memiliki peranan penting dalam aktivitas panen kelapa sawit, karena berkaitan erat dengan kekuatan fisik dan daya tahan tubuh. Pekerja pertanian yang lebih muda biasanya memiliki daya fisik yang lebih unggul dibandingkan dengan mereka yang lebih tua. sehingga meskipun pengalaman mereka dalam pekerjaan masih sedikit, hasil panen mereka bisa lebih banyak. Sebaliknya, pemanen berusia tua yang memiliki pengalaman belum tentu mampu mencapai produktivitas tinggi, karena keterbatasan fisik dapat menjadi hambatan utama. Hasil dari penelitian ini sejalan dengan teori yang diungkapkan oleh R. Nainggolan dan rekan-rekan (2012), yang menyatakan bahwa usia yang berada pada masa produktif memberikan sumbangan besar terhadap kinerja tenaga kerja. Di samping itu, temuan ini juga didukung oleh penelitian Agus (2024), yang menyatakan bahwa

usia memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja secara terpisah, serta penelitian Zaenal (2024), yang menunjukkan bahwa usia berperan penting dalam meningkatkan produktivitas sebuah perusahaan.

Pendidikan (X_2)

Secara statistik, hasil uji parsial (uji t) terhadap variabel pendidikan menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} yang diperoleh adalah 0,687, yang lebih rendah dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 2,001 (0,687). Tingkat pendidikan tidak memiliki dampak yang berarti terhadap produktivitas para pekerja panen kelapa sawit di PT Agromuko Tanah Rekah Estate. Ketidak signifikanan pengaruh ini dapat disebabkan oleh fakta bahwa pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan oleh karyawan pemanen cenderung diperoleh langsung dari pengalaman kerja di lapangan, bukan dari latar belakang pendidikan formal. Dengan kata lain, karyawan pemanen memiliki kemampuan yang relatif setara karena keterampilan mereka lebih banyak dibentuk melalui praktik kerja langsung daripada pendidikan formal. Temuan ini sesuai dengan hasil studi yang dilakukan oleh Bambang (2016), yang menunjukkan bahwa level pendidikan pekerja di PT Industri Kapal Indonesia. tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Meskipun pendidikan dapat menjadi faktor pendorong dalam beberapa konteks, dalam pekerjaan yang bersifat teknis dan berulang seperti pemanenan kelapa sawit, pengalaman dan keterampilan praktis lebih dominan dibandingkan tingkat pendidikan formal.

Tanggung Keluarga (X_3)

Secara statistik, hasil uji parsial (uji t) terhadap variabel jumlah tanggungan keluarga menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,398 yang lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,001 ($2,398 > 2,001$). Dengan demikian H_1 disetujui dan H_0 ditolak, yang menunjukkan bahwa secara sebagian, jumlah anggota keluarga memiliki pengaruh besar terhadap tingkat produktivitas para pekerja yang memanen kelapa sawit di PT Agromuko Tanah Rekah Estate. Pengaruh ini dapat dijelaskan oleh dorongan ekonomi yang lebih besar pada karyawan yang memiliki jumlah tanggungan keluarga lebih banyak, sehingga mereka cenderung bekerja lebih giat dan produktif untuk memenuhi kebutuhan hidup keluarganya. Peningkatan produktivitas menjadi hal yang penting, tidak hanya bagi perusahaan, tetapi juga sebagai salah satu indikator kesejahteraan masyarakat secara umum, karena produktivitas yang tinggi berkorelasi dengan pertumbuhan ekonomi dan peningkatan taraf hidup. Hasil studi ini konsisten dengan penemuan Arham et al. (2018), yang mengungkapkan bahwa jumlah anggota keluarga yang ditanggung memiliki dampak yang berarti terhadap performa pekerja di Kebun Batee Buteh

PT Agro Sinergi Nusantara dalam aktivitas penanaman kelapa sawit. Ini menunjukkan bahwa beban keluarga bisa menjadi pendorong yang efektif bagi karyawan untuk meningkatkan hasil kerjanya.

Variabel Kehadiran (X₄)

Secara statistik, hasil uji parsial (uji t) terhadap variabel kehadiran menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 3,615 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,001 ($3,615 > 2,001$). Tingginya tingkat kehadiran mencerminkan komitmen dan kedisiplinan karyawan dalam melaksanakan tugasnya secara konsisten, yang berdampak langsung pada peningkatan produktivitas kerja. Semakin banyak kehadiran, semakin besar pula hasil produktivitas yang diperoleh., karena kehadiran secara langsung berkaitan dengan jam kerja efektif yang tersedia. Hasil riset ini konsisten dengan penemuan yang dilakukan oleh Ngalemisa Br Saragih (2019), yang mengungkapkan bahwa kehadiran memberi dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Afdeling 1 PT Perkebunan Sawit Nusantara IV Adolina. Selain itu, studi yang dilakukan oleh Triana (2017), menunjukkan bahwa tingkat kehadiran berpengaruh secara langsung terhadap produktivitas kerja di PT Palmanco Inti Sawit Medan, menegaskan bahwa kehadiran adalah salah satu elemen penting dalam mencapai produktivitas yang maksimal.

Variabel Motivasi Kerja (X₅)

Secara statistik, Nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi kerja dalam uji parsial (uji t) adalah 0,627, yang lebih kecil dibandingkan nilai t_{tabel} sebesar 2,001 ($0,627 < 2,001$). Motivasi dalam bekerja tidak memberikan dampak yang berarti terhadap hasil kerja karyawan yang memanen kelapa sawit di PT Agromuko Tanah Rekah Estate. Hal ini bisa dipahami melalui kenyataan bahwa semangat bekerja umumnya muncul dari dorongan dari dalam diri (intrinsik), seperti rasa puas terhadap pekerjaan, pencapaian, kesempatan untuk bertumbuh, pengakuan dari orang lain, serta rasa tanggung jawab terhadap tugas yang dijalankan. Dorongan-dorongan tersebut tidak selalu terlihat secara langsung dalam hasil produktivitas dalam bentuk angka, khususnya dalam pekerjaan yang bersifat fisik seperti pemanenan kelapa sawit. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Komang (2023), yang menyampaikan bahwa motivasi kerja tidak memberikan dampak yang signifikan, baik dalam memperkuat maupun mengurangi semangat kerja karyawan. Di samping itu, hasil ini juga sejalan dengan studinya Afyiah dkk. (2010), yang menunjukkan

bahwa motivasi kerja memiliki dampak negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Variabel Insentif (X_6)

Secara statistik, hasil dari uji parsial (uji t) untuk variabel insentif menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} yang diperoleh sebesar 9,066 melebihi t_{tabel} yang sebesar 2,001 ($9,066 > 2,001$). Dengan kata lain, H_1 diterima sementara H_0 ditolak, yang mengindikasikan bahwa secara terpisah, insentif memiliki dampak yang signifikan terhadap produktivitas karyawan pemanen kelapa sawit di PT Agromuko Tanah Rekah Estate. Pengaruh ini menunjukkan bahwa pemberian insentif merupakan salah satu bentuk pengakuan dari perusahaan kepada staf, terutama pemanen, karena perannya dalam meningkatkan hasil produksi. Insentif yang diberikan dapat menjadi pemicu motivasi eksternal yang mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat, disiplin, dan berorientasi pada hasil, sehingga secara langsung meningkatkan produktivitas kerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Setiadi (2009), yang menyebutkan bahwa jumlah insentif atau gaji yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dapat memengaruhi tingkat produktivitas kerja. Dengan demikian, pemberian insentif berkontribusi positif pada peningkatan produktivitas tenaga kerja. Penemuan ini juga didukung oleh studi Nugraha (2019), yang menunjukkan bahwa faktor insentif memiliki dampak signifikan terhadap produktivitas pekerja pemanen kelapa sawit.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 5. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,769 ^a	0.634	0.597	825.03596

Sumber : data olah, 2024

a. *Predictors* : (Constant), Insentif(X_6), Umur Karyawan(X_1), Tingkat Pendidikan(X_2), Jumlah Tanggungan Keluarga(X_3), Motivasi kerja(X_5), Kehadiran(X_4)

b. *Dependent Variable*: Produktivitas(Y)

Uji Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengevaluasi seberapa besar dampak variabel independen terhadap variabel dependen. Analisis data menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) mencapai 0,634 atau 63,4%, yang berarti variasi dalam produktivitas karyawan yang memanen kelapa sawit di PT Agromuko Tanah Rekah Estate dapat dijelaskan sebanyak 63,4% oleh variabel seperti usia karyawan, jumlah anggota keluarga yang ditanggung, kehadiran, dan insentif. Sementara itu, 36,6% perbedaan produktivitas dipengaruhi oleh elemen-elemen lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini, seperti keadaan fisik, iklim, peralatan yang digunakan, lingkungan kerja, dan faktor



manajerial lain yang tidak dianalisis. Temuan ini sesuai dengan studi yang dilakukan oleh Fikrman (2019), yang mengungkapkan bahwa perbedaan dalam faktor seperti insentif, usia, jumlah tanggungan, dan pengalaman kerja berdampak pada hasil panen.

KESIMPULAN

1. Produktivitas pekerja panen kelapa sawit di PT. Agromuko Tanah Rekah Estate dianggap sangat baik, dengan angka 140 (Kg/Jam) untuk karyawan yang melakukan pemanenan kelapa sawit.
2. Beberapa hal yang berpengaruh pada produktivitas pekerja panen kelapa sawit mencakup usia karyawan, tanggungan keluarga, kehadiran, serta insentif yang diberikan untuk meningkatkan produktivitas mereka di PT. Agromuko Tanah Rekah Estate.

UCAPAN TERIMA KASIH

Saya mengucapkan syukur kepada Allah SWT berkat semua karunia dan keberkahan-Nya. Saya sangat berterimakasih dan terharu kepada kedua orang tua saya atas segala bantuan, baik secara moral maupun finansial, yang telah mereka berikan sepanjang proses penelitian ini. Tanpa doa, dukungan, dan motivasi yang mereka berikan, jurnal ini tidak akan bisa diselesaikan dengan baik. Saya berdoa semoga segala kebaikan, dukungan, dan pengorbanan yang telah mereka lakukan mendapatkan balasan terbaik dari Allah SWT.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhadika, T. (2013). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Industri Pengolahan di Kota Semarang. Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro. Semarang.
- Agus, J. Toto. W, Sutina. (2024) Pengaruh Usia dan Masa Kerja terhadap Produktivitas Tenaga Kerja di PT Galva Kami Industry. *Journal.lppmunindra.ac.id/index.php/sosio_ekons*. Universitas Indraprasta PGRI.
- Amron. (2009). Analisis Faktor-Faktor yang Berpengaruh terhadap Produktivitas Tenaga kerja Outlet Telekomunikasi Seluler Kota Makassar. *Jurnal Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Nobel Indonesia*.
- Aprilyanti, S. (2017). Pengaruh Usia dan Masa Kerja terhadap Produktivitas Kerja (Studi kasus: PT. Oasis WaterInternational Cabang Palembang). *Jurnal Sistem dan Manajemen Industri*,1(2), 68–72.
- Arham.dkk. (2018). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga Kerja Panen Kelapa Sawit di Kebun Batee Puteh PT. Agro Sinergi Nusantara. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pertanian Unsyiah*, 3:2, 183-190.

- Billa, M.T., dan Harniatun, I. (2021). Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Buruh Panen Kelapa Sawit Di PT. Patri Agung Perdana Estate Rambutan Desa Suka Pindah Kabupaten Banyuwangi. *Societa* .10(2) : 78 – 85.
- Dewi, G. C. (2022). Kompetensi dan Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Pemanenan Kelapa Sawit di Perkebunan Plasma Talino Pa'upat. Desa Sebatih Kecamatan Sengah Temila Kabupaten Landak. Fakultas Pertanian, Agribisnis. Universitas Tanjungpura Pontianak.
- Endika R. P. (2019). Menilai Dampak Kompensasi Pelatihan dan Pendidikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. *Fermentech Indonesia Menggunakan*. Metode Regresi Linear Ganda, Bandar Lampung, Lampung.
- Fikriman dan Arif. H. (2016). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Buruh Panen Buah Kelapa Sawit (Studi Kasus Pada Divisi I PT. Megasawindo Perkasa IKecamatan Pelepat Kabupaten Bungo). *Jurnal Agri Sains JSAL*.1(1)
- Halimah, S. (2014). Produktivitas Kerja. UIN Sunan Ampel Surabaya.
- Hidayat, D.D., dan Hariyadi. (2019). Manajemen Panen Kelapa Sawit (*Elaeis guineensis Jacq*) di Seruyan Estate, Kebun Minamas, Kalimantan Tengah. *Bul. Agrohorti*, 7:3, 311-318.
- Ghozali, Imam. (2009). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS .Semarang : UNDIP.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9. Semarang: Badan penerbit Universitas Diponegoro.Variabel Pemoderasi. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 23(2).
- Ginting, I.P., Jamil M., dan Supristiwendi. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produksi Kelapa Sawit (*Elaeis guineensis Jacq*) di PT.Perkebunan Nusantara II Kebun Sawit Seberang Kabupaten Langkat. *Jurnal Penelitian Agrisamudra*, Vol 9 No1, 1-8.
- Komang, O., Kadek. N., & Nonik R. (2023). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Hubungan Antara Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan.
- Manullang, A. N. P. (2022). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Pemanen Kelapa Sawit (Elaeis guineensis Jacq)* di PT Evans Lestari Kebun Kenanga Desa Petunang Kecamatan Tuah Negeri Kabupaten Musi Rawas Provinsi Sumatera Selatan. 021008 Universitas Tridianti Palembang.
- Mathis, R.L.dan J.H. Jackson. (2003). Human Resource Management, Thompson, New York
- Nugraha, Adhitya. P (2016). Menganalisis Dampak Tingkat Usia, Tingkat Pendidikan, & Tingkat Upah terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Perempuan dalam PR. Jaya Makmur Malang.
- Nainggolan, H. L., Gulo, C. K., Waruwu, W. S. S., Egentina, T., & Manalu, T. P. (2021). Strategi Pengelolaan Usahatani Kelapa Sawit Rakyat Masa Pandemi Covid-19 di Kecamatan STM Hilir Kabupaten Deli Serdang, Provinsi Sumatera Utara, Indonesia. *Agro Bali: Agricultural Journal*, 4(2), 260–275.
- Prayudo, N.A., Fathorrahman, F., & Karnawati, AT (2020). Mengeksplorasi Pengaruh Waktu Kerja, Upah, dan Usia Terhadap Produktivitas Pekerja Penautan Tembakau di SKT Gebog, PT. DJARUM SUCI. *Jurnal Manajemen dan Ekonomi Bisnis*.

- Rahmat. (2013). Empat Cara Meningkatkan Produktivitas Karyawan. <http://www.rahmatst.com/4-carameningkatkan-produktivitaskaryawan/>. Diakses tanggal 20 Januari 2019.
- Saragih, Ngalemisa Br. (2019). Hubungan Disiplin Kerja dengan Produktivitas Kerjakaryawan pada Afdeling 1 PT. Perkebunan Nusantara Iv Adolina. Skripsi.Medan: Universitas Medan Area.
- Sari, B. I., Anwar, R., & Rusmini, R. (2020). Evaluasi Sistem Premi Panen Terhadap Kinerja Karyawan Panen Pada Perkebunan Kelapa Sawit (*Elaeis Guineensis Jacq.*) di PT. Sentosa Kalimantan Jaya. *Jurnal Agriment*, 5(02), 123-131.
- Sinaga, D. S. (2024). Faktor-faktor yang mempengaruhi produktifitas kerja karyawan pemanen kelapa sawit (*Elaeis Guineensis Jacq*) PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Pabatu.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods). Bandung: CV Alfabeta.
- Sukoco, I., & Prameswari, D. (2017). Human Capital Approach to Increasing Productivity of Human Resources Management. *AdBispreneur*, 93-104.
- Sumarsono, Sonny. (2003). Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan. Yogyakarta : Graha Ilmu.