



Ranah Research

E-ISSN: 2655-0865

Journal of Multidisciplinary Research and Development

082170743613

ranahresearch@gmail.com

<https://jurnal.ranahresearch.com>

DOI: <https://doi.org/10.38035/rrj.v8i4>

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Pengaruh Pengalaman Kerja dan Tanggungan Keluarga terhadap Produktivitas Pemanen di PTPN IV Regional II Afdeling III Kebun Dolok Ilir

Arif Sholahuddin Dalimunthe¹, Adi Widjajanto²

¹Institut Teknologi Sawit Indonesia, Medan, Indonesia, arifsholahuddin84@gmail.com

²Institut Teknologi Sawit Indonesia, Medan, Indonesia, adwstipap20@gmail.com

Corresponding Author: adwstipap20@gmail.com²

Abstract: *This study was conducted given the importance of harvester labor productivity as a factor supporting the achievement of palm oil production targets at PTPN IV Regional II, Dolok Ilir Estate. Labor productivity is influenced by various aspects, including work experience and the number of family dependents. A quantitative research approach was employed using simple random sampling with 30 respondents. Data were collected through questionnaires, observations, and interviews, and subsequently analyzed using validity and reliability tests, multiple linear regression, t-tests, F-tests, and the coefficient of determination (R^2). The results indicate that the research instruments were valid and reliable. Individually, work experience had a positive but insignificant effect on harvester productivity (significance value of 0.461), whereas the number of family dependents had a positive and significant effect (significance value of 0.008). Simultaneously, work experience and the number of family dependents significantly influenced harvester productivity (significance value of 0.013). The coefficient of determination (R^2) of 0.277 indicates that 27.7% of the variation in productivity can be explained by these two variables, while the remainder is influenced by factors outside the scope of this study.*

Keyword: *Work Experience, Family Dependencies, Harvester Productivity, Palm Oil Labor.*

Abstrak: Penelitian ini dilakukan berdasarkan pentingnya produktivitas tenaga kerja pemanen sebagai salah satu faktor yang mendukung pencapaian target produksi kelapa sawit di PTPN IV Regional II Kebun Dolok Ilir. Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh berbagai aspek, di antaranya pengalaman kerja dan jumlah tanggungan keluarga. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik simple random sampling terhadap 30 responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner, observasi, dan wawancara, kemudian dianalisis menggunakan uji validitas, reliabilitas, regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa instrumen penelitian valid dan reliabel. Secara parsial, pengalaman kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap produktivitas pemanen dengan nilai signifikansi 0,461. Sementara itu, tanggungan keluarga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas dengan nilai signifikansi 0,008. Secara simultan, pengalaman kerja dan tanggungan keluarga berpengaruh

signifikan terhadap produktivitas pemanen dengan nilai signifikansi 0,013. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,277 menunjukkan bahwa 27,7% variasi produktivitas dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain di luar penelitian.

Kata Kunci: Pengalaman Kerja, Tanggungan Keluarga, Produktivitas Pemanen, Tenaga Kerja Kelapa Sawit.

PENDAHULUAN

Tanaman kelapa sawit merupakan tanaman tropis yang berasal dari Afrika dan dikenal sebagai komoditas penghasil minyak nabati utama. Saat ini, kelapa sawit sangat diminati untuk dikelola dan ditanam. Buahnya yang dapat diolah sebagai sumber minyak nabati serta sebagai bahan agroindustri (Rosa, *et al.*, 2017). Tanaman ini dibudidayakan secara luas di perkebunan untuk menghasilkan minyak dari bagian mesokarp yang dikenal sebagai minyak sawit mentah (*Crude Palm Oil / CPO*), serta minyak inti sawit (*Palm Kernel Oil / PKO*) yang diperoleh dari bijinya. Perkembangan perkebunan kelapa sawit di Indonesia menunjukkan peningkatan yang signifikan, dimana pada tahun 2023 luas areal perkebunan mencapai sekitar 16,83 juta hektar dengan total produksi CPO sebesar 48,23 juta ton (Ditjenbun, 2023).

Seiring meningkatnya luas areal dan produksi kelapa sawit, tuntutan terhadap produktivitas kerja, terutama dari pemanen sebagai ujung tombak dalam proses produksi, juga semakin tinggi. Namun, peningkatan produktivitas tidak hanya bergantung pada teknologi dan perluasan lahan, melainkan sangat ditentukan oleh kualitas dan kondisi tenaga kerja yang terlibat. Tenaga kerja pemanen memainkan peran sentral dalam menjaga mutu dan kuantitas Tandan Buah Segar (TBS). Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas tenaga kerja tidak hanya bergantung pada keterampilan teknis semata, melainkan juga dipengaruhi oleh faktor-faktor personal seperti pengalaman kerja dan tanggungan keluarga. Pekerja yang memiliki pengalaman kerja tentu sangat diperlukan dalam mencapai tujuan suatu perusahaan. Pengalaman kerja adalah kegiatan yang dilakukan dan memunculkan potensi individu seiring berjalannya waktu sebagai tanggapan terhadap beragam pekerjaan, hal ini berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Ekhsan, 2019).

Kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh jumlah tanggungan keluarga yang dimiliki. Semakin banyak tanggungan keluarga, semakin besar dorongan bagi karyawan untuk bekerja lebih giat guna memenuhi kebutuhan rumah tangga. Kondisi tersebut dapat meningkatkan motivasi kerja yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja. Dengan kinerja yang lebih baik, karyawan berupaya memperoleh pendapatan yang mampu memenuhi kebutuhan hidup keluarganya sesuai dengan gaji yang diterima dari perusahaan (Yasin & Priyono, 2016).

Pengalaman kerja dapat meningkatkan kemampuan pemanen dalam memahami teknik dan prosedur kerja yang efektif. Di sisi lain, tanggungan keluarga berpotensi memengaruhi motivasi dan tekanan psikologis pekerja dalam mencapai target kerja. Kurangnya pemahaman mengenai bagaimana kedua faktor ini memengaruhi produktivitas pemanen mengakibatkan belum optimalnya kebijakan pengelolaan tenaga kerja di sektor perkebunan.

Tidak hanya pengalaman kerja saja yang penting usia pekerja juga mendukung dalam pekerjaan panen, usia produktif memiliki kemampuan fisik yang lebih baik dalam melakukan pekerjaan yang membutuhkan tenaga besar seperti kegiatan panen kelapa sawit. Hal ini sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa produktivitas tenaga kerja sangat dipengaruhi oleh kemampuan individu, termasuk kemampuan fisik yang berkaitan dengan usia (Arham *et al.*, 2018).

Tujuan dilakukannya penelitian ini untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas pemanen. Untuk mengetahui pengaruh tanggungan keluarga terhadap produktivitas pemanen. Serta mengetahui pengaruh pengalaman kerja dan tanggungan keluarga terhadap produktivitas pemanen.

METODE

Penelitian dilakukan di Afdeling III PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II Kebun Dolok Ilir, yang terletak di Kabupaten Simalungun, Sumatera Utara, Penelitian ini direncanakan berlangsung dari Agustus hingga Desember 2025. Kajian ini menggunakan metode kuantitatif dikumpulkan selanjutnya disusun menurut kriteria tertentu, ditampilkan berupa tabel data, dan dibahas dengan cara deskriptif dengan merujuk gagasan yang relevan juga indikator kajian masing-masing.

Pengambilan sampel pada penelitian ini dilakukan dengan metode simpel random sampling atau pengambilan sampel secara tidak beraturan terhadap karyawan yang memiliki karakteristik relatif homogen. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 30 orang karyawan, hal ini dikarenakan keterbatasan jumlah populasi sampel pada Afdeling III, Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui penyebaran kuesioner, observasi, dan wawancara kepada pihak-pihak terkait. Pernyataan dalam kuesioner disusun menggunakan skala Likert dengan rentang nilai 1 sampai 5. Jumlah pertanyaan pada setiap variabel berbeda-beda, yaitu variabel pengalaman kerja terdiri dari 10 pertanyaan, variabel tanggungan keluarga sebanyak 10 pertanyaan, dan variabel produktivitas pemanen sebanyak 10 pertanyaan. Setelah seluruh data terkumpul, dilakukan analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear berganda, serta pengujian hipotesa yang meliputi uji parsial, uji simultan, dan koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik Responden

Kelompok Umur (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
18 – 25	4	13,33
26 – 35	14	46,67
36 – 45	9	30
46 – 55	3	10
Total	30	100
Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Pria	29	96,67
Wanita	1	3,33
Total	30	100
Jabatan	Jumlah	Persentase (%)
Pemanen	25	83,33
Karpel	1	3,33
Mandor	3	10
PKWT	1	3,33
Total	30	100
Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
SD	5	16,67
SMP	7	23,33
SMA	18	60
Total	30	100
Lama Bekerja	Jumlah	Persentase (%)
0 – 5 Tahun	19	63,33
6 – 10 Tahun	5	16,67
11 – 15 Tahun	5	16,67

Kelompok Umur (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
> 15 Tahun	1	3,33
Total	30	100

Total (Anak + Istri)	Frekuensi	Persentase (%)
1	2	6,9
2	6	20,69
3	14	48,28
4	7	24,14
Total	29	100

Sumber: Hasil Kuesioner

Hasil

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat. Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan metode *Pearson Product Moment*, dengan kriteria bahwa item pernyataan dinyatakan valid apabila nilai r hitung $>$ r tabel (0,361) pada taraf signifikansi 5%.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Pengalaman Kerja (X1)	Lama waktu bekerja	0,501	0,361	Valid
	Tingkat pengetahuan & keterampilan	0,62	0,361	Valid
	Penguasaan pekerjaan & peralatan	0,639	0,361	Valid
Tanggungjawab Keluarga (X2)	Jumlah tanggungan	0,758	0,361	Valid
	Dorongan ekonomi	0,758	0,361	Valid
Produktivitas (Y)	Kemampuan	0,59	0,361	Valid
	Hasil yang dicapai	0,53	0,361	Valid
	Mutu/kualitas kerja	0,577	0,361	Valid

Sumber : Data Dolah (2026)

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 4.7, seluruh indikator pada variabel Pengalaman Kerja (X1), Tanggungan Keluarga (X2), dan Produktivitas Pemanen (Y) memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel (0,361). Nilai r hitung berkisar antara 0,501 hingga 0,758, sehingga seluruh item pernyataan dinyatakan valid. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat dan layak digunakan dalam analisis lebih lanjut mengenai pengaruh pengalaman kerja dan tanggungan keluarga terhadap produktivitas pemanen di PTPN IV Regional II Afdeling III Kebun Dolok Ilir. Pada variabel pengalaman kerja (X1), indikator yang digunakan meliputi lama bekerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan, serta penguasaan pekerjaan dan peralatan. Ketiga indikator tersebut terbukti valid, yang menunjukkan bahwa instrumen telah mampu merepresentasikan konsep pengalaman kerja secara tepat. Hal ini sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa pengalaman kerja dapat diukur melalui masa kerja serta tingkat penguasaan keterampilan dalam pekerjaan (Aprilia et al., 2022; Ilham, 2022).

Pada variabel tanggungan keluarga (X2), indikator jumlah tanggungan dan dorongan ekonomi juga menunjukkan hasil valid. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen mampu menangkap aspek sosial ekonomi yang mempengaruhi tenaga kerja. Dalam tinjauan pustaka dijelaskan bahwa jumlah tanggungan keluarga dapat menjadi faktor pendorong seseorang untuk meningkatkan produktivitas kerja karena adanya tuntutan pemenuhan kebutuhan hidup (Hanun, 2018).

Selanjutnya, pada variabel produktivitas (Y), indikator kemampuan, hasil yang dicapai, dan mutu kerja seluruhnya dinyatakan valid. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan telah sesuai dengan konsep produktivitas yang didefinisikan sebagai kemampuan tenaga kerja dalam menghasilkan output dengan kualitas dan kuantitas tertentu (Bindrianes et al., 2017; Sari, 2022). Dengan demikian, hasil uji validitas ini menunjukkan bahwa seluruh item kuesioner telah memenuhi syarat sebagai alat ukur yang baik, sehingga dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut dalam penelitian ini.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana suatu instrumen penelitian memberikan hasil yang konsisten apabila dilakukan pengukuran berulang terhadap objek yang sama. Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan menggunakan metode *Cronbach's Alpha*, dengan kriteria bahwa suatu variabel dikatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,70.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Pengalaman Kerja (X1)	0,734	> 0,70	Reliabel
Tanggung Jawab Keluarga (X2)	0,86	> 0,70	Reliabel
Produktivitas (Y)	0,738	> 0,70	Reliabel

Sumber : Data Diolah (2026)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,70. Dengan demikian, seluruh instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel atau memiliki tingkat konsistensi yang baik.

Variabel pengalaman kerja (X1) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,734 yang menunjukkan bahwa indikator-indikator seperti lama bekerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan, serta penguasaan pekerjaan memiliki konsistensi internal yang cukup kuat dalam mengukur konsep pengalaman kerja. Hal ini sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa pengalaman kerja merupakan akumulasi pengetahuan dan keterampilan yang terbentuk secara konsisten melalui proses kerja (Aprilia et al., 2022).

Variabel tanggung jawab keluarga (X2) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* tertinggi yaitu sebesar 0,860. Hal ini menunjukkan bahwa indikator jumlah tanggungan dan dorongan ekonomi memiliki tingkat konsistensi yang sangat tinggi dalam mengukur variabel tersebut. Tingginya nilai reliabilitas ini mengindikasikan bahwa aspek sosial ekonomi responden merupakan variabel yang relatif stabil dan mudah diukur secara konsisten. Hal ini sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa tanggung jawab keluarga merupakan faktor yang secara langsung mempengaruhi motivasi kerja individu dalam memenuhi kebutuhan hidup (Hanun, 2018).

Selanjutnya, variabel produktivitas (Y) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,738, yang menunjukkan bahwa indikator kemampuan, hasil yang dicapai, dan mutu kerja memiliki konsistensi yang baik dalam mengukur produktivitas tenaga kerja. Hal ini sesuai dengan konsep produktivitas yang menekankan pada keterkaitan antara kemampuan kerja, hasil output, dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan (Bindrianes et al., 2017; Permatasari et al., 2022).

Hasil uji reliabilitas ini menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian tidak hanya valid, tetapi juga konsisten dalam mengukur variabel yang diteliti. Tingkat reliabilitas yang

tinggi, terutama pada variabel tanggungan keluarga, mengindikasikan bahwa faktor sosial ekonomi memiliki pola yang relatif stabil di antara responden.

Selain itu, reliabilitas yang baik pada variabel produktivitas menunjukkan bahwa indikator yang digunakan telah mampu menggambarkan kondisi produktivitas tenaga kerja secara konsisten. Sementara itu, reliabilitas pada variabel pengalaman kerja yang berada pada kategori cukup kuat menunjukkan bahwa meskipun indikatornya konsisten, variasi pengalaman kerja di lapangan masih relatif rendah, yang kemudian berpengaruh pada hasil analisis selanjutnya dimana variabel ini tidak signifikan.

Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variable yaitu pengalaman kerja (X1) dan tanggungan keluarga (X2) terhadap variable dependen yaitu produktivitas pemanen (Y). Model regresi ini juga digunakan untuk melihat arah dan besarnya pengaruh masing-masing variable bebas terhadap variable terikat.

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien (B)	Std. Error	t hitung	Sig
Konstanta	1,187	1,026	1,157	0,257
Pengalaman Kerja (X1)	0,136	0,182	0,748	0,461
Tanggungan Keluarga (X2)	0,557	0,195	2,857	0,008

Sumber : Data Diolah (2026)

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1,187 + 0,136X1 + 0,557X2$$

Analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel pengalaman kerja (X1) dan tanggungan keluarga (X2) terhadap produktivitas pemanen (Y). Analisis ini dilakukan untuk melihat hubungan kausalitas serta besarnya kontribusi masing-masing variabel independen dalam menjelaskan variasi produktivitas tenaga kerja.

Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh hasil regresi linear berganda yang menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 1,187, koefisien regresi pengalaman kerja sebesar 0,136, dan koefisien regresi tanggungan keluarga sebesar 0,557. Dengan demikian, persamaan regresi yang terbentuk adalah $Y = 1,187 + 0,136X1 + 0,557X2$. Persamaan ini menunjukkan bahwa kedua variabel independen memiliki arah hubungan positif terhadap produktivitas, meskipun dengan tingkat pengaruh yang berbeda.

Nilai konstanta sebesar 1,187 menggambarkan tingkat produktivitas dasar yang tetap ada meskipun tidak dipengaruhi oleh pengalaman kerja maupun tanggungan keluarga. Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat faktor lain di luar model penelitian yang turut mempengaruhi produktivitas, seperti motivasi kerja, sistem upah, kondisi lingkungan kerja, serta kebijakan perusahaan. Hal ini sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa produktivitas tenaga kerja tidak hanya dipengaruhi oleh satu atau dua faktor saja, tetapi merupakan hasil dari interaksi berbagai faktor internal dan eksternal (Arham et al., 2018).

Koefisien regresi pengalaman kerja sebesar 0,136 menunjukkan bahwa setiap peningkatan pengalaman kerja akan diikuti oleh peningkatan produktivitas, namun dalam jumlah yang relatif kecil. Meskipun arah hubungan bersifat positif, hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel ini tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Kondisi ini menarik karena secara teoritis pengalaman kerja merupakan faktor penting dalam

meningkatkan kemampuan individu dalam bekerja. Pengalaman kerja berkaitan dengan lamanya seseorang bekerja serta tingkat penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan yang digunakan (Aprilia et al., 2022; Ilham, 2022).

Namun, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa teori tersebut tidak sepenuhnya berlaku dalam konteks pekerjaan panen kelapa sawit. Hal ini dapat dijelaskan oleh karakteristik responden yang didominasi oleh tenaga kerja dengan masa kerja relatif rendah, yaitu 0–5 tahun, sehingga pengalaman kerja belum berkembang secara optimal. Selain itu, pekerjaan panen cenderung bersifat rutin dan lebih mengandalkan tenaga fisik dibandingkan keterampilan kompleks, sehingga peningkatan pengalaman kerja tidak secara signifikan meningkatkan produktivitas. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa dalam konteks ini, pengalaman kerja belum menjadi faktor utama yang menentukan produktivitas tenaga kerja.

Berbeda dengan pengalaman kerja, variabel tanggungan keluarga menunjukkan koefisien regresi yang jauh lebih besar yaitu 0,557 dan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan jumlah tanggungan keluarga akan meningkatkan produktivitas tenaga kerja secara nyata. Temuan ini sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa tanggungan keluarga merupakan faktor yang dapat mendorong seseorang untuk bekerja lebih keras dalam rangka memenuhi kebutuhan hidup (Hanun, 2018).

Jika dilihat dari besarnya koefisien regresi, dapat disimpulkan bahwa tanggungan keluarga merupakan variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi produktivitas. Hal ini memperkuat teori yang menyatakan bahwa produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh kemampuan dan kemauan, dimana kemauan berkaitan erat dengan motivasi dan kebutuhan ekonomi individu (Arham et al., 2018). Dalam penelitian ini, aspek kemauan atau motivasi yang dipicu oleh tanggungan keluarga terbukti lebih berperan dibandingkan aspek kemampuan yang diwakili oleh pengalaman kerja.

Secara keseluruhan, hasil analisis regresi ini menunjukkan bahwa meskipun pengalaman kerja memiliki hubungan positif dengan produktivitas, pengaruhnya tidak signifikan dalam konteks penelitian ini. Sebaliknya, tanggungan keluarga terbukti menjadi faktor yang signifikan dan dominan dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja pemanen. Hal ini mengindikasikan bahwa produktivitas dalam pekerjaan panen kelapa sawit lebih banyak dipengaruhi oleh faktor motivasi ekonomi dibandingkan faktor teknis yang berkaitan dengan pengalaman kerja.

Dengan demikian, hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa dalam upaya meningkatkan produktivitas tenaga kerja, perusahaan tidak hanya perlu memperhatikan aspek pengalaman kerja, tetapi juga harus mempertimbangkan kondisi sosial ekonomi tenaga kerja, khususnya yang berkaitan dengan tanggungan keluarga. Hal ini penting agar kebijakan yang diambil dapat lebih tepat sasaran dan mampu meningkatkan kinerja tenaga kerja secara optimal.

2. Uji Hipotesis

Uji F (Simultan)

Tabel 5. Hasil Uji F (ANOVA)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Regression	1,292	2	0,646	5,161	0,013
Residual	3,379	27	0,125		
Total	4,672	29			

Sumber: Data Diolah (2026)

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai F hitung sebesar 5,161 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,013. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel pengalaman kerja dan tanggungan keluarga berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pemanen.

Hasil ini menunjukkan bahwa kedua variabel independen secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi produktivitas tenaga kerja. Hal ini sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa produktivitas tenaga kerja merupakan hasil dari kombinasi berbagai faktor, baik yang berkaitan dengan kemampuan maupun motivasi kerja (Arham et al., 2018). Dalam penelitian ini, pengalaman kerja merepresentasikan aspek kemampuan, sedangkan tanggungan keluarga merepresentasikan aspek motivasi, sehingga ketika keduanya diuji secara simultan, keduanya tetap memberikan pengaruh terhadap produktivitas.

Uji t (Parsial)

Tabel 6. Hasil Uji t (Coefficients)

Variabel	Koefisien (B)	Std. Error	t hitung	Sig
Konstanta	1,187	1,026	1,157	0,257
Pengalaman Kerja (X1)	0,136	0,182	0,748	0,461
Tanggungan Keluarga (X2)	0,557	0,195	2,857	0,008

Sumber: Data Diolah (2026)

Berdasarkan tabel hasil uji t di atas, dapat diketahui bahwa variabel pengalaman kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,461 yang lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pemanen. Meskipun koefisien regresi menunjukkan arah positif, pengaruh tersebut tidak cukup kuat secara statistik.

Hal ini tidak sepenuhnya sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa pengalaman kerja dapat meningkatkan keterampilan dan kemampuan individu dalam bekerja (Aprilia et al., 2022; Ilham, 2022). Namun, kondisi empiris menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki masa kerja yang relatif rendah, sehingga pengalaman kerja belum berkembang secara optimal. Selain itu, pekerjaan panen yang bersifat rutin dan lebih mengandalkan tenaga fisik menyebabkan pengalaman kerja tidak menjadi faktor utama dalam menentukan produktivitas.

Sementara itu, variabel tanggungan keluarga memiliki nilai signifikansi sebesar 0,008 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa tanggungan keluarga berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pemanen. Koefisien regresi yang lebih besar juga menunjukkan bahwa variabel ini memiliki pengaruh yang lebih dominan.

Hasil ini sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa jumlah tanggungan keluarga dapat meningkatkan motivasi kerja individu karena adanya tuntutan pemenuhan kebutuhan ekonomi (Hanun, 2018). Dalam kondisi lapangan, tenaga kerja dengan tanggungan keluarga yang lebih besar cenderung bekerja lebih giat dan berusaha meningkatkan hasil kerja, sehingga produktivitas yang dihasilkan menjadi lebih tinggi.

Koefisien Determinas (R^2)

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinas

Model	R	R Square (R^2)	Adjusted R Square	Std. Error
1	0,526	0,277	0,223	0,35379

Sumber : Data Diolah (2026)

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,277 atau 27,7%. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 27,7% variasi produktivitas pemanen dapat dijelaskan oleh variabel pengalaman kerja dan tanggungan keluarga, sedangkan sisanya sebesar 72,3% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian.

Nilai R^2 yang relatif rendah ini menunjukkan bahwa produktivitas tenaga kerja tidak hanya dipengaruhi oleh kedua variabel tersebut, tetapi juga oleh faktor lain seperti motivasi kerja, sistem upah, kondisi lingkungan kerja, serta kebijakan perusahaan. Hal ini sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa produktivitas merupakan hasil dari berbagai faktor yang saling berinteraksi, baik faktor internal maupun eksternal (Bindrianes et al., 2017; Arham et al., 2018).

Dengan demikian, meskipun variabel tanggungan keluarga terbukti signifikan, namun masih terdapat banyak faktor lain yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja pemanen.

Berdasarkan hasil uji F, uji t, dan koefisien determinasi, dapat disimpulkan bahwa secara simultan pengalaman kerja dan tanggungan keluarga berpengaruh terhadap produktivitas, namun secara parsial hanya tanggungan keluarga yang memiliki pengaruh signifikan. Selain itu, kontribusi kedua variabel tersebut dalam menjelaskan produktivitas masih terbatas, sehingga diperlukan perhatian terhadap faktor-faktor lain di luar model penelitian.

Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa pengalaman kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,136 dengan nilai signifikansi sebesar 0,461. Nilai koefisien tersebut menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pengalaman kerja akan diikuti oleh peningkatan produktivitas sebesar 0,136 satuan. Meskipun memiliki arah hubungan yang positif, nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pemanen. Dengan demikian, pengalaman kerja belum dapat dijadikan faktor utama yang menentukan peningkatan produktivitas tenaga kerja pemanen di lokasi penelitian.



Sumber : Data Diolah (2026)

Gambar 1. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas kerja

Semakin lama seseorang bekerja sesuai bidangnya, maka semakin tinggi tingkat pemahaman dan penguasaan terhadap pekerjaan tersebut. Sejalan dengan itu, Ilham (2022) menyatakan bahwa pengalaman kerja tercermin dari lamanya masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, serta kemampuan dalam menguasai pekerjaan dan peralatan kerja.

Bahkan Nangoy et al. (2020) menjelaskan bahwa tenaga kerja yang memiliki pengalaman kerja lebih tinggi cenderung lebih mampu mendeteksi kesalahan, memahami penyebab permasalahan, dan menentukan solusi yang tepat dalam pelaksanaan pekerjaan

Namun, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa teori tersebut belum sepenuhnya berlaku pada tenaga kerja pemanen kelapa sawit. Kondisi ini dapat dijelaskan dari karakteristik responden yang menunjukkan bahwa sebanyak 19 orang atau 63,33% memiliki masa kerja antara 0–5 tahun, sedangkan responden yang memiliki masa kerja lebih dari 15 tahun hanya sebanyak 1 orang atau 3,33%. Dominasi tenaga kerja dengan pengalaman kerja yang relatif rendah menyebabkan akumulasi pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dari pengalaman kerja belum berkembang secara optimal. Akibatnya, variasi produktivitas yang terjadi tidak banyak dipengaruhi oleh perbedaan pengalaman kerja antar responden..

Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Jonathan Ginting dan Lindawati (2025) yang menemukan bahwa pengalaman kerja dan masa kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja pemanen kelapa sawit di PTPN IV Regional II Kebun Laras. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa pengalaman kerja memberikan kontribusi terhadap peningkatan keterampilan dan efisiensi kerja pemanen sehingga mampu meningkatkan produktivitas kerja. Perbedaan hasil penelitian ini diduga disebabkan oleh adanya perbedaan karakteristik responden, sistem kerja perusahaan, serta variasi pengalaman kerja yang relatif tidak terlalu besar pada lokasi penelitian sehingga pengaruhnya terhadap produktivitas tidak terlihat secara signifikan.

Hasil penelitian ini juga tidak sejalan dengan penelitian Romi et al. (2025) yang menyatakan bahwa masa kerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja pemanen kelapa sawit di PTPN IV Ngabang Kabupaten Landak. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa semakin lama masa kerja maka semakin baik kemampuan pekerja dalam memahami kondisi lapangan dan teknik panen yang efektif sehingga produktivitas meningkat. Namun pada penelitian ini, pengalaman kerja belum mampu menjadi faktor utama yang menentukan produktivitas pemanen karena produktivitas kemungkinan lebih dipengaruhi oleh faktor lain seperti motivasi kerja, kondisi fisik, premi, maupun target panen yang ditetapkan perusahaan.

Dengan demikian, meskipun pengalaman kerja secara teoritis memiliki hubungan positif dengan produktivitas, hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh tersebut bersifat kontekstual dan bergantung pada karakteristik pekerjaan yang dilakukan. Pada pekerjaan yang lebih menekankan aktivitas fisik dan pekerjaan rutin seperti panen kelapa sawit, pengalaman kerja tidak selalu menjadi faktor utama dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja.

Pengaruh Tanggungan Keluarga Terhadap Produktivitas Kerja

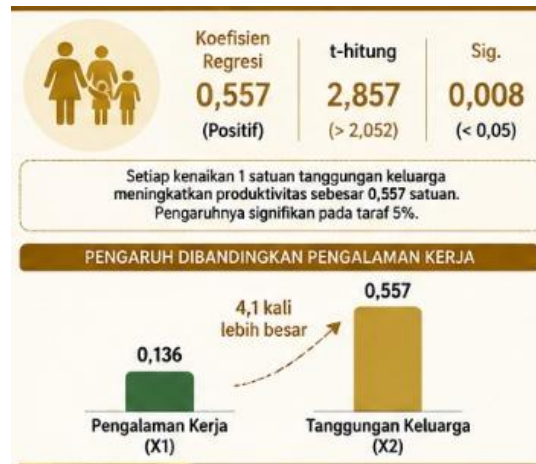
Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa variabel tanggungan keluarga memiliki koefisien regresi sebesar 0,557 dengan nilai signifikansi sebesar 0,008. Nilai koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan tanggungan keluarga akan meningkatkan produktivitas tenaga kerja sebesar 0,557 satuan. Sementara itu, nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa tanggungan keluarga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pemanen. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa tanggungan keluarga berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja dapat diterima.

Secara teoritis, tanggungan keluarga merupakan salah satu faktor sosial ekonomi yang dapat memengaruhi produktivitas tenaga kerja. Menurut Hanun (2018), tanggungan keluarga adalah jumlah anggota keluarga yang menjadi beban dan harus dipenuhi kebutuhan hidupnya oleh kepala keluarga.

Semakin besar jumlah anggota keluarga yang ditanggung, maka semakin besar pula tanggung jawab ekonomi yang harus dipenuhi oleh pekerja. Kondisi tersebut akan

mendorong tenaga kerja untuk bekerja lebih giat dan berusaha memperoleh pendapatan yang lebih tinggi guna memenuhi kebutuhan keluarga.

Sejalan dengan pendapat tersebut, Wahyudi (2019) menjelaskan bahwa jumlah tanggungan keluarga dapat menjadi motivasi bagi seseorang untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas kerjanya karena adanya tuntutan pemenuhan kebutuhan rumah tangga yang semakin besar.



Sumber : Data Diolah (2026)

Gambar 2. Pengaruh Tanggungan Keluarga Terhadap Produktivitas Kerja

Besarnya koefisien regresi tanggungan keluarga yang mencapai 0,557 juga menunjukkan bahwa variabel ini memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan pengalaman kerja yang hanya memiliki koefisien sebesar 0,136. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa produktivitas tenaga kerja pemanen di lokasi penelitian lebih banyak dipengaruhi oleh faktor kemauan atau motivasi ekonomi dibandingkan faktor kemampuan yang berasal dari pengalaman kerja. Temuan ini sejalan dengan konsep produktivitas yang dikemukakan oleh Arham et al. (2018), yang menyatakan bahwa produktivitas dipengaruhi oleh kemampuan (ability) dan kemauan (willingness). Dalam penelitian ini, tanggungan keluarga menjadi faktor yang mampu meningkatkan kemauan pekerja untuk bekerja lebih keras sehingga produktivitas yang dihasilkan menjadi lebih tinggi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Nainggolan et al. (2012) yang menyatakan bahwa jumlah tanggungan keluarga merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja pemanen sawit. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa semakin besar tanggung jawab ekonomi yang harus dipenuhi pekerja maka semakin besar pula upaya yang dilakukan untuk meningkatkan hasil kerja sehingga produktivitas meningkat.

Temuan penelitian ini juga didukung oleh penelitian Halimah et al. (2025) yang menemukan bahwa jumlah tanggungan keluarga berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja panen kelapa sawit. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa pekerja yang memiliki tanggungan keluarga lebih banyak cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi untuk mencapai target kerja karena berkaitan langsung dengan pemenuhan kebutuhan rumah tangga.

Namun demikian, hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian Sinaga et al. (2025) yang menemukan bahwa jumlah tanggungan keluarga tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas tenaga kerja pemanen kelapa sawit. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa meskipun pekerja memiliki jumlah tanggungan yang berbeda, produktivitas kerja lebih banyak dipengaruhi oleh faktor lain, terutama umur tenaga kerja. Hasil yang berbeda juga ditemukan oleh Romi et al. (2025) yang menyatakan bahwa

tanggungannya keluarga tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja pemanen kelapa sawit di PTPN IV Ngabang.

Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pengaruh tanggungannya keluarga terhadap produktivitas bersifat kontekstual dan dipengaruhi oleh kondisi sosial ekonomi pekerja, sistem insentif perusahaan, tingkat kebutuhan rumah tangga, serta karakteristik tenaga kerja pada masing-masing lokasi penelitian. Pada penelitian ini, tanggungannya keluarga terbukti menjadi faktor yang mampu meningkatkan motivasi ekonomi pekerja sehingga berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas pemanen di PTPN IV Regional II Afdeling III Kebun Dolok Ilir.

Pembahasan

Pengaruh Simultan Pengalaman Kerja Dan Tanggungannya Keluarga Terhadap Produktivitas Pemanen

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel pengalaman kerja dan tanggungannya keluarga berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pemanen. Hal ini dibuktikan melalui nilai signifikansi uji F sebesar 0,013 yang lebih kecil dari 0,05. Temuan ini mengindikasikan bahwa kedua variabel independen secara bersama-sama mampu menjelaskan perubahan produktivitas tenaga kerja di lapangan.

Jika dikorelasikan dengan tinjauan pustaka dalam usulan tugas akhir, produktivitas tenaga kerja pada sektor perkebunan tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor tunggal, melainkan merupakan hasil dari interaksi antara kemampuan kerja dan motivasi kerja (Arham et al., 2018). Dalam penelitian ini, pengalaman kerja merepresentasikan aspek kemampuan yang berkaitan dengan keterampilan dan penguasaan pekerjaan, sedangkan tanggungannya keluarga mencerminkan aspek motivasi ekonomi yang mendorong tenaga kerja untuk meningkatkan kinerja.

Hasil penelitian ini memperkuat konsep teoritis tersebut, dimana meskipun kontribusi masing-masing variabel berbeda, namun secara simultan keduanya tetap memberikan pengaruh terhadap produktivitas. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas tenaga kerja pemanen merupakan fenomena multidimensional yang tidak dapat dijelaskan hanya oleh satu variabel saja, melainkan membutuhkan pendekatan yang lebih komprehensif sebagaimana dijelaskan.

Ketidaksignifikanan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Dalam Konteks Pemanen Sawit

Berdasarkan hasil uji parsial, variabel pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pemanen, yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,461 yang lebih besar dari 0,05. Temuan ini menunjukkan adanya perbedaan antara hasil empiris dengan teori yang terdapat dalam tinjauan pustaka.

Dalam usulan tugas akhir dijelaskan bahwa pengalaman kerja merupakan faktor yang dapat meningkatkan produktivitas karena berkaitan dengan peningkatan keterampilan, efisiensi, dan penguasaan pekerjaan (Aprilia et al., 2022; Ilham, 2022). Secara teoritis, semakin lama seseorang bekerja, maka semakin tinggi kemampuan yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien.

Namun, dalam penelitian ini, kondisi tersebut tidak sepenuhnya terjadi. Hal ini dapat dijelaskan oleh karakteristik responden yang sebagian besar memiliki masa kerja 0–5 tahun, sehingga pengalaman kerja belum berkembang secara optimal. Selain itu, pekerjaan panen kelapa sawit memiliki karakteristik yang relatif sederhana, rutin, dan lebih mengandalkan kekuatan fisik dibandingkan keterampilan teknis yang kompleks. Kondisi ini menyebabkan pengalaman kerja tidak menjadi faktor dominan dalam meningkatkan produktivitas.

Dengan demikian, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa teori mengenai pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas bersifat kontekstual. Dalam pekerjaan yang bersifat

teknis sederhana dan berulang, pengalaman kerja tidak selalu menjadi faktor utama dalam menentukan produktivitas.

Signifikansi Tanggungan Keluarga Sebagai Faktor Motivasi Ekonomi

Berbeda dengan pengalaman kerja, variabel tanggungan keluarga menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas pemanen dengan nilai signifikansi sebesar 0,008. Hal ini menunjukkan bahwa semakin besar jumlah tanggungan keluarga, maka semakin tinggi tingkat produktivitas tenaga kerja.

Temuan ini sejalan dengan teori dalam tinjauan pustaka yang menyatakan bahwa tanggungan keluarga merupakan faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja individu karena adanya kebutuhan ekonomi yang harus dipenuhi (Hanun, 2018). Dalam konteks tenaga kerja pemanen, tanggungan keluarga menjadi faktor pendorong utama yang mempengaruhi intensitas dan semangat kerja.

Secara empiris, tenaga kerja yang memiliki tanggungan keluarga cenderung bekerja lebih giat, meningkatkan jumlah hasil panen, dan berusaha mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi ekonomi memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja.

Temuan ini juga memperkuat konsep dalam teori produktivitas yang menyatakan bahwa produktivitas dipengaruhi oleh dua aspek utama, yaitu kemampuan dan kemauan (Arham et al., 2018). Dalam penelitian ini, aspek kemauan yang didorong oleh tanggungan keluarga terbukti lebih dominan dibandingkan aspek kemampuan yang diwakili oleh pengalaman kerja.

Faktor Motivasi Ekonomi Dibandingkan Kemampuan Dalam Meningkatkan Produktivitas

Jika dilihat dari hasil regresi, variabel tanggungan keluarga memiliki koefisien yang lebih besar dibandingkan pengalaman kerja, yang menunjukkan bahwa faktor motivasi memiliki pengaruh yang lebih dominan dalam meningkatkan produktivitas pemanen. Hal ini menunjukkan bahwa dalam konteks pekerjaan panen kelapa sawit, dorongan ekonomi menjadi faktor utama yang menentukan tingkat kinerja tenaga kerja.

Dalam tinjauan pustaka dijelaskan bahwa produktivitas tenaga kerja tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis, tetapi juga oleh faktor psikologis dan sosial ekonomi (Bindrianes et al., 2017; Arham et al., 2018). Hasil penelitian ini memperkuat teori tersebut, dimana motivasi yang timbul akibat tanggungan keluarga terbukti lebih berperan dalam meningkatkan produktivitas dibandingkan pengalaman kerja.

Dengan demikian, dapat dipahami bahwa dalam pekerjaan yang bersifat lapangan dan berbasis target seperti panen kelapa sawit, faktor motivasi ekonomi lebih efektif dalam mendorong peningkatan produktivitas dibandingkan peningkatan kemampuan teknis semata.

Keterbatasan Model Dan Implikasi Terhadap Teori Produktivitas

Hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai R^2 sebesar 0,277, yang berarti bahwa hanya 27,7% variasi produktivitas dapat dijelaskan oleh variabel pengalaman kerja dan tanggungan keluarga. Sementara itu, sebesar 72,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas tenaga kerja merupakan fenomena yang kompleks dan dipengaruhi oleh berbagai faktor lain seperti sistem upah, lingkungan kerja, manajemen perusahaan, serta kondisi psikologis tenaga kerja. Temuan ini sejalan dengan teori dalam tinjauan pustaka yang menyatakan bahwa produktivitas merupakan hasil dari interaksi berbagai faktor internal dan eksternal (Bindrianes et al., 2017; Arham et al., 2018).

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa produktivitas tenaga kerja pemanen lebih dipengaruhi oleh faktor motivasi ekonomi dibandingkan faktor

pengalaman kerja. Meskipun pengalaman kerja memiliki hubungan positif dengan produktivitas, namun pengaruhnya tidak signifikan dalam konteks penelitian ini. Sebaliknya, tanggungan keluarga terbukti menjadi faktor yang signifikan dan dominan dalam meningkatkan produktivitas.

Hasil ini memperkuat teori dalam tinjauan pustaka yang menyatakan bahwa produktivitas merupakan kombinasi antara kemampuan dan kemauan, dimana dalam kondisi tertentu, aspek kemauan atau motivasi dapat menjadi faktor yang lebih dominan. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi dalam menjelaskan bagaimana teori produktivitas diterapkan dalam konteks nyata di lapangan, khususnya pada sektor perkebunan kelapa sawit.

KESIMPULAN

Berdasarkan Hasil Penelitian dapat disimpulkan bahwa :

1. Pengalaman kerja (X1) berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap produktivitas pemanen, sehingga tidak menjadi faktor utama dalam meningkatkan produktivitas. Hal ini menunjukkan bahwa teori yang menyatakan pengalaman meningkatkan keterampilan kerja tidak sepenuhnya berlaku dalam konteks pekerjaan panen yang bersifat rutin dan berbasis tenaga fisik.
2. Tanggungan keluarga (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pemanen. Hal ini membuktikan bahwa faktor motivasi ekonomi menjadi pendorong utama peningkatan produktivitas, sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa kebutuhan ekonomi meningkatkan semangat kerja
3. Secara simultan, pengalaman kerja dan tanggungan keluarga berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Hal ini sejalan dengan teori bahwa produktivitas merupakan kombinasi antara kemampuan dan motivasi kerja
4. Nilai R^2 sebesar 27,7% menunjukkan bahwa produktivitas tidak hanya dipengaruhi oleh kedua variabel tersebut, tetapi juga oleh faktor lain seperti sistem upah, lingkungan kerja, dan manajemen
5. Secara keseluruhan, penelitian ini menjawab tujuan dan urgensi penelitian, yaitu bahwa faktor yang paling dominan dalam meningkatkan produktivitas pemanen adalah motivasi ekonomi (tanggungan keluarga), bukan pengalaman kerja.

Dari kesimpulan di atas disarankan Bagi perusahaan, perusahaan perlu meningkatkan produktivitas tenaga kerja melalui penerapan sistem intensif berbasis kinerja dan peningkatan kesejahteraan pekerja, karena hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi ekonomi merupakan faktor yang paling dominan dalam mendorong produktivitas pemanen.

Bagi manajemen kebun, manajemen kebun disarankan untuk tetap memberikan pelatihan kerja secara berkelanjutan agar pengalaman kerja tenaga kerja dapat lebih efektif dalam meningkatkan keterampilan dan kinerja, meskipun dalam penelitian ini belum menunjukkan pengaruh yang signifikan.

Bagi akademisi, penelitian ini dapat sebagai referensi dalam pengembangan teori produktivitas tenaga kerja, dengan memperkuat bahwa produktivitas dipengaruhi oleh kemampuan dan motivasi, serta menunjukkan bahwa dalam konteks pekerjaan lapangan, faktor motivasi ekonomi lebih dominan dibandingkan kemampuan teknis.

REFERENSI

- Aprilia, C. A., Marisdayana, R., & Suroso, S. (2022). Faktor-faktor yang berhubungan dengan produktivitas kerja pada karyawan pabrik tahu. *Lontara Journal of Health Science and Technology*, 3(2), 143–150.
- 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 Agrisistem*, 14(1), 34–44.

- Bindrianes, S., Kemala, N., & Busyra, R. K. (2017). Produktivitas tenaga kerja panen kelapa sawit dan faktor-faktor yang mempengaruhinya pada Unit Usaha Batanghari di PTPN VI Jambi. *Jurnal Ilmu Pertanian*, 9(2), 112–121.
- Ditjenbun, (2023). *Buku Perkebunan Unggulan Nasional 2021 – 2023*.
- Ginting, J., & Lindawati. (2025). Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja pemanen kelapa sawit di PTPN IV Regional II Kebun Laras. *Jurnal Ekonomi Pertanian dan Agribisnis (JEPA)*, 9(1).
- Halimah, S., Suroto, & Bandrang, T. N. (2025). Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja panen kelapa sawit di PT. Sumur Pandanwangi Kartika (Studi kasus: Area 1 Divisi 1). *BENEFIT: Journal of Business, Economics, and Finance*, 3(2), 947–960. <https://doi.org/10.70437/benefit.v3i1.1332>
- Hanun, N. (2018). Pengaruh pendapatan, jumlah tanggungan keluarga dan pendidikan terhadap pola konsumsi rumah tangga nelayan di Desa Seuneubok Rambong Aceh Timur. *Jurnal Ekonomi Regional*, 6(2), 77–86.
- Ilham, M. (2022). Peran pengalaman kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan: Suatu tinjauan teoritis dan empiris. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 10(1), 15–27.
- Nainggolan, R., Purwoko, A., & Yuliarso, M. Z. (2012). Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja pemanen sawit pada PT. Bio Nusantara Teknologi Bengkulu. *AGRISEP*, 11(1), 35–42.
- Nangoy, N. M., Lengkong, V. P. K., & Uhing, Y. (2020). Pengaruh motivasi kerja, pengalaman kerja dan stres kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Manado. *Jurnal EMBA*, 8(4), 1012–1021.
- Permatasari, K., Putri, C. T., & Stiawan, E. (2022). Factors affecting labor productivity at PTPN VII Seluma: Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja pada PTPN VII Seluma. *International Journal of Business and Management Invention*, 11(5), 23–30.
- Romi, M., Yulianti, E., & Mulyadi. (2025). Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja pemanen kelapa sawit di PTPN IV Regional V Kebun Ngabang Kabupaten Landak. *Jurnal Botani*, 5(1).
- Rosa, R. N., & Zaman, S. (2017). Pengelolaan pembibitan tanaman kelapa sawit (*Elaeis guineensis* Jacq.) di Kebun Bangun Bandar, Sumatera Utara. *Jurnal Penelitian Kelapa Sawit*, 25(2), 89–97.
- Sari, Y. (2022). Pengaruh Penilaian kinerja terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan pada Koperasi Telkomsel Kota medan. *Artikel Ilmiah Mahasiswa*, 1–60. <https://repositori.uma.ac.id/a/Sari-Fulltext.pdf>
- Sinaga, D. E., Lubis, Y., & Siregar, M. (2025). Pengaruh umur dan jumlah tanggungan keluarga terhadap produktivitas tenaga kerja pemanen kelapa sawit. *Agrilink: Jurnal Agribisnis dan Pertanian*, 7(1).
- Umiarti, E. M., Widiadnya, I. B. M., & Widyawati, S. R. (2022). Pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Krida Mandiri (MKM) Jimbaran–Badung. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 24(3), 188–198.
- Yasin, M., & Priyono, J. (2016). *Analisis Faktor Usia, Gaji Dan Beban Tanggungan Terhadap Produksi Home Industri Sepatu Di Sidoarjo (Studi Kasus Di Kecamatan Krian)*. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, Hal 95 – 120. Volume 1, Nomor 1. 1.
- Zullaikha, T. W. (2019). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada PT. Sawit Asahan Indah Kabupaten Rokan Hulu. *Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 7(1), 55–66.