

Insentif Progresif Berbasis Premi Panen Dan Pruning Terhadap Produktivitas Kerja Pemanen Melalui Motivasi Kerja

Syahrial Damanik*, Mhd Asaad², Mhd ilham Riyadh³

^{1,2,3}Agribusiness Study Program, Universitas Islam Sumatera Utara, Medan

syahrialdamanik08@gmail.com (1), mhdasaad@uisu.ac.id (2), ilham_riyadh@uisu.ac.id (3)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh Premi Panen Progresif dan Premi Pruning Progresif terhadap Produktivitas Kerja melalui Motivasi Kerja pada tenaga kerja pemanen di PTPN IV Regional II Kebun Meranti Paham. Penelitian dilatarbelakangi oleh pentingnya sistem penghargaan yang tidak hanya mendorong pencapaian target produksi, tetapi juga mampu membentuk perilaku kerja yang mendukung keberlanjutan produktivitas perkebunan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian berjumlah 321 tenaga kerja pemanen, sedangkan sampel sebanyak 178 responden ditentukan menggunakan teknik *Proportionate Stratified Random Sampling*. Analisis data dilakukan menggunakan *Structural Equation Modeling–Partial Least Squares* (SEM-PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Premi Panen Progresif dan Premi Pruning Progresif berpengaruh positif terhadap Motivasi Kerja dan Produktivitas Kerja. Motivasi Kerja juga berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja. Pengujian mediasi menunjukkan bahwa Motivasi Kerja tidak mampu memediasi pengaruh Premi Panen Progresif terhadap Produktivitas Kerja, tetapi mampu memediasi pengaruh Premi Pruning Progresif terhadap Produktivitas Kerja. Temuan tersebut menunjukkan bahwa mekanisme pengaruh sistem penghargaan dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan yang menjadi dasar pemberian penghargaan. Premi Panen Progresif yang berorientasi pada pencapaian hasil produksi harian membentuk produktivitas kerja secara langsung, sedangkan Premi Pruning Progresif yang berorientasi pada aktivitas pemeliharaan tanaman meningkatkan produktivitas melalui peningkatan Motivasi Kerja. Penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan konsep strategic reward system dengan menunjukkan bahwa efektivitas sistem penghargaan bersifat kontekstual sesuai karakteristik pekerjaan. Penelitian juga mengusulkan model konseptual Progressive Harvesting–Maintenance Incentive System (PHMIS) sebagai pendekatan pengelolaan sistem penghargaan yang mengintegrasikan penghargaan berbasis produksi dan penghargaan berbasis pemeliharaan untuk meningkatkan perceived work productivity tenaga kerja pemanen.

Kata kunci: Premi Panen Progresif, Premi Pruning Progresif, Motivasi Kerja, Perceived Work Productivity, SEM-PLS.

ABSTRACT

This study aims to examine the effects of Progressive Harvest Premium and Progressive Pruning Premium on Work Productivity through Work Motivation among harvest workers at PTPN IV Regional II Meranti Paham Estate. The study was motivated by the need for a reward system that not only encourages the achievement of production targets but also promotes work behaviors that support sustainable plantation productivity. A quantitative survey approach was employed. The study population consisted of 321 harvest workers, and 178 respondents were selected using the Proportionate Stratified Random Sampling technique. Data were analyzed using Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS). The findings indicate that both Progressive Harvest Premium and Progressive Pruning Premium have positive effects on Work Motivation and Work Productivity. Work Motivation also has a positive effect on Work Productivity. The mediation analysis reveals that Work Motivation does not mediate the relationship between Progressive Harvest Premium and Work Productivity but significantly mediates the relationship between Progressive Pruning Premium and Work Productivity. These findings suggest that the effectiveness of reward systems depends on the operational characteristics of the work being rewarded. Progressive Harvest Premium, which is directly linked to daily production outcomes, influences work productivity through a direct performance mechanism. In contrast, Progressive Pruning Premium, which rewards plantation maintenance activities, enhances work productivity by strengthening employees' work motivation. This study contributes to the development of the strategic reward system literature by demonstrating that reward mechanisms are context-dependent and vary according to job characteristics. Furthermore, this study proposes the Progressive Harvesting–Maintenance Incentive System (PHMIS) as a conceptual model integrating production-oriented and maintenance-oriented rewards to improve harvest workers' perceived work productivity.

Keywords: Progressive Harvest Premium, Progressive Pruning Premium, Work Motivation, Perceived Work Productivity, SEM-PLS.

I. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Motivasi kerja dalam konteks perkebunan sawit memiliki karakteristik tersendiri karena dipengaruhi oleh faktor ekonomi, kondisi kerja lapangan, hubungan sosial, kepemimpinan mandor, sistem penghargaan, serta persepsi keadilan organisasi. Karyawan pemanen cenderung memberikan performa kerja lebih tinggi apabila merasa bahwa sistem insentif yang diterapkan perusahaan bersifat adil, transparan, dan memberikan peluang peningkatan pendapatan berdasarkan kemampuan kerja masing-masing. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara insentif dan produktivitas kerja tidak selalu bersifat langsung, tetapi dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja sebagai variabel psikologis yang menjembatani perilaku kerja karyawan. Konteks empiris di PTPN IV Regional II Kebun Meranti Paham menunjukkan bahwa perusahaan sedang melakukan transformasi pengelolaan tenaga kerja menuju sistem yang lebih produktif dan efisien. Implementasi premi panen progresif dan premi pruning progresif menjadi bagian dari strategi perusahaan dalam meningkatkan performa operasional di tingkat afdeling. Kondisi tersebut memberikan peluang penelitian yang kuat karena objek penelitian tidak hanya relevan secara teoritis, tetapi juga aktual dalam praktik manajemen perkebunan modern. Perspektif manajemen sumber daya manusia modern menempatkan tenaga kerja sebagai *human capital* yang memiliki nilai strategis bagi organisasi. Produktivitas kerja tidak lagi dipandang hanya sebagai hasil tekanan target produksi, tetapi merupakan konsekuensi dari kemampuan organisasi menciptakan sistem kerja yang mampu membangun motivasi, kepuasan, dan komitmen karyawan. Sistem insentif progresif berbasis premi panen dan pruning dapat dipahami sebagai bentuk *strategic reward system* yang dirancang untuk menyelaraskan kepentingan perusahaan dan tenaga kerja dalam mencapai produktivitas optimal (Noe et al., 2008). Pendekatan teoritis dalam penelitian ini juga memiliki relevansi dengan teori dua faktor Herzberg yang menjelaskan bahwa penghargaan finansial dan pengakuan kerja dapat menjadi faktor pendorong motivasi individu dalam meningkatkan performa kerja (Herzberg et al., 1959). Sistem premi progresif memungkinkan karyawan memperoleh penghargaan berdasarkan pencapaian kerja aktual sehingga dapat meningkatkan rasa penghargaan diri dan dorongan untuk bekerja lebih baik. Motivasi kerja yang meningkat kemudian diharapkan berdampak terhadap peningkatan produktivitas kerja pemanen secara berkelanjutan. Penelitian ini diarahkan tidak hanya untuk menguji hubungan statistik antarvariabel, tetapi juga untuk membangun model konseptual mengenai efektivitas sistem insentif progresif dalam konteks manajemen tenaga kerja perkebunan kelapa sawit. Model tersebut diharapkan dapat menjadi dasar rekomendasi kebijakan bagi perusahaan perkebunan dalam merancang sistem penghargaan yang lebih adaptif, produktif, dan berorientasi keberlanjutan. Kontribusi akademik penelitian ini terletak pada penguatan kajian manajemen sumber daya manusia agribisnis, khususnya dalam pengembangan model produktivitas tenaga kerja berbasis *reward system* dan *motivational mechanism*. Penelitian ini diharapkan mampu memperkaya literatur mengenai hubungan antara insentif progresif, motivasi kerja, dan produktivitas kerja pada sektor perkebunan kelapa sawit yang masih relatif terbatas dalam publikasi internasional bereputasi. Kontribusi praktis penelitian ini diarahkan pada pengembangan kebijakan manajemen tenaga kerja di PTPN IV Regional II Kebun Meranti Paham dan perusahaan perkebunan lainnya.

2. Perumusan Masalah

1. Berdasarkan uraian latar belakang di atas, rumusan masalah pada penelitian ini adalah: bagaimana penelitian dengan judul Insentif Progresif Berbasis Premi Panen Dan Pruning Terhadap Produktivitas Kerja Pemanen Melalui Motivasi Kerja dapat dilaksanakan dengan baik dan benar serta tepat waktu.

3. Tujuan Penelitian

1. Penelitian ini bertujuan untuk:mendapatkan hasil penelitian dari judul Insentif Progresif Berbasis Premi Panen Dan Pruning Terhadap Produktivitas Kerja Pemanen Melalui Motivasi Kerja.

4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan referensi bagi masyarakat mengenai judul penelitian Insentif Progresif Berbasis Premi Panen Dan Pruning Terhadap Produktivitas Kerja Pemanen Melalui Motivasi Kerja kepada penelitian selanjutnya yang relevan.

II. METODE PENELITIAN

2.1. Metode Pengumpulan Data

Metode utama pengumpulan data dalam penelitian ini adalah metode survei dengan menggunakan instrumen kuesioner terstruktur. Metode survei dipilih karena mampu mengumpulkan data dalam jumlah besar secara efisien serta memungkinkan pengukuran variabel secara kuantitatif (Creswell & Poth, 2018).

1. Kuesioner (Instrumen Utama)

Kuesioner digunakan untuk mengukur persepsi responden terhadap seluruh variabel penelitian. Instrumen disusun berdasarkan indikator yang telah dikembangkan dari kajian teoritis pada BAB II, sehingga memiliki landasan konseptual yang kuat. Setiap item pernyataan dalam kuesioner diukur menggunakan skala Likert 5 poin, hal tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. 1 Skala Likert penelitian di Kebun Meranti Paham Tahun 2026

Poin	Keterangan
1	Sangat Tidak Setuju)
2	Tidak Setuju
3	Netral
4	Setuju
5	Sangat Setuju

Penggunaan skala Likert memungkinkan pengukuran sikap dan persepsi secara sistematis serta memudahkan analisis statistik (Sekaran & Bougie, 2016). Skala ini juga umum digunakan dalam penelitian SEM-PLS karena mampu menangkap variasi respons secara lebih fleksibel (Hair et al., 2017).

2. Prosedur Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan melalui beberapa tahapan sebagai berikut:

- a. Penyusunan dan uji kelayakan instrumen kuesioner
- b. Penyebaran kuesioner kepada seluruh responden (187) tenaga kerja pemanen
- c. Pendampingan pengisian kuesioner untuk memastikan pemahaman responden
- d. Pengumpulan dan verifikasi kelengkapan data

Prosedur ini dirancang untuk meminimalkan kesalahan pengisian serta meningkatkan kualitas data yang diperoleh.

3. Teknik Pendukung

Selain kuesioner, penelitian ini juga menggunakan observasi terbatas untuk memahami kondisi kerja di lapangan dan dokumentasi, untuk memperoleh data pendukung terkait sistem insentif dan produktivitas. Penggunaan teknik pendukung ini bertujuan untuk memperkuat interpretasi data dan mengurangi bias yang mungkin muncul dari metode tunggal (triangulasi sederhana).

Lokasi Penelitian

PTNP IV kebun Meranti Paham

Jenis Penelitian

Penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dan kualitatif.

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pemanen kelapa sawit pada unit operasional PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Kebun Meranti Paham yang berjumlah 187 orang. Populasi didefinisikan sebagai keseluruhan elemen yang memiliki karakteristik tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian (Sekaran & Bougie, 2016).

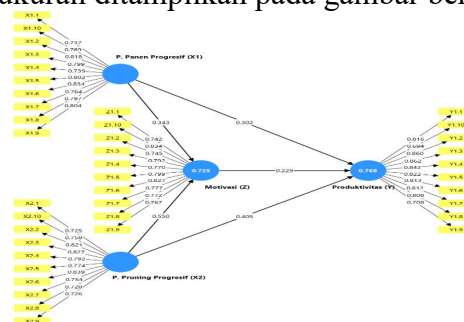
Sampel

Penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh (*census sampling*), yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden penelitian sebanyak 187 orang. Sampel jenuh digunakan ketika jumlah populasi relatif kecil dan memungkinkan untuk diteliti secara keseluruhan (Hair et al., 2017). Pendekatan ini juga dikenal sebagai sensus, di mana tidak dilakukan pengambilan sebagian elemen populasi, melainkan seluruh populasi diikutsertakan dalam penelitian

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Uji Model Pengukuran (*Outer Model*)

Sebelum dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas konstruk, terlebih dahulu dilakukan evaluasi terhadap model pengukuran (*outer model*) menggunakan SmartPLS 4. Evaluasi ini bertujuan untuk mengetahui kemampuan setiap indikator dalam merepresentasikan konstruk laten yang diukur, sehingga dapat dipastikan bahwa instrumen penelitian telah memenuhi persyaratan validitas dan reliabilitas sebelum dilakukan pengujian model struktural (*inner model*). Model pengukuran penelitian ini terdiri atas empat konstruk laten, yaitu Premi Panen Progresif (X1), Premi Pruning Progresif (X2), Motivasi Kerja (Z), dan Produktivitas Kerja (Y), yang masing-masing diukur menggunakan indikator reflektif. Hasil estimasi model pengukuran ditampilkan pada gambar berikut;



Gambar 3. 1 Model Pengukuran (*Outer Model*) pada Smart PLS 4 Tahun 2026

Berdasarkan Gambar 4.2 terlihat bahwa sebagian besar indikator memiliki nilai *outer loading* di atas 0,70, yang menunjukkan bahwa indikator-indikator tersebut memiliki kemampuan yang baik dalam menjelaskan konstruk yang diukur. Nilai *outer loading* tertinggi terdapat pada beberapa indikator yang berada di atas 0,80, sehingga menunjukkan hubungan yang kuat antara indikator dengan konstruk latennya. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa instrumen penelitian secara umum telah memiliki validitas konvergen (*convergent validity*) yang baik. Berdasarkan Tabel 4.2 masih terdapat satu indikator yaitu Y1.10 pada variabel Produktivitas Kerja yang memiliki nilai *outer loading* sebesar 0,694, atau sedikit berada di bawah batas ideal 0,70. Namun demikian, indikator tersebut tidak perlu dieliminasi, karena masih berada di atas batas minimum 0,60 dan nilai Average Variance Extracted (AVE) konstruk Produktivitas Kerja sebesar 0,649, yang berarti telah melampaui batas minimum 0,50. Menurut Hair et al. (2017), indikator yang memiliki nilai *outer loading* antara 0,60–0,70 masih dapat dipertahankan apabila indikator tersebut memiliki landasan teoritis yang kuat serta konstruk yang diukur telah memenuhi

nilai AVE minimal 0,50, sehingga tetap mampu menjelaskan varians konstruk secara memadai. Oleh karena itu, seluruh indikator dalam penelitian ini dinyatakan layak untuk dipertahankan dan digunakan pada tahap pengujian validitas konvergen serta analisis model struktural selanjutnya.

2. Hasil Uji Validitas Konvergen (*Convergen Validity*)

Uji validitas konvergen (*convergent validity*) dilakukan untuk mengetahui sejauh mana indikator mampu merepresentasikan konstruk laten yang diukur. Dalam penelitian yang menggunakan SEM-PLS, validitas konvergen dievaluasi berdasarkan nilai *outer loading* dan *Average Variance Extracted* (AVE). Indikator dinyatakan memenuhi validitas konvergen apabila memiliki nilai *outer loading* $\geq 0,70$, sedangkan nilai *outer loading* antara 0,60–0,70 masih dapat dipertahankan apabila konstruk memiliki nilai AVE di atas 0,50 sehingga tetap mampu menjelaskan varians konstruk secara memadai (Hair et al., 2022). Hasil pengujian validitas konvergen menggunakan metode AVE pada SmartPLS 4 disajikan pada tabel berikut;

Tabel 4. 6 Tabel Uji Validitas Konvergen (*Convergen Validity*) Metode AVE pada SmartPLS 4 Tahun 2026

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
Motivasi (Z)	0.930	0.932	0.941	0.613
P. Panen Progresif (X1)	0.932	0.933	0.942	0.619
P. Pruning Progresif (X2)	0.926	0.929	0.938	0.601
Produktivitas (Y)	0.939	0.940	0.948	0.649

Sumber: *Output* SmartPLS 4, diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 4.6 diketahui bahwa seluruh konstruk penelitian memiliki nilai Average Variance Extracted (AVE) di atas 0,50.

3. Hasil Uji Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Validitas diskriminan (*discriminant validity*) menunjukkan kemampuan suatu konstruk untuk membedakan dirinya dari konstruk lain dalam model penelitian. Pengujian validitas diskriminan bertujuan memastikan bahwa setiap konstruk laten memiliki karakteristik yang unik sehingga indikator-indikator yang digunakan lebih kuat menjelaskan konstraknya sendiri dibandingkan konstruk lainnya. Penelitian ini menggunakan pendekatan Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT) karena metode tersebut dinilai lebih sensitif dalam mendeteksi validitas diskriminan pada model SEM-PLS. Menurut Hair et al. (2017), suatu konstruk dinyatakan memenuhi validitas diskriminan apabila nilai HTMT berada di bawah 0,90.

Tabel 3. 3 Uji Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*) Metode HTMT pada SmartPLS 4 Tahun 2026

	Motivasi (Z)	P. Panen Progresif (X1)	P. Pruning Progresif (X2)	Produktivitas (Y)
Motivasi (Z)				
P. Panen Progresif (X1)	0.839			
P. Pruning Progresif (X2)	0.887	0.862		
Produktivitas (Y)	0.848	0.857	0.887	

Sumber: *Output* SmartPLS 4, diolah (2026)

Nilai HTMT pada Tabel 4.7 menunjukkan bahwa seluruh pasangan konstruk memiliki nilai di bawah batas maksimum 0,90. Hubungan antara Premi Panen Progresif dengan Motivasi Kerja memiliki nilai HTMT sebesar 0,839, hubungan Premi Pruning Progresif dengan Motivasi Kerja sebesar 0,887, hubungan Premi Panen Progresif dengan Premi Pruning Progresif sebesar 0,862, hubungan Produktivitas Kerja dengan Motivasi Kerja sebesar 0,848, hubungan Produktivitas Kerja dengan Premi Panen Progresif sebesar 0,857, serta hubungan Produktivitas Kerja dengan Premi Pruning Progresif sebesar 0,887. Nilai HTMT tertinggi terdapat pada hubungan antara Premi Pruning Progresif dan Motivasi Kerja, serta hubungan antara Premi Pruning Progresif dan Produktivitas Kerja, yaitu sebesar 0,887.

4. Hasil Uji *Effect Size* (f^2)

Uji *effect size* (f^2) dilakukan untuk mengetahui besarnya kontribusi masing-masing variabel eksogen terhadap perubahan nilai koefisien determinasi (R^2) pada variabel endogen. Nilai f^2 menggambarkan besarnya pengaruh substantif suatu variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen setelah memperhitungkan keberadaan variabel lain di dalam model. Menurut Hair et al. (2017) nilai *effect size* sebesar 0,02, 0,15, dan 0,35 masing-masing diinterpretasikan sebagai pengaruh kecil (small), sedang (medium), dan besar (large).

Tabel 3.4 Uji *Effect Size* (f^2) pada SmartPLS 4 Tahun 2026

	Motivasi (Z)	P. Panen Progresif (X1)	P. Pruning Progresif (X2)	Produktivitas (Y)
Motivasi (Z)				0.062
P. Panen Progresif (X1)	0.149			0.119
P. Pruning Progresif (X2)	0.384			0.179
Produktivitas (Y)				

Sumber: *Output* SmartPLS 4, diolah (2026)

Nilai *effect size* pada Tabel 4.11 menunjukkan bahwa besarnya kontribusi masing-masing variabel eksogen terhadap variabel endogen tidak sama. Pengaruh Premi Pruning Progresif terhadap Motivasi Kerja memiliki nilai f^2 sebesar 0,384, sehingga termasuk dalam kategori besar (large effect). Hasil tersebut menunjukkan bahwa Premi Pruning Progresif memberikan kontribusi substantif yang paling kuat dalam menjelaskan perubahan Motivasi Kerja dibandingkan variabel eksogen lainnya. Kontribusi Premi Pruning Progresif terhadap Produktivitas Kerja memiliki nilai f^2 sebesar 0,179, sehingga termasuk dalam kategori sedang (medium effect).

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut.

1. Premi Panen Progresif berpengaruh positif terhadap Motivasi Kerja Tenaga Kerja Pemanen pada PTPN IV Regional II Kebun Meranti Paham.
2. Premi Pruning Progresif berpengaruh positif terhadap Motivasi Kerja Tenaga Kerja Pemanen pada PTPN IV Regional II Kebun Meranti Paham.
3. Premi Panen Progresif berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja Tenaga Kerja Pemanen pada PTPN IV Regional II Kebun Meranti Paham.
4. Premi Pruning Progresif berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja Tenaga Kerja Pemanen pada PTPN IV Regional II Kebun Meranti Paham.
6. Motivasi Kerja tidak mampu memediasi pengaruh Premi Panen Progresif terhadap Produktivitas Kerja Tenaga Kerja Pemanen pada PTPN IV Regional II Kebun

Meranti Paham. sistem penghargaan tanpa memerlukan Motivasi Kerja sebagai mekanisme perantara..

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, N. S. S., & Sahid, S. (2023). Determination in Education Development Towards the Improvement of Human Capital Productivity: Systematic Literature Review. *International Journal of Academic Research in Economics and Management Sciences*, 12(2). <https://doi.org/10.6007/IJAREMS/v12-i2/16649>
- Adams, J. S. (1963). Towards An Understanding of Inequity. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 6(5). <https://doi.org/https://doi.org/10.1037/h0040968>
- Apriani, E., Kim, Y.-S., Fisher, L. A., & Baral, H. (2020). Non-state certification of smallholders for sustainable palm oil in Sumatra, Indonesia. *Land Use Policy*, 99, 105112. <https://doi.org/10.1016/j.landusepol.2020.105112>
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2023). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice: A Guide to the Theory and Practice of People Management* (16Th Editi). Kogan Page Publishers.
- BPS. (2025). Kinerja Positif Neraca Perdagangan Indonesia. Badan Pusat Statistik. <https://www.bps.go.id/id/news/2025/07/01/716/kinerja-positif-neraca-perdagangan-indonesia.html>
- Chen, Y., Zhang, Z., Zhou, J., Liu, C., Zhang, X., & Yu, T. (2022). A cognitive evaluation and equity-based perspective of pay for performance on job performance: A meta-analysis and path model. *Frontiers in Psychology*, 13, 1039375. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1039375>
- Cramb, R. A. (2013). Palmed Off: Incentive Problems with Joint-Venture Schemes for Oil Palm Development on Customary Land. *World Development*, 43, 84–99. <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2012.10.015>
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2018). *Qualitative Inquiry and Research Design* (4th Editio). SAGE.
- Daum, T., Baudron, F., Birner, R., Qaim, M., & Grass, I. (2023). Addressing agricultural labour issues is key to biodiversity-smart farming. *Biological Conservation*, 284, 110165. <https://doi.org/10.1016/j.biocon.2023.110165>
- de Vos, R. E., Nurfalah, L., Tenorio, F. A., Lim, Y. L., Monzon, J. P., Donough, C. R., Sugianto, H., Dwiyahreni, A. A., Winarni, N. L., Mulani, N., Ramadhan, G., Imran, M. A., Tito, A. P., Sulistiawan, P., Khoirul, M., Farrasati, R., Pradiko, I., Grassini, P., & Slingerland, M. (2023). Shortening harvest interval, reaping benefits? A study on harvest practices in oil palm smallholder farming systems in Indonesia. *Agricultural Systems*, 211, 103753. <https://doi.org/10.1016/j.agry.2023.103753>
- Dessler, G. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Human Reources*, Jilid 2. Jakarta: Prenhalindo, 2013–2014.
- Fitrian, A., & Sugiatmono, B. R. (2023). THE INFLUENCE OF COMPENSATION ON WORK PRODUCTIVITY WITH MOTIVATION AS AN INTERVENING VARIABLE AT PT. CIEASTA MANDIRI SEJAHTERA. *CERMIN:JURNAL PENELITIAN*, 7(2), 592–606. https://doi.org/https://doi.org/10.36841/cermin_unars.v7i2.4038

Accepted Date	Revised Date	Decided Date	Accepted to Publish
10 Juli 2026	16 Juli 2026	23 Juli 2026	Ya