

Insentif Progresif, Beban Kerja, Dan Produktivitas Pemanen Kelapa Sawit: Peran Mediasi *Workforce Resilience* Pemanen Pada Ptpn Iv Regional Ii Kebun Air Batu

Endrawan (1*), Mhd Asaad (2), Mhd Buhari Sibuea (3)

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

Endraonewan@gmail.com (1), mhdasaad@uisu.ac.id (2), mhdbuharisibuea@uisu.ac.id (3)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh insentif progresif dan beban kerja terhadap produktivitas tenaga kerja pemanen kelapa sawit melalui *workforce resilience* sebagai variabel mediasi pada PTPN IV Regional II Kebun Air Batu. Penelitian dilatarbelakangi oleh pentingnya pengelolaan sumber daya manusia pada sektor perkebunan kelapa sawit dalam menghadapi tuntutan peningkatan produktivitas, sementara karakteristik pekerjaan pemanen memiliki beban kerja yang tinggi dan sistem insentif yang berbasis pencapaian hasil kerja. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian adalah seluruh tenaga kerja pemanen kelapa sawit pada PTPN IV Regional II Kebun Air Batu sebanyak 321. Teknik penentuan sampel menggunakan teknik *Proportionate Stratified Random Sampling* dengan rumus slovin (5%) sehingga diperoleh jumlah sample sebanyak 178 responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan Structural Equation Modeling-Partial Least Squares (SEM-PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif progresif berpengaruh positif dan signifikan terhadap *perceived work productivity* (persepsi produktivitas kerja) dan *workforce resilience*. Beban kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *perceived work productivity* serta *workforce resilience*, sehingga hipotesis yang mengasumsikan pengaruh negatif tidak didukung oleh hasil empiris. Selanjutnya, *workforce resilience* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, serta mampu memediasi secara positif dan signifikan pengaruh insentif progresif dan beban kerja terhadap produktivitas kerja tenaga kerja pemanen kelapa sawit. Temuan penelitian menunjukkan bahwa pada konteks pekerjaan pemanen kelapa sawit, beban kerja tidak hanya dipersepsikan sebagai tuntutan pekerjaan, tetapi juga sebagai tantangan dan peluang memperoleh kompensasi melalui sistem insentif progresif, sehingga memperkuat kemampuan adaptasi tenaga kerja.

Kata kunci: Insentif Progresif, Beban Kerja, *Workforce Resilience*, Produktivitas Tenaga Kerja.

ABSTRACT

This study aims to examine the effects of progressive incentives and workload on the productivity of oil palm harvest workers through *workforce resilience* as a mediating variable at PTPN IV Regional II Air Batu Estate. The study was motivated by the importance of human resource management in the oil palm plantation sector in responding to increasing productivity demands, while harvest workers perform physically demanding tasks under a performance-based incentive system. A quantitative approach with a survey method was employed. The study population consisted of all 321 oil palm harvesters at PTPN IV Regional II, Air Batu Plantation. The sampling method employed was *Proportionate Stratified Random Sampling* using Slovin's formula (5%), resulting in a sample size of 178 respondents. Data were collected through questionnaires and analyzed using Structural Equation Modeling-Partial Least Squares (SEM-PLS). The results indicate that progressive incentives have a positive and significant effect on *perceived work productivity* and *workforce resilience*. Workload also has a positive and significant effect on both *perceived work productivity* and *workforce resilience*, indicating that the hypothesized negative relationship was not supported by the empirical findings. Furthermore, *workforce resilience* has a positive and significant effect on *perceived work productivity* and significantly mediates the effects of both progressive incentives and workload on the *perceived work productivity* of oil palm harvest workers. The findings reveal that, within the context of oil palm harvesting, workload is perceived not only as a job demand but also as a challenge and an opportunity to obtain higher compensation through the progressive incentive system, thereby strengthening workers' adaptive capacity.

Keywords: Progressive Incentives, Workload, *Workforce Resilience*, Job Productivity.

I. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Tingkat produksi tandan buah segar (TBS) sebagai produk utama PTPN IV Regional II Kebun Air Batu dipengaruhi oleh banyak faktor, selain faktor agronomis juga sangat ditentukan oleh faktor mutu sumber daya manusianya, terutama tenaga kerja pemanen selaku ujung tombak operasional produksi TBS. PTPN IV yang merupakan benchmarking bagi perusahaan perkebunan sawit nasional maupun global tentu sudah memiliki standarisasi teknik budidaya (agronomis) untuk optimalisasi produksi TBS. oleh karena itu, peran dari produktifitas tenaga kerja pemanen kelapa sawit menjadi faktor penentu utama lainnya untuk memastikan optimalisasi produksi TBS tersebut dapat dicapai. Tandan buah yang telah memenuhi kriteria matang panen tidak akan memberikan kontribusi terhadap produksi perusahaan apabila tidak dipanen secara tepat waktu, sesuai standar operasional, dan dalam jumlah yang optimal. Dengan demikian, produktivitas tenaga kerja pemanen merupakan salah satu faktor operasional yang menjembatani potensi produksi tanaman dengan realisasi produksi TBS perusahaan.

Adapun Produksi TBS kelapa sawit PTPN IV Regional II Kebun Air Batu dapat dilihat pada tabel berikut;

No	Variabel	Tahun 2021	Tahun 2022	Tahun 2023	Tahun 2024	Tahun 2025	Rata-rata
1	Luas Tanaman Menghasilkan (Ha)	5.849	5.274	5.543	5.337	5.735	5.548
2	Jumlah Pemanen	344	344	287	271	326	314
3	Produksi (Ton)	150.790	135.501	119.390	123.153	115.940	123.496
4	Rata-rata Produksi (Ton/Ha)	25,78	25,69	21,54	23,08	20,22	23,26

Sumber: PTPN IV Regional II Kebun Air Batu (2026)

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan rata-rata produksi TBS selama 5 tahun terakhir (periode tahun 2021-2025) sebesar 23,26 ton/ha/thn. Berdasarkan penelitian Hoffmann et al., (2015) standar sustainable intensification perhal standar produksi TBS untuk perawatan minim sebesar 25–30 ton/ha/tahun, perawatan sedang sebesar 30–35 ton/ha/tahun, dan perawatan optimum sebesar 35–40 ton/ha/tahun. Jadi, produksi TBS masih dikategorikan minim. Kebun Air Batu belum mampu mencapai optimalisasi potensi produksi TBS, sehingga dapat diartikan secara umum produktivitas PTPN IV Regional II Kebun Air Batu belum optimal.

1. Perumusan Masalah

Dari latar belakang tersebut dapat dirumuskan permasalahan yaitu :

1. Bagaimana pengaruh insentif progresif terhadap produktivitas tenaga kerja pemanen kelapa sawit pada PTPN IV Regional II Kebun Air Batu?
2. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap produktivitas tenaga kerja pemanen kelapa sawit pada PTPN IV Regional II Kebun Air Batu?
3. Bagaimana pengaruh insentif progresif terhadap *workforce resilience* tenaga kerja pemanen kelapa sawit pada PTPN IV Regional II Kebun Air Batu?
4. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap *workforce resilience* tenaga kerja pemanen kelapa sawit pada PTPN IV Regional II Kebun Air Batu?

Endrawan, Asaad M, Buhari Sibuea M : Insentif Progresif, Beban Kerja, Dan Produktivitas Pemanen Kelapa Sawit: Peran Mediasi *Workforce Resilience* Pemanen Pada Ptpn Iv Regional Ii Kebun Air Batu

5. Bagaimana pengaruh *workforce resilience* terhadap produktivitas tenaga kerja pemanen kelapa sawit pada PTPN IV Regional II Kebun Air Batu?
6. Bagaimana peran *workforce resilience* dalam memediasi pengaruh insentif progresif terhadap produktivitas tenaga kerja pemanen kelapa sawit pada PTPN IV Regional II Kebun Air Batu?
7. Bagaimana peran *workforce resilience* dalam memediasi pengaruh beban kerja terhadap produktivitas tenaga kerja pemanen kelapa sawit pada PTPN IV Regional II Kebun Air Batu?

3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari pada penelitian ini adalah :

1. Menganalisis pengaruh insentif progresif terhadap produktivitas tenaga kerja pemanen kelapa sawit pada PTPN IV Regional II Kebun Air Batu.
2. Menganalisis pengaruh beban kerja terhadap produktivitas tenaga kerja pemanen kelapa sawit pada PTPN IV Regional II Kebun Air Batu.
3. Menganalisis pengaruh insentif progresif terhadap *workforce resilience* tenaga kerja pemanen kelapa sawit pada PTPN IV Regional II Kebun Air Batu.
4. Menganalisis pengaruh beban kerja terhadap *workforce resilience* tenaga kerja pemanen kelapa sawit pada PTPN IV Regional II Kebun Air Batu.
5. Menganalisis pengaruh *workforce resilience* terhadap produktivitas tenaga kerja pemanen kelapa sawit pada PTPN IV Regional II Kebun Air Batu.
6. Menganalisis peran *workforce resilience* dalam memediasi pengaruh insentif progresif terhadap produktivitas tenaga kerja pemanen kelapa sawit pada PTPN IV Regional II Kebun Air Batu.
7. Menganalisis peran *workforce resilience* dalam memediasi pengaruh beban kerja terhadap produktivitas tenaga kerja pemanen kelapa sawit pada PTPN IV Regional II Kebun Air Batu

II.METODE PENELITIAN

2.1. Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan metode Structural Equation Modeling berbasis Partial Least Squares (SEM-PLS). Pemilihan SEM-PLS didasarkan pada karakteristik penelitian yang bersifat prediktif dan eksploratif, serta melibatkan model yang kompleks dengan variabel laten dan hubungan mediasi. SEM-PLS dinilai lebih sesuai dibandingkan covariance-based SEM (AMOS) karena memiliki kemampuan untuk menganalisis model dengan banyak konstruk dan indikator tanpa mensyaratkan distribusi data normal secara ketat (Hair et al., 2017). SEM-PLS juga sangat relevan digunakan dalam penelitian yang bertujuan mengembangkan model teoritis baru atau memperluas model yang sudah ada, sebagaimana penelitian ini yang mengintegrasikan *workforce resilience* sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara insentif progresif dan beban kerja terhadap produktivitas. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk menguji hubungan langsung dan tidak langsung secara simultan dalam satu model struktural (Henseler et al., 2015). Analisis SEM-PLS dalam penelitian ini dilakukan melalui dua tahap utama, yaitu evaluasi model pengukuran (*outer model*) dan model struktural (*inner model*). *Outer model* digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas konstruk, sedangkan *inner model* digunakan untuk menguji hubungan antar variabel dan hipotesis penelitian.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada unit operasional PT Perkebunan Nusantara IV (PTPN IV), khususnya di wilayah kerja Regional II Air Batu yang berlokasi di Desa Air Batu I/II Kec.Air Batu, Perkebunan Air Batu I/II, Air Batu, Kabupaten Asahan, Sumatera Utara 21272, Indonesia. Perkebunan ini memiliki total luas areal 7.877,75 ha, terdiri dari 9 afdeling. Adapun luas areal tanam menghasilkan seluas 5.942 ha pada tahun 2026. Penelitian ini dilaksanakan selama periode Februari 2026 hingga Juli 2026, yang mencakup tahap persiapan, pengumpulan data, analisis, dan penyusunan laporan hasil penelitian.

Endrawan, Asaad M, Buhari Sibuea M : Insentif Progresif, Beban Kerja, Dan Produktivitas Pemanen Kelapa Sawit: Peran Mediasi *Workforce Resilience* Pemanen Pada Ptpn Iv Regional Ii Kebun Air Batu

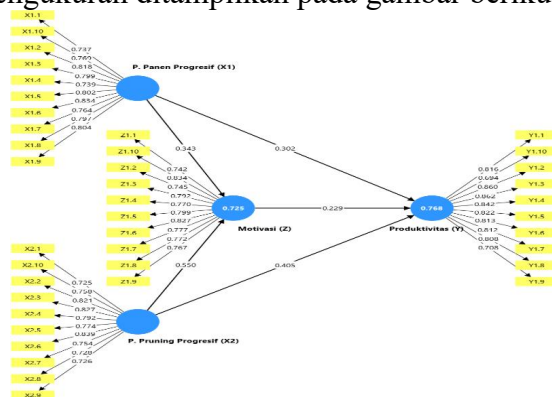
Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder untuk mendukung analisis yang komprehensif terhadap hubungan antar variabel penelitian. Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari responden melalui instrumen penelitian berupa kuesioner. Data ini mencerminkan persepsi tenaga kerja pemanen kelapa sawit terhadap insentif progresif, beban kerja, *workforce resilience*, dan produktivitas.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 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. Berdasrka 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.

3.2 Hasil Uji Validitas Konvergen (*Convergent 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;

Endrawan, Asaad M, Buhari Sibuea M : Insentif Progresif, Beban Kerja, Dan Produktivitas Pemanen Kelapa Sawit: Peran Mediasi *Workforce Resilience* Pemanen Pada Ptpn Iv Regional Ii Kebun Air Batu

Tabel 3 Tabel Uji Validitas Konvergen (*Convergen Validity*) Metode AVE pada SmartPLS 4 Tahun 2026

Sumber: *Output SmartPLS 4*, diolah (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

Berdasarkan Tabel 4.6 diketahui bahwa seluruh konstruk penelitian memiliki nilai Average Variance Extracted (AVE) di atas 0,50. Variabel Premi Panen Progresif memiliki nilai AVE sebesar 0,619, Premi Pruning Progresif sebesar 0,601, Motivasi Kerja sebesar 0,613, sedangkan Produktivitas Kerja memiliki nilai AVE tertinggi yaitu 0,649. Hasil tersebut menunjukkan bahwa lebih dari 50% varians indikator pada masing-masing konstruk mampu dijelaskan oleh konstruk laten yang diukur. Nilai AVE yang seluruhnya berada di atas batas minimum 0,50 menunjukkan bahwa masing-masing konstruk telah memenuhi kriteria validitas konvergen sebagaimana dikemukakan oleh Hair et al. (2017). Dengan demikian, indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini mampu merepresentasikan variabel Premi Panen Progresif, Premi Pruning Progresif, Motivasi Kerja, dan Produktivitas Kerja secara memadai, sehingga layak digunakan dalam analisis model struktural.

1.3 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 konstruknya 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 4 Uji Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*) Metode HTMT pada

	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	

SmartPLS 4 Tahun 2026

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

Endrawan, Asaad M, Buhari Sibuea M : Insentif Progresif, Beban Kerja, Dan Produktivitas Pemanen Kelapa Sawit: Peran Mediasi *Workforce Resilience* Pemanen Pada Ptpn Iv Regional Ii Kebun Air Batu

tertinggi terdapat pada hubungan antara Premi Pruning Progresif dan Motivasi Kerja, serta hubungan antara Premi Pruning Progresif dan Produktivitas Kerja, yaitu sebesar 0,887. Nilai tersebut masih berada di bawah batas maksimum yang direkomendasikan sehingga menunjukkan bahwa kedua konstruk tetap memiliki kemampuan diskriminasi yang baik.

1.4 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).

	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)				

Tabel 5 Uji *Effect Size* (f^2) pada SmartPLS 4 Tahun 2026

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). Pengaruh Premi Panen Progresif terhadap Motivasi Kerja memiliki nilai f^2 sebesar 0,149, yang berada sangat dekat dengan batas kategori sedang, sehingga dapat diinterpretasikan sebagai pengaruh kecil yang mendekati kategori sedang.

II. 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. Penghargaan terhadap pelaksanaan pekerjaan *pruning* memberikan pengakuan terhadap aktivitas pemeliharaan tanaman sehingga meningkatkan tanggung jawab, kedisiplinan, dan komitmen tenaga kerja dalam melaksanakan pekerjaan yang mendukung keberlanjutan produktivitas kebun.
3. Premi Panen Progresif berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja Tenaga Kerja Pemanen pada PTPN IV Regional II Kebun Meranti Paham.

DAFTAR PUSTAKA

Abdullah, N. S. S., & Sahid, S. (2023). Determination in Education Development Towards the Improvement of Human Capital Productivity: Systematic Literature Review.

Endrawan, Asaad M, Buhari Sibuea M : Insentif Progresif, Beban Kerja, Dan Produktivitas Pemanen Kelapa Sawit: Peran Mediasi *Workforce Resilience* Pemanen Pada Ptpn Iv Regional Ii Kebun Air Batu

- 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/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., Dwiyaeheni, 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.agsy.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/10.36841/cermin_unars.v7i2.4038
- Gagliardi, N., Grinza, E., & Rycx, F. (2023). Workers' tenure and firm productivity: New evidence from matched employer-employee panel data. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 62(1), 3–33. <https://doi.org/10.1111/irel.12309>
- Gerhart, B., & Fang, M. (2015). Pay, Intrinsic Motivation, Extrinsic Motivation, Performance, and Creativity in the Workplace: Revisiting Long-Held Beliefs. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 2(1), 489–521. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032414-111418>
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., & Ringle, C. M. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. SAGE Publications..

Accepted Date	Revised Date	Decided Date	Accepted to Publish
11 Juli 2026	18 Juli 2026	25 Juli 2026	Ya