

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. CANGKUL BUMI SUBUR MUSI
BANYUASIN**

SKRIPSI



Nama : Bagas Prama Ananda
Nim : 212022114

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG FAKULTAS
EKONOMI DAN BISNIS
2026**

SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. CANGKUL BUMI SUBUR MUSI
BANYUASIN**

**Diajukan Untuk Menyusun Skripsi Pada Program Strata Satu
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Universitas
Muihammadiyah Palembang**



**Nama : Bagas Prama Ananda
Nim : 212022114**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG FAKULTAS
EKONOMI DAN BISNIS
2026**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Bagas Prama Ananda
NIM : 212022114
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Dan Displin Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan Pt. Cangkul Bumi Subur Musi
Banyuasin

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini Adalah asli dan belum pernah di ajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata I baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan dalam daftar pustka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbeneran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh Karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, 12 Agustus 2026



Bagas Prama Ananda



PRAKATA

Assalamualaikum Warahmatullahi

Allahamdulillahi rabbil'alaamiin, segala puji bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, ridho dan karunia-Nya. Sholawat dan salam selalu tercurahkan kepada junjungan Nabi Muhammad SAW sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Cangkul Bumi Subur Banyuasin”** telah selesai sesuai dengan waktu yang telah direncanakan. Skripsi ini disusun untuk memenuhi syarat memperoleh gelar Sarjana Akuntansi pada Program Strata Satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Penulis menyadari bahwa proses penulisan skripsi ini masih banyak mengalami kendala, namun berkat bantuan, bimbingan, dan kerjasama dari berbagai pihak serta berkah dan karunia dari Allah SWT sehingga kendala-kendala tersebut dapat diatasi sebagaimana mestinya. Penulis menyampaikan ribuan terima kasih dan penghargaan setinggi-tingginya, khususnya kepada kedua orang tua tercinta, Ayahanda Badarudin, Ibunda Parida dan keluarga besar penulis yang selalu memberikan doa dan dukungan untuk kesuksesan penulis, kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. H. Abid Djazuli, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Dr. Yudha Mahrom DS, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Bapak Dr. Mister Candra, S.Pd., M.Si dan Ibu Dr. Dina Rossi Utami, S.E., M.Si selaku Ketua dan Sekretaris Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

4. Ibu Fitantina, S.E.,M.Si dan Ibu LesiUmmi Kalsum, S.E.,M.Si selaku Dosen Pembimbing Akademik penulis di Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
5. Seluruh bapak dan ibu Dosen yang telah membekali ilmu sehingga pengetahuan penulis semakin bertambah, serta staff dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
6. Kepada PT. Cangkul Bumi Subur Musi Banyuasin yang telah berkenan menjadi responden untuk membantu penelitian skripsi ini.
7. Kedua orang tua tercinta, Ayahanda Badarudin dan Ibunda Paridaterimakasih penulis ucapkan atas segala pengorbanan dan tulus kasih sayang yang diberikan, senantiasa memberikan yang terbaik dalam segi apapun, tak kenal lelah mendoakan, mengusahakan, memberikan dukungan baik secara moral maupun finansial, serta memprioritaskan pendidikan dan kebahagiaan anak-anaknya. Semoga dengan adanya skripsi ini dapat membuat bapak dan ibu lebih bangga karena telah berhasil menjadikan anak perempuan terakhirnya ini menyandang gelar sarjana seperti yang diharapkan.
8. Untuk kakak dan ayuk ku tercinta serta untuk semua pihak keluarga yang telah membantu penulis selama masa perkuliahan dan penulisan ini. Terima Kasih untuk semua yang telah di berikan kepada penulis selama ini
9. Untuk Teman-Teman ku Jordi Aditiya Wardana, Nadya Salsabila, Bambang Adi Saputra, Irham Jasa dan masih banyak lagi yang tidak bisa penulis sebutkan satu-satu namanya Terima kasih telah menjadi bagian dari perjalanan ini, untuk setiap tawa, cerita, dan kebersamaan yang menjadi kenangan berharga. Semoga setelah lulus, kita semua menemukan jalan terbaik, meraih cita-cita, dan tetap menjadi orang-orang baik yang pernah saya kenal.Palembang, Oktober 2026

Penulis

Bagas Prama Ananda

ABSTRAK

Bagas Prama Anada 212022114 Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cangkul Bumi Subur Musi Banyuasin

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Cangkul Bumi Subur Musi Banyuasin. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 150 orang karyawan, dan teknik pengambilan sampel menggunakan metode Simple Random Sampling dengan rumus Slovin sehingga diperoleh sampel sebanyak 60 orang responden. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan dokumentasi. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda, uji F (simultan), uji t (parsial), serta koefisien determinasi yang diolah menggunakan bantuan SPSS 26.

Hasil persamaan regresi linier berganda menunjukkan model $Y = 2,128 + 0,468X_1 + 0,425X_2$, yang mengindikasikan bahwa variabel motivasi kerja dan disiplin kerja berarah positif terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian hipotesis secara simultan (Uji F) menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan oleh nilai F

hitung (55,761) > F tabel (3,16) dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil pengujian secara parsial (Uji t) menunjukkan bahwa: (1) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (t hitung 3,120 > t tabel 2,00247; $\text{sig} = 0,003 < 0,05$); dan (2) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (t hitung 3,304 > t tabel 2,00247; $\text{sig} = 0,002 < 0,05$). Nilai koefisien determinasi sebesar 0,662 menunjukkan bahwa kontribusi motivasi dan disiplin kerja dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan adalah sebesar 66,2%, sedangkan sisanya sebesar 33,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Bagas Prama Ananda 212022114 The influence of work motivation and work discipline on employee performance at PT cangkul bumi subur musi bayuasin

This study aims to determine and analyze the effect of work motivation and work discipline simultaneously and partially on employee performance at PT. Cangkul Bumi Subur Musi Banyuasin. The type of research used is quantitative associative research. The population in this study amounted to 150 employees, and the sampling technique used simple random sampling method using the Slovin formula, obtaining a sample of 60 respondents. Data collection techniques were carried out through questionnaires and documentation. The data analysis method used multiple linear regression, F-test (simultaneous), t-test (partial), and coefficient of determination processed using SPSS 26

The results of the multiple linear regression equation show $Y = 2.128 + 0.468X_1 + 0.425X_2$, indicating that work motivation and work discipline variables have a positive direction on employee performance. The simultaneous hypothesis testing (F-test) indicates that work motivation and work discipline have a positive and significant effect on employee performance, as indicated by the value of F

calculated (55.761) > F table (3.16) with a significance level of $0.000 < 0.05$. The partial testing (t-test) shows that: (1) Work motivation has a positive and significant effect on employee performance (t

calculated 3.120 > t table 2.00247; sig=0.003<0.05); and (2) Work discipline has a positive and significant effect on employee performance (t calculated 3.304 > t

table 2.00247; sig=0.002<0.05). The coefficient of determination of 0.662 indicates that the contribution of motivation and work discipline in explaining variations in employee performance is 66.2%, while the remaining 33.8% is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: Work Motivation, Work Discipline, Employee Performance

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	i
HALAMAN JUDUL	1
HALAMAN DAFTAR ISI	2
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	3
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II KAJIAN PERPUSTAKAAN	
A. Kajian pustaka.....	7
B. Penelitian Sebelumnya.....	7
C. Kerangka pemikiran	7
D. Hipotesi.....	7
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Metode penelitian.....	15
B. Lokasi penelitian	15
C. Operasionalisasi Variabel	17
D. Populasi dan Sampel	17
E. Data yang Diperlukan	20
F. Teknik Pengumpulan Data	20
LAMPIRAN	28
DAFTAR PUSTAKA	29

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset strategis yang paling berharga dalam sebuah organisasi, dimana kualitas dan kinerjanya menentukan daya saing perusahaan di era globalisasi. Menurut Hasibuan (2020: 10), SDM adalah potensi yang menjadi penggerak utama dalam mencapai tujuan organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya ditentukan oleh modal finansial atau teknologi yang canggih, tetapi terutama oleh kualitas manusia yang mengelolanya. Senada dengan pendapat tersebut, Mangkunegara (2019: 5) menyatakan bahwa SDM yang kompeten dan berkualitas merupakan keuntungan kompetisi yang sulit ditiru oleh pesaing, sehingga pengelolaannya harus dilakukan secara profesional dan berkelanjutan.

Peran SDM dalam organisasi semakin krusial seiring dengan transformasi digital dan persaingan bisnis yang semakin dinamis. SDM yang unggul tidak hanya sekadar menjalankan tugas operasional, tetapi juga berperan sebagai perubahan yang mampu mendorong inovasi dan pertumbuhan organisasi. Efektivitas pengelolaan SDM tercermin dari kemampuan organisasi dalam menciptakan iklim kerja yang kondusif, mengembangkan talenta, serta mempertahankan karyawan berkualitas melalui sistem *reward* yang adil dan kompetitif.

Kinerja karyawan menurut Guritno & Waridin (2020:88), merupakan perbandingan hasil kerja karyawan yang telah ditentukan. Apabila kinerja yang dihasilkan bisa mencapai atau melebihi target yang telah ditentukan maka kinerja bisa dikatakan sudah baik, dan sebaliknya jika pencapaian jauh dari target atau standar yang telah ditentukan maka kinerja dikatakan rendah. Menurut Moeheriono (2020:96) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Pentingnya kinerja karyawan sehingga, sering kali kinerja karyawan menjadi masalah yang harus dihadapi dan diselesaikan guna membantu sebuah perusahaan dalam mencapai tujuannya. Kinerja karyawan juga bukan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya tetapi melainkan termasuk proses bagaimana pekerjaan berlangsung.

Tabel I.1
Hasil Pelaksanaan Kinerja Karyawan Pengolahan Sawit Terhadap
Produksi Minyak Kelapa Sawit Tahun 2022- PT. Cangkul Bumi Subur
Musi Banyuasin

Tahun	Target Produksi	Realisasi Produksi	Presentase Realisasi
2021	70.000	68.600	8%
2022	75.000	62.063	83%
2023	75.000	70.380	94%
2024	85.000	65.622	77%
2025	85.000	62.049	73%

Sumber : Hasil Produksi PT. Cangkul Bumi Subur Musi Banyuasin Tahun 2026

Berdasarkan Tabel I.1 dapat dilihat bahwa realisasi produksi PT. Cangkul Bumi Subur Banyuasin masih belum sesuai dengan target perusahaan, hal ini dapat dilihat dari hasil yang dicapai oleh PT. Cangkul Bumi Subur Musi Banyuasin masih belum sesuai dengan target yang diharapkan.. Berdasarkan observasi peneliti lakukan, produktivitas pada PT. Cangkul Bumi Subur Musi Banyuasin masih ada yang belum memenuhi kualitas yang di targetkan oleh perusahaan sehingga hasil kerja yang dihasilkan belum sesuai dengan harapan perusahaan dan juga karyawan belum mengerjakan pekerjaan tepat waktu yang telah di tentukan oleh perusahaan.

Tabel I.2
Pra Riset Mengenai Kinerja Karyawan Pada PT. Cangkul Bumi
Subur Banyuasin

No	Pertanyaan	Setuju	Tidak Setuju
A. Kinerja Karyawan			
1.	Karyawan mampu mencapai target produksi minyak sawit yang ditetapkan perusahaan setiap bulannya?	13	17
2.	Karyawan memiliki inisiatif tinggi dalam memperbaiki proses kerja agar lebih efisien dan efektif	12	18
3.	Tingkat kesalahan kerja (human error) dalam proses pengolahan sawit berada pada level yang sangat rendah	5	25
4.	Karyawan selalu menyelesaikan tugas atau laporan pekerjaan tepat sesuai waktu yang dijadwalkan?	10	20
5.	Hasil pekerjaan karyawan sudah memenuhi standar kualitas operasional tanpa perlu banyak pengerjaan ulang (rework)?	25	5

Sumber : 30 karyawan PT. Cangkul Bumi Subur Musi Banyuasin

Berdasarkan hasil pra riset tabel 1.2 pada PT. Cangkul Bumi Subur Musi Banyuasin yang telah dilakukan, diketahui bahwa kualitas kinerja karyawan di PT. Cangkul Bumi Subur Musi Banyuasin masih belum optimal. Hal ini tercermin dari belum konsistennya karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas yang telah ditetapkan perusahaan. Selain itu, karyawan belum mampu dalam meningkatkan kualitas hasil kerja dari waktu ke waktu. Kondisi tersebut berdampak pada mutu hasil kerja yang dihasilkan, di mana konsistensi kualitas pekerjaan karyawan belum sepenuhnya terjaga. Ketidak konsistenan ini berpotensi memengaruhi efektivitas proses produksi serta pencapaian target perusahaan secara keseluruhan. Peneliti telah melakukan Pra Riset terhadap 30 orang karyawan PT. Cangkul Bumi Subur

Musi Banyuasin pada tanggal 13 April 2026 dari 13 variabel yang di tanyakan ada 2 variabel yang termasuk yaitu variabel Motivasi kerja dan Displin

Tabel I.3

Pra Riset PT. Cangkul Bumi Subur Musi Banyuasin

No	Pertanyaan	Setuju	Tidak Setuju
A. Motivasi			
1.	Gaji dan kompensasi yang diterima saat ini sudah mampu memenuhi kebutuhan dasar hidup karyawan?	11	19
2.	Kondisi lingkungan dan fasilitas di tempat kerja sudah memberikan kenyamanan dalam bekerja?	9	19
3.	Atasan memberikan apresiasi atau penghargaan yang adil ketika karyawan mencapai target kerja?	10	16
4.	Karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam diri untuk menyelesaikan tugas tanpa perlu diawasi ketat?	12	18
5.	Terdapat peluang pengembangan karier yang jelas bagi karyawan yang berprestasi	8	22
B. Displin			
1.	Karyawan selalu hadir tepat waktu dan tidak pulang mendahului jam operasional yang ditentukan?	14	16
2.	Tingkat absensi (mangkir) karyawan dalam beberapa bulan terakhir sangat rendah?	11	19
3.	Karyawan selalu patuh dalam menjalankan Standar Operasional Prosedur (SOP) Perusahaan?	5	25
4.	Karyawan menunjukkan rasa tanggung jawab yang besar terhadap penyelesaian tugas yang diberikan?	13	17
5.	Karyawan jarang melakukan pelanggaran terhadap peraturan tertulis maupun tidak tertulis di perusahaan?	3	25

Sumber : 30 karyawan PT. Cangkul Bumi Subur Musi Banyuasin

Berdasarkan hasil pra riset Tabel 1.3 , menunjukkan adanya permasalahan pada aspek motivasi kerja karyawan di PT. Cangkul Bumi Subur Musi Banyuasin. Motivasi kerja karyawan belum terbentuk secara optimal, yang

tercermin dari kurangnya kenyamanan karyawan dalam menjalankan aktivitas kerja sehari-hari. Kondisi lingkungan kerja yang belum sepenuhnya mendukung, serta fasilitas kerja yang dirasakan masih terbatas, berpotensi menurunkan semangat dan dorongan karyawan dalam menyelesaikan tugas secara maksimal. Di selain itu, sistem pemberian kompensasi dan apresiasi yang diterapkan perusahaan dinilai belum sepenuhnya mampu mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja. Kurangnya penghargaan atas hasil kerja yang baik menyebabkan karyawan cenderung bekerja sekadar memenuhi kewajiban, tanpa dorongan untuk mencapai hasil yang lebih optimal. Rendahnya motivasi kerja tersebut pada akhirnya berimplikasi pada penurunan kinerja karyawan secara keseluruhan, sehingga menjadi permasalahan penting yang perlu mendapat perhatian serius dari manajemen.

Selanjutnya, hasil pra riset juga mengindikasikan adanya permasalahan pada aspek Displin kerja di PT. Cangkul Bumi Subur Musi Banyuasin. Kondisi disiplin yang belum optimal ini berkaitan erat dengan pencapaian kinerja perusahaan. Hal ini terlihat dari data Tabel I.1 yang menunjukkan realisasi produksi pada tahun 2025 hanya mencapai 73%, menurun dari tahun-tahun sebelumnya. Secara keseluruhan, ketidakdisiplinan dalam hal waktu dan kehadiran ini menyebabkan proses penyelesaian tugas menjadi kurang efektif dan menghambat pencapaian target yang diharapkan oleh PT Cangkul Bumi Subur Musi Banyuasin. Hal ini memperkuat alasan mengapa variabel disiplin kerja sangat penting untuk diteliti lebih lanjut dalam hubungannya dengan kinerja karyawan.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan penulis terhadap perusahaan tersebut. maka penulis mengambil judul **“Pengaruh Motivasi dan Displin kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cangkul Bumi Subur Musi Banyuasin”**.

B. Rumusan masalah

Berdasarkan dengan latar belakang diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah

1. Apakah ada pengaruh motivasi dan Displin kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Cangkul Bumi Subur Musi Banyuasin?
2. Apakah ada pengaruh motivasi pada PT. Cangkul Bumi Subur Musi Banyuasin?
3. Apakah ada pengaruh Displin kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cangkul Bumi Subur Musi Banyuasin?

C. Tujuan penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh motivasi dan Displin kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Cangkul Bumi Subur Musi Banyuasin.
2. Mengetahui pengaruh motivasi pada PT.Cangkul Bumi Subur Musi Banyuasin.
3. Mengetahui Displin kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Cangkul Bumi Subur Musi Banyuasin.

D. Manfaat penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini antara lain:

1. Bagi penulis

Menambah wawasan atau pengetahuan penulis maupun pembaca dalam bidang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya mengenai pengaruh motivasi dan Displin kerja.

2. Bagi Tempat Penelitian

Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan bagi PT. Cangkul Bumi Subur Musi Banyuasin. untuk mengetahui arti pentingnya motivasi dan Displin kerja dan untuk mendorong kinerja karyawan.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian dapat menjadi salah satu sumber referensi dan bacaan bagi pembaca selanjutnya yang melakukan penelitian serupa.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing.
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(2), 112–121.
- Guritno, B., & Waridin. (2020). Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 17(1), 85–94.
- Hasan. (2016). *Pokok-Pokok Materi Statistik 1 & 2 (Statistik Deskriptif & Inferensif)*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT RajaGrafindo Persada.
- Kasman. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(2), 45–56.
- Lestari, A., & Haryono, T. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Industri Perkebunan Kelapa Sawit: Analisis Kompensasi dan Beban Kerja. *Jurnal Industri Perkebunan*, 4(1), 23–34.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Marhawati. (2022). *Kinerja Pegawai dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya*. Penerbit Karya Utama.
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. RajaGrafindo Persada.
- Nurjaya. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 2(1), 12–25.
- Pranitasari, D. (2021). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kedisiplinan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 12(3), 201–215.
- Pratama, R., & Hidayat, T. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Non-Fisik dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pabrik Pengolahan Kelapa Sawit. *Jurnal Riset Manajemen Perkebunan*, 2(2), 89–99.

- Rayyan, A., & Paryanti, A. B. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Toko Buku Gramedia Matraman Jakarta. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 15(2), 134–145.
- Saputra, E., & Handayani, S. (2021). Analisis Konflik Kerja dan Stres Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pemanen Kelapa Sawit. *Jurnal Agribisnis Perkebunan*, 3(1), 40–51.
- Sinambela, L. P. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Bumi Aksara.
- Siregar, M., & Nasution, H. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Sei Silau. *Jurnal Riset Manajemen*, 5(2), 101–112.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Alfabeta.
- Tanjung, R., & Rahmawati, D. (2020). Manajemen Konflik dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Perkebunan Swasta Kelapa Sawit. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(3), 175–186.
- Wahjono, E., dkk. (2020). *Pengantar Manajemen Perusahaan*. Perguruan Tinggi Press.