

## **Pengaruh Motivasi dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Panen PT. Sinar Dinamika Kapuas 1 Kabupaten Melawi**

### ***The Effect of Motivation and Discipline on the Performance of Harvest Employees of PT Sinar Dinamika Kapuas 1 Melawi Regency***

**Defi Permasi\*, Dewi Kurniati, Anita Suharyani**

Program Studi Agribisnis, Fakultas Pertanian, Universitas Tanjungpura  
Pontianak, Kalimantan Barat, Indonesia

\*Email: dewi.kurniati@faperta.untan.ac.id

(Diterima 14-05-2025; Disetujui 26-07-2025)

#### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi sejauh mana motivasi dan kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pemanen di PT. Sinar Dinamika Kapuas 1 yang berlokasi di Kabupaten Melawi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 122 responden yang merupakan karyawan perusahaan tersebut. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan metode Structural Equation Modeling (SEM) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS versi 4.0 untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Hasil analisis menunjukkan bahwa baik motivasi maupun kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Temuan ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan aspek motivasi dan kedisiplinan guna mendukung pencapaian tujuan organisasi secara optimal.

Kata kunci: motivasi, kedisiplinan, kinerja karyawan

#### **ABSTRACT**

*This study aims to assess the extent to which motivation and discipline influence the performance of harvest employees at PT. Sinar Dinamika Kapuas 1, located in Melawi Regency. A quantitative approach was employed, with primary data collected through questionnaires distributed to 122 employees of the company. The collected data were analyzed using the Structural Equation Modeling (SEM) method, assisted by SmartPLS version 4.0 software to test the formulated hypotheses. The results indicate that both motivation and discipline have a positive and significant impact on employee performance. These findings are expected to serve as input for the company in enhancing employee motivation and discipline to better achieve organizational goals.*

*Keywords: motivation, discipline, employee performance*

#### **PENDAHULUAN**

Perkebunan merupakan salah satu subsektor pertanian yang memiliki peran strategis dalam menunjang perekonomian Indonesia, terutama melalui kontribusinya terhadap ekspor dan penyerapan tenaga kerja. Salah satu komoditas unggulan dalam subsektor ini adalah kelapa sawit, yang dikenal sebagai tanaman dengan nilai ekonomis tinggi dan prospek pengembangan yang sangat cerah.

Sumber daya manusia merupakan elemen krusial bagi keberlangsungan dan kemajuan suatu organisasi atau perusahaan. Pengelolaan yang baik terhadap sumber daya manusia menjadi kunci dalam meningkatkan efektivitas serta efisiensi operasional organisasi. Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh karyawan yang kompeten, terampil, dan memiliki motivasi kerja yang tinggi. Namun kenyataannya, tidak semua karyawan memenuhi kriteria tersebut, sehingga perusahaan perlu memberikan motivasi dan menerapkan disiplin kerja untuk mencapai kinerja yang optimal (Nurzakiah & Febrian, 2024).

Motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang menciptakan semangat dan kemauan individu untuk bekerja secara efektif, terintegrasi, dan mencapai kepuasan kerja. Motivasi yang diberikan secara tepat dapat mendukung perilaku positif karyawan, seperti semangat kerja dan antusiasme yang tinggi dalam mencapai hasil optimal. Hasil penelitian Saputra & Abadi (2020) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Terang Inti

Seraya Siak Hulu Kampar.

Disiplin merupakan alat yang digunakan manajer untuk mengubah perilaku karyawan sekaligus meningkatkan kesadaran dan kesediaan mereka dalam menaati peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja tidak hanya mencerminkan kepatuhan, tetapi juga menunjukkan besarnya rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diberikan. Disiplin yang baik sangat penting dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi, karena tanpa disiplin yang tinggi, perusahaan akan kesulitan mencapai hasil kerja yang optimal (Afandi, 2018). Hasil penelitian Wonua (2023) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga penguatan aspek kedisiplinan menjadi strategi penting dalam manajemen sumber daya manusia. PT. Sinar Dinamika Kapuas 1 merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pengolahan kelapa sawit dari pembibitan hingga menghasilkan Crude Palm Oil (CPO). Pemilihan lokasi penelitian ini didasarkan pada adanya fenomena rendahnya motivasi dan disiplin kerja karyawan yang berdampak pada produktivitas serta pencapaian target produksi perusahaan. Berdasarkan observasi awal pada karyawan Bagian Panen, ditemukan bahwa kinerja mereka masih belum optimal, ditandai dengan fluktuasi hasil produksi dalam satu tahun terakhir. Bahkan, banyak karyawan yang tidak mampu menyelesaikan tugas sesuai waktu yang ditentukan, seperti terlihat dari penurunan hasil produksi sawit tahun 2022– 2023.

**Tabel 1. Rekapitulasi Jumlah Produksi PT Sinar Dinamika Kapuas 1**

Bulan	Produksi					
	Target (Ton)		Realisasi (Ton)		Persentase	
	2022	2023	2022	2023	2022	2023
Januari	493	1.169	493	573	0%	-104%
Februari	385	1.113	385	506	0%	-120%
Maret	911	1.241	427	424	-133%	-193%
April	1.434	1.117	495	297	-190%	-276%
Mei	1.079	1.240	559	697	-168%	-78%
Juni	1.716	1.138	640	1.237	-167%	8%
Juli	2.220	1.378	831	1.757	-63%	22%
Agustus	2.450	1.514	1.029	1.400	-138%	-8%
September	2.056	1.427	916	1.243	-124%	-15%
Oktober	2.311	1.532	929	1.179	-149%	-30%
November	2.639	1.307	846	917	-212%	-43%
Desember	1.887	1.154	666	637	-183%	-81%
<b>Rata-Rata</b>	<b>1631,75</b>	<b>1277,5</b>	<b>684,6667</b>	<b>905,5833</b>	<b>-1,27%</b>	<b>-0,77%</b>

Sumber : PT SDK 1 (2024)

Berdasarkan data, produksi Tandan Buah Segar (TBS) PT. Sinar Dinamika Kapuas 1 mengalami fluktuasi bulanan, dengan capaian optimal hanya pada awal tahun, sedangkan sepanjang Maret hingga Desember terjadi penurunan produksi akibat motivasi dan kedisiplinan pemanen yang menurun, sehingga banyak target produksi tidak tercapai dan realisasi jauh dari harapan perusahaan. Pada 2023, ketidaktercapaian target semakin jelas, misalnya pada Januari realisasi hanya 573 ton dari target 1.169 ton (-104%), dan meskipun sempat melampaui target pada Juni dan Juli, secara umum produktivitas tetap rendah akibat tindakan indisipliner yang berulang.

Tenaga kerja merupakan elemen penting dalam sistem produksi di perusahaan perkebunan, karena berperan langsung dalam berbagai tahapan operasional mulai dari pembukaan lahan hingga pengelolaan hasil produksi (Ismail, 2018). Produktivitas tenaga kerja pemanen menjadi indikator utama keberhasilan pencapaian target produksi, yang diukur berdasarkan selisih antara hasil aktual dengan standar atau basis tugas yang telah ditetapkan perusahaan.

**Tabel 2. Rekapitulasi Jumlah Karyawan PT Sinar Dinamika Kapuas 1 Tahun 2024**

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Tenaga Panen
2022	291	197
2023	279	185
2024	269	175

Sumber: PT Sinar Dinamika Kapuas 1 (2024)

Tabel 2 menunjukkan bahwa Jumlah karyawan PT Sinar Dinamika Kapuas 1 turun dari 291 orang pada 2022 menjadi 269 orang pada 2024, termasuk penurunan tenaga panen dari 197 menjadi 175 orang. Penurunan ini dapat mempengaruhi kapasitas produksi, terutama dalam pemanenan. Penurunan motivasi karyawan dapat menurunkan produktivitas, namun kedisiplinan tetap penting agar tugas tetap terlaksana. PT Sinar Dinamika Kapuas 1 perlu meningkatkan motivasi melalui komunikasi efektif, fasilitas, dan pelatihan. Peningkatan kinerja dalam perkebunan kelapa sawit dapat dilakukan dengan meningkatkan produktivitas karyawan, terutama di bagian panen, melalui peningkatan kompetensi. Disiplin yang baik sangat penting untuk mencapai hasil optimal, dengan mematuhi aturan waktu, peraturan perusahaan, dan etika kerja, sebagaimana tercermin dalam rekapitulasi kehadiran karyawan 2022–2024

**Tabel 3. Tingkat Kehadiran Karyawan PT Sinar Dinamika Kapuas 1**

Tahun	Jumlah Karyawan	Sakit	Izin	Alpa	Dinas
2022	291	3	4	2	4
2023	279	4	6	3	7
2024	269	6	5	1	9

Sumber: PT Sinar Dinamika Kapuas 1 (2024)

Tabel 3 menunjukkan fluktuasi tingkat kehadiran karyawan PT Sinar Dinamika Kapuas 1 yang dipengaruhi oleh faktor seperti sakit, mangkir, ketidakhadiran tanpa keterangan, dan penugasan dinas luar. Variasi ini menjadi perhatian utama, terutama saat panen, karena dapat berdampak pada penghasilan karyawan dan hasil produksi. Penelitian ini penting untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan panen, yang berperan langsung dalam pencapaian target produksi perusahaan. Peneliti melakukan penelitian berjudul “Pengaruh Motivasi dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan Panen di PT Sinar Dinamika Kapuas 1 Kabupaten Melawi.” Penelitian ini bertujuan mengeksplorasi pengaruh Motivasi dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Panen di PT. Sinar Dinamika Kapuas 1. Dengan memahami hubungan antara variabel-variabel ini, perusahaan diharapkan dapat merumuskan strategi yang lebih efektif guna meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan perusahaan.

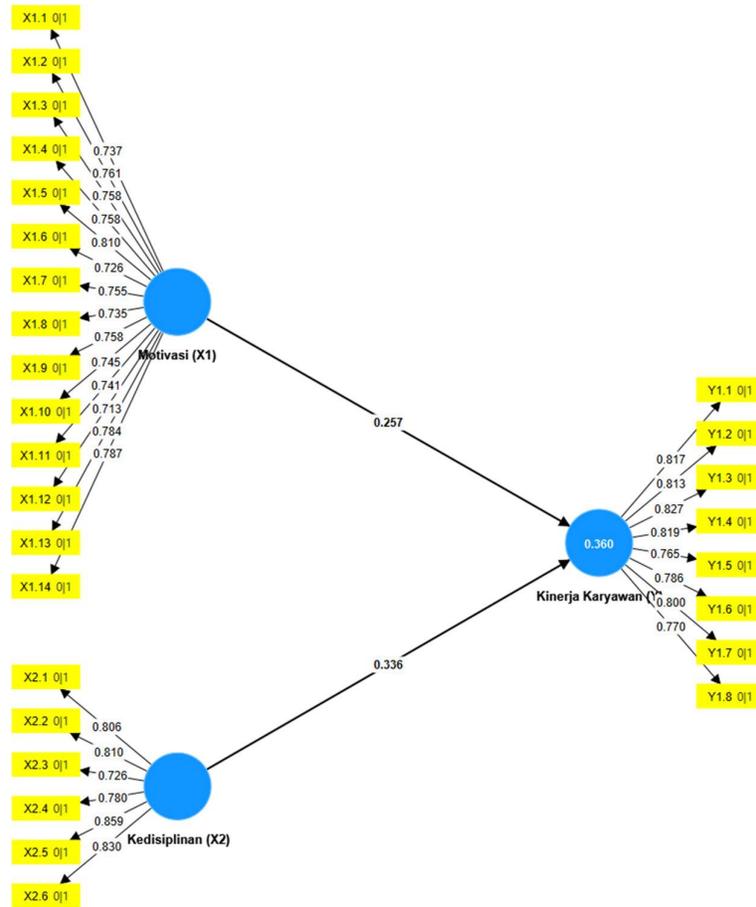
### METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode sequential mixed methods dengan pendekatan eksplanatori sekuensial (Creswell, 2018), yang mengutamakan data kuantitatif dan didukung oleh data kualitatif. Lokasi penelitian berada di Desa Batu Buil, Kecamatan Belimbing, Kabupaten Melawi, di area PT Sinar Dinamika Kapuas 1, yang dipilih secara purposive karena merupakan wilayah perkebunan kelapa sawit aktif. Perusahaan PT. Sinar Dinamika Kapuas 1 Desa Batu Buil, Kecamatan Belimbing, Kabupaten Melawi ini bergerak di bidang pengolahan kelapa sawit dari pembibitan hingga menghasilkan Crude Palm Oil (CPO). Penelitian berlangsung selama satu bulan sejak izin diterbitkan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian panen PT Sinar Dinamika Kapuas 1 yang berjumlah 175 orang. Sampel ditentukan menggunakan purposive sampling dengan rumus Slovin (error 5%), sehingga diperoleh 122 responden. Teknik pengumpulan data meliputi kuesioner, dokumentasi, dan Observasi dan wawancara. Penelitian ini menggunakan variabel berupa motivasi (X1), kedisiplinan (X2) dan kinerja karyawan (Y). motivasi mencakup kebutuhan existence, kebutuhan reletendness, kebutuhan growth (Siagian, 2018). Kedisiplinan mencakup dimensi ketaatan waktu dan tanggung jawab kerja (Afandi, 2018). Kinerja mencakup kualitas pekerjaan, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab (Mangkunegara, 2017).

Analisis data menggunakan Structural Equation Modeling (SEM-PLS) melalui SmartPLS 4.0, dengan dua tahap, yang pertama tahap evaluasi Outer Model untuk menguji validitas dan reliabilitas indikator, kemudian yang kedua Inner Model untuk menguji hubungan antar variabel laten melalui t-statistik, p-value, dan effect size.

Hasil uji multikolinearitas menggunakan Variance Inflation Factor (VIF) untuk variabel motivasi (X1) dan kedisiplinan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai VIF untuk kedua variabel independen adalah 1,685, yang berada di bawah ambang batas 10, menunjukkan bahwa tidak ada multikolinearitas yang signifikan dan model regresi dapat diandalkan. Nilai *R-Square adjusted* sebesar 0,349. Nilai SRMR untuk model saturated (0,063) dan model estimated (0,064) berada di

bawah ambang batas 0,10, menunjukkan bahwa model memiliki tingkat kecocokan yang baik dengan data, sementara nilai NFI mendekati 0,8 menunjukkan kecocokan model yang cukup memadai. Motivasi memiliki nilai F-Square sebesar 0,072 yang menunjukkan pengaruh kecil, sedangkan kedisiplinan memiliki nilai F-Square sebesar 0,135 yang menunjukkan pengaruh mendekati kategori menengah terhadap kinerja karyawan. Model memiliki relevansi prediktif yang kuat terhadap kinerja karyawan ( $Q^2 = 0,630$ ), sehingga motivasi dan kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sementara itu, motivasi dan kedisiplinan bersifat eksogen murni karena tidak dipengaruhi variabel lain ( $Q^2 = 0,000$ ). Motivasi dan kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan panen di PT Sinar Dinamika Kapuas 1. motivasi dengan nilai T-statistic sebesar 2.047 dan p-value sebesar 0.041, kedisiplinan dengan nilai T-statistic sebesar 2.793 dan p-value sebesar 0.005



Gambar 1. Model Analisis SEM SmartPLS

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik responden

Tabel 4. Karakteristik responden

No.	Karakteristik	Jumlah	Persentase
<b>Jenis Kelamin</b>			
1	Laki-Laki	118	96,72%
2	Perempuan	4	3,28%
<b>Usia</b>			
3	19 - 30 tahun	44	36,07%
4	31 - 40 tahun	48	39,34%
5	41 - 50 tahun	27	22,13%
6	> 51 tahun	3	2,46%
<b>Pendidikan</b>			
7	SD	69	56,56%
8	SMP	37	30,33%
9	SMA/SMK	16	13,11%
<b>Lama Bekerja</b>			
10	1 - 6 bulan	8	6,56%
11	1 - 10 tahun	101	82,79%
12	11 - 20 tahun	8	6,56%
13	21 - 30 tahun	5	4,10%

Sumber: Data Olahan

Mayoritas karyawan panen di PT Sinar Dinamika Kapuas 1 adalah laki-laki berusia produktif (19–40 tahun) dengan pendidikan dasar, serta memiliki masa kerja 1–10 tahun. Komposisi ini mencerminkan kebutuhan perusahaan akan tenaga kerja dengan fisik yang kuat, usia prima, dan keterampilan praktis, mengingat pekerjaan panen bersifat manual dan menuntut stamina tinggi. Rendahnya tingkat pendidikan bukan menjadi hambatan karena pekerjaan lebih mengutamakan pengalaman lapangan dibanding latar belakang akademik. Sebaran masa kerja yang dominan pada rentang 1–10 tahun juga menunjukkan bahwa perusahaan berhasil menjaga kestabilan tenaga kerja dan mempertahankan karyawan berpengalaman dalam jangka menengah.

### Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai path coefficient sebesar 0,257 dan p-value sebesar 0,041. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan. Karyawan yang termotivasi umumnya terdorong untuk mencapai target kerja, menjaga kualitas, dan memanfaatkan fasilitas kerja secara optimal. Motivasi dipengaruhi oleh pemenuhan kebutuhan dasar (jaminan kesehatan dan keselamatan), hubungan interpersonal yang baik, serta kesempatan untuk mengembangkan diri. Ketiga aspek ini menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, memperkuat keterikatan karyawan terhadap perusahaan, dan mendorong mereka untuk bekerja lebih efisien dan produktif.

Temuan ini didukung oleh penelitian Erica (2020) dan Yuyu (2024) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja. Sebaliknya, hasil berbeda ditemukan oleh Tanjung (2023) dan Hidayat (2021), yang menunjukkan motivasi tidak signifikan akibat kurangnya perhatian perusahaan terhadap penghargaan dan kebutuhan individu karyawan. Perbedaan ini mengindikasikan bahwa dampak motivasi terhadap kinerja sangat bergantung pada sejauh mana perusahaan mampu memenuhi faktor-faktor pemicu motivasi internal maupun eksternal.

### Pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan path coefficient sebesar 0,336 dan p-value 0,005. Artinya, semakin disiplin karyawan dalam mematuhi aturan, menjaga ketepatan waktu, dan menyelesaikan tugas sesuai prosedur, semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan. Kedisiplinan mencerminkan tanggung jawab dan profesionalisme karyawan, serta berkontribusi pada efisiensi dan pencapaian target perusahaan.

Penelitian ini sejalan dengan temuan Diana (2022) dan Vallennia (2020) yang menunjukkan bahwa kedisiplinan berperan penting dalam meningkatkan kinerja. Namun, hasil berbeda ditunjukkan oleh

Azis (2022) dan Tampenawas (2022), yang menyatakan bahwa kedisiplinan tidak berpengaruh signifikan jika tidak disertai penghargaan, pengawasan, atau lingkungan kerja yang mendukung. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja juga bergantung pada faktor pendukung lainnya.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa motivasi dan kedisiplinan memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan panen PT. Sinar Dinamika Kapuas 1 Kabupaten Melawi.

Perusahaan disarankan untuk memperkuat program yang mendukung motivasi karyawan, seperti memberikan penghargaan atas pencapaian kerja, menyediakan fasilitas kerja yang lebih baik, dan memastikan kebutuhan dasar karyawan terpenuhi. Langkah ini dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dan mendorong produktivitas karyawan secara konsisten.

Selain itu, Perusahaan sebaiknya terus mendorong penerapan disiplin kerja melalui pelatihan, pengawasan, dan pemberian sanksi atau insentif yang sesuai. Dengan kedisiplinan yang terjaga, karyawan akan lebih patuh terhadap aturan dan mampu menyelesaikan tugas dengan standar kualitas yang tinggi, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep, dan Indikator*. Yogyakarta: Andi.
- Affini, D. N. & Perkasa, D. H. (2021). Relationship Model of Workload, Work Motivation, and Work Discipline on the Performance of Sharia Banking Employees Jakarta. *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 2 (5), 754-771.
- Agustini. (2023). *Metode Penelitian Kualitatif: Teori dan Panduan Praktis Analisis Data Kualitatif*. Deli Serdang: Mifandi Mandiri Digital.
- Creswell, J. W. (2018). *Research Design: Qualitative: Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. Los Angeles: Sage Publications.
- Ginting, N. B. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Sekar Mulia Abadi Medan. *AJIE: Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 3 (2), 130-139.
- Hasibuan, M. S. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Bumi Aksara.
- Hasyim, W. (2024). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Malang: Literasi Nusantara Abadi Grup.
- Irmayani, N. W. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Ismail, M. N. (2018). Analisis Potensi Pengembangan Usahatani Karet Rakyat di Kecamatan Woyla Kabupaten Aceh Barat. *Jurnal Agriflora*, 2 (2), 54-62.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Lubis, F. A. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Pemanen di Kebun Sawit Seberang PT Perkebunan Nusantara II. *JASc: Journal of Agribusiness Sciences*, 8 (1), 33-42.
- Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mayvita, S. A. (2017). Pengaruh Motivasi Existence, Relationship, Growth (ERG) terhadap Prestasi Kerja: Studi pada Karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Timur dan Bali II. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 47 (2), 168-176.
- Mendrofa, F. A. & Susilowati, K. (2024). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: Penamuda Media.
- Nurzakiah, E. L. & Febrian, W. D. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada PT Billy Indonesia. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Madani*, 6 (1), 46-64.
- Perkasa, D. H. & Mulyanto, H. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Guru. *Revenue: Lentera Bisnis Manajemen*, 1 (4), 149-161.

- Priansa, D. (2017). *Manajemen Pelayanan Prima*. Bandung: Alfabeta.
- Rahma, L. Y. & Siswani, S. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Alita Praya Mitra. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 12 (2), 99-111.
- Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2016). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Saputra, H. & Abadi, A. F. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Terang Inti Seraya Siak Hulu Kampar. *Jurnal Riset Mahasiswa Manajemen dan Bisnis*, 1 (3), 109-118.
- Siagian, S. P. (2018). *Teori & Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Simamora, H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sokoastri, V. (2019). Perkebunan Petani Kelapa Sawit Rakyat: Permasalahan dan Solusi. *Sodality: Jurnal Sosiologi Pedesaan*, 7 (3), 182-194.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Waskito. & Wulandari, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 24 (1), 23-34.
- Wonua, A. R. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Buruh Panen Kelapa Sawit PT Damai Jaya Lestari Afdeling IX Kecamatan Tanggetada, Kabupaten Kolaka. *Intelletika: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 1 (6), 153-165.