

Pengaruh Gender Keterampilan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tunas Prima Sejahtera Kutai Kartanegara

Alya Syarah¹, Irsan Tricahyadinata², Abdul Rauf Alwi³
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mulawarman, Samarinda^{1,2,3}

*Email alyasyarah2005@gmail.com; tricahyadinata@feb.unmul.ac.id; abdul.rauf@feb.unmul.ac.id

Sejarah Artikel:

Diterima 18-04-2026
Disetujui 24-04-2026
Diterbitkan 28-04-2026

ABSTRACT

This study is motivated by the importance of employee performance in supporting organizational success, particularly in the plantation sector which requires high productivity and work effectiveness. Factors such as gender, work skills, and compensation are assumed to influence employee performance; however, previous studies have shown inconsistent results. Therefore, this study aims to examine the effect of gender, work skills, and compensation on employee performance at PT. Tunas Prima Sejahtera. This research employed a quantitative approach with a sample of 73 respondents determined using a non-probability sampling technique with a saturated sampling approach. Data were collected through questionnaires distributed to employees. The data were analyzed using Structural Equation Modeling–Partial Least Square (SEM-PLS) with SmartPLS software. The results show that gender does not have a significant effect on employee performance ($p\text{-value} > 0.05$), work skills have a positive and significant effect on employee performance ($p\text{-value} < 0.05$), and compensation has a positive but not significant effect on employee performance ($p\text{-value} > 0.05$). In conclusion, at PT. Tunas Prima Sejahtera, work skills are the most dominant factor in improving employee performance, while gender and compensation do not show a significant effect on employee performance.

Keywords: *gender, work skills, compensation, employee performance, PT. Tunas Prima Sejahtera*

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya kinerja karyawan dalam menunjang keberhasilan organisasi, khususnya pada sektor perkebunan yang menuntut produktivitas dan efektivitas kerja yang tinggi. Faktor-faktor seperti gender, keterampilan kerja, dan kompensasi diduga memengaruhi kinerja karyawan, namun hasil penelitian sebelumnya menunjukkan temuan yang beragam. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh gender, keterampilan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Prima Sejahtera. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 73 responden yang ditentukan menggunakan teknik non-probability sampling dengan pendekatan sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah Structural Equation Modeling–Partial Least Square (SEM-PLS) dengan bantuan aplikasi SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gender tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ($p\text{-value} > 0,05$), keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($p\text{-value} < 0,05$), serta kompensasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan ($p\text{-value} > 0,05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pada PT. Tunas Prima Sejahtera, keterampilan kerja merupakan faktor yang paling dominan dalam meningkatkan kinerja

karyawan, sementara gender dan kompensasi tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: gender, keterampilan kerja, kompensasi, kinerja karyawan, PT. Tunas Prima Sejahtera

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Syarah, A., Tricahyadinata, I., & Alwi, A. R. (2026). Keterampilan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tunas Prima Sejahtera Kutai Kartanegara. *Jejak Digital: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 2(3), 3963-3977. <https://doi.org/10.63822/16amd413>

PENDAHULUAN

Industri kelapa sawit merupakan salah satu penyumbang utama terhadap pendapatan negara melalui ekspor dan pajak. Selain itu, industri ini juga menciptakan lapangan kerja bagi jutaan orang di seluruh Indonesia, terutama di daerah pedesaan. Namun, industri ini juga menghadapi tantangan terkait konflik lahan, ketimpangan sosial, dan dampak lingkungan. (BPS, 2023). Pemerintah Indonesia mendorong pengembangan industri hilir kelapa sawit untuk meningkatkan nilai tambah produk dan mengurangi ketergantungan pada ekspor bahan mentah. Pengembangan industri hilir mencakup produk-produk seperti biodiesel, oleokimia, dan produk makanan olahan. Hal ini menciptakan peluang baru bagi perusahaan-perusahaan kelapa sawit untuk diversifikasi bisnis dan meningkatkan profitabilitas (Bank Indonesia, 2023).

Industri kelapa sawit di Indonesia menyerap 16,2 juta tenaga kerja pada tahun 2022, baik secara langsung maupun tidak langsung (Saputra, 2023). Tenaga kerja yang sangat besar ini mencakup 9,7 juta pekerja langsung, yang terdiri dari 5,2 juta petani kelapa sawit independen dan 4,5 juta karyawan perkebunan swasta dan milik negara. Angka-angka ini menyoroti peran penting industri dalam menyediakan lapangan kerja dari tingkat pedesaan hingga nasional (Haisawit, 2024). Perusahaan sering menerapkan skema plasma, mengalokasikan sebagian dari area perkebunan mereka untuk digunakan masyarakat lokal (Haisawit, 2024). Skema ini memfasilitasi partisipasi masyarakat dalam pengembangan perkebunan dan memberikan manfaat ekonomi langsung, meningkatkan mata pencaharian lokal. Industri ini menggunakan teknologi padat karya, memungkinkannya menciptakan banyak peluang kerja dan beragam, mulai dari perkebunan hingga industri hilir seperti pabrik oleokimia dan biofuel (Haisawit, 2024). Karakteristik ini memungkinkan industri untuk menyerap tenaga kerja lokal, bahkan di daerah pedesaan, karena kemudahan mempelajari keterampilan yang dibutuhkan (IPOSS, 2024).

PT. Tunas Prima Sejahtera adalah perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit dan pengolahan kelapa sawit dengan status Penanaman Modal Asing (PMA). Kepemilikan saham mayoritas, yaitu 95%, dimiliki oleh Asian Agriculture Holdings, sementara 5% sisanya dimiliki oleh pengusaha lokal. Asian Agriculture Holdings merupakan anak perusahaan dari Low Yat Group, sebuah konglomerat yang berbasis di Malaysia dengan fokus bisnis di sektor properti dan perhotelan (Jobstreet, 2018). Operasional perkebunan kelapa sawit PT. Tunas Prima Sejahtera tersebar di Kecamatan Kembang Janggut dan Kecamatan Kenohan, Kabupaten Kutai Kartanegara. Sejak memulai operasional pada Mei 2008, PT. Tunas Prima Sejahtera telah berkontribusi dalam pembangunan masyarakat setempat melalui berbagai program, termasuk penyediaan air bersih dan penyaluran dana pengembangan masyarakat (Community Development). Pada tahun 2011, perusahaan menyalurkan dana sebesar Rp300 juta untuk pembangunan di Kecamatan Kembang Janggut dan Kenohan (Dinas Perkebunan, 2011).

Gender dapat memengaruhi dinamika kerja dan kinerja di industri kelapa sawit. Meneliti perbedaan gender dalam kinerja dapat membantu mengidentifikasi potensi bias atau ketidaksetaraan dalam tugas kerja, promosi, atau akses ke pelatihan Octavalia, *et al.*, (2024). Sebuah penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh tanggung jawab keluarga, menunjukkan bahwa karyawan dengan lebih banyak tanggungan cenderung lebih termotivasi dalam pekerjaan mereka (Apriyanto *et al.*, 2023). Ini menyiratkan bahwa peran gender dan dinamika keluarga dapat secara signifikan memengaruhi sikap dan hasil kerja.

Kinerja karyawan harus tinggi agar dapat berkontribusi dalam pencapaian target produksi dan meningkatkan produktivitas dan keuntungan untuk pengembangan perusahaan (Apriyanto *et al.*, 2023). Seiring dengan modernisasi industri kelapa sawit, karyawan perlu beradaptasi dengan teknologi, proses, dan praktik manajemen baru (Apriyanto *et al.*, 2023). Meneliti keterampilan kerja membantu

mengidentifikasi kesenjangan keterampilan dan kebutuhan pelatihan untuk meningkatkan efisiensi dan inovasi. Kinerja karyawan terkait erat dengan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh individu (Octavalia, et al., 2024). Kemampuan menganalisis masalah juga memainkan peran penting dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi karyawan.

Industri kelapa sawit merupakan salah satu sektor ekonomi terbesar di Indonesia yang berperan sebagai pemberi lapangan kerja signifikan, menyerap jutaan tenaga kerja dari berbagai latar belakang, baik di sektor hulu maupun hilir. Keberadaan industri ini tidak hanya mendukung perekonomian nasional tetapi juga memberikan dampak sosial dengan menciptakan peluang kerja bagi masyarakat di daerah perkebunan (Yandi, 2023). PT. Tunas Prima Sejahtera, sebagai bagian dari industri ini, berkontribusi pada lanskap ketenagakerjaan ini, menjadikan kinerja karyawan sebagai bagian integral dari stabilitas ekonomi regional dan nasional.

Kinerja karyawan dalam industri kelapa sawit memainkan peran krusial dalam menentukan tingkat produktivitas dan efisiensi operasional perusahaan (Darmansah, dan Asrori, 2021). Karyawan yang bekerja dengan optimal akan mampu meningkatkan hasil panen, mengurangi pemborosan sumber daya, serta memastikan proses produksi berjalan dengan lancar dan sesuai standar kualitas. Selain itu, kinerja yang tinggi juga berkontribusi pada efektivitas pemeliharaan perkebunan, penggunaan teknologi pertanian yang lebih baik, serta penerapan praktik kerja yang berkelanjutan. Dengan demikian, peningkatan kinerja karyawan tidak hanya berdampak pada profitabilitas perusahaan, tetapi juga pada daya saing dan keberlanjutan industri kelapa sawit secara keseluruhan. menurut Lubis dan Susanto (2023) Kinerja karyawan yang efisien dan efektif memegang peranan penting dalam memaksimalkan hasil serta menjaga kualitas produksi minyak sawit. Dengan tenaga kerja yang terampil dan produktif, setiap tahapan proses, mulai dari pemanenan hingga pengolahan, dapat berjalan lebih optimal, mengurangi potensi pemborosan, dan meningkatkan daya saing perusahaan di industri kelapa sawit.

Dengan pesatnya globalisasi dan modernisasi yang membawa perubahan signifikan dalam industri kelapa sawit, kebutuhan akan tenaga kerja yang kompeten dan terampil semakin mendesak. Perusahaan di sektor ini dituntut untuk terus melakukan inovasi dalam pengelolaan sumber daya manusia, termasuk melalui pelatihan dan pengembangan keterampilan, guna menghadapi tantangan teknologi, regulasi, serta tuntutan pasar global yang semakin kompleks (Yandi, 2023). Kinerja karyawan mencerminkan sejauh mana pekerja dapat beradaptasi dengan teknologi, proses, dan praktik manajemen baru, mendorong inovasi dan efisiensi.

Berdasarkan data (BPS, 2024), dimensi pasar tenaga kerja di provinsi Kalimantan Timur tahun 2022 tingkat partisipasi angkatan kerja didominasi oleh laki-laki dengan angka mencapai 82,82%, sedangkan perempuan 46,86%, data ini mengindikasikan adanya ketimpangan gender yang signifikan dalam pasar tenaga kerja. Tingginya angka partisipasi laki-laki mencerminkan bahwa mereka lebih banyak terlibat dalam aktivitas ekonomi dan memiliki akses yang lebih baik terhadap peluang kerja dibandingkan perempuan. Sebaliknya, angka partisipasi perempuan yang rendah menunjukkan adanya hambatan yang mungkin dihadapi, seperti norma sosial, tanggung jawab domestik, atau kurangnya akses terhadap pendidikan dan pelatihan yang diperlukan untuk memasuki pasar kerja. Menurut (Sari dan Wijayanto, 2023) peran perempuan dalam industri perkebunan kelapa sawit masih terbatas, dengan sebagian besar perempuan ditempatkan pada pekerjaan yang dianggap kurang berat, seperti pemeliharaan tanaman. Meskipun perempuan dapat berkontribusi secara signifikan, kebijakan perusahaan sering kali tidak memberikan kesempatan yang sama dalam aspek promosi dan kompensasi, yang akhirnya memengaruhi kinerja mereka secara keseluruhan.

Keterampilan kerja menjadi aspek yang penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang tidak memiliki keterampilan yang memadai karena kurangnya pelatihan, secara berkala mengalami kesulitan dalam menyelesaikan juga menyesuaikan diri dengan pekerjaannya. Studi oleh (Hidayat *et al.*, 2021) mengungkapkan bahwa pekerja di industri kelapa sawit sering kali menghadapi keterbatasan dalam pelatihan keterampilan kerja, yang berdampak pada rendahnya efisiensi dalam pemanenan dan pengolahan hasil sawit.

Kompensasi memiliki peran bagi baik buruknya kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian (Lestari dan Prasetyo, 2024), terdapat korelasi langsung antara sistem kompensasi dan tingkat motivasi kerja karyawan di sektor perkebunan kelapa sawit. Karyawan yang merasa tidak mendapatkan kompensasi yang adil, baik dalam bentuk gaji maupun insentif, cenderung memiliki tingkat loyalitas dan kinerja yang lebih rendah dibandingkan mereka yang merasa dihargai. Itu artinya sistem kompensasi dan motivasi kerja karyawan di sektor perkebunan kelapa sawit memiliki hubungan erat. Kompensasi yang adil, baik berupa gaji, insentif, maupun tunjangan lainnya, berperan sebagai faktor utama dalam meningkatkan kepuasan dan loyalitas karyawan. Ketika pekerja merasa dihargai secara finansial dan non-finansial, mereka cenderung lebih termotivasi untuk bekerja dengan optimal, meningkatkan produktivitas, serta berkontribusi lebih besar terhadap pencapaian target perusahaan.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi penelitian terdiri dari 88 karyawan bagian pabrik PT. Tunas Prima Sejahtera. Seluruh karyawan bagian pabrik kemudian dijadikan sampel melalui teknik sampling jenuh. Namun, dalam pelaksanaannya tidak seluruh anggota populasi dapat memberikan jawaban lengkap. Dari 88 karyawan tersebut, sebanyak 73 karyawan mengisi instrumen penelitian secara lengkap dan memenuhi syarat analisis. Jumlah ini tetap dianggap memadai dan representatif karena mencakup sebagian besar populasi terjangkau serta memenuhi ketentuan minimal untuk analisis kuantitatif, khususnya dengan pendekatan SEM-PLS yang toleran terhadap ukuran sampel moderat. Dengan demikian, data yang digunakan tetap mampu menggambarkan kondisi empiris yang relevan dengan tujuan penelitian.

Jenis dan Sumber Data

Pada penelitian ini menggunakan jenis data primer yang diperoleh langsung dari sumber data pertama di lokasi penelitian atau objek penelitian. Data primer dikumpulkan langsung dari responden melalui kuesioner yang dirancang untuk mengukur variabel-variabel penelitian, seperti gender, keterampilan kerja, kompensasi, dan kinerja karyawan serta informasi yang diperoleh langsung dari objek penelitian. Dan sumber data sekunder data digunakan sebagai pendukung, data sekunder penelitian ini adalah penelitian kepustakaan atau literatur ilmiah yang terkait.

Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, teknik yang digunakan adalah teknik kuantitatif dengan metode yang digunakan dalam mengumpulkan data yaitu melalui tahap sebagai berikut:

1. Kuesioner

Pengumpulan data dilakukan dengan memberikan kuesioner tertutup kepada karyawan PT. Tunas Prima Sejahtera dimana kuesioner berupa google form. Metode pengumpulan data dilakukan

dengan memberi pertanyaan dan atau pernyataan melalui kuesioner dimana, pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk mengukur persepsi responden terhadap variabel penelitian secara numerik (Hair *et al.*, 2016).

2. Wawancara

Penelitian kepustakaan adalah metode penelitian yang mengandalkan sumber-sumber tertulis sebagai data utama dalam menjawab rumusan masalah penelitian. Penelitian ini dilakukan dengan cara mengkaji teori, konsep, atau temuan yang telah ada sebelumnya (Sugiyono, 2019:44)

3. Penelitian kepustakaan atau studi literatur

Menurut penelitian kepustakaan adalah suatu metode penelitian yang memanfaatkan berbagai sumber literatur, baik berupa buku, jurnal, maupun dokumen lain, untuk memperoleh data yang dibutuhkan guna menjawab permasalahan penelitian (Zamroni, 2019:34).

Alat Analisis Data

Analisis data akan dilakukan menggunakan metode *Structural Equation Modeling - Partial Least Squares* (SEM-PLS) melalui software *SmartPLS*. SEM-PLS dipilih karena dapat menganalisis hubungan antara variabel laten secara simultan serta mampu menangani model dengan indikator reflektif dan formatif.

Dalam analisis data menggunakan SEM-PLS melalui *SmartPLS*, terdapat dua tahap utama, yaitu evaluasi model pengukuran (*Outer Model*) dan evaluasi model struktural (*Inner Model*).

1. Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Evaluation of measurement model (outer model) adalah penilaian terhadap reliabilitas dan validitas variabel penelitian. Ada beberapa kriteria untuk menilai *outer model* yaitu *convergent validity*, *discriminant validity* dan *composite reliability* (Yudaruddin, 2021:207). *Outer Model* digunakan untuk menilai validitas dan reliabilitas indikator yang mengukur variabel laten.

2. Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Pengujian *inner model* atau model struktural dievaluasi dengan melihat persentase varian yang dijelaskan dengan melihat *R-square* untuk variabel dependen dari model penelitian (Yudaruddin, 2021:207). *Inner model* digunakan untuk menilai hubungan antar variabel laten dalam penelitian. *Inner Model* dalam *SmartPLS* dievaluasi dengan menggunakan R^2 untuk konstruk dependen, serta nilai koefisien path atau *t-value* untuk menguji signifikansi antar konstruk dalam model struktural. R^2 digunakan untuk mengukur seberapa besar variasi perubahan variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Semakin tinggi nilai R^2 , semakin baik kemampuan model dalam memprediksi hasil penelitian yang diajukan. Nilai koefisien path atau *inner model* menunjukkan tingkat signifikansi dalam pengujian hipotesis. Untuk hipotesis dua arah, nilai *T-statistic* harus lebih besar dari 1.96, yang menunjukkan signifikansi pada tingkat α 5% dan power 80% (Hair *et al.*, 2019).

3. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan pada *inner model* dengan melakukan uji statistik melalui nilai *t-statistik* di mana apabila nilai *t-statistik* $> 1,96$ dan *p-value* $< 0,05$ maka dinyatakan berpengaruh signifikan di mana H_1 diterima dan H_0 ditolak. Apabila nilai *t-statistik* $< 1,96$ dan *p-value* $> 0,05$ maka dinyatakan berpengaruh tidak signifikan di mana H_0 diterima dan H_1 ditolak (Yudaruddin, 2021).

Adapun interpretasi dari hipotesis uji *t-statistik* adalah sebagai berikut.

a. Signifikansi

Jika nilai $p < 0.05$, hipotesis diterima, menunjukkan bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

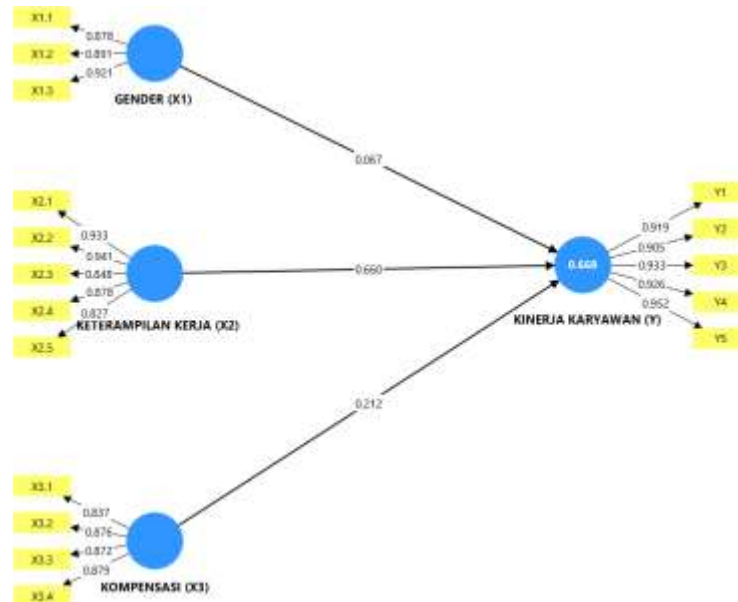
b. Koefisien Path

Menunjukkan arah dan kekuatan hubungan antara variabel. Nilai positif menunjukkan hubungan positif, sedangkan nilai negatif menunjukkan hubungan negatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Data

1. Evaluasi *Outer Model*



Gambar1 Kerangka Model Dasar

Sumber: hasil gambar diolah smartPLS 2025

Tabel 1Outer Loading

Variabel	Indikator	Outer loadings
Gender (X1)	X1.1	0.878
	X1.2	0.891
	X1.3	0.921
Keterampilan Kerja (X2)	X2.1	0.933
	X2.2	0.941
	X2.3	0.848
	X2.4	0.878
	X2.5	0.827
Kompensasi (X3)	X3.1	0.837
	X3.2	0.876
	X3.3	0.872
	X3.4	0.879
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0.919

	Y2	0.905
	Y3	0.933
	Y4	0.926
	Y5	0.952

Sumber: hasil olah data 2025

Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa setiap variabel penelitian memiliki *outer loading* dalam rentang 0.827 hingga 0.952, yaitu lebih besar dari 0.700. Hal ini mengindikasikan bahwa semua indikator secara keseluruhan dapat dianggap layak dan valid untuk digunakan dalam penelitian, serta dapat dianalisis lebih lanjut.

2. Evaluasi Inner Model

a. R-square

Penilaian model dengan SmartPLS dimulai dengan melihat *R-square* untuk setiap variabel laten dependen. Hasil estimasi *R-square* dapat ditemukan dalam tabel 2 berikut.

Tabel 2 R-square

Variabel	R-square	R-square adjusted
Kinerja Karyawan (Y)	0.669	0.654

Sumber: hasil olah data 2025

Berdasarkan data pada tabel di atas, simpulkan bahwa *R-square* variabel kinerja karyawan (Y) mencapai 0,669. Artinya, variabel ini dapat dijelaskan oleh gender, keterampilan kerja, dan kompensasi sebesar 66,9%, sementara 33,1% lainnya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

b. Nilai Path Coefficiens

Tabel 3 Path Coefficiens

Variabel	Original sample	Sample mean	Standard deviation	T statistics	P values
Gender (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.067	0.063	0.134	0.501	0.617
Keterampilan Kerja (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.660	0.664	0.145	4.544	0.000
Kompensasi (X3) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.212	0.217	0.111	1.900	0.057

Sumber: hasil olah data 2025

Berdasarkan tabel 3, signifikan masing-masing variabel dapat diamati. Apabila nilai t-statistik >1,96 mengindikasikan bahwa variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Dan sebaliknya, apabila nilai T-statistik $< 1,96$ mengindikasikan variabel independen tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Selain itu, P-value $< 0,05$ antar variabel konstruk juga diperhatikan dalam mengevaluasi signifikansi hubungan tersebut.

3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan dengan mengamati parameter hasil perbandingan nilai t dari *path coffeciens* pada tabel 4.9. Apabila nilai t-statistik $> 1,96$ mengindikasikan bahwa variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dan sebaliknya, apabila nilai T-statistik $< 1,96$ mengindikasikan variabel independen tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Selain itu, P-value $< 0,05$ antar variabel konstruk juga diperhatikan dalam mengevaluasi signifikansi hubungan tersebut. Berdasarkan hal itu, maka dapat dilihat hasil uji hipotesis sebagai berikut:

a. Pengujian H1 (Pengaruh Gender Terhadap Kinerja Karyawan)

Hipotesis 1 menjelaskan hubungan positif antara gender dengan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil yang didapatkan dalam penelitian ini, dihasilkan nilai T-statistic 0,501 dan p-value 0,617 ($> 0,05$), yang mengindikasikan arah pengaruh positif namun sangat lemah, artinya gender tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya perbedaan gender tidak menjadi faktor penentu dalam meningkatkan atau menurunkan kinerja karyawan pabrik PT. Tunas Prima Sejahtera.

b. Pengujian H2 (Pengaruh Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan)

Hipotesis 2 menjelaskan hubungan positif antara keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil yang didapatkan dalam penelitian ini, dihasilkan nilai koefisien sebesar 0,660, T-statistic 4,544 ($> 1,96$), dan p-value 0,000 ($< 0,05$). Mengindikasikan bahwa keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin baik keterampilan kerja, semakin tinggi kinerja karyawan.

c. Pengujian H3 (Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan)

Hipotesis 3 menjelaskan hubungan positif antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil yang didapatkan dalam penelitian ini, dihasilkan nilai original sample sebesar 0,212, yang menunjukkan arah pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun, nilai T-statistic sebesar 1,900 masih berada di bawah ambang batas 1,96, serta nilai p sebesar 0,057 sedikit lebih besar dari 0,05. Ini mengindikasikan bahwa kompensasi belum berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada tingkat signifikansi 5%. Namun, arah hubungan yang positif mengindikasikan adanya kecenderungan bahwa peningkatan kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan, namun pengaruh tersebut belum cukup kuat secara statistik untuk dinyatakan signifikan.

Pembahasan

Berdasarkan hasil perhitungan serta analisis yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Gender Keterampilan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tunas Prima Sejahtera Kutai Kartanegara. Berdasarkan karakteristik responden, sebagian besar karyawan yang terlibat dalam penelitian ini merupakan laki-laki, berjumlah 65 orang, sementara sisanya perempuan. Kondisi tersebut mencerminkan dominasi tenaga kerja laki-laki di perusahaan, terutama pada bidang operasional dan teknis. Hasil analisis menunjukkan bahwa masing-masing variabel independen memiliki pengaruh yang berbeda terhadap kinerja karyawan, baik dari sisi arah hubungan maupun tingkat signifikansinya. Temuan ini

memberikan gambaran mengenai faktor-faktor yang berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Uji parsial dilakukan untuk melihat pengaruh dari setiap variabel independen terhadap variabel dependen dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Gender (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji hipotesis, variabel gender menunjukkan koefisien pengaruh positif sebesar 0,067 terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi, nilai T-statistik sebesar 0,501 yang lebih rendah dari nilai kritis 1,96, serta nilai p-value sebesar 0,617 (yang melebihi 0,05), menunjukkan bahwa pengaruh tersebut tidak signifikan secara statistik. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa gender memengaruhi kinerja karyawan ditolak.

Temuan ini mengindikasikan bahwa perbedaan gender tidak berperan sebagai faktor penentu dalam peningkatan atau penurunan kinerja karyawan di pabrik PT. Tunas Prima Sejahtera. Karyawan, baik laki-laki maupun perempuan, dinilai memiliki kesempatan, tanggung jawab, serta tuntutan kinerja yang relatif sama dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini mencerminkan bahwa sistem kerja dan pembagian tugas di perusahaan lebih menitikberatkan pada kompetensi dan kemampuan kerja daripada pada perbedaan gender.

Temuan penelitian ini tidak selaras dengan hasil penelitian (Inriani *et al.* 2023) serta (Wilda *et al.* 2020), yang menyatakan bahwa gender memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan hasil tersebut kemungkinan disebabkan oleh karakteristik organisasi dan konteks pekerjaan yang berbeda. Pada perusahaan manufaktur seperti PT. Tunas Prima Sejahtera, kinerja lebih ditentukan oleh standar operasional, keterampilan teknis, dan pengalaman kerja, sehingga perbedaan gender menjadi kurang relevan dalam memengaruhi hasil kerja. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat pandangan bahwa dalam lingkungan kerja yang menerapkan prinsip keadilan dan non-diskriminasi, gender bukanlah faktor dominan dalam menentukan kinerja karyawan.

2. Pengaruh Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis mengungkapkan bahwa keterampilan kerja memberikan dampak positif dan bermakna terhadap kinerja karyawan. Hal ini tercermin dari koefisien sebesar 0,660, nilai T-statistik sebesar 4,544 (yang melebihi 1,96), serta nilai p sebesar 0,000 (yang kurang dari 0,05). Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa keterampilan kerja memengaruhi kinerja karyawan dapat diterima.

Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan keterampilan kerja karyawan berkorelasi dengan peningkatan kinerja yang dihasilkan. Keterampilan kerja meliputi kemampuan teknis, pemahaman terhadap prosedur operasional, ketelitian, serta kemampuan nonteknis yang mendukung pelaksanaan tugas secara efektif. Dalam lingkungan pabrik PT. Tunas Prima Sejahtera, keterampilan kerja menjadi elemen krusial mengingat pekerjaan memerlukan presisi, kecepatan, dan kesesuaian dengan standar operasional yang ditetapkan perusahaan.

Temuan penelitian ini selaras dengan kajian Parta dan (Mahayasa, 2021) serta (Kustini *et al.* 2021), yang menyatakan bahwa keterampilan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki keterampilan yang cukup cenderung dapat menyelesaikan tugas dengan efisien, mengurangi kesalahan, dan memberikan kontribusi maksimal terhadap pencapaian sasaran perusahaan. Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa keterampilan kerja merupakan faktor penentu utama dalam peningkatan kinerja karyawan.

3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis, variabel kompensasi menunjukkan koefisien pengaruh positif sebesar 0,212 terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi, nilai T-statistik sebesar 1,900 masih di bawah ambang batas 1,96, dan nilai p-value sebesar 0,057 melebihi 0,05. Oleh karena itu, pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan tidak signifikan secara statistik, sehingga hipotesis ketiga ditolak.

Temuan ini mengindikasikan bahwa, meskipun kompensasi menunjukkan arah hubungan yang positif, kompensasi belum menjadi faktor dominan yang secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan di PT. Tunas Prima Sejahtera. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa karyawan tetap melaksanakan tugasnya sesuai dengan standar yang ditentukan, meskipun peningkatan kompensasi belum dirasakan sebagai pendorong utama peningkatan kinerja.

Temuan ini tidak sepenuhnya selaras dengan penelitian (Ardhianto *et al.* 2024) serta (Rajagukguk *et al.* 2023), yang menemukan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan hasil ini kemungkinan disebabkan oleh variasi dalam sistem kompensasi, tingkat kepuasan karyawan, serta karakteristik pekerjaan. Di perusahaan ini, faktor-faktor lain seperti keterampilan kerja, pengalaman, dan budaya kerja mungkin memiliki peran yang lebih menonjol dalam memengaruhi kinerja dibandingkan kompensasi. Meski demikian, arah pengaruh yang positif menunjukkan bahwa kompensasi tetap memiliki potensi sebagai elemen pendukung peningkatan kinerja jika dikelola dan disesuaikan dengan kebutuhan karyawan.

KESIMPULAN

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gender tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa perbedaan gender tidak menjadi faktor penentu dalam pencapaian kinerja karyawan, karena karyawan dinilai berdasarkan kemampuan dan tanggung jawab kerja yang dijalankan, bukan berdasarkan jenis kelamin. Hal ini mencerminkan adanya penerapan prinsip kesetaraan dalam lingkungan kerja perusahaan.
2. Keterampilan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja merupakan elemen kunci yang berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan. Karyawan dengan kemampuan kerja yang unggul cenderung dapat menjalankan tugas secara efektif, efisien, dan sesuai dengan standar perusahaan. Oleh karena itu, kemampuan kerja berperan sebagai faktor penentu penting dalam mendukung kinerja karyawan yang optimal.
3. Kompensasi menunjukkan dampak positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menandakan bahwa kompensasi belum menjadi elemen dominan dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan di PT. Tunas Prima Sejahtera. Meskipun demikian, arah dampak positif tersebut menunjukkan bahwa kompensasi tetap berfungsi sebagai pendukung kinerja karyawan jika dikelola dan disesuaikan dengan kebutuhan serta ekspektasi mereka.

Secara umum, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. Tunas Prima Sejahtera lebih dipengaruhi oleh kemampuan kerja dibandingkan gender dan kompensasi. Temuan ini menekankan pentingnya pengembangan kompetensi dan kemampuan kerja sebagai strategi utama untuk meningkatkan kinerja karyawan.

SARAN

1. Bagi Perusahaan
PT. Tunas Prima Sejahtera dianjurkan untuk meningkatkan fokus pada pengembangan kemampuan kerja karyawan melalui program pelatihan, pembinaan, dan peningkatan kompetensi yang berkelanjutan. Selain itu, perusahaan perlu menjaga prinsip kesetaraan gender dalam pembagian tugas serta penilaian kinerja. Meskipun kompensasi belum menunjukkan pengaruh yang signifikan, perusahaan tetap harus mengevaluasi sistem kompensasi untuk memastikan keadilan, kelayakan, dan kemampuan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan.
2. Bagi Penulis
Penelitian ini belum sepenuhnya sempurna. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengkaji variabel tambahan di luar gender, keterampilan kerja, dan kompensasi yang berpotensi berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan, sehingga temuan yang dihasilkan menjadi lebih menyeluruh dan mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah, dan Budiyo. 2016. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta Graha
- Ardhianto, M., Kusuma, O. F., & Burhanudin. (2024). Pengaruh kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja pada kinerja karyawan. *Ekonomi Bisnis dan Kewirausahaan*, 13(1), 33–44.
- Apriyanto, Yusuf, Agatha Ayiek Sih Sayekti, and Resna Trimerani. 2023. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Panen Pada PT. Mentobi Sawit Jaya Di Kabupaten Seruyan Kalimantan Tengah. *Agroforetech1* (3):1653–58.
- Amsi, F., dan Kiflemariam, A. 2023. Gender Diversity and Employee Performance in the Tanzania Textile Firms. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 11, 235-254. <https://doi.org/10.4236/jhrss.2023.112015>.
- Autor, D. H. 2015. Why are there still so many jobs? The history and future of workplace automation. *Journal of Economic Perspectives*, 29(3), 3-30. DOI: 10.1257/jep.29.3.3
- Badan Pusat Statistik (BPS). 2023. Statistik Perkebunan Kelapa Sawit Indonesia. Jakarta: BPS. <https://www.bps.go.id/id/publication/2024/11/29/d5dcb42ab730df1be4339c34/statistik-kelapa-sawit-indonesia-2023.html>
- Badan Pusat Statistik (BPS). 2024. Indeks Ketimpangan Gender Provinsi Kalimantan Timur 2023. Kalimantan Timur. BPS. <https://www.bps.go.id/id/statistics-table/2/NDYzIzI=/indeks-pembangunan-gender--ipg-.html>
- Balairuangpress. 2023. Sekat Gender Dalam Perburuhan Sawit Di Kalimantan. <https://www.balairuangpress.com/2023/03/sekat-gender-dalam-perburuhan-sawit-di-kalimantan/>
- Bank Indonesia. 2023. *Laporan Perekonomian Indonesia*. Jakarta: Bank Indonesia. https://www.bi.go.id/id/publikasi/laporan/Pages/LPI_2023.aspx
- Chiang, F. F., dan Birtch, T. A. 2010. Reward climate and its impact on service quality orientation and employee attitudes. *International Journal of Hospitality Management*, 29(3), 488–498. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2009.04.005>
- Cooper, D. R., dan Schindler, P. S. 2014. *Business Research Methods* (12th ed.). New York: McGraw-Hill. <https://www.scirp.org/reference/ReferencesPapers?ReferenceID=2397726>
- Dalimoenthe, I. 2021. *Sosiologi gender*. Bumi Aksara. https://books.google.co.id/books/about/Sosiologi_Gender.html?id=cOUhEAAQBAJ&redir_esc=y

- Darmansah, dan Imam Asrori. 2021. Kinerja Karyawan Dalam Upaya Meningkatkan Pengolahan Buah Sawit Pada Pabrik PT. SDK 1 Desa Batu Buil Kecamatan Belimbing Kabupaten Melawi. *FOKUS : Publikasi Ilmiah untuk Mahasiswa, Staf Pengajar dan Alumni Universitas Kapuas Sintang* 19(1): 90–94. doi:10.51826/fokus.v19i1.483.
- Dessler, G. 2020. *Human Resource Management* (15th ed.). Pearson Education.
- Dinas Perkebunan. 2011. PT.Tunas Prima Sejahtera Salurkan Rp300 Juta. Tenggara, Indonesia. Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur. <https://disbun.kaltimprov.go.id/artikel/pt-tps-serahkan-comdev-rp-300-juta>
- Eagly, A. H. 2013. *Sex Differences in Social Behavior: A Social-Role Interpretation*. New York: Psychology Press. <https://scholar.google.com/citations?user=PJTruD8AAAAJ&hl=en>
- Ferdinand, A. 2014. *Metode penelitian manajemen: Pedoman penelitian untuk penulisan skripsi, tesis, dan disertasi ilmu manajemen* (Edisi 5). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J.F., Hult, G.T.M., Ringle, C dan Sarstedt, M. 2016. *A Primer On Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. Thousand Oaks: Sage Publication, Incorporate. https://books.google.co.id/books/about/A_Primer_on_Partial_Least_Squares_Struct.html?id=JDWmCwAAQBAJ&redir_esc=y
- Haisawit. 2024. Peran Industri Sawit dalam Menyerap Tenaga Kerja di Indonesia. Jakarta Utara. PT. Hai Sawit Indonesia. <https://haisawit.co.id/news/detail/peran-industri-sawit-dalam-menyerap-tenaga-kerja-di-indonesia>
- Hasibuan, S. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Henseler, J., Ringle, C. M., dan Sarstedt, M. 2015. *A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling*. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43(1), 115-135. <https://doi.org/10.1007/s11747-014-0403-8>
- Hidayat, R., Suryadi, H., dan Putra, D. 2021. Pengaruh pelatihan keterampilan kerja terhadap efisiensi pemanenan dan pengolahan kelapa sawit. *Jurnal Agroindustri dan Teknologi*, 35(2), 112-125.
- Inriani, I., Adha, W. M., Magfirah, M., dan Irawati, I. 2023. Pengaruh Gender dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Majene. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 10(2), 112-124. <https://ojs.unsulbar.ac.id/manarang>
- IPOSS. 2024. Sawit Komoditas Strategis Nasional Serap Jutaan Tenaga Kerja. IPOSS. <https://iposs.co.id/sawit-komoditas-strategis-nasional-serap-jutaan-tenaga-kerja/>
- Izhar, I., Radiman, R., dan Wahyuni, S. F. 2023. Investigating Factors Affecting Employees' Work Productivity. *Journal of Enterprise and Development (JED)*, Vol.5, No. Special Issue 2, 2023. <https://journal.uinmataram.ac.id/index.php/jed/article/view/7982>.
- JobStreet Indonesia. 2018. Profil Perusahaan PT. Tunas Prima Sejahtera. <https://id.jobstreet.com/id/companies/tunas-prima-sejahtera-168551620071328>
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Kimmel, M. S. 2017. *The gendered society* (6th ed.). Oxford University Press. <https://www.directtextbook.com/isbn/9780190260316-the-gendered-society>
- Kustini, E., Utami, D. A., Sunarsi, D., dan Nurjaya. (2021). Pengaruh Keterampilan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Garuda Daya Pratama Sejahtera (Garuda Indonesia Group). *Jurnal Ilmiah PERKUSI*. <https://doi.org/10.32493/j.perkusi.v1i3.11135>
- Lestari, A., dan Prasetyo, T. 2024. Analisis hubungan kompensasi dengan motivasi kerja karyawan industri perkebunan kelapa sawit. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 40(1), 88-102.
- Lubis dan Susanto. 2023. Pengaruh Kinerja Dan Motivasi Karyawan Terhadap Hasil Produksi Panen Buah Kelapa Sawit Di PT. Perkebunan Nusantara VI Kabupaten Tebo Provinsi Jambi. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis dan Kewirausahaan* 3(3): 13–30. doi:10.55606/jurimbik.v3i3.640.
- Milkovich, G. T., dan Newman, J. M. 2017. *Compensation* (12th ed.). McGraw-Hill Education.

- Mondy, G. R., dan Martocchi, J. J. 2016. *Human Resource Management* (14th ed.). Pearson Education. https://books.google.co.id/books/about/Human_Resource_Management.html?id=AvPQBAAAQB-AJ&redir_esc=y
- Mordor Intelligence. 2024. *Indonesia Palm Oil Market - Growth, Trends, COVID 19 Impact, and Forecasts (2024-2029)*. <https://www.mordorintelligence.com/industry-reports/indonesia-palm-oil-market>
- Nazara, Murniwati. 2023. Pengaruh Kinerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan Panen Kelapa Sawit Terhadap Premi Panen Di PT.Barumun Agro Sentosa. *Skripsi. Universitas Medan Area*. <https://repositori.uma.ac.id/bitstream/>
- Oktavalia, Riyana, Fajar Budiman, dan Maisarah Leli. 2024. Analisis Faktor-Faktor Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Koperasi Perkebunan Sawit (KPS) Maju Pirbun Pasaman Barat. 3(4). 10.56444/transformasi.v3i4.2232
- Parta, I. W. G. I., dan Mahayasa, I. G. A. 2021. Pengaruh Keterampilan Kerja, Team Work, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Art Shop Cahaya Silver. *Jurnal Widya Amrita*, 1(1), 65-76. 10.32795/widyaamrita.v1i1.1147
- Pasaribu, V. A. R. 2023. *Gender dan Kebijakan Publik*. Scopindo Media.
- Robbins, S. P., dan Coulter, M. 2020. *Management* (15th ed.). Pearson Education.
- Robbins, S. P., dan Judge, T. A. 2016. *Organizational Behavior* (16th ed.). Pearson Education.
- Robles, M. M. 2012. Executive Perceptions of the Top 10 Soft Skills Needed in Today's Workplace. *Business Communication Quarterly*, 75(4), 453-465.
- Rosdiana, Fransina A. Izaac, Siswi Utami, Yulaeka, Chyka Febria. (2023). *Gender dan Kesehatan*. Purbalingga: Eureka Media Aksara.
- Roundtable on Sustainable Palm Oil (RSPO). 2023. *RSPO Principles and Criteria*. Kuala Lumpur: RSPO. <https://rspo.org/as-an-organisation/our-standards/>
- Rajagukguk, J., Siagian, E. M., & Simanjuntak, N. (2023). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mual Tio Maju Bersama Tapanuli Utara. *Jurnal Ekonomi USI*, 5(2), 82- 89. <https://doi.org/10.36985/84wywt71>
- Saputra, Bayu. 2023. Industri kelapa sawit RI serap 16,2 juta tenaga kerja pada 2022. Surabaya, Indonesia: Antara. <https://www.antaranews.com/berita/3791259/industri-kelapa-sawit-ri-serap-162-juta-tenaga-kerja-pada-2022>
- Sari, P., dan Wijayanto, H. 2023. Peran gender dalam industri kelapa sawit: Studi tentang keterbatasan perempuan dalam promosi dan kompensasi. *Jurnal Gender dan Pembangunan*, 18(2), 55-70.
- Sekaran, U., dan Bougie, R. 2016. *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach* (7th ed.). Chichester: Wiley.
- Sinambela, A. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. https://books.google.co.id/books/about/Manajemen_Sumber_Daya_Manusia.html?id=_AUIEAAA-QBAJ&redir_esc=y
- Sudarmanto. 2015. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan RnD*. Bandung: Alfabeta.
- Theresa, Y., Hotma, and Ekawati Wahyuni. S. 2020. "The Gender Roles of Oil Palm Plantation Workers (Case Study: PT. Perkebunan Nusantara VIII Cimulang, Cigudeg Sub-District, Bogor District, Jawa Barat)." *Jurnal Sains Komunikasi dan Pengembangan Masyarakat* /05(01): 105-20. <https://doi.org/10.29244/jskpm.v5i1.758105-120>.
- USDA (United States Department of Agriculture). 2024. *Oilseeds: World Markets and Trade*. Washington, D.C.: USDA. <https://www.fas.usda.gov/data/oilseeds-world-markets-and-trade-03082024>
- Utomo, P., dan Pratama, D. P. A. 2024. *The Impact of Compensation, Leadership and Motivation as Mediation on Employee Performance: A Study of Arthenis Travel Corporation*. *Jurnal Ekonomi*, 13(2). 10.54209/ekonomi.v13i02.

- Wilda, A. Y. N., Sunaryo, H., & Wahono, B. 2021. *Analisis Pengaruh Gender, Beban Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bringin Gigantara KC Surabaya*. e-Jurnal Riset Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Malang. www.fe.unisma.ac.id
- Yahya, Haidar. Alwi. 2023. *Pengaruh Tingkat Lama Bekerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perkebunan Kelapa Sawit Pt Perkebunan Nusantara IV (Studi Kasus Kebun Adolina PT Perkebunan Nusantara IV Kecamatan Pantai Cermin dan Perbaungan Kabupaten Serdang Bedagai)*. *Skripsi*. Universitas Medan Area. <https://repositori.uma.ac.id/jspui/bitstream/>
- Yudaruddin, R. 2021. *Laboratorium Statistik*. Samarinda: RV Pustaka Horizon.
- Yuniarsih, T., dan Suwatno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta.
- Yandi, Albertus. 2023. *Indikator Fasilitas Kerja Dan Kinerja Karyawan Di PT. Karya Makmur Langgeng Kalimantan Barat*. *Skripsi thesis*, Institut Pertanian Stiper Yogyakarta. <http://eprints.instiperjogja.ac.id/id/eprint/2022>.
- Zamroni. 2019. *Metode Penelitian Sosial: Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.