



Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada UP PKB Pulogadung Jakarta Timur

Diva Nur Marsita

Universitas Dian Nusantara
diva.nur.marsita@gmail.com

Didin Hikmah Perkasa

Universitas Paramadina
didin.perkasa@paramadina.ac.id

Muhammad Al Faruq Abdulillah

Universitas Dian Nusantara
alfaruq@undira.ac.id

Diterima : 03 Mei 2024

Direvisi : 15 Mei 2024

Dipublikasikan : 31 Mei 2024

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan UP PKB Pulogadung. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif kausal. Subyek penelitian ini adalah karyawan UP PKB Pulogadung yang berjumlah 53 orang. Alat pengumpulan data dengan kuesioner berdasarkan metode skala likert. Alat pengolah data, program Smart PLS, digunakan untuk menganalisis data dalam penelitian ini. Pada langkah pertama penelitian ini, ditentukan indikator untuk setiap variabel dan dibuat pernyataan yang digunakan sebagai kuesioner. Setelah pengumpulan data dilakukan uji validitas soal dan reliabilitasnya untuk masing-masing variabel. Pada langkah kedua, dikaji keterkaitan antara beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu, hasil penelitian diukur untuk setiap variabel rasio.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

The main objective of this study was to determine the influence of leadership, perceptions and work motivation on the performance of UP PKB Pulogadung employees. This study uses a causal quantitative descriptive approach. The subjects of this study were 53 employees of UP PKB Pulogadung. Data collection tool with a questionnaire based on the Likert scale method. A data processing tool, the Smart PLS program, was used to analyze the data in this study. In the first step of this study, indicators were determined for each variable and statements were made that were used as a questionnaire. After collecting data, test the validity of the questions and their reliability for each variable. In the second step, the relationship between workload, work stress, and work environment on employee performance is reviewed. In addition, the results of the study were measured for each variable ratio.



Keywords : *Leadership, Compensation, Work motivation, Employee Performance.*

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasarannya. Salah satu yang harus diperhatikan dalam mengelola sumber daya manusia adalah mengenai penempatan kerja karyawan. Manajemen juga dapat dikatakan sebagai profesi karena manajemen dilandasi oleh keahlian khusus untuk mencapai prestasi manajer yang diikat dengan kode etik dan dituntut untuk bekerja secara profesional. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, karyawan, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Kinerja karyawan yang tinggi dapat dicapai jika setiap elemen dalam organisasi terintegrasi dengan baik dan mampu menjalankan perannya.

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan sumber suatu proses dengan melakukan perekrutan, pengembangan, memotivasi serta mengevaluasi keseluruhan dari berbagai sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi bisnis atau perusahaan dengan cara melihat kinerja para karyawannya. (Elida Mahriani, 2019, P.1). Adanya penilaian kinerja berarti karyawan mendapat perhatian dari atasan, disamping itu akan menambah gairah kerja karyawan karena dengan penilaian kinerja ini mungkin karyawan yang berprestasi dapat dipromosikan, dikembangkan dan diberi penghargaan atas prestasi, sebaliknya karyawan yang tidak berprestasi mungkin dapat dilakukan mutasi atau bahkan dilakukan demosi (Afandi & Bahri, 2020). Keberhasilan dalam menentukan kompensasi yang layak akan menentukan bagaimana kualitas SDM dalam bekerja, yang secara langsung akan berkaitan dengan efektivitas tujuan karyawan dan efisiensi anggaran organisasi. Kompensasi yang memadai akan mempengaruhi kinerja yang ditampilkan oleh karyawan. Ketika kompensasi tidak sesuai dengan harapan para karyawan maka yang terjadi adalah penolakan secara halus sampai dengan penolakan secara keras melalui demonstrasi. (Dwianto et al., 2019).

Disamping motivasi dan disiplin kerja, kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaannya. (Sausan et al., 2021).

Fenomena dalam penelitian ini menyangkut pada permasalahan kinerja karyawan di UP PKB Pulogadung Jakarta Timur yang berhubungan dengan Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi Kerja.

Tabel 1. Kinerja karyawan tahun 2022

No.	Aspek Karyawan	Rating	Target Kinerja
1	Seberapa sering karyawan memenuhi tenggat waktu?(Dead line)	4	5
2	Karyawan bekerja secara efisien dalam tim	3	5
3	Karyawan memiliki pemahaman yang baik tentang tugas dan tanggung jawabnya mereka di perusahaan	3	5



4	Karyawan bersemangat untuk memberikan solusi kreatif	4	5
5	Karyawan secara efisien melatih pekerja magang dan karyawan baru	5	5
6	Karyawan antusias di tempat kerja	4	5

Keterangan

Rating 1: sangat tidak memuaskan, Rating 2: perlu ditingkatkan, Rating 3: karyawan memenuhi harapan dasar / rata-rata, Rating 4: karyawan melebihi harapan, Rating 5: kinerja karyawan luar biasa (seluruh karyawan setiap bulannya).

Berdasarkan tabel 1. diatas bahwa target rating 5 merupakan pencapaian kinerja karyawan yang luar biasa tetapi dalam realisasinya masih ada karyawan yang memiliki rating di bawahnya sehingga dikatakan masih belum mencapai target maksimal. Hal ini disebabkan beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi Kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Maria Gratia (2016), mengenai pengaruh kepemimpinan, kompetensi, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan menyatakan bahwa kepemimpinan, kompetensi, motivasi dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja, tetapi secara parsial kepemimpinan dan motivasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja sedangkan kompetensi dan kompensasi berpengaruh negative tidak signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan latar belakang yang sudah dipaparkan maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Kinerja Karyawan Pada UP PKB Pulogadung Jakarta Timur.

Metode

Desain penelitian yang digunakan penulis adalah metode penelitian kausal. Menurut (Sugiyono, 2016), penelitian kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui tentang hubungan yang bersifat sebab akibat dengan adanya variabel independen (variabel bebas) dan variabel dependen (variabel terikat). Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui adanya pengaruh Budaya Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan kerja terhadap komitmen Kerja Karyawan.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2018: 117) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan pada UP PKB Pulogadung Jakarta Timur, Provinsi DKI Jakarta. Berdasarkan data yang diperoleh peneliti, populasi dalam penelitian ini yaitu berjumlah 120 karyawan. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik Random Sampling. Menurut Sugiyono (2018) *Random sampling* dikatakan *simple* (sederhana karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu).



Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan melakukan survey dan melakukan penyebaran kuisisioner secara langsung pada objek penelitian. Dalam kuisisioner yang diberikan kepada responden menggunakan metode pengukuran skala likert, yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Metode Analisis Data

Metode analisis data pada penelitian ini yaitu menggunakan uji statistik deskriptif, analisis partial least square, menguji model pengukuran (outer model), menguji model struktural (inner model), dan uji hipotesis (estimasi koefisien jalur).

Karakteristik Responden

Karakteristik jawaban responden terhadap indikator-indikator yang ada dalam variabel Kepemimpinan. Berdasarkan dari 6 indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi adalah KEP.5 dengan pernyataan “pimpinan ditempat saya bekerja mampu menghargai setiap perbedaan pendapat untuk tujuan yang lebih baik.” sebesar 4,396. Sedangkan untuk nilai rata-rata terendah terdapat pada KEP.2 dengan pernyataan “saya memiliki kepercayaan kepada pimpinan saya, bahwa pimpinan saya bisa melakukan perubahan yang lebih baik untuk instansi” sebesar 4,132.

Hasil dan Pembahasan

Evaluasi Measurement Model (Outer Model)

Convergent Validity

Pengujian convergent validity diuji dari masing-masing indikator konstruk. Suatu indikator dinyatakan valid jika nilainya lebih besar dari 0.70, sedangkan loading factor 0,50 sampai 0.60 dapat dianggap cukup. Berdasarkan kriteria ini bila ada loading factor dibawah 0,50 maka akan di keluarkan dari model. Hasil pengujian *convergent validity* ada beberapa indikator yang tidak valid yaitu kepemimpinan indikator 2, motivasi kerja indikator 1, kinerja karyawan indikator 5 dan 8. Maka untuk indikator yang tidak valid dikeluarkan dari model dan dilakukan modifikasi 1 sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Pengujian Convergent Validity

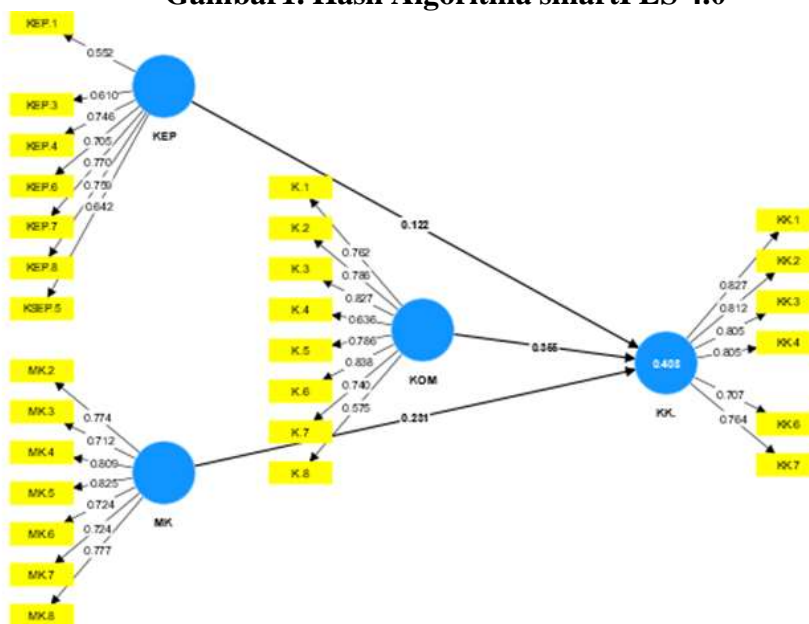
Variabel	Indikator	Outer Loadings	Keterangan
Kepemimpinan	KK.1	0.552	Tidak Valid
	KK.3	0.610	Tidak Valid
	KK.4	0.746	Valid
	KK.6	0.705	Valid
	KK.7	0.770	Valid
	KK.8	0.759	Valid
	KOM.1	0.762	Valid
	KOM.2	0.786	Valid
	KOM.3	0.827	Valid
	KOM.4	0.636	Valid
KOM.5	0.786	Valid	



Kompensasi	KOM.6	0.838	Valid
	KOM.7	0.740	Valid
	KOM.8	0.575	Tidak Valid
	MK.1	0.774	Valid
	MK.2	0.712	Valid
	MK.3	0.809	Valid
	MK.4	0.825	Valid
	MK.5	0.724	Valid
Motivasi Kerja	MK.6	0.724	Valid
	MK.7	0.777	Valid
	MK.8	0.774	Valid
	KK.1	0.827	Valid
	KK.2	0.812	Valid
	KK.3	0.805	Valid
	KK.4	0.805	Valid
	KK.6	0.707	Valid
Kinerja Karyawan	KK.7	0.764	Valid

Sumber : Output Pengolahan dengan SmartPLS 4.0

Gambar1. Hasil Algoritma smartPLS 4.0



Sumber : Output Pengolahan dengan SmartPLS 4.0

Berdasarkan tabel 2 dan gambar 1 di atas, dapat dilihat bahwa semua indikator variabel penelitian ini valid, karena nilai Outer Loadings masing-masing indikator lebih besar dari 0,7.

Discriminant Validity

Pada pengujian discriminant validity, indikator reflektif dapat dilihat pada cross



loading antara indikator dengan konstraknya. Suatu indikator dinyatakan valid jika mempunyai loading faktor pada konstruk lain. Dengan demikian, konstruk laten memprediksi indikator pada blok mereka lebih baik dibandingkan dengan indikator di blok lain.

Tabel 3. Hasil Uji Discriminant Validity (Fornell Larcker Criterion)

Variabel	X1_ Kepemimpinan	X2_ Kompensasi	X3_ Motivasi Kerja	Y_ Kinerja Karyawan
X1_ Kepemimpinan	0.688			
X2_ Kompensasi	0.707	0.896		
X3_ Motivasi Kerja	0.670	0.862	0.870	
Y_ Kinerja Karyawan	0.528	0.727	0.807	0.793

Sumber : Output pengolahan dengan SmartPLS 4.0

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa akar kuadrat dari *Average Variance Extracted* untuk setiap konstruk lebih besar daripada korelasi antara konstruk yang satu dan konstruk lainnya dalam model. Berdasarkan hasil di atas maka konstruk dalam model yang diestimasi memenuhi kriteria *discriminant validity*.

Average Variance Extracted (AVE)

Nilai AVE bertujuan untuk mengukur tingkat variasi suatu komponen konstruk yang dihimpun dari indikatornya dengan menyesuaikan pada tingkat kesalahan. Pengujian nilai AVE bersifat lebih kritis dari pada *composite reliability*. Nilai AVE minimal yang direkomendasikan adalah 0,50. Output AVE yang diperoleh dari Smart PLS 3.0 tersaji pada gambar di bawah.

Gambar 2. Average Variance Extracted (AVE)



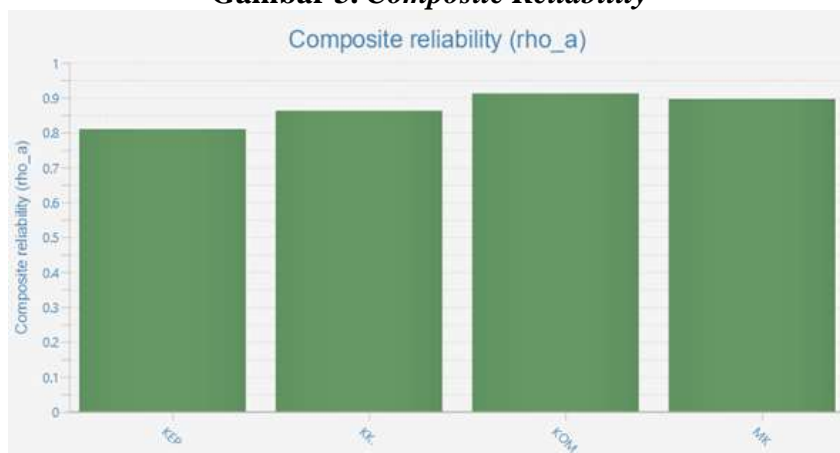
Berdasarkan gambar di atas, dapat dilihat bahwa nilai AVE telah lebih besar dari 0,50 yang berarti semua indikator tersebut telah memenuhi kriteria yang sudah ditetapkan dan mempunyai reliabilitas yang potensial untuk dilakukan pengujian lebih lanjut.



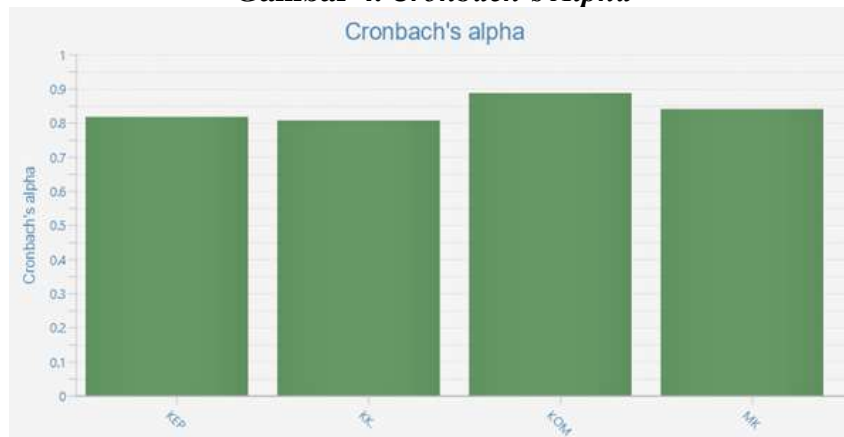
Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

Untuk memastikan bahwa tidak ada masalah terkait pengukuran maka langkah terakhir dalam evaluasi outer model adalah menguji uji reliabilitas dari model. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan indikator *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*. Pengujian *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* bertujuan untuk menguji reliabilitas instrumen dalam suatu model penelitian. Apabila seluruh nilai variabel laten memiliki nilai *Composite Reliability* maupun *Cronbach's Alpha* $\geq 0,70$ hal itu berarti konstruk memiliki reliabilitas yang baik atau kuesioner yang digunakan sebagai alat dalam penelitian ini telah konsisten.

Gambar 3. *Composite Reliability*



Gambar 4. *Cronbach's Alpha*



Berdasarkan grafil di atas dapat dilihat bahwa hasil pengujian *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* menunjukkan nilai yang memuaskan, yaitu semua variabel laten telah reliabel karena seluruh nilai variabel laten memiliki nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* $\geq 0,70$. Jadi dapat disimpulkan bahwa, kuesioner yang digunakan sebagai alat penelitian ini telah andal atau konsisten.



Pengujian Uji Model Struktural (*Inner Model*)

Nilai R-Square (R^2)

Melihat nilai R-Square yang merupakan uji *Goodness of Fit* model.

Tabel 4. Hasil Uji Nilai R-Square (R^2)

Variabel	R Square
Y	0.440

Sumber: *Data Primer yang diolah, 2023*

Dari data di atas dapat disimpulkan bahwa nilai R-Square sebesar 0.440 yang berarti variabel Kinerja Karyawan yang dapat dijelaskan oleh semua variabel-variabel independennya sebesar 44 % dan sisanya sebesar 56% dijelaskan diluar model penelitian ini.

f^2 Effect Size

Nilai f-square (f^2) menunjukkan besar pengaruh parsial masing-masing variabel prediktor terhadap variabel endogen. Berikut hasil nilai f^2 masing-masing variabel eksogen terhadap variabel endogen:

Tabel 5. Hasil Uji f^2 Effect Size

Variabel	f^2 Effect Size	Keterangan
X1	0.015	lemah
X2	0.082	kuat
X3	0.051	kuat

Sumber: *Data Primer yang diolah, 2023*

Berdasarkan tabel 5 dapat dilihat jika nilai f^2 Effect Size variabel X1 (Kepemimpinan) sebesar 0,015, yang artinya variabel Kepemimpinan memiliki pengaruh parsial lemah terhadap variabel Kinerja Karyawan. Nilai f^2 Effect Size variabel X2 (Kompensasi) sebesar 0,082, yang artinya variabel Kompensasi memiliki pengaruh parsial kuat terhadap variabel Kinerja Karyawan. Nilai f^2 Effect Size variabel X3 (Motivasi Kerja) sebesar 0,051, yang artinya variabel Disiplin Kerja memiliki pengaruh parsial kuat terhadap variabel Kinerja Karyawan.

Nilai Q-Square (Goodness Of Fit Model)

Pengujian Goodnes of Fit Model menggunakan nilai predictive relevance (Q^2). Jika nilai Q-Square lebih besar dari 0 (nol) maka dapat dikatakan bahwa model mempunyai nilai predictive relevance.

Tabel 6. Hasil Uji Q-Square

	Q^2 (=1-SSE/SSO)
Y_Kinerja Karyawan	0,524

Sumber : *Output pengolahan dengan SmartPLS 4.0*



Berdasarkan hasil diatas memperlihatkan hasil q-square sebesar 0,524. Hasil hal ini menunjukkan besarnya keragaman dari data penelitian yang dapat dijelaskan oleh model penelitian adalah sebesar 52,4% sedangkan sisanya sebesar 47,6% dijelaskan oleh faktor lain yang berada di luar model penelitian ini. Dengan demikian dari hasil tersebut maka model penelitian ini dapat dinyatakan telah memiliki goodnes off it yang cukup baik.

Hasil Pengujian Hipotesis

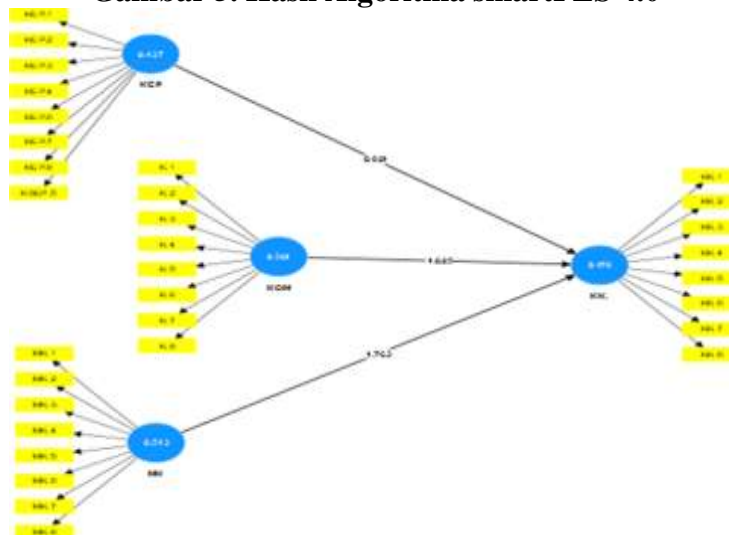
Nilai estimasi untuk hubungan jalur dalam model structural harus signifikan. Nilai signifikan ini dapat diperoleh dengan prosedur *bootstrapping*. Melihat signifikan pada hipotesis dengan melihat nilai koefisien parameter dan nilai signifikan t-statistik pada algorithm bootstrapping report.

Tabel 7. Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Sampel Asli (O)	T Statistik ((O/STDEV)	P Values
Kepemimpinan -> Kinerja Karyawan	0.146	0.821	0.411
Kompensasi-> Kinerja Karyawan	0.341	1.625	0.104
Motivasi Kerja -> Kinerja Karyawan	0.249	1.763	0.078

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Gambar 5. Hasil Algoritma smartPLS 4.0



Sumber: data yang diolah di smartpls 4.0

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian pada pengaruh Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai original sample sebesar 0,187 dan memiliki nilai t-statistic < t-tabel ($0,172 < 1,96$) sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama (H1) ditolak, artinya pada penelitian ini Kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.



Hal ini tidak berpengaruh karena Pemimpin yang efektif memiliki kemampuan untuk berkomunikasi dengan baik, bagaimana memotivasi teamwork, menangani dan mendelegasikan tanggung jawab, mendengarkan umpan balik (feedback), dan memiliki fleksibilitas untuk memecahkan masalah di tempat kerja yang selalu berubah.

Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Abdi Mayu Bimantara, Lucky O.H Dotulong dan Victor P.K Lengkong (2021) yang menyatakan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian pada pengaruh Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai original sample sebesar 0,383 dan memiliki nilai t-statistic $< t\text{-tabel} (2,202 > 1,96)$ sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua (H2) diterima, artinya pada penelitian ini Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Hal ini berpengaruh karena jika kompensasi ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja karyawan artinya kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini diperkuat juga dengan penelitian yang menyatakan bahwa kompensasi menjadi motivasi agar karyawan bekerja secara maksimal di perusahaan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian pada pengaruh Motivasi Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai original sample sebesar 0,134 dan memiliki nilai t-statistic $< t\text{-tabel} (1,028 < 1,96)$ sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga (H3) diterima, artinya pada penelitian ini Motivasi Kerja berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hal ini berpengaruh karena Motivasi kerja sangat dibutuhkan dalam setiap organisasi, untuk itulah organisasi terus memotivasi para karyawannya agar mencapai kinerja yang diinginkan organisasi. Salah satu bentuk motivasi kerja adalah berupa pemberian gaji dan jaminan kesehatan.

Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yuliya Ahmad, Bernhard Tewal dan Rita N. Taroreh (2019) yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan UP PKB Pulogadung, maka penelitian ini dapat diambil kesimpulan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan yang menunjukkan bahwa sekalipun karyawan melakukan pekerjaan yang padat setiap hari, namun hal tersebut tidak mempengaruhi kinerja mereka. Artinya, Kepemimpinan yang terjadi pada karyawan UP PKB Pulogadung masih dalam kondisi wajar dan tidak mempengaruhi kinerja. Kompensasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) karyawan memiliki tuntutan tugas yang cukup tinggi mereka merasa bahwa kompensasi tersebut dapat mempengaruhi kinerja mereka. Artinya, Kompensasi pada karyawan UP PKB Pulogadung menjadi motivasi agar karyawan bekerja secara maksimal di perusahaan dan



sangat mempengaruhi kinerja mereka. Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Artinya, Motivasi dalam sebuah organisasi sangat lah diperlukan untuk mempengaruhi Kinerja Karyawan, semakin baik motivasi di Lingkungan Kerja karyawan, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan.

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran yang bermanfaat bagi organisasi atau lembaga berkaitan dengan kepemimpinan, kompensasi, dan kinerja yang dicapai para karyawan. Diharapkan pula hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan untuk menentukan langkah perbaikan dalam program peningkatan kinerja karyawan sebagai komponen penting guna mengoptimalkan kinerja seluruh karyawan.

Daftar Pustaka

- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Asia Muslim Charity Foundation (AMCF) Sumatera Utara. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235–246.
- Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & Tukini, T. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 2(2), 209–223. <https://doi.org/10.36778/jesya.v2i2.74>
- Didin, H. perkasa, & Nur, affini dinas. (2021). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran Perusahaan Otomotif Di Jakarta. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Esa Unggul (JAME)*, 9(1), 61–75.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 15–33. <http://jurnal.abulyatama.ac.id/humaniora>
- Fitriano, A., Chandra, R., Gunawan, A., & Indah Sari, Y. (2020). PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN KOMUNIKASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. NATIONAL SUPER. In *Jurnal Warta Edisi* (Vol.63).
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 3(2). <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5041>
- Gracia, B. A. (2019). *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TRIVIEW GEOSPATIAL MANDIRI JAKARTA SELATAN*. 2(2).
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, Marko. (2017). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*.
- Handayani, S., & Daulay, R. (2021). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *SiNTESa CERED Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora*, 1.
- Handayani, S., & Daulay, R. (n.d.). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *SiNTESa CERED Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora*, 2021, 1.
- Indriani, A., Yuliantini, N. N., & Bagia, W. (2019). PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. In *Journal Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen* (Vol. 7).



- Kajuwatu, G., Dotulong, L., & Lumintang, G. (2022). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP LINGKUNGAN KARYAWAN
- Koesomowidjojo, & Suci. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Motivasi Kerja* (Koesomowidjojo & Suci, Eds.). Raih Asa Sukses.
- Kurniawan, A., & Puspitaningtyas, Z. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif. *PANDIVA BUKU*, 1–212.
- Kurniawan, I. (2017). *PENGARUH STRES KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA KARYAWAN PT.SINAR SOSROKANTOR PENJUALAN YOGYAKARTA)*.
- Lesmana, M. T., & Ananda, V. O. (2021). Studi Kinerja Karyawan : Antaseden Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja. *Proceeding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 620–630. <https://doi.org/10.30596%2Fsnk.v2i1.8348>
- Nurrahmi, A., Hairudinor, & Utomo, S. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 9(1), 20–35.
- Perkasa, D. H., & Satria, B. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT ISS Indonesia Mall Matahari Daan Mogot. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 20(3), 225–230. <https://doi.org/10.31599/jki.v20i3.298>
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Suhardi, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwa di Kota Batam Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Benefita*, 4(2), 296. <https://doi.org/10.22216/jbe.v4i2.3670>
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, Bandung
- Windari, & Sri, I. A. A. D. G. (2017). Kepemimpinan, Total Quality Management, Perilaku Produktif Karyawan, Kinerja Karyawan dan Kinerja Perusahaan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 14(2), 61–78. <http://journal.undiknas.ac.id/index.php/magister-manajemen/article/view/343/296>
- Wajdi, F., & Perkasa, D. H. (2022). Pengaruh Gaji Guru dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru pada SDIT Al-Muddatsiriyah. *KALBISIANA: Jurnal Mahasiswa Institut Teknologi Dan Bisnis Kalbis*, 8(4), 3950–3963.