

PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT XYZ

Melda Putri Rahmawati^{a*}, Liswandi^b

^aPresident University

^bPresident University

**melda.rahmawati@student.president.ac.id*

Abstrak – Penelitian ini mempunyai tujuan untuk melihat apakah ada pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT.XYZ. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Subjek penelitian ini adalah karyawan PT.XYZ yang berjumlah 63 orang responden. Jumlah responden yang diambil menggunakan metode sampel jenuh, pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner dengan menggunakan skala likert. Data yang dikumpulkan melalui kuesioner telah di uji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis yang akan digunakan adalah analisis linear berganda. Berdasarkan uji t dan uji f, kompensasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja dan stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi, lingkungan kerja dan stres kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi (Adjusted R Square) adalah sebesar 0,379, yang berarti variabel kompensasi, lingkungan kerja, stres kerja dapat mempengaruhi variabel terikat kinerja karyawan sebesar 0,379 (37,9%), sedangkan sisanya 62,1 % ditentukan oleh faktor lain.

Kata Kunci: Kompensasi, Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Kinerja

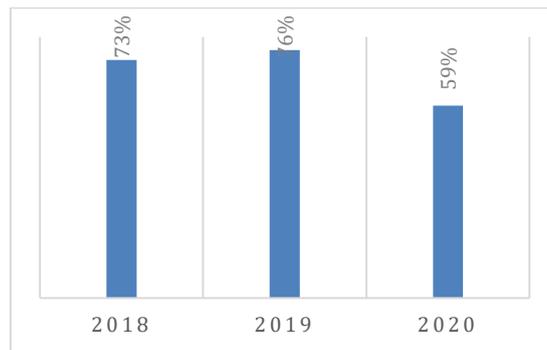
Pendahuluan

Sejak merebaknya pandemi Covid-19 yang berawal dari daerah Wuhan pada awal tahun 2020, dampak dari pandemi ini menyeruak secara berangsur bahkan hingga menjangkau seluruh dunia. Hal ini dikarenakan banyaknya jumlah korban jiwa yang diakibatkan oleh pandemi Covid-19 ini dalam waktu yang singkat dan disertai kegamangan berbagai pihak dalam menghadapi pandemi Covid-19. Demi memutus rantai penyebaran pandemi Covid-19, banyak negara yang seang menerapkan protokol kesehatan yang direkomendasikan oleh WHO, mulai dengan rutin mencuci tangan dengan sabun, menjaga jarak, membatasi kegiatan yang harus dilakukan di luar rumah, bahkan dilakukan isolasi mandiri mulai dari tingkat perorangan, komunitas, bahkan seluruh kota (seperti PSBB dan *lockdown*). Sebagai akibatnya, banyak pula kantor pemerintah maupun swasta yang mulai menerapkan *Work from Home* (Lowardi & Maswar, 2021).

Setiap perusahaan membutuhkan energi dan pemikiran dari para karyawannya. SDM harus mampu menunjukkan prestasinya kepada perusahaan saat menunjukkan energi dan ide-idenya. Kinerja karyawan sangat dibutuhkan oleh perusahaan. Kinerja para karyawan dapat dilihat dari. Dimensi kinerja staf dapat menyebabkan persaingan perusahaan dengan perusahaan lain, jika perusahaan memiliki karyawan dengan tingkat kinerja yang tinggi maka perusahaan dapat mengungguli pesaingnya (Hartono & Rahadi, 2021).

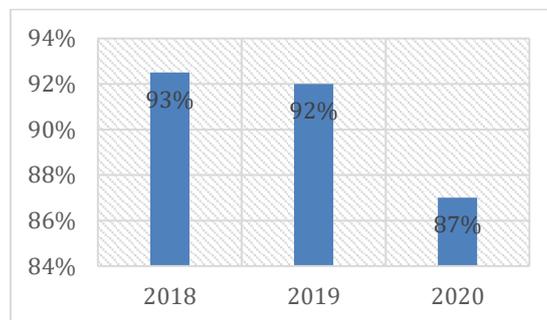
Jika kinerja karyawan meningkat pengembangan perusahaan dapat bertahan di lingkungan persaingan bisnis yang sedang bergejolak. Upaya dalam peningkatan kinerja karyawan tantangan bagi manajemen, karena dalam mencapai tujuan perusahaan akan sangat berkaitan langsung pada kinerja para karyawannya.

PT.XYZ adalah perusahaan yang bergerak dibidang *Design & Manufacturing Of Tooling* yang dikenal sejak pada tahun 2001. Saat ini PT.XYZ telah berkembang menjadi sekelompok perusahaan dengan jangkauan produk yang lebih luas. Penelitian ini berfokus pada kinerja karyawan PT.XYZ yang berlokasi Dikawasan Industri Jababeka Cikarang Selatan.



Gambar 1.1 Rekapitulasi penilaian kinerja karyawan 2018-2020

Pada gambar 1.1 Kinerja karyawan PT. XYZ mengalami penurunan. Dapat dilihat perubahan dari tahun kinerja karyawan mengalami penurunan drastis pada tahun 2018 sebesar 73%. Tahun 2019 mengalami kenaikan sebanyak 76%. Namun dari tahun 2020 mengalami penurunan kembali sebanyak 59%. Penurunan kinerja tersebut menunjukkan adanya masalah pada kinerja karyawan yang berakibat pada penurunan kinerja karyawan. Berdasarkan wawancara yang dilakukan, perusahaan menyadari adanya penurunan kinerja karyawannya. Jika hal ini dibiarkan, maka akan mempengaruhi kelangsungan hidup perusahaan.



Gambar 1.2 Grafik Pencapaian Produksi

Terlihat pada Gambar 1.2 pencapaian produksi produk pada PT.XYZ telah terjadi penurunan dari tahun 2019 – 2020. Hal ini dapat mengindikasikan bahwa penurunan produksi dapat disebabkan oleh kinerja para karyawannya.

Perusahaan akan mencapai kinerja yang optimal dengan pemberian kompensasi yang seimbang. Kompensasi mempunyai fungsi untuk mendorong karyawan agar tingkat kepuasan kerja tinggi. Kompensasi ada 2 jenis yaitu kompensasi finansial seperti gaji atau upah, intensif tunjangan dan bonus. Lalu kompensasi nonfinansial seperti pujian dan lingkungan kerja kondusif. Namun pada saat ini pandemi telah merusak perekonomian negara dan membuat banyak perusahaan yang harus mencari ide agar perusahaan tetap berjalan. Begitu juga dengan PT.XYZ yang terkena dampak dari pandemi Covid-19.

PT.XYZ terpaksa melakukan pemotongan gaji pada semua karyawan tetap mereka. Pemotongan gaji karyawan itu diberlakukan sementara mengikuti imbauan kerja dari rumah atau *Work From Home* (WFH). Akibatnya, karyawan menjadi lesu dalam bekerja dan berimbas kepada kinerja kerja. Kondisi kompensasi yang buruk memberikan dampak negatif dan menurunkan kinerja karyawan karena mereka percaya bahwa kelelahan yang mereka alami tidak sebanding dengan haknya. Hal tersebut juga dapat berpengaruh terhadap kepuasan karyawan yang akan berpengaruh kepada kinerja karyawan (Rahadi & Ocktaliani, 2022). Penelitian tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan telah dilakukan oleh Sinaga

& Hidayat (2020) yang menyatakan bahwa kompensasi sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada penelitiannya di PT. Kereta Api Indonesia.

Lingkungan kerja di PT. XYZ memiliki kekurangan dalam hal kebersihan. Kebersihan lingkungan adalah kebersihan tempat tinggal, tempat bekerja, dan berbagai sarana umum. Masalah tentang kebersihan lingkungan kerja dapat menyebabkan karyawan menjadi kurang fokus dalam menjalannya tugas yang diberikan. Lingkungan kerja merupakan kehidupan psikologis, sosial, dan fisik dalam perusahaan atau organisasi yang memiliki pengaruh kepada karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Para karyawan ketika bekerja tidak akan dapat dipisahkan dari berbagai situasi ditempat mereka bekerja, karena saat bekerja karyawan akan berinteraksi dengan berbagai kondisi di lingkungan kerjanya (Finah & Afdiola, 2020)

Faktor stres kerja kemungkinan sangat berdampak besar terhadap kinerja karyawan di perusahaan. Seperti apa yang dialami oleh karyawan PT. XYZ, dari hasil wawancara yang telah dilakukan, Karyawan sering dihadapkan dengan berbagai masalah dalam perusahaan dan cenderung berada di bawah tekanan. Stres kerja diartikan sebagai tekanan yang akan dirasakan oleh karyawan jika karyawan tidak mampu memenuhi tugasnya. Menurut penelitian Nelsi (2021) apabila karyawan tidak bisa mengatasi stres yang dialaminya hal ini akan menghambat kinerjanya, dan apabila kinerja yang dihasilkan menurun maka cepat atau lambat hal tersebut dapat menghasilkan dampak buruk bagi perusahaan. Kemungkinan besar perusahaan akan mengalami kerugian dari menurunnya kinerja karyawan.

Atas dasar latar belakang ini peneliti mempunyai ketertarikan melakukan penelitian tentang “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan”.

Metode

Peneliti menggunakan metode Penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas dari awal sampai akhir. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang banyak menggunakan angka yang dimulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data, serta penampilan hasilnya. Selain itu pada tahap kesimpulan penelitian juga menekankan pada penggunaan angka-angka baik dalam bentuk gambar, tabel, grafik, maupun tampilan lainnya (Siyoto & Sodik, 2015). Pada penelitian ini yang akan digunakan adalah metode kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner yang bertujuan untuk melihat apakah terdapat pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan produksi pada PT. XYZ. dalam penelitian ini peneliti menggunakan sampel jenuh. Sampel jenuh merupakan metode pengambilan sampel yang merupakan seluruh populasi yang berada di PT. XYZ yang berjumlah 63 karyawan. Metode yang digunakan analisis regresi linear berganda, uji asumsi klasik, dan pengujian hipotesis.

Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas

Pengujian validitas ini dilakukan kepada 30 responden dengan $\alpha = 0,05$ dan $df (n-2) = 28$, dengan r tabel 0,2257. Berdasarkan pengujian validitas, semua komponen pernyataan memenuhi syarat $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,361.

Tabel 1.1 Hasil Uji Validitas

Item	r hitung	r tabel	keterangan
KM1	0,574	0,361	Valid
KM2	0,699	0,361	Valid
KM3	0,733	0,361	Valid
KM4	0,606	0,361	Valid
KM5	0,673	0,361	Valid
LK1	0,669	0,361	Valid
LK2	0,798	0,361	Valid
LK3	0,699	0,361	Valid
LK4	0,768	0,361	Valid
LK5	0,793	0,361	Valid
SK1	0,768	0,361	Valid
SK2	0,687	0,361	Valid
SK3	0,782	0,361	Valid
SK4	0,814	0,361	Valid
KJ1	0,698	0,361	Valid
KJ2	0,553	0,361	Valid
KJ3	0,757	0,361	Valid

Dan pada uji reliabilitas menggunakan teknik Cronbach's Alpha. Cronbach's Alpha Kompensasi sebanyak 0,645, Lingkungan kerja nilai sebanyak 0,799, Stres kerja nilai sebanyak 0,604 dan Kinerja nilai sebanyak 0,632. Hal ini dapat menyatakan bahwa ke 4 (empat) variabel dinyatakan reliabel jika memenuhi syarat Cronbach's Alpha > 0,6.

Tabel 1.2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Reliabilitas Cronbach Alpha	Standar Nilai Reliabilitas Cronbach Alpha	keterangan
Kompensasi	0,645	0,6	Reliabel
Lingkungan kerja	0,799	0,6	Reliabel
Stres kerja	0,604	0,6	Reliabel
Kinerja	0,632	0,6	Reliabel

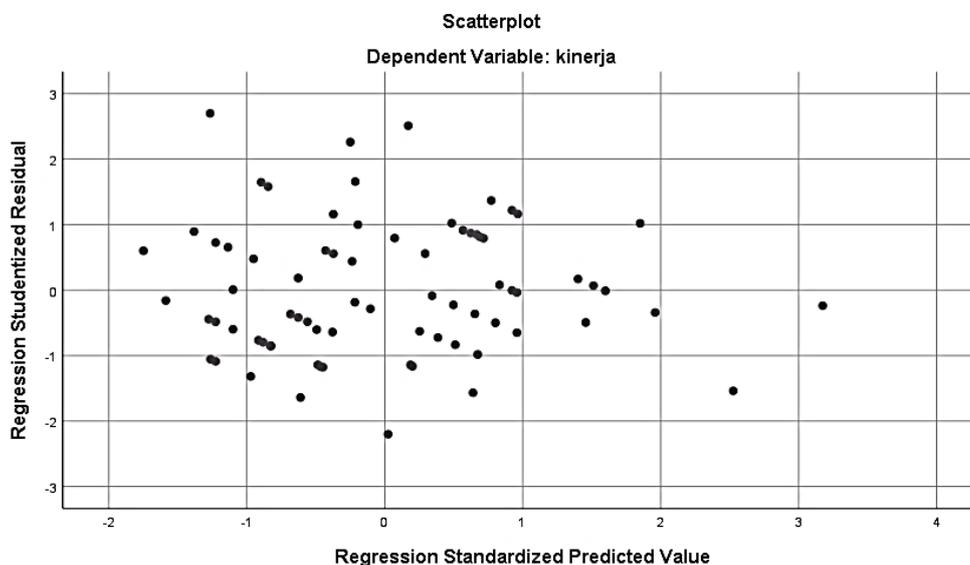
Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas suatu data dapat dilakukan dengan menggunakan analisis uji statistik dan uji statististik, penelitian ini menggunakan uji statistik Kolmogorov-Smirnov (K-S). Uji normalitas ini menggunakan Kolmogorov-Smirnov Test, yaitu sebagai berikut:

- a) Data berdistribusi normal memiliki nilai sig (signifikansi) > 0,05.
- b) Data berdistribusi tidak normal memiliki nilai sig (signifikansi) < 0,05.

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan menggunakan Analisis statistik dilakukan dengan Uji Kolmogorov Smirnov Test menunjukkan hasil $0,200 > 0,05$ dikatakan data yang berdistribusi normal.

Pengujian heteroskedastisitas mempunyai tujuan untuk menguji apakah model regresi terdapat kesamaan atau ketidak samaan varians antara pengamatan yang satu dengan pengamatan yang lainnya. Pengujian heteroskedastisitas menggunakan grafik scatterplot. Model regresi yang baik, biasanya tidak akan mengalami heteroskedastisitas. Melalui grafik scatterplot ini dapat terlihat bahwa suatu model regresi mengalami heteroskedastisitas atau tidak. Jika terdapat pola tertentu dalam grafik maka hal tersebut telah menunjukkan heteroskedastisitas. Jika dilihat pada gambar 4.2, titik-titiknya menyebar secara acak dan tersebar dengan baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y dan dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini.



Gambar 1.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji Multikolinieritas tidak akan multikolinieritas jika nilai tolerance > 0,10 dan jika nilai tolerance < 0,10 artinya akan terjadi multikolinieritas. Jika nilai variant inflation factor (VIF) < 10,00 artinya tidak akan multikolinieritas, dan sebaliknya jika nilai variant inflation factor > 10,00 artinya terjadi multikolinieritas. Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel 4.11 menunjukkan bahwa nilai VIF < 10,00 dan nilai tolerance > 0,10, artinya tidak ada hubungan antara variabel bebas dalam penelitian ini, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak memiliki multikolinearitas.

Analisis Linear Berganda

Tabel 1.3 Hasil Analisis Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	2.614	1.889		.086
	Kompensasi	.028	.089	.043	.034
	Lingkungan kerja	.160	.077	.287	.042
	Stres kerja	-.085	.111	-.096	.017

Persamaan analisis regresi ditetapkan $\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$ Hasil perhitungan nilai-nilai sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 2.614 + 0.028 + 0.160 - 0.085 + e$$

Yang memiliki arti sebagai berikut:

1. Nilai konstanta a = 2.614, apabila kompensasi, lingkungan kerja dan stres kerja tidak dimasukkan kedalam penelitian ini kinerja karyawan pada PT.XYZ dapat meningkat sebesar 2.614%.
2. Nilai koefisien $b_1 = 0.028$, apabila Kompensasi ditingkatkan kinerja karyawan pada PT.XYZ dapat meningkat sebesar 02,8%.
3. Nilai koefisien $b_2 = 0.160$, apabila Lingkungan Kerja ditingkatkan kinerja karyawan pada PT.XYZ dapat meningkat sebesar 16,0%.
4. Nilai koefisien $b_3 = - 0.085$, apabila Stres Kerja tinggi mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. XYZ sebesar 08,5%.

Uji Hipotesis

Pada hasil uji T variabel kompensasi nilai Sig. $0,034 < 0,050$ dan nilai t $1,337 > 0,678$, Lingkungan kerja nilai Sig. $0,042 < 0,050$ dan nilai t $3,657 > 0,678$, Stres kerja nilai Sig $0,017 < 0,050$ dan nilai t $1,353 > 0,678$. Hasil uji T membuktikan variabel bebas berpengaruh signifikan pada variabel terikat.

Tabel 1.4 Hasil Uji T

Variabel	t tabel	Uji t	Sig.
Kompensasi	0,678	1.337	.034
Lingkungan kerja	0,678	3.657	.042
Stres kerja	0,678	1.353	.017

Hasil uji F memiliki sig 0,000 dan F hitung 2,951 F hitung > F tabel yaitu 2,76 yang artinya variable bebas mempunyai pengaruh yang signifikan pada variabel terikat.

Tabel 1.5 Hasil Uji F

Model		Df	F	Sig.
1	Regression	3	2.951	.000 ^b
	Residual	59		
	Total	62		

Hasil Koefisien Determinasi memiliki nilai 0,379, hal ini mempunyai arti variabel bebas mempengaruhi variabel terikat sebanyak 0,379 (37%), dan sisanya 62,1 % ditentukan oleh faktor lainnya.

Pembahasan

Pada Hasil pengujian H1 = Kompensasi memiliki pengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Kompensasi yaitu salah satu unsur yang sering menjadi permasalahan dalam perusahaan. Manajemen harus mempertimbangkan hal ini, karena upah merupakan bagian dari peningkatan kinerja karyawan dan mempengaruhi kemampuan mereka untuk mempekerjakan tenaga kerja yang berkualitas. Hasil penelitian yang sudah dilakukan memiliki hasil yang sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Sinaga & Hidayat (2020) yang memperlihatkan terdapat pengaruh antara kompensasi pada kinerja karyawan.

Hasil pengujian H2 = Lingkungan Kerja secara signifikan berpengaruh pada kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini yaitu suasana kerja di PT.XYZ kurang baik. Suasana kerja kurang kondusif karena faktor pendukung permasalahan seperti kondisi ruangan kantor masih berupa bangunan tua dengan ruangan yang sempit. Keadaan ini mengganggu kenyamanan (suasana) kerja karena karyawan tidak memiliki kenyamanan bekerja. Hubungan antar karyawan juga berpengaruh pada kinerja karyawan. Dalam menjaga hubungan antar rekan kerja harus dilakukan oleh semua para karyawan dalam perusahaan, karena hubungan antar rekan kerja akan berpengaruh terhadap pekerjaan. Seluruh karyawan saling bergantung karena dalam perusahaan para karyawan tidak hanya bisa mengandalkan diri mereka sendiri. Hasil penelitian yang sudah dilakukan sependapat dengan penelitian Finah & Afridola (2020) yang menunjukkan adanya pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian H3 = stres kerja secara signifikan berpengaruh pada kinerja karyawan. Hasil penelitian pada karyawan PT. XYZ stres terjadi ketika seorang karyawan tidak dapat memenuhi tuntutan pekerjaan yang berlebihan dan kekurangan waktu untuk menyelesaikan tugas. Stres kerja dapat diatasi oleh perusahaan dengan mengadakan event-event yang dapat memberikan kebahagiaan bagi para karyawan atau menghilangkan stres kerja pada karyawannya (Prabatha et al, 2020). Hal ini sependapat dengan Nelsi (2021) bahwa stres kerja menunjukkan pengaruh signifikan pada kinerja.

Kesimpulan dan Saran

Hasil kuesioner dengan sampel 63 responden menunjukkan bahwa indikator pernyataan yang telah disebar memiliki hasil frekuensi yang kuat. Pada hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel Kompensasi, Lingkungan Kerja mempengaruhi kinerja karyawan PT XYZ dan variabel Stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan PT XYZ dan Peningkatan stres kerja akan menurunkan kinerja. Hasil pada koefisien determinasi menunjukkan bahwa Kompensasi, lingkungan kerja dan stres kerja secara simultan menunjukkan pengaruh pada kinerja karyawan PT XYZ.

Hasil penelitian ini menyarankan agar Perusahaan harus mengevaluasi kebijakan finansial atau non finansial yang ditawarkan kepada karyawannya, Jika hal ini dilakukan karyawan akan merasa dihargai di tempat kerja dan mengalami kepuasan kerja yang nyata. Stres kerja masuk dalam kategori yang tidak baik, responden mengalami stres kerja yang diakibatkan oleh kebosanan atau kejenuhan pekerjaan dan diharapkan PT. XYZ memberikan target kerja dan saat mencapai target karyawan diberikan rewards. Dan Lingkungan kerja menunjukkan pengaruh pada kinerja karyawan PT XYZ, hal ini segera diperbaiki untuk menciptakan lingkungan tempat kerja yang nyaman bagi para karyawan.

Referensi

Arismunandar, M. F., & Khair, H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Analisis Jabatan dan Pola Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Sumber Daya Manusia*, 3(2), 273-282.

- Arquisola, M. J., & Putri, K. (2021). Influence Of Salary Satisfaction And Organizational Commitment Towards Turnover Intentions During Pandemic Covid-19 Situations. *International Conference Universitas Pekalongan 2021*, 1 (1), 91-98.
- Fahmi, I. (2018). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Finah, A. S., & Afridola, S. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ciba Vision Batam. *Jurnal Ekuivalensi*, 6(2), 328-341.
- Heriyanti, S. S., & Putri, R. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT NT Cikarang. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 4 (2), 915-925.
- Hidayat, R., & Sinaga, T. S. (2020). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(1), 15-22.
- Lowardi, R., & Abdi, M. (2021). Pengaruh Pandemi Covid-19 Terhadap Kinerja Dan Kondisi Keuangan Perusahaan Publik Sektor Properti. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, Volume III, 463-47.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2 (2), 170-183 .
- Nelsi, M. (2021). Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Pondok Aren Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3 (3), 359-366.
- Payaman, S. J. (2011). *Manajemen Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Prabatha, D. K., Perizade, B., Widiyanti, M., & Sukmawijaya, E. (2020). Pengaruh Kualitas Layanan Dan Kepuasan Pada Kegiatan Olahraga Perusahaan Repetitif Terhadap Kebahagiaan Karyawan Pt Pertamina (Persero) Refinery Unit Iii. *FIRM JOURNAL OF MANAGEMENT STUDIES*, 99 - 110.
- Rahadi, D. R., & Hartono, A. K. (2021). Work From Home Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid 19. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 18 (1), 16-21.
- Rahadi, D. R., & Ocktaliani, C. (2022). Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening pada PT XYZ. *FIRM JOURNAL OF MANAGEMENT STUDIES*, 113 - 129.
- Sandu, S., & Sodik, A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Sinambela. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Statistika Untuk Peneltian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Syah, B., Marnisah, L., & Zamzam, F. (2021). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai KPU Kabupaten Banyuasin. *Integritas Jurnal Manajemen Profesional (IJMPro)*, 2(1), 15-26.
- Yuniarti, D., & Suprianto, E. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan di Direktorat Operasi/Produksi PT. X. *Fakultas Teknik Journal of Industry, Electro and Aviations*, 4(1), 11-19.
-