

# PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi pada Karyawan Tetap PT Citra Sigma Kertaswara Indonesia)

Salsa Rikha Fauziah<sup>1</sup>; Chairiel Oktaviar<sup>2</sup>

<sup>1)</sup> [salsarikha@gmail.com](mailto:salsarikha@gmail.com), Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mercu Buana

<sup>2)</sup> [chairiel.oktaviar@mercubuana.ac.id](mailto:chairiel.oktaviar@mercubuana.ac.id), Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mercu Buana

## Article Info:

**Keywords:**  
Compensation;  
Motivation;  
Work Environment;  
Employee Performance;

## Article History:

Received : January 28, 2024  
Revised : March 15, 2024  
Accepted : Nov 25, 2024

## Article Doi:

<http://dx.doi.org/10.22441/jfm.v4i3.28914>

## Abstract

*This study aims to analyze the effect of compensation, motivation and workenvironment on the performance of permanent employees at PT. Citra Sigma Kertaswara Indonesia. The population in this study is permanent employees of PT. Citra Sigma Kertaswara Indonesia as many as 40 peoples using a quantitative approach and using saturated sample techniques for determining sample size. The data collection method uses a survey method with questionnaires as research instruments. The approach used is the Structural Equation Model (SEM) with Smart-PLS analysis. The results of this study prove that compensation has a positive and significant effect on employee performance, motivation has a positive insignificant effect on employee performance and the work environment has a positive and significant effect on employee performance.*

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan tetap pada PT. Citra Sigma Kertaswara Indonesia. Populasi pada penelitian ini merupakan karyawan tetap PT. Citra Sigma Kertaswara Indonesia sebanyak 40 orang dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan menggunakan teknik sampel jenuh untuk penentuan ukuran sampel. Metode pengumpulan data menggunakan metode survey dengan kuesioner sebagai instrumen penelitian. Pendekatan yang digunakan adalah *Structural Equation Model* (SEM) dengan analisis *Smart-PLS*. Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci: Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan.**

## PENDAHULUAN

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan perusahaan adalah kinerja karyawan, kinerja karyawan merupakan tingkatan seorang karyawan dalam mencapai keberhasilan pada tugas, tanggung jawab serta pengetahuan dan kemampuan untuk mencapai standar yang telah ditetapkan.

PT. Citra Sigma Kertaswara Indonesia merupakan sebuah perusahaan yang bergerak pada bidang produksi badan usaha dengan produk komponen elektronika yang memiliki kelompok industri yaitu barang dari kertas dan karton yang tidak termasuk ke dalam sub golongan manapun.

Pada penelitian yang dilakukan di PT. Citra Sigma Kertaswara Indoneisa yang didahului oleh pengisian kuesioner prasurvei dengan jumlah responden 40 karyawan tetap dimana terdapat permasalahan mengenai pemberian kompensasi yang kurang memadai, kurangnya motivasi yang diberikan oleh perusahaan serta hubungan kerja antar karyawan yang kurang terjalin dengan baik.

### Rumusan Masalah

1. Apakah kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan tetap PT Citra Sigma Kertaswara Indonesia?
2. Apakah motivasi memiliki pengaruh terhadap terhadap kinerja karyawan tetap PT Citra Sigma Kertaswara Indonesia?
3. Apakah lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan tetap PT Citra Sigma Kertaswara Indonesia?

### KAJIAN PUSTAKA

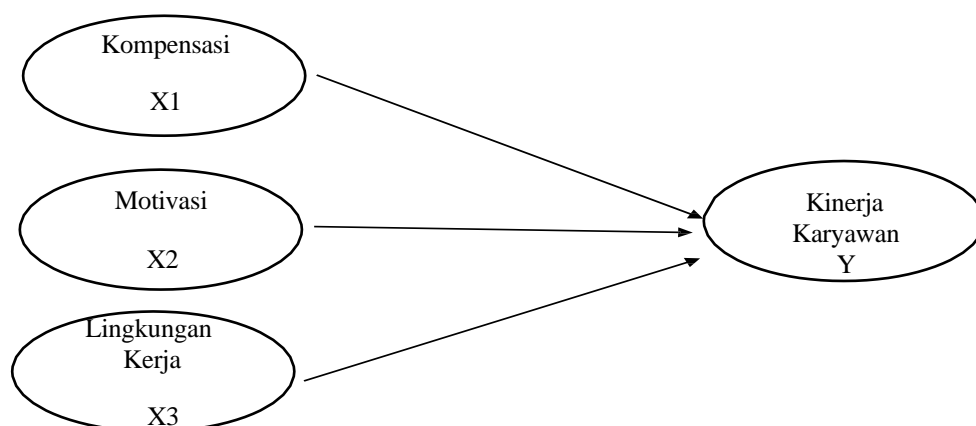
Menurut Mangkunegara (2017) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Dessler (2015) dimensi yang digunakan dalam penilaian kinerja karyawan adalah: 1) Kualitas Kerja, 2) Kuantitas Kerja, 3) Kerja Sama, 4) Dapat Diandalkan, 5) Inisiatif.

Menurut Hasibuan (2017) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Hasibuan (2015) terdapat 2 dimensi dan beberapa indikator kompensasi diantaranya: 1) Kompensasi Langsung (*Direct Compensation*): Gaji, Bonus dan Insentif. 2) Kompensasi Tidak Langsung (*Indirect Compensation*): Asuransi, THR dan Fasilitas.

Menurut Wibowo (2017) motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Dimensi dan indikator menurut Maslow dalam Robbins dan Judge (2015) antara lain: a. Fisiologis (*physiological needs*), b. Rasa Aman (*safety needs*), c. Sosial (*social needs*), d. Penghargaan (*esteem needs*), e. Aktualisasi Diri (*self actualisation needs*).

Menurut Siagian (2014) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan di mana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Menurut Siagian (2014) dimensi dan indikator pada lingkungan kerja yaitu: 1) Lingkungan Fisik, indikator: Penerangan, Suhu udara, Kebisingan dan Penggunaan warna. 2) Lingkungan Non Fisik, indikator: Ruang gerak yang diperlukan, Hubungan karyawan, Perhatian atasan dan Keamanan kerja.

Gambar 1. Rerangka Konseptual



Sumber: Hasil Olahan Penulis (2022)

### Hipotesis:

H1: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2: Motivasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan populasi penelitian adalah 40 karyawan tetap yang bekerja di PT. Citra Sigma Kertaswara Indonesia dan teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh di mana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Metode pengumpulan data menggunakan Teknik penyebaran kuesioner. Teknis Analisa data menggunakan metode model pengukuran (*Outer model*), model struktural (*inner model*) dan uji hipotesis/*bootstrapping*. Data diolah dengan menggunakan *software PLS (Partial Least Square)* versi 3.0.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Pengujian Model Pengukuran (*Outer Model*)

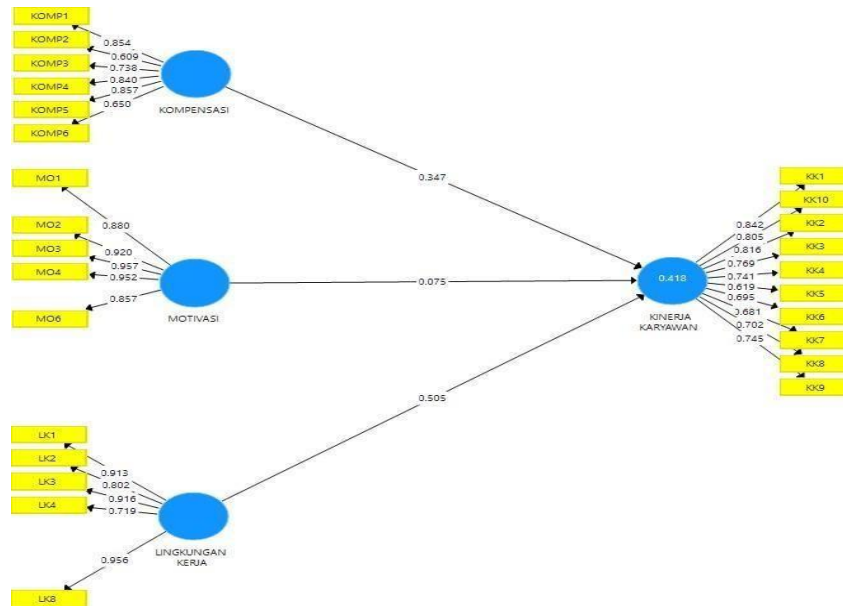
Pada pengujian *convergent validity* dari masing-masing indikator konstruk dihitung dengan menggunakan *Partial Least Square (PLS)*. Chin dalam Ghazali (2014) mengemukakan bahwa bila suatu indikator dikatakan valid jika nilainya lebih besar dari 0,70, sedangkan *loading factor* 0,50 sampai 0,60 dapat dianggap cukup. Berikut hasil output korelasi antar indikator dengan konstraknya seperti terlihat pada tabel dan gambar struktural dibawah ini:

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)**

Variabel	Indikator	<i>Outer Loading</i>	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	K1	0.842	Valid
	K2	0.816	Valid
	K3	0.769	Valid
	K4	0.741	Valid
	K5	0.619	Valid
	K6	0.695	Valid
	K7	0.681	Valid
	K8	0.702	Valid
	K9	0.745	Valid
	K10	0.805	Valid
Kompensasi (X1)	KOMP1	0.854	Valid
	KOMP2	0.609	Valid
	KOMP3	0.738	Valid
	KOMP4	0.840	Valid
	KOMP5	0.857	Valid
	KOMP6	0.650	Valid
Motivasi (X2)	MO1	0.880	Valid
	MO2	0.920	Valid
	MO3	0.957	Valid
	MO4	0.952	Valid
	MO6	0.857	Valid
Lingkungan Kerja (X3)	LK1	0.913	Valid
	LK2	0.802	Valid
	LK3	0.916	Valid
	LK4	0.956	Valid
	LK8	0.959	Valid

Sumber: *Output PLS 3.0, 2022*

Gambar 2. Hasil Uji Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)



Sumber: *Output PLS 3.0, 2022*

Pengujian Validitas Konvergen (*Convergent Validity*) pada Tabel 1. dan Gambar 2. dapat dilihat bahwa semua indikator telah memenuhi validitas konvergen (*convergent validity*) karena sudah memiliki nilai *loading factor* di atas 0,50.

Tabel 2. Hasil Pengujian Validitas Diskriminan (*Cross Loading*)

	Kinerja Karyawan	Kompensasi	Motivasi	Lingkungan Kerja
K1	0.842	0.355	0.103	0.503
K2	0.816	0.365	0.035	0.289
K3	0.769	0.248	0.099	0.545
K4	0.741	0.233	0.058	0.470
K5	0.619	0.041	0.120	0.175
K6	0.695	0.282	0.162	0.196
K7	0.681	0.324	0.305	0.316
K8	0.702	0.358	0.083	0.362
K9	0.745	0.336	-0.034	0.426
K10	0.805	0.275	0.132	0.468
KOMP1	0.393	0.854	-0.003	0.022
KOMP2	0.197	0.609	0.207	0.270
KOMP3	0.245	0.738	0.044	0.011
KOMP4	0.330	0.840	0.068	0.049
KOMP5	0.326	0.857	0.159	0.019
KOMP6	0.267	0.650	0.101	0.085
MO1	0.052	0.058	0.880	0.017
MO2	0.117	0.141	0.920	0.086
MO3	0.135	0.088	0.957	0.052
MO4	0.167	0.182	0.952	-0.005
MO6	0.084	-0.056	0.857	0.058
LK1	0.552	0.093	0.088	0.913
LK2	0.360	0.112	0.073	0.802
LK3	0.407	0.009	0.082	0.916
LK4	0.348	-0.030	0.015	0.719
LK8	0.578	0.125	-0.050	0.956

Sumber: *Output PLS 3.0, 2022*

**Tabel 3. Hasil Pengujian Validitas Diskriminan (*Fornell Lacker Criterion*)**

	<b>Kinerja Karyawan</b>	<b>Kompensasi</b>	<b>Lingkungan Kerja</b>	<b>Motivasi</b>
<b>Kinerja Karyawan</b>	0.744			
<b>Kompensasi</b>	0.395	0.765		
<b>Lingkungan Kerja</b>	0.536	0.080	0.866	
<b>Motivasi</b>	0.135	0.111	0.043	0.914

Sumber: *Output PLS 3.0, 2022*

Dari Hasil uji *Cross Loading* pada tabel 2 dapat dilihat bahwa korelasi antara setiap konstruk dengan variabelnya lebih besar dibandingkan dengan konstruk lainnya, sama halnya dengan hasil uji *fornell lacker criterion* pada tabel 3.

**Tabel 4. Hasil Uji *Average Variance Extracted (AVE)***

<b>Variabel</b>	<b>AVE</b>
Kinerja Karyawan	0.554
Kompensasi	0.584
Motivasi	0.836
Lingkungan Kerja	0.749

Sumber: *Output PLS 3.0, 2022*

Berdasarkan tabel 4, dapat dilihat bahwa nilai *AVE* dari setiap indikator diatas 0,50. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa nilai seluruh konstruk telah memenuhi kriteria validitas diskriminan yang baik.

**Tabel 5. Hasil Pengujian *Cronbach's Alpha***

<b>Variabel</b>	<b><i>Cronbach's Alpha</i></b>	<b>Keterangan</b>
Kompensasi	0.855	Reliabel
Motivasi	0.953	Reliabel
Lingkungan Kerja	0.914	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.910	Reliabel

Sumber: *Output PLS 3.0, 2022*

**Tabel 6. Hasil Pengujian Composite Reliability**

Variabel	Composite Reliability	Keterangan
Kompensasi	0.892	Reliabel
Motivasi	0.962	Reliabel
Lingkungan Kerja	0.937	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.925	Reliabel

Sumber: *Output PLS 3.0, 2022*

Berdasarkan Tabel 5 dan Tabel 6, dapat dilihat bahwa hasil pengujian *cronbach's alpha* dan *composite reliability* menunjukkan nilai yang baik, karena seluruh nilai variabel laten memiliki nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability*  $\geq 0,70$ . Dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan sebagai alat penelitian ini telah konsisten.

### Hasil Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

**Tabel 7. Hasil Uji Nilai R-Square (R<sup>2</sup>)**

Variabel Endogen	R-Square
Kinerja Karyawan	0.418

Sumber: *Output PLS 3.0, 2022*

Berdasarkan Tabel 7, Model struktural mengindikasikan bahwa model pada variabel kinerja karyawan masih dapat diinterpretasikan. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai *R-Square* sebesar 0,418 yang berarti variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen dalam model penelitian yaitu kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja sebesar 0,418 atau 41,8% dan sisanya (100% - 41,8%) 58,2% dijelaskan diluar variabel penelitian ini.

Pengujian selanjutnya adalah Pengujian *Goodness of Fit Model structural* pada *inner model* menggunakan nilai *predictive relevance* (Q<sup>2</sup>). Nilai *Q-Square* lebih besar dari 0 (nol) menunjukkan bahwa model mempunyai nilai *predictive relevance*.

$$Q2 = 1 - (1 - R1) (1 - Rp)$$

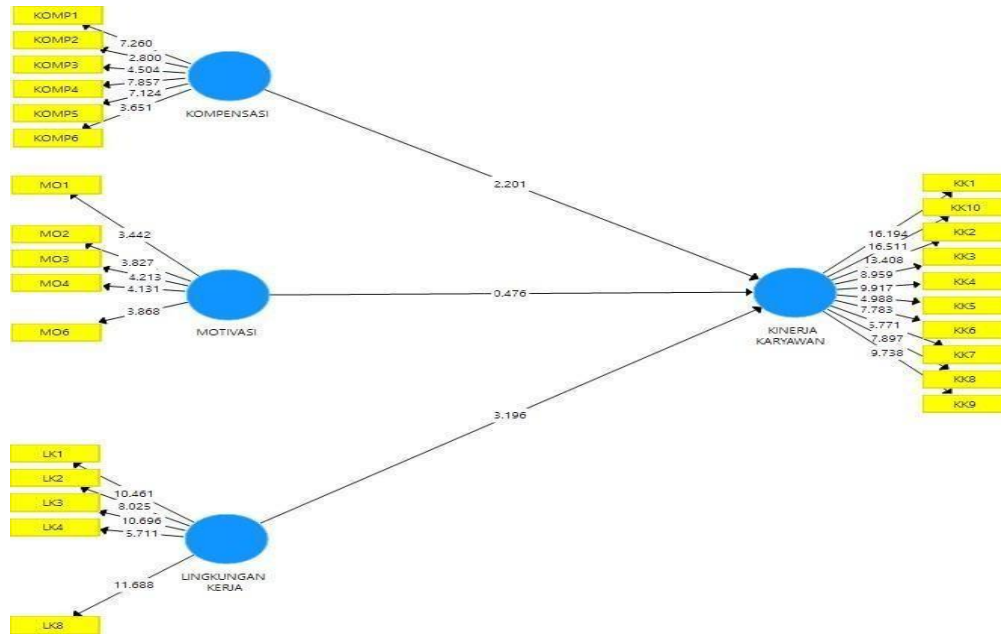
$$Q2 = 1 - (1 - 0.418)$$

$$Q2 = 1 - (0.582)$$

$$Q2 = 0.418$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas memperlihatkan nilai *predictive relevance* sebesar 0,418 > 0. Hal itu berarti bahwa 41,8% variasi pada variabel kinerja karyawan (variabel dependen) dijelaskan oleh variabel independen yang digunakan. Dengan demikian model dikatakan layak untuk memiliki nilai prediktif yang relevan.

Gambar 3. Hasil Uji Bootstrapping



Sumber: Output PLS 3.0, 2022

Tabel 8. Hasil Pengujian Hipotesis

	<i>Original Sample</i>	<i>Standard Deviation</i>	<b>T-Statistic</b>	<i>P-Values</i>	<b>Keterangan</b>
Kompensasi-> Kinerja Karyawan	0.347	0.157	2.201	0.028	Positif - Signifikan
Motivasi-> Kinerja Karyawan	0.075	0.158	0.476	0.634	Positif - Tidak Signifikan
Lingkungan Kerja->Kinerja Karyawan	0.505	0.158	3.196	0.001	Positif - Signifikan

Sumber: Output PLS 3.0, 2022

Berdasarkan Tabel 8, dapat dilihat bahwa hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian ini diperoleh hasil nilai *T- statistic* sebesar 2.201, nilai *original sample* sebesar 0.347 dan nilai *P Values* sebesar 0.028. Nilai *T- statistic* lebih besar dari nilai *T-table* 1.96, nilai *original sample* menunjukkan nilai positif dan pada nilai *P Values* menunjukkan kurang dari 0.050 hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian ini diperoleh hasil nilai *T- statistic* sebesar 0.476, nilai *original sample* sebesar 0.075 dan nilai *P Values* sebesar 0.634. Nilai *T- statistic* lebih kecil dari nilai *T-table* 1.96, nilai *original sample* menunjukkan nilai positif dan pada nilai *P Values* menunjukkan kurang dari 0.050 hasil ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian ini diperoleh hasil nilai *T- statistic* sebesar 3.196, nilai *original sample* sebesar 0.505 dan nilai *P Values* sebesar 0.001. Nilai *T- statistic* lebih besar dari nilai *T-table* 1.96, nilai *original sample* menunjukkan nilai positif dan pada nilai *P Values* menunjukkan kurang dari 0.050 hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji hipotesis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menegaskan bahwa sebagai salah satu komponen penting dalam suatu perusahaan, kompensasi memiliki peran penting terhadap tinggi rendahnya kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Yuliandri dan Onsardi (2020) yang menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan Hasil penelitian yang dilakukan oleh Timoti Hendro (2018) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji hipotesis yang telah dilakukan menunjukkan motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut berarti motivasi baik seimbang atau tidak, tidak akan terlalu signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, kurangnya usaha yang dilakukan perusahaan dalam mendorong semangat bagi karyawan serta sifat pekerjaan yang terkesan monoton mengakibatkan rendahnya motivasi karyawan dalam bekerja.

Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmat Hidayat (2021) yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan Siahaan., *et al* (2019) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai

### Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji hipotesis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut berarti bahwa karyawan akan merasa nyaman dengan kondisi lingkungan yang memadai karena akan terpacu semangat dalam bekerja sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aditya Pradipta dan Anwar Musadad (2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan M. Hafis Erlangga (2021) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



## PENUTUP

### Simpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan kompensasi memiliki peran penting terhadap kinerja karyawan, semakin besar kompensasi yang diberikan maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan tetap PT Citra Sigma Kertaswara Indonesia yang dihasilkan.
2. Motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa apabila motivasi karyawan meningkat, menurun maupun seimbang tidak akan berdampak secara signifikan terhadap kinerja karyawan tetap PT Citra Sigma Kertaswara Indonesia.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki peran penting terhadap kinerja karyawan, semakin baik lingkungan kerja yang diciptakan maka akan meningkatkan kinerja karyawan tetap PT Citra Sigma Kertaswara Indonesia.

### Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dapat dikemukakan beberapa saran yang menjadi bahan pertimbangan bagi PT Citra Sigma kertaswara Indonesia maupun bagi peneliti selanjutnya:

1. Saran yang dapat diberikan untuk perusahaan yaitu dengan tetap memperhatikan pemberian kompensasi bagi karyawan, memberikan dorongan semangat pada karyawan agar kinerja yang dihasilkan karyawan sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan serta mengadakan program diskusi agar setiap karyawan bisa saling berinteraksi dengan baik pada sesama rekan kerja selain itu program diskusi juga bisa membuat para karyawan saling bertukar ide dan informasi agar menghasilkan suatu inovasi yang baru. Serta jangan ragu untuk menawarkan bantuan terlebih dahulu pada rekan kerja, karena hal tersebut akan meningkatkan hubungan yang baik di lingkungan perusahaan.
2. Bagi peneliti berikutnya diharapkan mampu menambah variabel dan responden yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan serta mampu memperluas ruang lingkup penelitian sehingga dapat memberikan suatu pandangan yang lebih diimplementasikan secara umum.

## DAFTAR PUSTAKA

Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 14. Jakarta: Salemba Empat.

Erlangga, M. Hafis. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Musi Unit Sako Kenten. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran &SDM*, 2 (1), 801-810.

Ghozali, I. (2014). *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS) (4th ed)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasibuan, Malayu S.P. (2015). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Edisi Revisi, Bumi Aksara: Jakarta.

Hasibuan, M.S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara.

Hendro, T. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap CV. Karya Gemilang. *AGORA*, 6 (1), 1-8.

Hidayat, R. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 5 (1), 16-23.

- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan 14. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Pradipta, A.R., & Musadad. A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Galih Estetika Indonesia. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 18 (4), 554-562.
- Robbins, S.P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, Sondang. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan 21 Jakarta: Bumi Aksara.
- Siahaan, S., & Bahri, S. (2019). Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Utara. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2 (1), 16-30.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Edisi ke 4. Jakarta: PT. Raja grafindo Persada.
- Yulandri., & Onsardi. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Budgeting: Journal of Business, Management and Accounting*, 1 (2), 182-192.