

Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Putra Alai Bertuah Sejahtera Batu Bara

Nada Suhaia Dinisa^{1*}, Hablil Ikhwana², Rusli Efendi Damanik³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi, Program Studi Manajemen, Universitas Alwashliyah, Medan,
Indonesia

^{1*}nadadinisa@gmail.com, ²hablilikhwanabeniman@gmail.com,

³Roeslidamanik@gmail.com

Abstract, *This study was conducted to evaluate the effect of salary and incentives on employee performance at PT. Putra Alai Bertuah Sejahtera Batu Bara. The background of this research stems from real problems faced by the company, namely delays in salary payments and the provision of incentives that have not been maximized. These conditions are strongly suspected to have an impact on decreasing employee productivity and work motivation. Therefore, this study is important to provide empirical evidence regarding the extent to which salary and incentives play a role in improving employee performance. The research method used is a quantitative approach with a population consisting of all 40 employees of the company. Due to the relatively small population size, the sampling technique applied was saturated sampling, so that all members of the population were included as research samples. Data were collected through questionnaires designed based on indicators of salary, incentives, and employee performance. The research instrument was then analyzed using multiple linear regression with the assistance of SPSS software to determine both partial and simultaneous effects of the independent variables on the dependent variable. The results of the analysis show that salary (X_1) and incentives (X_2) each have a positive and significant effect on employee performance. This is evidenced by the t-values of 2.164 and 2.867, which are greater than the t-table value of 2.024. Simultaneously, both variables also have a significant effect on performance, as demonstrated by the F-test. The regression equation obtained is: $Y=11.967+0.363X_1+0.258X_2+e$. The coefficient of determination (R^2) indicates that salary and incentives make a meaningful contribution in explaining variations in employee performance. Thus, this study confirms that improving compensation systems to be more timely and fair will have a direct impact on enhancing employee performance in the company.*

Keywords : *Salary, Incentives, Performance*

Abstrak, Penelitian ini dilakukan untuk mengevaluasi pengaruh gaji dan insentif terhadap kinerja karyawan di PT. Putra Alai Bertuah Sejahtera Batu Bara. Latar belakang studi ini berangkat dari permasalahan nyata yang dihadapi perusahaan, yaitu keterlambatan pembayaran gaji serta pemberian insentif yang belum maksimal. Kondisi tersebut diduga kuat berdampak pada menurunnya produktivitas dan motivasi kerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk memberikan bukti empiris mengenai sejauh mana gaji dan insentif berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan populasi seluruh karyawan perusahaan sebanyak 40 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil, teknik pengambilan sampel dilakukan dengan metode sampling jenuh, sehingga semua anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner yang disusun berdasarkan indikator gaji, insentif, dan kinerja karyawan. Instrumen penelitian ini kemudian dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan aplikasi SPSS untuk mengetahui pengaruh parsial maupun simultan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil analisis menunjukkan bahwa gaji (X_1) dan insentif (X_2) masing-masing memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal

ini dibuktikan dengan nilai t-hitung masing-masing sebesar 2,164 dan 2,867 yang lebih besar daripada t-tabel 2,024. Secara simultan, kedua variabel tersebut juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sebagaimana ditunjukkan melalui uji F. Persamaan regresi yang diperoleh adalah: $Y=11,967+0,363X_1+0,258X_2+e$. Nilai koefisien determinasi (R^2) mengindikasikan bahwa gaji dan insentif memberikan kontribusi yang berarti dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan. Dengan demikian, penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan sistem kompensasi yang lebih tepat waktu dan adil akan berdampak langsung pada peningkatan kinerja karyawan di perusahaan.

Kata Kunci : Gaji, Insentif, Kinerja

PENDAHULUAN

Dalam era persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk mampu mengelola sumber daya manusia secara efektif agar dapat mencapai tujuan organisasi. Kinerja karyawan menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan, karena produktivitas dan kualitas kerja yang tinggi akan mendukung pencapaian target perusahaan. Salah satu aspek penting yang memengaruhi kinerja karyawan adalah sistem kompensasi, khususnya gaji dan insentif. Gaji merupakan bentuk penghargaan finansial yang diberikan secara tetap kepada karyawan atas kontribusi mereka, sedangkan insentif adalah tambahan kompensasi yang diberikan sebagai motivasi atas pencapaian tertentu. Kedua aspek ini diyakini mampu meningkatkan motivasi kerja, loyalitas, serta kinerja karyawan apabila dikelola dengan baik.

Secara teoritis, kajian mengenai kompensasi merujuk pada teori motivasi seperti *Expectancy Theory* dari Vroom yang menekankan bahwa individu akan terdorong bekerja lebih baik apabila mereka yakin bahwa usaha yang dilakukan akan menghasilkan kinerja yang baik dan selanjutnya memperoleh imbalan yang sesuai. Selain itu, *Equity Theory* dari Adams menegaskan bahwa persepsi keadilan dalam pemberian gaji dan insentif sangat berpengaruh terhadap kepuasan dan kinerja karyawan. Dengan demikian, gaji dan insentif bukan hanya sekadar alat finansial, tetapi juga instrumen psikologis yang memengaruhi perilaku kerja.

Namun, dalam praktiknya masih terdapat permasalahan di berbagai perusahaan, termasuk di PT. Putra Alai Bertuah Sejahtera Batu Bara. Beberapa karyawan merasa bahwa gaji yang diterima belum sepenuhnya mencerminkan beban kerja dan tanggung jawab yang diemban. Selain itu, sistem insentif yang diterapkan belum optimal dalam memberikan motivasi tambahan bagi karyawan berprestasi. Kondisi ini berpotensi menurunkan semangat kerja, menimbulkan ketidakpuasan, dan berdampak pada menurunnya kinerja secara keseluruhan. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk mengkaji sejauh mana gaji dan insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

Sejumlah penelitian sebelumnya telah menyoroti hubungan antara gaji, insentif, dan kinerja karyawan. Misalnya, Sari (2019) menemukan bahwa gaji memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di sektor manufaktur. Kurniati (2020) meneliti pada PT. Sumber Jaya Motor Medan dan menyimpulkan bahwa gaji dan insentif berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Simanjuntak (2021) menunjukkan bahwa insentif lebih dominan dibanding gaji dalam meningkatkan motivasi kerja di perusahaan jasa. Lubis (2022) meneliti pada perusahaan perkebunan dan menemukan bahwa upah merupakan variabel dominan yang memengaruhi kinerja. Hidayat (2023) menekankan bahwa kombinasi gaji dan insentif yang adil dapat meningkatkan loyalitas sekaligus kinerja karyawan di sektor pertambangan.

Meskipun penelitian-penelitian tersebut memberikan gambaran umum, terdapat *gap research* yang perlu diisi. Pertama, sebagian besar penelitian dilakukan pada sektor manufaktur dan perkebunan, sementara kajian di sektor konstruksi dan jasa teknik sipil, khususnya perusahaan lokal seperti PT. Putra Alai Bertuah Sejahtera Batu Bara, masih terbatas. Kedua, penelitian sebelumnya cenderung menekankan salah satu variabel (gaji atau insentif), sedangkan penelitian ini berupaya mengkaji keduanya secara simultan. Ketiga, konteks lokal dengan karakteristik budaya kerja dan sistem manajemen yang khas belum banyak diungkap, sehingga penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris yang relevan.

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi baik secara teoritis maupun praktis. Secara teoritis, penelitian ini memperkaya literatur mengenai hubungan kompensasi dan kinerja karyawan. Secara praktis, hasil penelitian dapat menjadi masukan bagi manajemen PT. Putra Alai Bertuah Sejahtera Batu Bara dalam merancang sistem gaji dan insentif yang lebih efektif, adil, dan mampu meningkatkan motivasi serta kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini juga dapat menjadi referensi bagi perusahaan lain yang menghadapi permasalahan serupa.

Tujuan utama penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh gaji dan insentif terhadap kinerja karyawan di PT. Putra Alai Bertuah Sejahtera Batu Bara. Secara khusus, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh gaji terhadap kinerja karyawan, menganalisis pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan, menilai pengaruh gaji dan insentif secara simultan terhadap kinerja karyawan, serta memberikan rekomendasi kebijakan kompensasi yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan model asosiatif kausal, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab-akibat antara variabel bebas berupa gaji dan insentif dengan variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Model ini dipilih karena sesuai untuk menguji pengaruh langsung dan simultan dari variabel kompensasi terhadap kinerja. Dengan pendekatan kuantitatif, penelitian menghasilkan data numerik yang dapat diolah secara statistik sehingga kesimpulan yang diperoleh lebih objektif dan terukur.

Rancangan penelitian yang digunakan adalah *survey explanatory research*. Penelitian dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT. Putra Alai Bertuah Sejahtera Batu Bara sebagai responden. Kuesioner disusun berdasarkan indikator gaji, insentif, dan kinerja karyawan yang telah dioperasionalkan ke dalam bentuk pernyataan tertutup dengan skala Likert. Skala Likert dipilih karena mampu mengukur sikap, persepsi, dan tingkat persetujuan responden terhadap pernyataan yang diajukan. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan perusahaan yang berjumlah 40 orang, dan karena jumlah populasi relatif kecil, digunakan teknik *sampling jenuh* sehingga seluruh populasi dijadikan sampel.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui beberapa tahapan. Pertama, kuesioner digunakan sebagai instrumen utama berupa daftar pertanyaan tertutup dengan skala Likert 1–5, mulai dari “sangat tidak setuju” hingga “sangat setuju”. Pertanyaan disusun berdasarkan indikator gaji (tingkat gaji, keadilan gaji, ketepatan waktu pembayaran), insentif (bonus, penghargaan, tunjangan tambahan), dan kinerja karyawan (produktivitas, kualitas kerja, kedisiplinan, tanggung jawab). Kedua, dilakukan observasi terbatas untuk memahami kondisi kerja dan sistem kompensasi yang berlaku di perusahaan. Ketiga, dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data sekunder berupa struktur organisasi, kebijakan kompensasi, dan laporan kinerja perusahaan.

Sebelum kuesioner disebar, dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas menggunakan korelasi Pearson Product Moment untuk memastikan setiap item pertanyaan benar-benar mengukur variabel yang dimaksud. Uji reliabilitas dilakukan dengan Cronbach's Alpha, dengan nilai $\geq 0,70$ sebagai indikator bahwa instrumen memiliki konsistensi internal yang baik. Dengan demikian, instrumen penelitian dapat dipastikan layak digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan teknik statistik kuantitatif dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Tahapan analisis meliputi analisis deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden dan distribusi jawaban terhadap setiap item kuesioner. Analisis ini memberikan gambaran umum mengenai persepsi karyawan terhadap gaji, insentif, dan kinerja. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas untuk memastikan data memenuhi syarat analisis regresi.

Tahap berikutnya adalah analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh gaji (X_1) dan insentif (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Model regresi yang digunakan adalah: $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$, di mana Y adalah kinerja karyawan, X_1 adalah gaji, X_2 adalah insentif, α adalah konstanta, β_1 dan β_2 adalah koefisien regresi, serta ϵ adalah error term. Analisis ini dilengkapi dengan uji t untuk mengetahui pengaruh parsial gaji dan insentif terhadap kinerja karyawan, serta uji F untuk mengetahui pengaruh simultan keduanya. Selain itu, dihitung koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur seberapa besar variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh gaji dan insentif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1. Coefficients^a

Table 1: Descriptions				Standardized Coefficients Beta		
		Unstandardized Coefficients			t	Sig.
Model		B	Std. Error			
1	(Constant)	11.967	7.032		1.702	.097
	Gaji (X1)	.363	.168	.303	2.164	.037
	insentif (X2)	.258	.090	.402	2.867	.007

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Persamaan regresi linier berganda yang diperoleh adalah sebagai berikut: $Y = 11,967 + 0,363X_1 + 0,258X_2 + e$. Nilai konstanta sebesar 11,967 mengindikasikan bahwa ketika variabel Gaji (X_1) dan insentif (X_2) berada pada nilai nol, maka kinerja karyawan (Y) diproyeksikan berada pada angka 11,967. Koefisien regresi sebesar 0,363 pada variabel gaji (X_1) menunjukkan bahwa, dengan asumsi variabel lain tetap konstan, setiap peningkatan gaji sebesar 1% akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,363. Koefisien yang bernilai positif ini merefleksikan adanya korelasi positif antara gaji dan kinerja karyawan, yang berarti bahwa peningkatan gaji cenderung diikuti oleh peningkatan kinerja di PT. Putra Alai Bertuah Sejahtera Batu Bara.

Sementara itu, koefisien regresi untuk variabel insentif (X_2) sebesar 0,258 menunjukkan bahwa, apabila variabel lainnya tidak berubah, kenaikan insentif sebesar 1% akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,258. Koefisien positif ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara insentif dan kinerja karyawan,

Tabel 2. Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	11.967	7.032		1.702	.097
	Gaji (X1)	.363	.168	.303	2.164	.037
	insentif (X2)	.258	.090	.402	2.867	.007

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Pada tabel Koefisien, diperoleh nilai t-hitung yang kemudian dibandingkan dengan nilai t-tabel pada tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$. Nilai t- tabel ini dihitung berdasarkan derajat kebebasan (df), yaitu selisih antara jumlah sampel (n) dan jumlah variabel (k), baik independen maupun dependen. Dengan jumlah sampel sebanyak 40 dan total 3 variabel, maka df menjadi 38, sehingga nilai t-tabel untuk df 38 pada tingkat signifikansi 0,05 adalah 2,024. Untuk variabel gaji (X₁), nilai t-hitung sebesar 2,164, yang lebih besar daripada nilai t-tabel (2,164 > 2,024). Oleh karena itu, hipotesis H1 diterima, yang mengindikasikan bahwa variabel gaji memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Putra Alai Bertuah Sejahtera Batu Bara. Selanjutnya, nilai t-hitung untuk variabel insentif (X₂) adalah 2,867, juga melebihi nilai t-tabel (2,867 > 2,024). Dengan demikian, hipotesis H2 dapat diterima, menunjukkan bahwa variabel insentif memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

Anova atau analisis varian merupakan uji koefisien regresi secara bersama-sama (uji F) untuk menguji signifikansi pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1160.156	2	580.078	7.767	.002 ^b
	Residual	2763.444	37	74.688		
	Total	3923.600	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), insentif (X2), Gaji (X1)

Berdasarkan tabel Anova, nilai F hitung yang diperoleh adalah 7,767, sementara nilai F tabel sebesar 3,26. Karena nilai F hitung lebih besar daripada F tabel (7,767 > 3,26), maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaji dan insentif secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Putra Alai Bertuah Sejahtera Batu Bara.

Koefisien detreminasi (R²) hasil regresi dapat dilihat pada tabel seperti bawah ini:

Tabel 4. Model Summary^b

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.544 ^a	.296	.258	8.642

a. Predictors: (Constant), insentif (X₂), Gaji (X₁)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh dari hasil regresi adalah sebesar 0,296 yang menunjukkan bahwa variabel gaji dan insentif bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 29,6% terhadap variasi kinerja karyawan di PT. Putra Alai Bertuah Sejahtera Batu Bara. Persentase ini diperoleh dari pengalihan R^2 dengan 100%, sementara 70,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam ruang lingkup penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengamatan dan analisis terhadap pengaruh gaji dan insentif terhadap kinerja karyawan PT. Putra Alai Bertuah Sejahtera Batu Bara, dapat disimpulkan bahwa baik secara parsial maupun simultan, kedua variabel tersebut memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Gaji (X₁) terbukti signifikan dengan nilai t-hitung 2,164 > t-tabel 2,024, dan insentif (X₂) juga signifikan dengan t-hitung 2,867 > t-tabel 2,024. Secara bersama-sama, gaji dan insentif memberikan kontribusi sebesar 29,6% terhadap variasi kinerja karyawan, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Gaji dinilai sepadan dengan tanggung jawab dan mampu memenuhi kebutuhan hidup, sedangkan insentif mencerminkan hasil kerja dan mendorong loyalitas. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk menerapkan kebijakan pengupahan dan insentif yang kompetitif dan adil, serta melakukan evaluasi berkala terhadap sistem kompensasi dan mengembangkan program pelatihan sebagai pelengkap. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi bagi studi sejenis di masa mendatang.

DAFTAR PUSTAKA

- Aini, A. N., & Frianto, A. (2020). Analisis Kinerja Karyawan Dilihat Dari Pemberian Reward Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Hanarida Tirta Birawa Sidoarjo. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 8(2), 323–331.
- Arina, N. (2014). Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Pegawai Perum Perumnas Jakarta). Skripsi, 1–42.
- Armansyah, A. (2020). Analisis Kinerja Karyawan Pada PT. JNE Express Pekanbaru. 5.
- Bagus Handoko, Fahlevi, A., & Siregar, M. S. (2021). Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen. Analisis Pengaruh Servant Leadership Dan Employee Empowerment Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. PLN (Persero) UIP3B Sumatera UPT Medan), 8(2), 42–50.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2023). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (6th ed.). SAGE Publications
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 209–218.
- Economic, A. S.-S. J. O. R., Accounting, undefined, & 2019, undefined. (2019). Analisis Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri Cluster Cilegon I. *Ojsrustek. Org*, 2(3), 241–250.
- Fadri, H. (2017). Analisis Kinerja Karyawan Pada PT Perindustrian dan Perdagangan Bangkinang. *Jom Fekon*, 4(1).

Ghozali, I. (2023). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS* (Edisi 10). Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang. ISBN: 979-704-015-1.

Ghozali, I. (2020). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS . Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Jakarta.

Kusumastuti, I., ita Kurniawati, N., Loka Satria, D., & Wicaksono, D. (2019). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pada Sp Alumunium Di Yogyakarta. Jurnal Riset Ekonomi Manajemen (Rekomen), 3(1), 43-53.

Lestira, T., Warganegara, P., Wahyuningsih, F., & Narundana, V. T. (2021). Analisis Kinerja Karyawan Berdasarkan Key Performance Indicator Dengan Menggunakan Metode Human Resources Scorecard (HRSC) pada PT PLN (Persero) UP3 Tanjung Karang. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 4, 73-81

Lusiana, H. (2018). Analisis Kinerja Karyawan Terhadap Produktifitas Kerja. At-Tadbir : Jurnal Ilmiah Manajemen, 2(1), 59-67.

Margono, P. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan. Journal of Economics and Business UBS, 9(1), 80-86.

Maswar, Zikriati Mahyani, & Muhammad Jufri. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Al-Idarah : Jurnal Manajemen Dan Bisnis Islam, 1(1), 16-29.

Maya, S., & Alvino, M. R. (2020). Pengaruh Insentif Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Business Innovation and Entrepreneurship Journal, 2(4), 212-217.

Nurcahyo, A. (2011). Analisis Variabel-Variabel Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. Quadra Mitra Perkasa Balikpapan. Jurnal Eksis, 7(2), 1972-1982.

Nurdin, N., & Djuhartono, T. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal, 3(2), 137-148.

Ratnasari, S. L., Buulolo, M., & Nasrul, H. W. (2020). Analisis Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen & Organisasi Review (Manor), 2(1), 15-25.

Rusda, I., & Dini Arimbi, C. (2017). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada PT Giken Precision Indonesia. Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis, 5(1), 51.

Suhardi, A., Ismilasari, I., & Jasman, J. (2021). Analisis Pengaruh Loyalitas dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah), 4(2), 1117-1124.

Sumantri, B. A., Kurniawan, R., & Luthfia, W. (2021). Analisis Kinerja Karyawan Berkaitan Pelatihan, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Di" Jago Bahasa" Pare. Seminar Nasional, 396-401.

Sumarni, D. (2021). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. Manajemen & Bisnis Jurnal, 7(1), 22-33.

Sekaran, U., & Bougie, R. (2020). Research Methods for Business: A Skill Building Approach . John Wiley & Sons.