

ANALISIS FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR DI BATAM

Jovina¹, Adi Neka Fatyandri²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Universitas Internasional Batam, Batam

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana kinerja pegawai dipengaruhi oleh motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi, prestasi kerja, dan kompetensi. Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif dan melibatkan survei terhadap 191 responden pada perusahaan manufaktur di Batam. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebesar 66,7% variabel terikat kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel bebas antara lain kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, prestasi kerja, budaya organisasi, kompensasi, dan kompetensi, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain. Kinerja pegawai tidak dipengaruhi secara signifikan oleh faktor motivasi, faktor kepemimpinan, faktor budaya organisasi, faktor lingkungan kerja, dan faktor prestasi kerja. Sedangkan faktor kompetensi dan kompensasi berpengaruh secara nyata terhadap kinerja. Peneliti merekomendasikan untuk penelitian selanjutnya agar dapat meningkatkan jumlah responden, studi literatur yang mendalam, dan memperluas objek dan variabel penelitian.

Kata Kunci:

Budaya Organisasi , Kepemimpinan , Kinerja Karyawan , Kompensasi , Kompetensi , Lingkungan Kerja , Motivasi , Prestasi Kerja

Abstract

This research aims to determine the impact of motivation, leadership, work environment, organizational culture, work performance and competence on employee performance. The method used was a quantitative method. The research method was carried out by survey, distributing questionnaires randomly in manufacturing companies, the sample obtained was 191 people. The results showed that the dependent variable of employee performance was 66.7% which could be explained through independent variables, namely leadership, motivation, work environment, work performance, organizational culture, compensation and competency, while the rest is explained by factors outside the model. Employee performance is not significantly influenced by motivation factors, leadership factors, work environment factors, work performance factors, and organizational culture factors. Meanwhile, competency and compensation factors have a significant effect on performance. Researchers recommend that further research be able to increase the number of respondents, in-depth literature studies, and expand research objects and variables.

Keywords:

Compensation , Competency , Employee Performance , Leadership , Motivation , Organizational Culture , Work Environment , Work Performance

Pendahuluan

Latar Belakang

Sumber daya manusia memiliki kedudukan yang berarti dalam industri, oleh sebab itu kualitas sumber daya manusia penting untuk ditingkatkan. Agar dapat bertahan dari persaingan maka perusahaan harus memiliki keunggulan. Dengan demikian keberhasilan perusahaan sangat di pengaruhi oleh kinerja karyawannya. Karyawan yang diberikan tanggung jawab kerja diharapkan untuk berupaya maksimal dalam mengerjakan maupun menyelesaikan tanggung jawab yang di berikan. Kinerja dapat diartikan sebagai tindakan yang melaksanakan pekerjaan yang di tanggung jawab kan oleh karyawan (Permana & Rachmawati, 2022).

Rendahnya kinerja karyawan merupakan salah satu tantangan dalam setiap perusahaan, termasuk pada industri yang berkecimpung bergerak dibidang manufaktur. Kaaryawan merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dalam sumber daya manusia, maka itu kinerja karyawan adalah masalah krisis yang di hadapi manajemen perusahaan. Kinerja karyawan yang positif pasti akan berpengaruh positif juga terhadap perusahaan. Kinerja karyawan tak hanya dinilai dari hasilnya akan tetapi juga dinilai dari prosesnya menyelesaikan tanggung jawabnya (Fransiska, 2021).

Kota Batam adalah kota yang terletak di provinsi Kepulauan Riau. Letaknya yang berada di rute pelayaran internasional antara Malaysia dan Singapura. Dengan lokasi yang strategis, Kota Batam saat ini menjadi andalan dalam meningkatkan pertumbuhan nasional. Pada tahun 2021, Batam menyumbang 63.97% Pendapatan Domestik Regional Bruto bagi Kepulauan Riau, hal ini didukung dengan ekspor yang mampu meningkat sebesar 10.85% (Ratnasari et al., 2022). Dengan demikian Batam memiliki kontribusi yang cukup besar bagi pendapatan di Indonesia, termasuk pada sektor industri manufakturnya. Kinerja perusahaan manufaktur di Batam pun tidak lepas dari kontribusi kinerja karyawannya. Dimana kinerja karyawan pun dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik terkait kondisi internal maupun eksternal perusahaan.

Nguyen et al., (2020) meneliti aspek- aspek yang berpengaruh kemampuan karyawan merupakan dorongan, atasan, area kegiatan, adat badan, hasil kegiatan, kompetensi ataupun ganti rugi. Motivasi merupakan dorongan yang diberikan pada karyawan agar dapat mencapai hal yang diinginkan. Kepemimpinan merupakan sikap yang harus di miliki oleh pemimpin agar dapat mengarahkan karyawannya agar bekerja secara maksimal. Lingkungan kerja harus di perhatikan dalam suatu perusahaan karena dengan adanya suasana kerja yang nyaman karyawan dapat lebih merasa betah dan fokus dengan apa yang di tanggung jawab kan oleh nya. Budaya organisasi bisa menjadi pedoman bagi karyawan untuk melaksanakan tanggung jawab kerjanya dengan tepat terutama bagi karyawan baru. Prestasi kerja juga penting karena dengan begitu perusahaan bisa mengetahui karyawan mana yang berkontribusi dalam mencapai target perusahaan. Kompetensi berpengaruh dalam hal inisiatif dan tanggung jawab karyawan atas pekerjaan yang sudah di berikan perusahaan. Kompensasi juga dapat menjadi dorongan agar karyawan lebih bersemangat guna menggapai sasaran yang sudah ditetapkan oleh industri.

Oleh sebab itu, peneliti lakukan peneliti lebih lanjut pada faktor yang berpengaruh kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur di Batam. Tujuan dari penelitian adalah untuk mengetahui apakah variabel motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi, prestasi kerja, kompetensi dan kompensasi berpengaruh pada kinerja karyawan manufaktur di Batam.

Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Lesmana dan Damanik (2022) meneliti bahwa dalam dorongan motivasi sangat penting mempengaruhi kemampuan pegawai. Hal ini dikarenakan manusia mudah termotivasi untuk sehingga kebutuhan lainnya juga akan berpengaruh mencapai apa yang manusia inginkan.

Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Paais dan Pattiruhu (2020) meneliti bahwa kepemimpinan mempengaruhi dengan cara penting pada kemampuan pegawai. Kepemimpinan memiliki sifat mampu mengarahkan karyawan agar bisa

menyelesaikan tanggung jawab nya dengan baik.

Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian Parashakti dan Putriawati (2020) menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kemampuan pegawai. Lingkungan kerja mempengaruhi secara langsung untuk kenyamanan pekerja. Contohnya menyediakan kantin yang nyaman untuk pekerja nya.

Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Pada penelitian Lismayanti Girsang dan Isnaniah (2021) didapatkan hasil bahwa budaya organisasi mempengaruhi kemampuan pegawai. Budaya organisasi yang mempunyai watak positif bisa menjadi pedoman bagi karyawan untuk menyelesaikan tugas yang di berikan dan menjadi dorongan agar termotivasi.

Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Marlinda dan Yamali (2021) meneliti bahwa hasil prestasi kerja berpengaruh secara signifikan pada kinerja karyawan. Evaluasi hasil kinerja karyawan harus aktif di laksanakan agar mengetahui peranan dan kontribusi aktif karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian Arifani dan Susanti (2020), menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perusahaan menugaskan karyawan menurut kompetensinya. Hal ini juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan berupa tanggung jawab, inisiatif dan lain – lain.

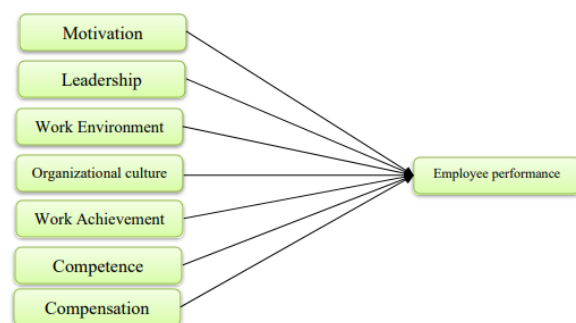
Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Purba dan Sudibjo (2020) meneliti apakah kompensasi yang diberikan mempengaruhi secara signifikan pada kemampuan pegawai. Pada penelitian tersebut diperoleh hasil bahwa kompensasi dapat meningkatkan kemampuan pegawai namun kompensasi harus memiliki sikap yang adil antar pegawai.

Metode

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Analisis kuantitatif merupakan analisis yang menggunakan populasi atau sampel secara random dan kemudian disajikan dalam bentuk statistik (Maulia, 2023). Penelitian kuantitatif dapat menjawab masalah-masalah yang ditentukan dengan pertanyaan atau pernyataan. Penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS untuk mengolah data. SPSS adalah aplikasi dengan program statistik yang memiliki perhitungan yang tinggi (Hustia et al., 2021). Populasi yang ditargetkan oleh pada penelitian ini adalah karyawan perusahaan industri manufaktur di Batam. Sampel didapatkan dari penyebaran secara *random* dalam bentuk kuesioner *google form* (Shinta & Siagian, 2020).

Kerangka model yang ada pada penelitian ini adalah:



Gambar 1. Model Penelitian
Sumber: Nguyen et al., (2020)

Berdasarkan dari model penelitian di atas, maka hipotesis yang di dapat untuk penelitian ini adalah:

1. H1 : Motivasi berpengaruh secara nyata pada kinerja karyawan
2. H2 : Kepemimpinan berpengaruh secara nyata pada kinerja karyawan
3. H3 : Lingkungan kerja berpengaruh secara nyata pada kinerja karyawan
4. H4 : Budaya organisasi berpengaruh secara nyata pada kinerja karyawan
5. H5 : Prestasi kerja berpengaruh secara nyata pada kinerja karyawan
6. H6 : Kompetensi berpengaruh secara nyata pada kinerja karyawan

7. H7 : Kompensasi berpengaruh secara nyata pada kinerja karyawan

Hasil dan Pembahasan

Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penyebaran kuisioner secara *random* dalam bentuk kuisioner *google form* pada karyawan perusahaan industri manufaktur di Batam, diperoleh 191 responden. Berdasarkan sebaran umur responden, diketahui bahwa responden dengan usia 18 tahun – 20 tahun ada sebanyak 14.1%, responden usia 21 tahun – 30 tahun ada sebanyak 49.2%, responden usia 31 tahun – 40 tahun ada sebanyak 28.8%, responden usia 41 tahun – 50 tahun sebanyak ada 6.8% dan responden usia >50 tahun ada sebanyak 1%. Sedangkan untuk jenis kelamin responden, diketahui bahwa bahwa responden laki – laki sebanyak 63.4% dan responden perempuan sebanyak 35.6%.

Sebanyak 17,8% responden berpendidikan akhir SMA atau SMK, 7,3% berpendidikan D3, 67% berpendidikan D4/S1, dan 67% berpendidikan D4/S1, serta untuk pendidikan S2 adalah sebesar 7,9%. Terkait dengan kriteria lama masa kerja responden, diperoleh hasil bahwa lama bekerja responden yang kurang dari 1 tahun ada sebanyak 7.9%, lama bekerja 1 tahun – 2 tahun ada sebanyak 23.6%, responden lama bekerja 2 tahun – 3 tahun ada sebanyak 31.4%, responden lama bekerja 3 tahun – 4 tahun ada sebanyak 25.1%, dan responden lama bekerja > 4 tahun ada sebanyak 12%.

Uji Validitas Konstruk

Pertanyaan dalam kuisioner akan dinyatakan valid jika ia memiliki nilai *loading factor* yang lebih dari 0.6. Berdasarkan dengan tabel component matrix variabel kinerja karyawan, *loading factor* pada KK1 bernilai 0.735, KK2 bernilai 0.791, KK3 bernilai 0.814, dan KK4 bernilai 0.696 yang artinya dinyatakan valid.

Tabel 1. Component Matrix Variabel Kinerja Karyawan

Komponen	Nilai Loading Factor
KK1	0.735
KK2	0.791
KK3	0.814
KK4	0.696

Sumber : Olah Data (2023)

Berdasarkan dengan tabel 2, *loading factor* pada M1 bernilai 0.819, M2 bernilai 0.841, M3 bernilai 0.681, dan M4 bernilai 0.825. Seluruh *loading factor* bernilai > 0.6 yang artinya dinyatakan valid.

Tabel 2. Component Matrix Variabel Motivasi

Komponen	Nilai Loading Factor
M1	0.819
M2	0.841
M3	0.681
M4	0.825

Sumber : Olah Data (2023)

Tabel 3. Component Matrix Variabel Kepemimpinan

Komponen	Nilai Loading Factor
K1	0.837
K2	0.838
K3	0.777
K4	0.839

Sumber : Olah Data (2023)

Berdasarkan dengan tabel 3 diatas, *loading factor* pada K1 bernilai 0.837, K2 bernilai 0.838, K3 bernilai 0.777, dan K4 bernilai 0.839 dengan demikian, item pertanyaan dinyatakan valid.

Tabel 4. Component Matrix Variabel Lingkungan Kerja

Komponen	Nilai Loading Factor
LK1	0.815
LK2	0.804
LK3	0.762
LK4	722

Sumber : Olah Data (2023)

Pertanyaan akan dinyatakan valid jika ia memiliki nilai *loading factor* yang lebih dari 0.6. Berdasarkan dengan tabel 8 diatas, *loading*

factor pada LK1 bernilai 0.815, LK2 bernilai 0.804, LK3 bernilai 0.762, dan LK4 bernilai 0.722 yang artinya dinyatakan valid.

Tabel 5. Component Matrix Variabel Budaya Organisasi

Komponen	Nilai Loading Factor
BO1	0.815
BO2	0.804
BO3	0.762
BO4	0.722

Sumber : Olah Data (2023)

Pada tabel component matrix diatas, *loading factor* pada BO1 bernilai 0.829, BO2 bernilai 0.789, BO3 bernilai 0.799, dan BO4 bernilai 0.815, dengan demikian item pertanyaan dinyatakan valid karena *loading factor* lebih dari 0.6.

Tabel 6. Component Matrix Variabel Prestasi Kerja

Komponen	Nilai Loading Factor
PK1	0.774
PK2	0.753
PK3	0.829
PK4	0.804

Sumber : Olah Data (2023)

Berdasarkan dengan tabel component matrix diatas, *loading factor* pada PK1 bernilai 0.774, PK2 bernilai 0.753, PK3 bernilai 0.829, dan PK4 bernilai 0.804 yang artinya dinyatakan valid.

Tabel 7. Component Matrix Variabel Kompetensi

Komponen	Nilai Loading Factor
KMPT1	0.836
KMPT2	0.817
KMPT3	0.771
KMPT4	0.698

Sumber : Olah Data (2023)

Pertanyaan akan dinyatakan valid jika ia memiliki nilai *loading factor* yang lebih dari 0.6. Berdasarkan dengan tabel 7 diatas, *loading factor* pada KMPT1 bernilai 0.836, KMPT2 bernilai 0.817, KMPT3 bernilai 0.771, dan KMPT4 bernilai 0.698 yang artinya dinyatakan valid.

Tabel 8. Component Matrix Variabel Kompensasi

Komponen	Nilai Loading Factor
KMPS1	0.855
KMPS2	0.799
KMPS3	0.833
KMPS4	0.837

Sumber : Olah Data (2023)

Sesuai dengan tabel 8 diatas, *loading factor* pada KMPS1 bernilai 0.855, KMPS2 bernilai 0.799, KMPS3 bernilai 0.833, dan KMPS4 bernilai 0.837 yang artinya dinyatakan valid karena bernilai lebih dari 0.6.

Uji Realibilitas

Variabel dapat di katakan reliabel apabila memiliki nilai cronbach's alpha sebesar ≥ 0.60 . Berdasar tabel 9 diatas, terlihat cronbach's alpha variabel kinerja karyawan sebesar 0.751 sehingga dapat di katakan reliabel.

Tabel 9. Cronbach's Alpha Variabel

No	Variabel	Cronbach's Alpha
1	Kinerja	0.751
2	Motivasi	0.803
3	Kepemimpinan	0.840
4	Lingkungan Kerja	0.780
5	Budaya Organisasi	0.823
6	Prestasi Kerja	0.799
7	Kompetensi	0.786
8	Kompensasi	0.850

Sumber : Olah Data (2023)

Selain variabel kinerja karyawan, berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa seluruh variabel independen lainnya, yaitu motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi, prestasi kerja, kompetensi dan kompensasi memiliki nilai cronbach's alpha lebih dari 0.60, dengan demikian seluruh variabel dapat dinyatakan reliabel.

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan pada tabel 10 dibawah, nilai pada R square diperoleh sebesar 0.667, dapat diartikan bahwa variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen yaitu kinerja karyawan sebesar 66.7%, sedangkan 33.3% dijelaskan oleh faktor yang tidak ada dalam model.

Tabel 10. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.817	0.667	0.654	0.36149

Sumber : Olah Data (2023)

Tabel 11. ANOVA

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	47.891	7	6.842	52.35	0.00
Residual	23.914	183	0.131		
Total	71.805	190			

Sumber : Olah Data (2023)

Variabel kompensasi, kepemimpinan, prestasi kerja, kompensasi, motivasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja semuanya berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, seperti yang dapat dilihat pada gambar tabel diatas, dimana menunjukkan nilai Sig sebesar 0.000 yang artinya seluruh variabel independen secara serempak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 12. Coefficients

Model	Unstd. B	Coeff. Std. Error	Std. Coeff. Beta	t	Sig.
(Constant)	0.823	0.178		4.615	0.000
Motivasi	0.053	0.068	0.062	0.780	0.437
Kepemimpinan	0.067	0.060	0.084	1.128	0.261
Lingkungan Kerja	0.137	0.082	0.150	1.664	0.098
Budaya Organisasi	0.092	0.078	0.106	1.180	0.240
Prestasi Kerja	0.125	0.074	0.136	1.688	0.093
Kompetensi	0.199	0.073	0.219	2.726	0.007
Kompensasi	0.130	0.052	0.167	2.522	0.013

Sumber : Olah Data (2023)

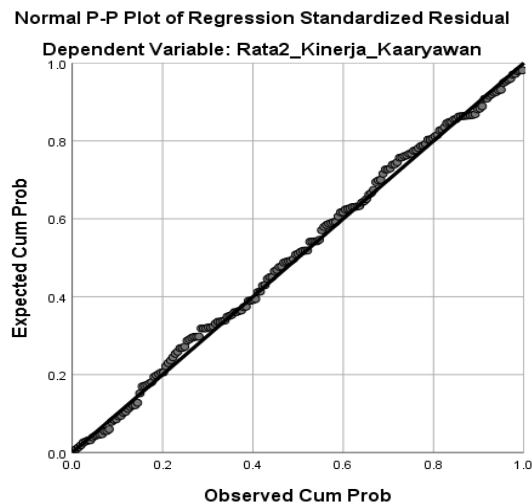
Sesuai dengan hasil analisis untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial yang ditunjukkan pada tabel 12, diperoleh nilai signifikansi motivasi adalah 0.437 yang artinya variabel motivasi tidak mempunyai pengaruh nyata terhadap rata-rata kinerja karyawan. Demikian pula, nilai signifikansi kepemimpinan adalah 0.261, yang menunjukkan tidak adanya pengaruh nyata terhadap kinerja karyawan. Nilai signifikansi lingkungan kerja sebesar 0.098

menunjukkan tidak adanya pengaruh nyata terhadap kinerja karyawan.

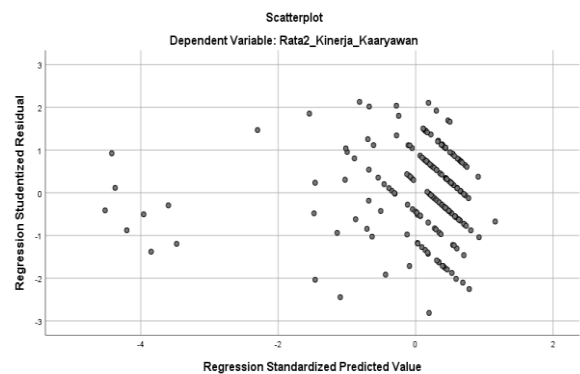
Disamping itu, untuk nilai signifikansi pada variabel kompetensi adalah 0.007 dan nilai signifikansi pada variabel kompensasi adalah 0.013. Nilai signifikansi pada kedua variabel tersebut kurang dari 0.05, dengan demikian variabel kompetensi dan kompensasi secara parsial memiliki pengaruh nyata terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur di Batam.

Uji Asumsi Klasik Analisis Regresi

Gambar 2 dibawah menggambarkan bahwa uji normalitas secara visual bahwa residual berdistribusi secara normal karena titik-titik terletak di sekeliling garis diagonal.



Gambar 2. P-Plot of Regression Standardized Residual
Sumber : Olah Data (2023)



Gambar 3. Scatterplot
Sumber : Olah Data (2023)

Pada pengujian heteroskedastisitas apabila titik - titik tidak pada *scatterplot* berbentuk pola yang tertentu, serta berada di atas dan di bawah angka nol, maka dapat dikatakan bahwa tidak ada masalah heteroskedastisitas pada model regresi. Berdasarkan pengujian yang dilakukan sesuai dengan gambar 3, menunjukkan bahwa tidak ada masalah heteroskedastisitas pada model yang digunakan.

Kesimpulan

Bersumber pada hasil analisa serta ulasan informasi yang diterima, peneliti mendapat kesimpulan yang bisa di ambil dari analisis faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu hasil dari penelitian membuktikan bahwa 66. 7% varibel dependen kinerja pegawai dapat dipaparkan melalui variabel independen yaitu kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, prestasi kerja, budaya organisasi, kompensasi dan kompetensi sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor yang ada diluar model.

Disamping itu, pada pengujian hipotesis diperoleh hasil bahwa variabel kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, prestasi kerja, dan budaya organisasi tidak berpengaruh secara nyata pada variabel kinerja karyawan. Sedangkan variabel kompetensi dan kompensasi memiliki pengaruh nyata terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian untuk meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur di Batam, maka perusahaan harus memperhatikan kompetensi yang dimiliki karyawan serta kompensasi yang diberikan kepada karyawan. Untuk peneliti selanjutnya disarankan agar dapat meningkatkan jumlah responden, studi literatur yang mendalam, dan memperluas objek dan variabel penelitian agar mendapatkan hasil penelitian yang lebih akurat.

Daftar Referensi

Andi Amri, Ramadhi, Z. R. (2021). Effect of Organization Commitment, Work Motivation, and Work Discipline on Employee Performance (Case Study: PT. PLN (persero) P3b Sumatera UPT Padang). 2(1), 88-99. <https://doi.org/10.12928/ijemi.v2i1.3183>

Arifani, A. Z. T., & Susanti, A. Y. (2020). Literature Review Factors Affecting Employee Performance : Competence, Compensation and Leadership. 1(3), 538-539. <https://doi.org/https://doi.org/10.38035/dijefa.v1i3.491>

Armando A. Kotangon, Bernhard Tewel, G. M. S. (2021). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi, Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara. 8(1), 270-292. <https://doi.org/https://doi.org/10.35794/jm.bi.v8i1.32445>

Bayu Rama Laksono, A. A. W. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Samaco. 4(1), 249-258. <https://doi.org/https://doi.org/10.33005/baj.v4i1.117>

Dewi Marlinda, Fakhrol Rozi Yamali, M. Z. M. (2021). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Central Asia Tbk Kantor Cabang Utama Jambi. 6(1), 217-225. <https://doi.org/10.33087/jmas.v6i1.247>

Diana, I. N., Supriyanto, A. S., Ekowati, V. M., & Ertanto, A. H. (2021). Factor Influencing Employee Performance: The Role of Organizational Culture. 8(2), 545-553. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no.2.0545>

Doni, D., Yogia, M. A., Zainal, Purwati, M. D. W., & Ayu, A. (2021). The Effect of Leadership and Incentives on Employee Performance of Market Retribution. 525, 167-171. <https://doi.org/https://doi.org/10.2991/assehr.k.210222.025>

Edward, Y. R., & Purba, K. (2020). The Effect Analysis of Emotional Intelligence and Work Environment on Employee Performance with Organizational Commitment as Intervening Variables in PT Berkas Bima Sentana. <https://doi.org/https://doi.org/10.33258/birci.v3i3.1084>

Fadli, M. R. (2021). Memahami desain metode penelitian kualitatif. 21(1). <https://doi.org/10.21831/hum.v21i1.38075.33-54>

- Fransiska, R. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Palangka Raya. 7(1), 59-70.
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.31602/alsh.v7i1.4685>
- Handoko, S. D., Purwanto, Z. E., Khaddafi, M., Yusnita, S., Putri, & Haluddin, R. (2022). Effect Of Employee Responsibility and Ability Through Work Achievement on Employee Performance on BP Batam. 2(1), 131-138.
<https://doi.org/https://doi.org/10.54443/morfai.v2i1.209>
- Hidayat, R. (2020). The Influence of Compensation, Work Discipline, and Achievement Motivation on Employee Performance. 9(3), 525-535.
<https://doi.org/https://doi.org/10.33373/dms.v9i3.2730>
- Hidayati, L., & Zulher. (2022). The Effect of Leadership and Compensation on Employee Performance with Motivation as Moderating Variables at the Pangeran Hotel Pekanbaru. 5(1), 82-91.
<https://doi.org/https://doi.org/10.29138/ije.bd.v5i1.1601>
- Hustia, A., Arifai, A., Afrilliana, N., & Novianty, M. (2021). Pelatihan Pengolahan Data Statistik Menggunakan SPSS Bagi Mahasiswa. 5(4).
<https://doi.org/https://doi.org/10.31764/jm.m.v5i4.5016>
- Ichsan, R. N., Nasution, L., Sinaga, S., & Marwan, D. (2021). The Influence of Leadership Styles, Organizational Changes on Employee Performance With an Environment Work as an Intervening Variable at PT. Bank Sumut Binjai Branch. 27(2).
<https://doi.org/10.47750/cibg.2021.27.02.032>
- Iptian, R., Efendi Riyanto, & Zamroni. (2020). The Effect of Work Discipline and Compensation on Employee Performance. 7(8).
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.18415/jmmu.v7i8.1812>
- Jufrizen, M., Nurmala, D., & Jasin, H. (2021). Effect of Moderation of Work Motivation on the Influence of Organizational Culture on Organizational Commitment and Employee Performance. 2(2), 86-98.
<https://doi.org/https://doi.org/10.30596/ijbe.v2i2.6710>
- Khotimah, E. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi an Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Pondok Indah. 23(1), 31-50.
<https://doi.org/https://doi.org/10.37721/je.v23i1.760>
- Lesmana, M. T., & Damanik, F. A. (2022). The Influence of Work Environment, Work Discipline and Motivation on Employee Performance. 1(1), 36-49.
<https://doi.org/https://doi.org/10.55983/ijeset.v1i1.26>
- Linggialloa, H. D., Riadia, S. S., Hariyadia, S., & Adhimursandia, D. (2021). The effect of predictor variables on employee engagement and organizational commitment and employee performance. 11(1), 31-40.
<https://doi.org/Personality, Motivation, Job Satisfaction, Employee Engagement, Organizational Commitment, Employee Performance>
- Lismayanti Girsang, Z., & Isnaniah. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lintas Aman Andalas Medan. 2(1), 1-8.
<https://doi.org/https://doi.org/10.31289/jim.bi.v2i1.460>
- Maryani, Y., Entang, M., & Tukiran, M. (2021). The Relationship between Work Motivation, Work Discipline and Employee Performance at the Regional Secretariat of Bogor City. 2(2), 1-16.
<https://doi.org/https://doi.org/10.5555/ijos.mas.v2i2.14>
- MAULIA, D. (2023). Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif.
<http://danismaulia.blog.unesa.ac.id/metode-penelitian-kuantitatif-dan-kualitatif>
- Nguyen, P. T., Yandi, A., & Mahaputra, M. R. (2020). Factors That Influence Employee Performance: Motivation, Leadership, Environment, Culture Organization, Work Achievement, Competence and Compensation (A Study of Human Resource Management Literature Studies). 1(4).
<https://doi.org/DOI:10.31933/DIJDBM>
- Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance. 7(8), 577-588.
<https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no.8.577>

- Parashakti, R. D., Fahlevi, M., Ekhsan, M., & Hadinata, A. (2020). The Influence of Work Environment and Competence on Motivation and Its Impact on Employee Performance in Health Sector. 135, 259-267. <https://doi.org/https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200410.040>
- Parashakti, R. D., & Putriawati. (2020). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 1(3), 290-304. <https://doi.org/https://doi.org/10.31933/jim.v1i3.113>
- Permana, I., & Rachmawati, D. (2022). Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Budaya Kaizen Terhadap Kinerja Karyawan PT. Yamaha Music Manufacturing Asia. 10(1), 27-33. <https://doi.org/https://doi.org/10.34308/eqen.v10i1.477>
- Purba, K., & Sudibjo, K. (2020). The Effects Analysis of Transformational Leadership, Work Motivation and Compensation on Employee Performance in PT. Sago Nauli. 3(3), 1606-1617. <https://doi.org/https://doi.org/10.33258/birci.v3i3.1091>
- Sapta, I. K. S., Muafi, M., & Setini, N. M. (2021). The Role of Technology, Organizational Culture, and Job Satisfaction in Improving Employee Performance during the Covid-19 Pandemic. 8(1), 495-505. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no1.495>
- Saputra, R. W., Akos, M., & Asmawatiy, C. (2018). Pengaruh Kemampuan dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai yang Dimediasi Dengan Motivasi Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Banjarmasin. 2(2). <https://ejournal.stiabinabanuabjm.ac.id/index.php/administraus/article/view/44/28>
- Shinta, D., & Siagian, M. (2020). Pengaruh komunikasi, disiplin kerja, dan insentif terhadap kinerja karyawan pada pt citra mandiri distribusindo. 8(2).
- Sukoco, S., Tirtayasa, S., & Pasaribu, H. K. (2020). Kepemimpinan, Insentif dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bank Syariah Mandiri Cabang Pematang Siantar. 17(2), 224-239. <https://doi.org/https://doi.org/10.38043/jmb.v17i2.2368>
- SupraptiAstuti, Puji, J., Noor, S., Rahmawati, Diah, S. A., Yuli, R., Khasanah, Y., & Eva, N. (2020). The Effect of Work Motivation, Work Environment, Work Discipline on Employee Satisfaction and Public Health Center Performance. 1(2), 153-173. <https://doi.org/https://doi.org/10.7777/jiemar.v1i2.50>
- Suprihatin, L., & Sunarsi, D. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. 4(1), 78-86. <https://doi.org/https://doi.org/10.54371/jiip.v4i1.207>
- Sutrisno, Herdiyanti, Asir, M., Yusuf, M., & Ardianto, R. (2022). The Impact Of Compensation, Motivation And Job Satisfaction On Employee Performance In The Company: A Review Literature. 3(6). <https://doi.org/https://doi.org/10.37385/ms.ej.v3i6.1198>
- Chatzoglou, A. D. D. P. (2018). Factors Affecting Employee Performance: An Empirical Approach. 68(1). <https://doi.org/DOI.10.1108/IJPPM-01-2018-0012>
- Long, B. (2022). Factors Affecting Organizational Performance: A Study on Four Factors: Motivation, Ability, Roles, and Organizational Support. 1(4). <https://doi.org/DOI:10.56943/jssh.v1i4.147>
- Purbasari Rr.N., S. T. A. (2017). Factors Influencing on Employee Performance of Production Department on the Manufacturing Food Industry in Indonesia. 16(2). <https://doi.org/DOI:10.17512/pjms.2017.16.2.20>
- Ratnasari, D., Jacelyin, Louis, K., Tanunjaya, P. P., & Julianto, T. (2022). Analisa Pendapatan Nasional Pada Kota Batam di Tahun 2018, 2019 dan 2020. 1(5). <https://doi.org/https://doi.org/10.53625/jci.jurnalcakrawalailmiah.v1i5.1204>