

## Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Satya Mulya Mandiri Bogor

Agung Rizki Awaludin<sup>1\*</sup>, Samsuri<sup>2</sup>, Chandra Ayu Pramestidewi<sup>3</sup>

<sup>1-3</sup> Universitas Duanda Bogor, Indonesia

Alamat: Jl. Tol Jagorawi No.1, Ciawi, Kec. Ciawi, Kabupaten Bogor, Jawa Barat 16720

Korespondensi penulis: [agungrizkiawaludin@gmail.com](mailto:agungrizkiawaludin@gmail.com)

**Abstract.** *This research aims to determine the influence of motivation, work environment and discipline on employee performance at PT. Satya Mulya Mandiri Bogor. The subjects of the research were 52 employees. Sampling was carried out using saturated samples. The analytical tool used in this research is the IBM SPSS 25 software application. The form of this research is descriptive and verification with a quantitative approach. This research uses multiple linear regression analysis. This research found that motivation, work environment and work discipline partially and simultaneously influence employee performance.*

**Keywords:** *Motivation, work environment, work discipline and employee performance*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Satya Mulya Mandiri Bogor. Subjek dari penelitian berjumlah 52 orang karyawan. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan sampel jenuh. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu aplikasi software IBM SPSS 25. Bentuk penelitian ini adalah deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Penelitian ini mendapatkan hasil bahwa motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Kata kunci:** Motivasi, Lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan

### 1. LATAR BELAKANG

Pentingnya sumber daya manusia dalam organisasi atau perusahaanyaitu untuk menentukan kesuksesan organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya, karena berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan sangat bergantung pada kemampuan sumber daya manusia atau karyawannya dalam menjalankan tugas yang diberikan. Kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya dapat dilihat melalui kinerjanya, sehingga kinerja karyawan menjadi hal yang sangat penting bagi keberhasilan perusahaan.

PT. Satya Mulia Mandiri adalah perusahaan yang bergerak di bidang Jasa Penagihan, yang bertugas untuk melancarkan proses penagihan dan penarikan barang – barang kredit macet dan bermasalah dengan cepat dan tepat. PT. Satya Mulia Mandiri berkedudukan di Jalan Pucang Adi VII No. 18 RT.05 RW. 26 Batusari, Mranggen – Demak. Dapat dilihat pada Tabel data pendapatan PT. Satya Mulia Mandiri tahun 2023 sebagai berikut:

**Tabel 1.** Data Pendapatan PT. Satya Mulya Mandiri Tahun 2023

<b>Bulan</b>	<b>Target Pendapat an</b>	<b>Realisasi</b>	<b>Peresentase( %)</b>	<b>Keterangan</b>
Januari	Rp80.000.000	Rp80.798.00 0	102	Tercapai
Februari	Rp80.000.000	Rp50.418.00 0	63	Tidak Tercapai
Maret	Rp80.000.000	Rp50.830.00 0	63	Tidak Tercapai
April	Rp80.000.000	Rp60.265.00 0	75	Tidak Tercapai
Mei	Rp80.000.000	Rp80.050.00 0	100	Tercapai
Juni	Rp80.000.000	Rp70.118.00 0	87	Tidak Tercapai
Juli	Rp80.000.000	Rp60.018.00 0	75	Tidak Tercapai
Agustus	Rp80.000.000	Rp80.465.00 0	101	Tercapai
September	Rp80.000.000	Rp60.571.00 0	76	Tidak Tercapai
Oktober	Rp80.000.000	Rp80.095.00 0	100	Tercapai
November	Rp80.000.000	Rp80.319.00 0	100	Tercapai
Desember	Rp80.000.000	Rp70.390.00 0	87	Tidak Tercapai
<b>Total</b>	<b>Rp960.000.000</b>	<b>Rp860.337.0 00</b>		<b>Tidak Tercapai</b>
<b>Rata-rata</b>	<b>Rp80.000.000</b>	<b>Rp71.694.75 0</b>	<b>90</b>	<b>Tidak Tercapai</b>

*Sumber: PT. Satya Mulya Mandiri, 2023*

Berdsasarkan Tabel 1 pada tahun 2023 penjualan berada pada angka 90% tidak tercapainya target perusahaan diduga oleh sebesar 53% kinerja karyawan di PT. Satya Mulya Mandiri masih rendah dimana karyawan kurang mampu menyelesaikan tugas yang sudah menjadi tanggung jawab dengan hasil yang memuaskan. Selain itu rendahnya kinerja karyawan pada PT. Satya Mulya Mandiri yaitu sebesar 70% karyawan beranggapan kurang mampu dalam memanfaatkan waktu yang disediakan. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi, motivasi adalah dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan perusahaan sebagai upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Mengenai motivasi kerja pada pemberian balas jasa yang diberikan oleh PT. Satya Mulya Mandiri kepada karyawannya dapat diketahui bahwa perusahaan hanya memberikan

tunjangan BPJS Ketenagakerjaan dan Kesehatan Tinggi dengan UU Nomor 24 Tahun 2011, tetapi PT. Satya Mulia Mandiri tidak memberikan tunjangan transportasi dan makan. Sehingga mempengaruhi motivasikerjanya,

Lingkungan kerja pada PT. Satya Mulia Mandiri dinilai masih belum cukup baik orang karyawan menyatakan bahwa lingkungan kerja yang tidak tenang dan bebas dari suara bising di PT. Satya Mulia Mandiri. Salah satunya terkait produktivitas karyawan. Dalam bekerja, sebagian karyawan melakukan pekerjaan dengan santai tanpa memperhatikan target yang seharusnya dicapai. Sehingga sebagian karyawan lainnya terkena teguran oleh atasan. Fasilitas kerja belum sepenuhnya memadai, seperti pada bagian *packing* dan rata-rata mesin yang digunakan sudah usang, sering mengalami kerusakan dan perlu diganti dengan yang baru. Tidak hanya itu, terkait hubungan antar rekan kerja karyawan cenderung memiliki kelompoknya masing-masing dan tidak membaaur dengan karyawan lainnya. Berdasarkan hal tersebut, jika terus dibiarkan akan mengakibatkan tingginya keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan dan akan sangat merugikan perusahaan. Selain motivasi dan lingkungan, faktor lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja rata-rata ketidakhadiran karyawan perbulan yaitu sebesar 2,3%. Keterlambatan karyawan paling tinggi pada bulan Mei yaitu 3,3%. Hal tersebut karena dinilai bahwa kurangnya akan disiplin kerja yang diterapkan oleh karyawan pada PT. Satya Mulia Mandiri. Hal itu dilihat dari batas toleransi yang diberikan oleh perusahaan sebanyak 1%. Artinya masih ada karyawan yang tidak memenuhi peraturan atau tidak disiplin dalam bekerja yang memang tidak adanya toleransi bagi karyawan yang datang terlambat

## 2. KAJIAN TEORITIS

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya Tinggi dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Kasmir, 2016:182). Indikator kinerja adalah kualitas, kuantitas, waktu, penekanan biaya, hubungan antar karyawan (Kasmir, 2016). Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rencana kerja, kepribadian atau karakter, motivasi kerja, kompetensi kerja, kepemimpinan dan pengawasan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja (Kasmir, 2016).

Motivasi kerja merupakan dorongan untuk melakukan suatu pekerjaan. Menurut Hasibuan (2018) Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung

perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Adapun indikator motivasi kerja adalah kebutuhan fisiologis (*physiological needs*), kebutuhan keselamatan dan keamanan (*save and security needs*), dan kebutuhan sosial (*affiliation or acceptance needs*).

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan, sehingga dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya, misalnya: temperatur, ventilasi, kebersihan tempat kerja, adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai, dan sebagainya (Afandi, 2018) Indikatornya yaitu pencahayaan, warna, udaradan suara.

Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus menerus dan bekerja Tinggi dengan aturan aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan yang sudah ditetapkan (Sinabela, 2016). indikator disiplin kerja antara lain frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja dan etika kerja (Sinabela, 2016).

Adapun hipotesis pada penelitian ini yaitu:

H1: Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

H2: Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

H3: Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

H4: Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

### **3. METODE PENELITIAN**

Metode yang dilakukan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Variabel independent yaitu lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja sedangkan variabel dependent yaitu kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Satya Mulia Mandiri sebanyak 52 orang. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode *nonprobability sampling*, sedangkan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *sampling jenuh* yaitu teknik pengumpulan sampel bila anggota populasi digunakan sebagai anggota sampel. Pengambilan sampel yaitu 52 pengambilan sampel tanpa pilih atau pandang bulu, yang berdasarkan prinsip matematis yang telah teruji dalam praktek. Teknik ini dipandang sebagai teknik *sampling* paling baik

dalam penelitian. Metode pengujian penelitian yang digunakan yaitu (1) uji validitas; (2) uji reliabilitas; (3) asumsi klasik. Metode analisis merupakan analisis deskriptif dengan penggunaan analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi, korelasi serta pengujian hipotesis pada uji T dan F.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Mayoritas Responden PT. Satya Mulia Mandiri berjenis kelamin laki-laki dengan rentang usia 25-34 tahun, dengantingkat pendidikan terakhir adalah SMA/SMK, serta masa kerjanya >1-3 tahun. Pada pengujian instrument yaitu validitas bahwa seluruh item dinyatakan valid. Pengujian reliabilitas seluruhnya dinyatakan reliabel dan pada pengujian uji asumsi klasik dinyatakan berdistribusi normal, tidak terjadi masalah pada multikolonieritas dan tidak terjadi heteroskedasitas dan layak dipakai untuk memprediksi setiap variabel dalam penelitian ini

Hasil perhitungan bentuk hubungan fungsional menggunakan analisis regresi linear berganda sebagai berikut:

**Tabel 2.** Koefisien Regresi dan Uji Signifikan Coefficients  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	26,244	7,340		3,575	,001		
	Motivasi kerja	,211	,142	,211	2,077	,013	,936	1,068
	Lingkungan kerja	,253	,159	,244	2,594	,000	,785	1,275
	Disiplin kerja	,153	,150	,160	2,021	,000	,748	1,338

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Berdasarkan persamaan regresi tersebut diketahui bahwa variabel motivasi kerja ( $X_1$ ), variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ), dan disiplin kerja ( $X_3$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Bila terjadi perubahan pada lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja maka kinerja karyawan juga berubah. Hasil pengujian analisis korelasi dan determinasi sebagai berikut:

**Tabel 3.** Hasil Koefisien Kolerasi dan Analisis Koefisien Determinasi  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,746 <sup>a</sup>	,620	,650	4,54975

a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja, Motivasi kerja, Lingkungan kerja

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Hasil pada PT. Satya Mulya Mandiri menunjukkan nilai R sebesar 0,746 yang berada pada rentang nilai (0,60 – 0,799) termasuk dalam kategori kuat. Hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen memiliki hubungan yang kuat. Artinya, semakin lebih baik motivasi kerja, semakin baik lingkungan kerja dan semakin baik dalam disiplin kerja yang diberikan maka semakin tinggi kinerja.

Hasil R Square sebesar 0,620 atau 62%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 62% dan sisanya 38% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak diteliti seperti faktor kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rencana kerja, keperibadian atau karakter, kepemimpinan dan pengawasan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, loyalitas dan komitmen (Kasmir, 2019)

Untuk membuktikan hipotesis statistik tersebut, maka hasil perhitungan uji F diperoleh melalui Tabel Analisis Varians (Anova) sebagai berikut:

**Tabel 4.** Hasil Uji Terhadap Koefisien Regresi Secara Simultan  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	135,062	3	45,021	21,175	,103 <sup>b</sup>
	Residual	993,611	48	20,700		
	Total	1128,673	51			

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin kerja, Motivasi kerja, Lingkungan kerja

Berdasarkan Tabel 4 dapat diketahui bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 28,055 dan nilai  $F_{tabel}$  untuk  $\alpha = 0,05$  dengan derajat kebebasan  $V1 = 4 - 1 = 3$  dan  $V2 = 52 - 3 - 1 = 48$ . Berdasarkan hasil dari derajat kebebasan maka didapatkan nilai  $F_{tabel}$  2,798. Dapat dilihat bahwa  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  yaitu  $21,175 > 2,798$  maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel independen pada penelitian ini yaitu motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan pada PT. Satya Mulia Mandiri. Adapun rekapitulasi uji-t sebagai berikut:

**Tabel 5.** Rekapitulasi Uji t

No	Variabel Independen	t <sub>tabel</sub>	t <sub>hitung</sub>	Sig.	A	Keterangan
1	Motivasi kerja	1,677	2,077	0,013	0,05	Berpengaruh positif dan signifikan
2	Lingkungan kerja	1,677	2,594	0,000	0,05	Berpengaruh positif dan signifikan
3	Disiplin kerja	1,677	2,021	0,000	0,05	Berpengaruh positif dan signifikan

Hasil koefisien regresi secara parsial antara lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja masing-masing berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai  $t_{hitung}$  dari keseluruhan variabel tersebut lebih besar dari  $t_{tabel}$ . Dengan ini, variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) merupakan variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) hal tersebut dibuktikan pada Tabel 4.30 melalui besarnya *Standardized Coefficients Beta* untuk variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) yaitu sebesar 0,211 sedangkan dengan nilai *Standardized Coefficients Beta* untuk variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,244 dimana nilai tersebut nilai paling besar dibandingkan dengan nilai variabel lainnya, dan *Standardized Coefficients Beta* untuk variabel disiplin kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,160. Oleh sebab itu perusahaan perlu memperhatikan lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja pada PT. Satya Mulia Mandiri.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

Maka kesimpulan yang didapatkan bahwa kondisi motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki peranan penting terhadap kinerja karyawan, pada pengujian seluruhnya dapat dibuktikan berpengaruh positif dan signifikan. Untuk penelitian selanjutnya sebaiknya menggunakan variabel dan indikator lebih banyak lagi yang tidak ada pada penelitian ini serta lebih banyak pada jumlah responden.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Bagian ini penulis mengucapkan Terimakasih kepada seluruh pihak yang sudah membantu hingga penelitian ini dapat diselesaikan. Penulis menyadari bahwa dalam penelitian ini tidak sempurna namun penulis berharap penelitian ini dapat dikembangkan digunakan sebaik-baiknya.

## DAFTAR REFERENSI

- Afandi, P. (2016). *Concept and indicator human resource management*. CV Budi Utama.
- Badriyah, M. (2015). *Manajemen sumber daya manusia* (Cet. 1). CV Pustaka Setia.
- Basid, A., et al. (2020). *Pragmatik: Tindak tutur dan implikatur*. Malang: Edulitera.
- Dessler, G. (2016). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi ke-14). Salemba Empat.
- Edison, Y. A. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Alfabeta.
- Edy Sutrisno. (n.d.). *Manajemen sumber daya manusia* (Cet. ke-...). Prananda Media Group.
- Edy, S. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Erwansyah, Memed, Sulastini, H., & Hereyanto. (2018). Pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Survey pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Muara Teweh Kabupaten Barito Utara). *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, 7(1), 32–40.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariate*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan, R., Sudarijati, & Harefa, P. (2019). Pengaruh kemampuan, motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Ros Catering Tajur Bogor. *Jurnal Visionida*, 5(2), 62.
- Hafidzi, A. H., Qomariah, & Adha. (2019). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47–62.
- Hanafi, B. D., & Yohana, C. (2017). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT BNI Lifeinsurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis (JPBE)*, 5(1), 73–89.
- Hustia, A. (2020). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan WFO masa pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81.
- Kasmir. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. PT Bumi Aksara.
- Kusnita, S. H., & Sudarijati. (2015). Pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Dwi Cipta Usaha, Jakarta. *Visionida*, 1(1), 74–86. <https://ojs.unida.ac.id/index.php/Jvs/article/view/412>
- Kusumaningtyas, D., Yusuf, T., & Arywibowo, I. (2022). Pengaruh motivasi, pengalaman kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Balikpapan. *Media Riset Ekonomi [Mr.Eko]*, 1(2), 55–61.
- Lesmana, M. T., & Damanik, F. A. (2022). The influence of work environment, work discipline and motivation on employee performance. *International Journal of Economics, Social Science, Entrepreneurship and Technology (IJESET)*, 1(1), 36–49.



- Lestari, K., & Budiarmo, A. (2018). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Sari Warna Asli Unit V Kudus. *Diponegoro Journal of Social and Politic*, 1–6. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/>
- Nisyak, I. R. (2016). Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *At-Tadbir: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 5(4), 1–21.
- Pelangi Ceria Alami, S. M., Sulistiyowati, L. H. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan pada CV. Pelita Offset Jombang. *JISIP: Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan*, 5(4), 46–55.
- Priyambada, B. B., & Sudarjati. (2016). Pengaruh kompetensi dan motivasi karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Maduroo Internasional DKI Jakarta. *Jurnal Visionida*, 2, 1–15. <https://ojs.unida.ac.id/index.php/Jvs/article/view/568>
- Rima, R., Hildayanti, S. K., & Wulandari, T. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja perawat pada RSIA Tiara Fatrin Palembang. *Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Ekonomi*, 4(3).
- Silaen. (2018). *Metode penelitian sosial untuk penulisan skripsi dan tesis*. In Media.
- Simamora. (2017). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. PT Raja Grafindo Persada.
- Soewadji. (2018). *Pengantar metodologi penelitian*. Mitra Wacana Media.
- Sudarjati, & Yani, M. A. (2019). Pengaruh program keselamatan kesehatan kerja (K3) dan kondisi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bahagia Jaya Sejahtera. *Jurnal Visionida*, 5, 46.
- Uwais Rachman Karomi, & Martini, N. (2021). Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Elfaatih Global Indonesia. *E-BISMA: Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi*, 5, 51–61.
- Wartono, T., & Sudaryana, B. (2020). The assessment of leadership style, competence, motivation, and compensation to employee performance. *Indonesian Journal of Social Research (IJSR)*, 2(1), 76–87.
- Zebua, I. K., Lumban Toruan, J. E., Pasaribu, D. N., & Tanjung, M. A. (2021). Pengaruh kompensasi, motivasi dan budaya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Sains dan Humaniora*, 5(2), 254–262.