

Analysis Of Factors Influencing Employee Performance In Surakarta City

Analisis Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Di Kota Surakarta

Dewa Ramadhan Firmansyah^{1*}, Suyatmin Waskito Adi²

Akuntansi, Universitas Muhammadiyah Surakarta, Indonesia^{1,2}

b200210083@student.ums.ac.id^{1*}, suy182@ums.ac.id²

**Corresponding Author*

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of competence, motivation, work environment, and compensation on employee performance in finance companies in Surakarta. A quantitative approach was used with closed-ended questionnaires on a 1–5 Likert scale, and purposive sampling was applied to active employees with at least one year of work experience. The dependent variable is employee performance, measured through work results, job knowledge, initiative, attitude, and discipline, while independent variables include competence, motivation, work environment, and compensation. Data analysis involved validity and reliability tests, classical assumption tests, and multiple linear regression with F-test, t-test, and adjusted R². The results indicate that motivation and compensation significantly influence employee performance, whereas competence and work environment do not. These findings highlight that employee performance improvement is more affected by motivation and compensation than by personal competence or work environment. Future studies are recommended to expand the sample, include additional relevant variables, and use complementary data collection methods for more representative results.

Keywords : *Competence, Compensation, Employee Performance, Motivation, Work Environment.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi, motivasi, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan finance di Kota Surakarta. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan kuesioner tertutup berbasis skala Likert 1–5, serta sampel diambil melalui purposive sampling dari karyawan aktif dengan pengalaman kerja minimal satu tahun. Variabel dependen adalah kinerja karyawan yang diukur melalui hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, sikap, dan disiplin, sedangkan variabel independen meliputi kompetensi, motivasi, lingkungan kerja, dan kompensasi. Analisis data meliputi uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, serta regresi linear berganda dengan uji F, uji t, dan koefisien determinasi adjusted R². Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kompetensi dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja karyawan lebih dipengaruhi oleh motivasi dan kompensasi daripada faktor kemampuan atau kondisi lingkungan kerja. Penelitian ini menyarankan pengembangan sampel, penambahan variabel relevan, dan metode pengumpulan data tambahan agar hasil lebih representatif.

Kata Kunci: Kompetensi, Kinerja Karyawan, Kompensasi, Lingkungan Kerja, Motivasi.

1. Pendahuluan

Perkembangan perusahaan pembiayaan di Indonesia, termasuk di Surakarta, sangat pesat. Perusahaan pembiayaan, yang merupakan lembaga non-bank, bergerak dalam kegiatan seperti Sewa Guna Usaha, Anjak Piutang, kartu kredit, dan pembiayaan konsumen, dengan total kantor cabang mencapai 4.322 pada 2024, meningkat 1,69% dari 2023 (OJK, 2024). Persaingan antarperusahaan pembiayaan di Surakarta, seperti PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk, PT Astra Credit Company, Mandiri Tunas Finance, dan BFI Finance, menuntut setiap perusahaan untuk memperhatikan kompetensi, motivasi, dan lingkungan kerja karyawan. Faktor-faktor ini penting karena berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, yang pada gilirannya menentukan pencapaian profit perusahaan. Dengan mengoptimalkan kompetensi, motivasi,

dan lingkungan kerja, perusahaan pembiayaan diharapkan dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan, memperkuat daya saing, meningkatkan performa perusahaan, dan menjadi pilihan terbaik bagi konsumen di wilayah Surakarta.

Pemanfaatan sumber daya manusia (SDM) yang unggul dan berkualitas menjadi faktor krusial bagi perusahaan finance di Kota Surakarta agar tetap eksis di tengah persaingan otomotif maupun non-otomotif. SDM berperan sebagai penggerak, perencana, pengawas, dan pengendali aktivitas perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi (Hardiman et al., 2022; Mariam, 2016:4). Setiap divisi harus mampu mengelola SDM dengan memperhatikan kompetensi, motivasi, lingkungan kerja, dan kompensasi agar karyawan terdorong memberikan kemampuan maksimal bagi organisasi, karena karyawan merupakan aset strategis yang menentukan pencapaian tujuan perusahaan (Riyanda, 2017:16). Kinerja sendiri merupakan hasil fungsi pekerjaan individu atau tim yang dipengaruhi berbagai faktor untuk mencapai sasaran organisasi dalam periode tertentu dan menjadi tolok ukur keberhasilan implementasi strategi perusahaan (Hardiman et al., 2022). Oleh karena itu, peningkatan kinerja SDM merupakan tantangan manajemen yang penting, karena kualitas kinerja karyawan secara langsung memengaruhi efektivitas operasional, pencapaian target, dan keberlangsungan hidup perusahaan.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kompetensi, motivasi, dan lingkungan kerja, serta berkaitan dengan pola komunikasi, konflik, produktivitas, kedisiplinan, dan kepuasan kerja (Hardiman et al., 2022). Kompetensi yang memadai memungkinkan karyawan mengelola tugas dengan baik, meningkatkan motivasi, dan menghasilkan kinerja yang optimal, sebagaimana dijelaskan Abdi & Wahid (2018) dan didukung kajian Kadir et al. (2018) yang menemukan pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap hasil kerja bawahan. Motivasi kerja juga menjadi pendorong utama kinerja karena memengaruhi giat dan kualitas kerja karyawan, sesuai pengertian Hasibuan & Hasibuan (2016) dan Munzir et al. (2022), sehingga perusahaan perlu menciptakan motivasi yang tepat agar karyawan mampu mencapai target organisasi, seperti pada posisi Credit Marketing Officer atau collection. Selain itu, lingkungan kerja yang kondusif meliputi aspek fisik seperti tata ruang, ventilasi, dan penerangan, serta aspek non-fisik seperti suasana kerja dan hubungan antarpegawai maupun dengan pimpinan berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan (Eliyanto, 2018; Fahmi, 2016; Sari, Megawati, & Heriyanto, 2020). Dengan demikian, integrasi kompetensi, motivasi, dan lingkungan kerja menjadi kunci untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk fasilitas kerja, kompensasi, motivasi, kompetensi, dan lingkungan kerja. Fasilitas yang memadai seperti komputer, fasilitas ibadah, kantin, dan penerangan dapat meningkatkan kenyamanan dan semangat karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab, sementara kompensasi yang layak memengaruhi kualitas kerja dan efektivitas pencapaian tujuan organisasi (Sastrohadiwiryo dalam Sinambela, 2018:218; Anwar, 2018; Siregar & Hamdani, 2018). Perusahaan finance di Surakarta umumnya sudah memperhatikan lingkungan kerja dan peluang pengembangan karier bagi karyawan berkontribusi tinggi. Namun, perubahan lingkungan bisnis yang cepat menuntut kinerja karyawan yang lebih tinggi agar perusahaan tetap kompetitif. Penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang bervariasi terkait faktor-faktor yang memengaruhi kinerja, sehingga penelitian ini bertujuan menguji kembali pengaruh kompetensi, motivasi, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan data diperoleh melalui kuesioner yang disebarkan kepada karyawan aktif minimal satu tahun di perusahaan finance di Kota Surakarta.

Dari hasil latar belakang diatas, dapat disimpulkan pada saat ini perusahaan pembiayaan (*finance*) yang ada di Indonesia khususnya di Kota Surakarta mengalami pesat. Ini bisa dilihat dengan banyaknya perusahaan – perusahaan pembiayaan (*finance*) baru yang hadir di Kota Surakarta. Penelitian ini sangat penting dilakukan karena dapat memberikan wawasan yang mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan

finance di Kota Surakarta, yang merupakan sektor usaha yang sedang berkembang pesat. Dengan memahami aspek kompetensi, motivasi, lingkungan kerja, dan kompensasi, perusahaan dapat merumuskan strategi manajerial yang lebih efektif untuk meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja karyawan. Hal ini tidak hanya berkontribusi pada pencapaian target perusahaan, tetapi juga membantu sebuah perusahaan menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif dan berkelanjutan di tengah persaingan yang ketat di era sekarang.

2. Tinjauan Pustaka

Teori Atribusi

Teori atribusi yang dikemukakan Fritz Heider menjelaskan bagaimana seseorang menilai penyebab perilaku diri sendiri maupun orang lain, yang dapat berasal dari faktor internal, seperti sifat, karakter, dan kemampuan, maupun faktor eksternal, seperti tekanan situasi atau kondisi lingkungan (Luthan, 2005). Teori ini menekankan bahwa interaksi antara atribut personal dan lingkungan bersama-sama menentukan perilaku individu, serta memengaruhi evaluasi kinerja, sikap, dan kepuasan kerja. Perilaku karyawan dalam menghadapi suatu peristiwa dipengaruhi oleh faktor internal seperti kompetensi dan motivasi, serta faktor eksternal seperti lingkungan kerja dan kompensasi. Dengan memahami atribusi, dapat diprediksi bagaimana individu bereaksi terhadap situasi tertentu. Dalam penelitian ini, teori atribusi digunakan untuk menganalisis pengaruh Kompetensi (X1), Motivasi (X2), Lingkungan Kerja (X3), dan Kompensasi (X4) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel dependen, sehingga memberikan kerangka untuk memahami faktor-faktor yang mendorong perilaku dan kinerja karyawan secara menyeluruh.

Kinerja Karyawan

Di era persaingan bisnis saat ini, perusahaan dituntut untuk bekerja secara efisien dan efektif agar mampu meningkatkan daya saing dan menjaga keberlangsungan usahanya. Karyawan atau sumber daya manusia menjadi unsur terpenting dalam mencapai tujuan perusahaan, karena kinerja mereka mencerminkan kemampuan individu dalam melaksanakan tugas sesuai standar yang ditetapkan (Prowoto & Affandi, 2021; Yulandri, 2020; Yogatama & Mudhawati, 2020). Kinerja karyawan dipengaruhi oleh kemampuan (*ability*), motivasi (*motivation*), dan kesempatan (*opportunity*), sehingga dirumuskan sebagai $P = f(A \times M \times O)$ dengan motivasi $M = V \times E \times I$ (Robbins & Judge, 2015). *Ability* merupakan kemampuan memanfaatkan sumber daya dan teknologi secara efektif untuk mencapai hasil optimal, motivasi mencakup keinginan dan disiplin untuk bekerja maksimal yang dipengaruhi oleh valensi (*V*), ekspektansi (*E*), dan instrumentalitas (*I*), sedangkan *opportunity* adalah kesempatan individu memanfaatkan waktu dan peluang untuk mencapai hasil tertentu (Hasibuan, 2018). Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan menjadi kunci agar perusahaan dapat menjalankan operasionalnya secara efisien, efektif, dan berdaya saing tinggi.

Perumusan Hipotesis

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Finance

Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang didukung oleh pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan tersebut. Kompetensi mencakup aspek teknis dan non-teknis yang diperlukan untuk mencapai hasil yang optimal dalam pekerjaan. Kompetensi dapat mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaannya. Jika kompetensi karyawan baik, maka kinerjanya pun akan naik. Tetapi apabila kompetensi karyawan rendah atau buruk, maka kinerjanya pun akan turun.

Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan diperkuat dengan adanya beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan hasil hipotesis yang peneliti hasilkan,

penelitian terdahulu yang pertama dilakukan oleh (Hafid, 2018 (9) dan Pramularso, 2018 (10)) mengemukakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya ada penelitian terdahulu yang juga dilakukan oleh (Saputra & Mulia, 2020) mengemukakan bahwa kompetensi pegawai berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja. Pendapat diatas juga selaras dengan hasil yang dikemukakan oleh (Silfana Nurashia, 2018) & (Nurhaedah, 2018) bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian diatas maka dapat ditarik hipotesis:

H₁ : Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan *finance*

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Finance

Motivasi kerja karyawan amat sangat dibutuhkan untuk suatu pekerjaan, karena pada dasarnya manusia mudah dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Motivasi merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya, (Septiadi et al., 2020). Hubungan anatara motivasi dan kinerja karyawan yaitu semakin tinggi motivasi karyawan dalam bekerja maka kinerja yang dihasilkan juga semakin efektif dan kompeten di dalam bidangnya (Ali, et al., 2016).

Analisis variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan diperkuat dengan adanya beberapa penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh beberapa peneliti. Penelitian terdahulu yang pertama dilakukan oleh Septiadi et al., (2020) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Brawijaya Utama Palembang. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Siswanti & Rahatmawati, (2017) menyatakan kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi. Penelitian selanjutnya juga dilakukan oleh (Sari & Aziz, 2019) yang menunjukkan bahwa motivasi yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pendapat tersebut juga selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Muizu et al. (2019) yang memperoleh hasil bahwa motivasi kerja berupa dimensi sosial, mental, fisik, akan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Kemudian juga masih banyak penelitian terdahulu tentang variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan seperti yang dikemukakan oleh (Hanafi & Yohana, 2017), (Ainanur & Tirtayasa, 2018), (Rivaldo & Ratnasari, 2020), (Farisi et al., 2020), (Darna & Herlina, 2018), (Arianto & Kurniawan, 2020), (Ardha et al., 2019), (Afandi & Bahri, 2020), (Djodjobo et al, 2020), (Nugraha & Tjahjawati, 2017), (Ekshan, 2019), dan (Nuryasin et al., 2016), (Safitri & Hirawati, 2022) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hal ini membuktikan semakin kuat motivasi yang didapatkan pegawai maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian yang telah banyak dilakukan sebelumnya, maka dapat ditarik hipotesis:

H₂ : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan *finance*

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Finance

Lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap karyawan, Lingkungan kerja dapat mempengaruhi kenyamanan suatu karyawan dalam menyelesaikan tugasnya, artinya semakin baik lingkungan kerja akan semakin baik juga kinerja karyawan. Sebaliknya jika lingkungan kerja buruk maka karyawan akan menjadi tidak nyaman dalam menyelesaikan suatu pekerjaannya, sehingga kinerja karyawan menjadi buruk Apabila lingkungan kerja baik maka karyawan akan nyaman dalam bekerja pada perusahaan tersebut. Menurut (Sedarmayanti, 2017), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Analisis lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan diperkuat dengan adanya banyak penelitian terdahulu yang relevan. Penelitian terdahulu dari (Moulana dkk, 2017 (7) dan Rosa, 2015 (8)) menyebutkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Pendapat diatas juga didukung oleh hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Rahayu, 2021) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Rahmawanti & Winarningsih (2017), Rahayu & Ruhamak (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berupa pencahayaan, warna ruangan, sirkulasi udara, keamanan dan kebersihan menjadi faktor tingkat kinerja karyawan. Sedangkan lingkungan kerja non fisik berupa relasi atau hubungan relasi antara pimpinan dengan bawahan dan antar sesama karyawan juga menjadi faktor yang menentukan kinerja karyawan. Pendapat yang sama juga dikemukakan oleh Bahagia et al. (2018) yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Tanda positif menginterpretasikan bahwa kinerja karyawan akan semakin baik seiring dengan ketepatan pengaturan lingkungan kerja baik lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik pada tempat kerja Berdasarkan hasil dari penelitian terdahulu yang telah dilakukan, maka dapat ditarik hipotesis:

H₃ : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan *finance*.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Finance

Kompensasi merupakan suatu bentuk biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan dalam bentuk kinerja dari karyawannya. Disisi lain menurut (Saban dkk, 2020) Kompensasi merupakan penghargaan yang didefinisikan sebagai segala bentuk penghargaan yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi, pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai individu karena besaran kompensasi mencerminkan besarnya pekerjaan mereka antara karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Tinggi atau rendahnya kinerja karyawan berkaitan erat dengan system pemberian kompensasi yang diterapkan oleh perusahaan/organisasi dimana karyawan bekerja dan pemberian kompensasi yang tidak tepat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja seseorang (Rohiyatul Musyafi, 2016). Jika dikelola dengan baik oleh perusahaan, kompensasi dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuan serta memelihara dan menjaga karyawan dengan baik. Sebaliknya tanpa kompensasi yang cukup, karyawan yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan dan untuk melakukan penempatan kembali tidaklah mudah. Pada akhirnya pemberian kompensasi yang kurang tepat akan berdampak pada kesehatan karyawan dan berdampak pula terhadap ketidakpuasan kerja seorang karyawan. Efek dari ketidakpuasan atas kompensasi yang diberikan akan dapat mencakup penurunan kinerja, peningkatan keluhan, pemogokan, dan tindakan fisik dan psikologis termasuk peningkatan ketidakhadiran karyawan. Disisi lain, jika terjadi kelebihan pembayaran juga akan membuat bisnis dan orang-orang menjadi kurang kompetitif dan mengakibatkan ketegangan, rasa bersalah, dan lingkungan yang tidak nyaman di kalangan karyawan.

Analisis kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan diperkuat dengan adanya beberapa penelitian terdahulu yang telah dilakukan. Penelitian terdahulu dari Rumere et al. (2016) menyatakan bahwa kompensasi yang terdiri dari upah, bonus, dan insentif menjadi faktor penting dalam mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Beberapa penelitian yang dilakukan oleh (Sari et al, 2020), (Fernanda & Sagoro, 2016), (Rumere et al, 2016), dan (Leonardo, 2015) mengungkapkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Pendapat yang selaras dengan penelitian diatas juga dikemukakan oleh Sari et al, (2020) yang menyatakan bahwa kecenderungan karyawan untuk meningkatkan kinerjanya menjadi lebih terdorong dengan adanya kompensasi yang diberikan karena sistem penghargaan

ini memotivasi peningkatan kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian terdahulu yang sudah dilakukan sebelumnya maka dapat ditarik hipotesis:

H₄: Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan *finance*.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan kuesioner tertutup berbasis skala Likert 1–5 untuk mengumpulkan data primer dari karyawan perusahaan *finance* di Kota Surakarta yang aktif, memiliki pengalaman kerja minimal satu tahun, dan bersedia mengisi kuesioner secara lengkap, dengan sampel diambil menggunakan *purposive sampling* berdasarkan pengalaman, status aktif, dan kemampuan menjawab kuesioner (Sekaran & Bougie, 2016; Sugiyono, 2017; Riduwan, 2010). Variabel dependen adalah kinerja karyawan, diukur melalui lima indikator: hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, sikap, serta disiplin waktu dan absensi (Sutrisno, 2016), sedangkan variabel independen meliputi kompetensi (karakter pribadi, pengetahuan, keterampilan), motivasi (kerja keras, orientasi tugas, ketekunan), lingkungan kerja (fisik dan non-fisik, komunikasi, fleksibilitas), dan kompensasi (finansial dan tunjangan) (Sutrisno, 2019; Fadillah dkk., 2017; Mangkunegara, 2017; Murtiyoko, 2018; da Cruz Carvalho, 2020; Sedarmayanti, 2017; Fauziah et al., 2020; Simamora, 2014). Analisis data mencakup uji validitas dan reliabilitas (Cronbach's Alpha $\geq 0,6$), uji asumsi klasik (normalitas Kolmogorov-Smirnov $\alpha = 0,05$; multikolinearitas VIF < 10 , tolerance $> 0,1$; heteroskedastisitas uji Park sig $> 0,05$), serta regresi linear berganda dengan uji F ($\alpha = 0,05$), uji t ($\alpha = 0,05$), dan koefisien determinasi adjusted R² untuk menilai pengaruh simultan maupun parsial variabel independen terhadap kinerja karyawan.

4. Hasil dan Pembahasan

Deskripsi Data Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan populasi seluruh karyawan perusahaan *finance* di Kota Surakarta dan sampel 114 karyawan yang dipilih melalui *purposive sampling*. Data primer diperoleh dari kuesioner yang dikirim kepada responden, dan penelitian bertujuan menganalisis pengaruh Kompetensi, Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1. Kriteria Pengambilan Sampel

	Keterangan	Jumlah
Populasi	Seluruh karyawan di Perusahaan Finance Kota Surakarta, yang memiliki jabatan marketing, administrasi, staf, wakil pimpinan dan pimpinan	114
Kriteria Sampel	Karyawan telah bekerja minimal 1 tahun di perusahaan finance Kota Surakarta	(0)
	Karyawan merupakan karyawan aktif yang bekerja di perusahaan finance Kota Surakarta	(0)
	Karyawan merupakan karyawan yang bersedia dan mampu mengisi kuesioner secara lengkap	(0)
Total Perusahaan yang digunakan dalam riset		7
Total sampel yang digunakan dalam riset		114

Hasil Penelitian

Uji Instrumen

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Semua Variabel

Variabel	Item	r Tabel	r Hitung	Keterangan
Kompetensi (X1)	X1.1	0,1840	0,624	VALID

	X1.2	0,1840	0,686	VALID
	X1.3	0,1840	0,699	VALID
	X1.4	0,1840	0,582	VALID
	X1.5	0,1840	0,499	VALID
Motivasi (X2)	X2.1	0,1840	0,592	VALID
	X2.2	0,1840	0,518	VALID
	X2.3	0,1840	0,478	VALID
	X2.4	0,1840	0,651	VALID
	X2.5	0,1840	0,588	VALID
	X2.6	0,1840	0,638	VALID
	X2.7	0,1840	0,621	VALID
	X2.8	0,1840	0,541	VALID
Lingkungan Kerja (X3)	X3.1	0,1840	0,572	VALID
	X3.2	0,1840	0,544	VALID
	X3.3	0,1840	0,520	VALID
	X3.4	0,1840	0,573	VALID
	X3.5	0,1840	0,558	VALID
Kompensasi (X4)	X4.1	0,1840	0,605	VALID
	X4.2	0,1840	0,689	VALID
	X4.3	0,1840	0,714	VALID
	X4.4	0,1840	0,636	VALID
	X4.5	0,1840	0,577	VALID
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0,1840	0,754	VALID
	Y1.2	0,1840	0,787	VALID
	Y1.3	0,1840	0,629	VALID
	Y1.4	0,1840	0,677	VALID
	Y1.5	0,1840	0,490	VALID

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item kuesioner pada variabel Kompetensi, Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Kinerja Karyawan memiliki nilai r hitung di atas r tabel 0,1840. Hal ini menandakan bahwa semua item valid dan dapat digunakan untuk mengukur masing-masing variabel penelitian secara akurat.

Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar	Keterangan
Kompetensi	0,743	0.600	Reliabel
Motivasi	0.716	0.600	Reliabel
Lingkungan Kerja	0.703	0.600	Reliabel
Kompensasi	0.649	0.600	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.697	0.600	Reliabel

Sumber : Data diolah dengan SPSS 2025

Berdasarkan tabel output di atas menunjukkan bahwa instrumen variabel independen (Kompetensi, Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi) dan 1 variabel dependen Kinerja Karyawan dinyatakan reliabel, terbukti dengan masing-masing nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60. Hasil uji reliabilitas diatas dapat dinyatakan bahwa semua instrumen dalam penelitian tersebut adalah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi normalitas dalam penelitian ini didasarkan pada teori Central Limit Theorem (CLT), yang menyatakan bahwa jika jumlah sampel lebih dari 30, distribusi rata-rata sampel cenderung mendekati distribusi normal. Dengan jumlah sampel sebanyak 114, dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal sehingga model regresi linier yang digunakan layak dianalisis.

Uji multikolinearitas dilakukan dengan meninjau nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) untuk setiap variabel independen. Hasil menunjukkan nilai tolerance $> 0,1$ dan VIF < 10 pada semua variabel, menandakan tidak terjadi multikolinearitas. Selanjutnya, uji heteroskedastisitas menggunakan uji Park menunjukkan seluruh variabel independen memiliki nilai signifikansi $> 0,05$, yang mengindikasikan tidak ada masalah heteroskedastisitas dalam model regresi.

Uji Hipotesis

Uji Regresi Simultan (Uji F)

Tabel 4. Hasil Uji F

Model	Fhitung	Ftabel	Sig.	Keterangan
1	28.508	2.45	0,001	Model Fit

Sumber : Data diolah dengan SPSS 2025

Berdasarkan tabel 4 uji F menunjukkan bahwa nilai Fhitung sebesar 28.508 dan nilai signifikansi sebesar 0,001, dan di peroleh Ftabel 2.45 dan nilai signifikansi sebesar 0,001. Dikarenakan nilai Fhitung 28.508 lebih besar dari Ftabel 2.45 dan nilai signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan sudah sesuai atau dapat dikatakan fit.

Uji Regresi Parsial (Uji t)

Tabel 5. Hasil Uji T

Variabel	thitung	ttabel	Sig	Keterangan
Constant	-0.443		0.658	
Kompetensi	1.311	1.98099	0.192	H1 Ditolak
Motivasi	3.526	1.98099	0.001	H2 Diterima
Lingkungan Kerja	0.440	1.98099	0.661	H3 Ditolak
Kompensasi	4.085	1.98099	0.001	H4 Diterima

Sumber : Data diolah dengan SPSS 2025

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel kompetensi (thitung = 1,311; sig = 0,192) dan lingkungan kerja (thitung = 0,440; sig = 0,661) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena thitung $<$ ttabel dan sig $>$ 0,05, sehingga H1 dan H3 ditolak. Sebaliknya, motivasi (thitung = 3,526; sig = 0,001) dan kompensasi (thitung = 4,085; sig = 0,001) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena thitung $>$ ttabel dan sig $<$ 0,05, sehingga H2 dan H4 diterima.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 6. Nilai Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.715a	0.511	0.493	1.65513

Sumber : Data diolah dengan SPSS 2025

Berdasarkan hasil tabel uji koefisien determinasi diatas, diketahui bahwa nilai *Adjusted R²* sebesar 0.493 yang artinya bahwa 49.3% variabel dependen yang dapat dijelaskan variabel dindependen. Hal ini berarti variabel-variabel independen yang meliputi kompetensi, motivasi,

lingkungan kerja, dan kompensasi hanya bisa menjelaskan 49.3% kinerja karyawan perusahaan *finance* di kota Surakarta, sedangkan sisanya sebesar 50.7% dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel yang diteliti.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 7. Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	-1.042	2.351	
	Kompetensi	.169	.129	.125
	Motivasi	.248	.070	.316
	Lingkungan Kerja	.049	.111	.037
	Kompensasi	.420	.103	.366

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh koefisien untuk variabel kompetensi $X_1 = 0.169$; $X_2 = 0.248$; $X_3 = 0.049$; $X_4 = 0.420$ dan kostanta sebesar -1.042 .

Berdasarkan persamaan regresi, konstanta (intercept) sebesar $-1,042$ menunjukkan nilai dasar kinerja karyawan ketika semua variabel independen bernilai nol, meskipun secara praktis tidak bermakna. Koefisien Kompetensi (0,169) dan Lingkungan Kerja (0,049) menunjukkan peningkatan kinerja karyawan masing-masing 0,169 dan 0,049 satuan per kenaikan satu satuan variabel, namun keduanya tidak signifikan secara statistik ($\text{sig} > 0,05$). Koefisien Motivasi (0,248) dan Kompensasi (0,420) menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada masing-masing variabel akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,248 dan 0,420 satuan, dengan pengaruh keduanya signifikan ($\text{sig} < 0,05$), di mana Kompensasi memiliki pengaruh paling dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Pembahasan Analisis Data

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Kompetensi menunjukkan nilai thitung sebesar 1.311 dengan nilai signifikansi sebesar 0.192. Karena nilai thitung $< t_{\text{tabel}}$ (1.98099) dan nilai signifikansi > 0.05 , maka hipotesis pertama (H_1) ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial, kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil ini dapat diartikan bahwa meskipun kompetensi penting, dalam konteks penelitian ini peningkatan kompetensi karyawan belum mampu memberikan pengaruh langsung dan signifikan terhadap peningkatan kinerja. Kemungkinan besar, kompetensi yang dimiliki belum sepenuhnya dioptimalkan dalam proses kerja, atau terdapat faktor lain yang lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja.

Dari hasil penelitian ini juga selaras dengan penelitian sebelumnya yang sudah dilakukan oleh (Cesilia et al., 2017), dan (Hikmah et al., 2019) yang memberikan bukti bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Motivasi memiliki nilai thitung sebesar 3.526 dan signifikansi sebesar 0.001. Karena thitung $> t_{\text{tabel}}$ dan signifikansi < 0.05 , maka hipotesis kedua (H_2) diterima, yang berarti motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja. Ketika karyawan merasa termotivasi, baik melalui penghargaan, pengakuan, maupun peluang pengembangan diri, mereka akan terdorong untuk bekerja lebih optimal dan produktif.

Dari hasil penelitian ini juga selaras dengan penelitian sebelumnya yang sudah dilakukan oleh (Satria, 2021), (Zulkifli, 2022), (Siswanto, 2019) yang memberikan bukti bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai thitung sebesar 0.440 dengan nilai signifikansi sebesar 0.661. Karena thitung < ttabel dan signifikansi > 0.05, maka hipotesis ketiga (H_3) ditolak. Artinya, lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini bisa disebabkan oleh kondisi lingkungan kerja yang sudah dianggap cukup layak oleh karyawan, sehingga keberadaannya tidak lagi menjadi faktor pendorong utama peningkatan kinerja. Dengan kata lain, meskipun lingkungan kerja baik, hal tersebut tidak cukup kuat mendorong karyawan untuk meningkatkan performa secara signifikan.

Dari hasil penelitian ini juga selaras dengan penelitian sebelumnya yang sudah dilakukan oleh (Hartati et al., 2020), dan (Farhan Saputra et al., 2023) yang memberikan bukti bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Kompensasi memperoleh nilai thitung sebesar 4.085 dan nilai signifikansi sebesar 0.001. Karena thitung > ttabel dan signifikansi < 0.05, maka hipotesis keempat (H_4) diterima, yang berarti kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kompensasi yang layak dan sesuai dengan beban kerja dapat menjadi motivasi penting bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Temuan ini mendukung teori bahwa imbalan yang diberikan perusahaan secara finansial maupun non-finansial dapat mendorong semangat kerja dan produktivitas karyawan.

Dari hasil penelitian ini juga selaras dengan penelitian sebelumnya yang sudah dilakukan oleh (Yani, 2022), (Ekshan & Septian, 2021), (Lilyana & Theodore, 2017), (Heryanda & Susila, 2016), (Al Umar et al, 2022), (Rahmadani et al, 2023) yang memberikan bukti bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

5. Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa motivasi dan kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan finance di Kota Surakarta, sedangkan kompetensi dan lingkungan kerja tidak memberikan pengaruh signifikan, menunjukkan bahwa peningkatan kinerja lebih dipengaruhi oleh faktor motivasi dan kompensasi daripada kemampuan atau kondisi lingkungan kerja. Penelitian ini memiliki keterbatasan, antara lain pengumpulan data melalui kuesioner yang memerlukan waktu lama dan rawan bias persepsi, jumlah sampel yang terbatas (114 responden) dari beberapa perusahaan finance, serta fokus hanya pada empat variabel independen sehingga faktor lain seperti kepemimpinan, budaya organisasi, dan kepuasan kerja belum dianalisis. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan waktu dan jumlah sampel, menambah variabel yang relevan, serta menggunakan metode pengumpulan data tambahan, seperti wawancara, untuk memperoleh informasi yang lebih akurat dan representatif mengenai kinerja karyawan di sektor pembiayaan.

Daftar Pustaka

Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>

- Ahmad, Y., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3).
- Al Umar, A. U. A., Novita, Y., Septiyanti, D. A., Wicaksono, P. N., Nasokha, F., & Mustofa, M. T. L. (2022). Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi dalam Memengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Anwar Contruction. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 22(1), 28. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v22i1.1899>
- AmrullahA., AnisyaA., SyahraniA., WarmanI., & MinarniM. (2023, November 29). Survei Pengalaman Pengguna Dompot Digital Menggunakan Metode Kuesioner. *Device*, 13(2), 156-161
- Amrulloh, A., Sungkawati, E., & Dullah, M. (2023). ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Penelitian & Pengkajian Ilmiah Mahasiswa (JPPIM)*, 2(2), 68-77.
- Andi Irwan, et al. "Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan". *KINERJA: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 19 (2), 2022, 522-526.
- Anggraini, Fitria D. P., et al. "Pembelajaran Statistika Menggunakan Software SPSS untuk Uji Validitas dan Reliabilitas." *Jurnal Basicedu*, vol. 6, no. 4, 2022, pp. 6491-6504
- Anjani, A. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 1.
- Ardiansyah, Risnita, & Jailani, M. S. (2023). Teknik Pengumpulan Data Dan Instrumen Penelitian Ilmiah Pendidikan Pada Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif. *IHSAN : Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 1–9.
- Caniago, A., & Sudarmi, W. (2021). Analisis Pengaruh Kepercayaan Dan Motivasi Karyawan Terhadap Kinerja Perusahaan. *Jurnal Lentera Bisnis*, 10(1), 1-13.
- Cesilia, K. A., Tewal, B., & Tulung, J. E. (2017). K.A.Cesilia., B.Tewal.K.A.Cesilia., B.Tewal. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2), 426–434.
- Dahlia, M., & Fadli, R. (2022). PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT FYC MEGASOLUSI DI TANGERANG SELATAN. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 667-679. <https://doi.org/https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.623>
- Darojat, I. (2021). Analisis Pengaruh Daya Tarik Wisata dan Kualitas Pelayanan Terhadap Minat Berkunjung Ulang Dengan Kepuasan Pengunjung Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Citra Raya Water World). *Dynamic Management Journal*, 5(1), 23-37.
- Demak Claudia Yosephine Simanjuntak, Hafiz Mudrika , A., & Syahputra Tarigan, A. . (2021). Pengaruh stres kerja, beban kerja, lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera. *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*, 2(03), 353–365.
- Dewi, I. G. A. A. O. . (2021). MENDISKUSIKAN HASIL PENGUJIAN HIPOTESIS PENELITIAN DALAM PENYUSUNAN DISERTASI : SEBUAH KAJIAN TEORITIS. *KRISNA: Kumpulan Riset Akuntansi*, 13(1), 31–39. <https://doi.org/10.22225/kr.13.1.2021.31-39>
- Doni, Irawan., Kusjono, G., & Suprianto. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*, 1(3), 176-185.
- Dunakhir, S. (2019). Uji Reliabilitas dan Normalitas Instrumen Kajian Literasi Keuangan.
- Dwianto, A., Purnamasari, P., & Tukini, T. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 2(2), 209-223. <https://doi.org/https://doi.org/10.36778/jesya.v2i2.74>
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh pelatihan, kompetensi, lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46-58.
- Estiana, R., Karomah, N. G., & Saimima, Y. A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Lentera Bisnis*, 12(2), 339.

- Faizal, R., Sulaeman, M., & Yulizar, I. (2019). Pengaruh Budaya, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *EBA Journal: Journal Economics, Bussines and Accounting*, 5(1), 11–21. <https://doi.org/10.32492/eba.v5i1.706>
- Fajri, C. ., Rahman, Y. T. ., & Wahyudi, W. (2021). MEMBANGUN KINERJA MELALUI LINGKUNGAN KONDUSIF, PEMBERIAN MOTIVASI DAN PROPORSIONAL BEBAN KERJA. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION : Economic, Accounting, Management and Business*, 4(1), 211–220.
- Farhan Saputra, Alifah Jiddal Masyrurroh, Bayu Putra Danaya, Srirahayu Putri Maharani, Nova Astia Ningsih, Tania Septfania Ricki, Ganis Aliefiani Mulya Putri, Jumawan Jumawan, & Hadita Hadita. (2023). Determinasi Kinerja Karyawan: Analisis Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kepemimpinan pada PT Graha Sarana Duta. *Jurnal Riset Manajemen*, 1(3), 329–341. <https://doi.org/10.54066/jurma.v1i3.900>
- Febrian, J., & Budianto, E. W. H. (2023). Pengaruh Pengetahuan, Kepercayaan, Produk, Pelayanan, dan Religiusitas terhadap Minat Menabung.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). pengaruh Motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. angkasa pura II (persero) kantor cabang kualanamu. *Maneggio: jurnal ilmiah magister manajemen*, 3(1), 120-135.
- Hartati, Y., Ratnasari, S. L., & Susanti, E. N. (2020). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Indotirta Suaka. *Jurnal Dimensi*, 9(2), 294–306. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i2.2542>
- Hikmah, J., Syaifulloh, M., Khojin, N., Aisyah, N., & Riono, S. B. (2019). Pengaruh Faktor Kompetensi Individu, Faktor Dukungan Organisasi, Faktor Dukungan Manajemen terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Economics and Management (JECMA)*, 1(1), 53–65. <http://jurnal.umus.ac.id/index.php/jecma/article/view/924>
- Hikmah, S. N. (2021). Hubungan kecerdasan numerik dan minat belajar terhadap kemampuan penalaran matematis siswa SMP. *Jurnal Ilmiah Matematika Realistik*, 2(1), 33–39. <https://doi.org/10.38043/jmb.v17i1.2340>
- 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.
- Intan Fandini, N., & Sunariani, N. N. (2020). Strategi Peningkatan Kompetensi Pegawai Bank Perkreditan Rakyat (BPR). *Jurnal Manajemen Bisnis*, 17(1), 24–40.
- Jopanda, H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen*, 6(1), 84–101.
- Junaidi, J. . (2021). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA PEGAWAI. *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik*, 1(4), 411–426.
- Kariyamin, K., Hamzah, N., & Lantara, N. (2023). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Tata Kelola*, 10(1), 25–34. <https://doi.org/10.52103/jtk.v10i1.65>
- Krisnawati, N. K. D., & Bagia, I. W. (2021). Pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(1), 29–38. <https://doi.org/10.23887/bjm.v7i1.28736>
- Kunanti, W. S., Wulandari, W., & Hermawati, A. (2022). Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh Kompetensi Karyawan (Studi pada Karyawan Departemen Liquid PT Indolakto di Purwosari). *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 2(1), 15–26.
- Liana, Y. (2020). Kompetensi pegawai, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Inspirasi: Jurnal Ilmu-ilmu Sosial*, 17(2), 316–326.
- Manuaba, I. B. A. A. B., & Lestari, N. P. N. E. (2021). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI DIMEDIASI OLE H VARIABEL KEPUASAN KERJA PADA ERA NEW

- NORMAL DI DINAS PERINDUSTRIAN DAN TENAGA KERJA KABUPATEN BADUNG. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*., 8(1).
- Muin, T. C. A., & Nugroho, R. A. (2022). Kontribusi Indeks Masa Tubuh Dan Agility Terhadap Kemampuan Dribble. *Journal Of Physical Education*, 3(1), 30-32.
- Ningsih, O. L., Zaki, H., & Hardilawati, W. L. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru. *ECOUNTBIS: Economics, Accounting and Business Journal*, 2(1), 52–63.
- Nurfitriani, M. M. (2022). *Manajemen Kinerja Karyawan*. Cendekia Publisher
- Nurhandayani, (2022), "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja", *ekobil*, Volume 1 Nomor 2, Halaman 108-110, ISSN: e-ISSN : 2962-9136
- Nurhasanah, S., & Sumardi, R. (2018). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompetensi dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan PT Agranet Multicitra Siberkom (Detikcom). *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 14(2).
- Nuruzzaman, A., Baroroh, L. C., & Audina, R. M. (2021). Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Syntax Transformation*, 2(12), 1700-1704. <https://doi.org/10.46799/jst.v2i12.466>
- Prayogi, M., Lesmana, M., & Siregar, L. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, (2), 666 - 670. <https://doi.org/10.55916/frima.v0i2.92>
- Presilawati, et al. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Beutong Kabupaten Nagan Raya Aceh. *EKOMBIS REVIEW*, 10(Special Issue DNU 14 TH), 439-454.
- Presilawati, F., Amin, A., Fahmi, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Beutong Kabupaten Nagan Raya Aceh. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 3 (1).
- Rindiasari, P. R., Hidayat, Y., Hidayat, W., & Yuliani, W. (2021). Uji Validitas Dan Reliabilitas Angket Kepercayaan Diri. *FOKUS (Kajian Bimbingan & Konseling dalam Pendidikan)*, 4(5), 367-372.
- Riwukore, J. R. (2022). Pelatihan Penentuan Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja Eksisting di Sekretariat Daerah Pemkot Kupang . *Jurnal Abdimas Multidisiplin*, 1(1), 51–64
- Riza, F. ., & Fazri, A. . (2023). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI PERTAMINA HULU ROKAN ZONA 1 JAMBI. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 12(04), 1086–1100 <https://doi.org/10.22437/jmk.v12i04.24783>
- Rosita, E., Hidayat, W., & Yuliani, W. (2021). Uji validitas dan reliabilitas kuesioner perilaku prososial. *FOKUS (Kajian Bimbingan & Konseling dalam Pendidikan)*, 4(4), 279-284.
- Safira, A. D. A., & Rozak, H. H. A. (2020). Pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai (Studi pada Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Tengah). <https://www.unisbank.ac.id/ojs/index.php/sendiu/article/view/8030/3000>.
- Sanaba, H., Andriyan, Y., & Munzir, M. (2022). Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan: Kompensasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja. *Financial and Accounting Indonesian Research*, 2(2), 83-96.
- SARAGIH, R. (2022). PENGARUH KARAKTERISTIK WIRAUSAHA DAN LOKASI USAHA TERHADAP KEBERHASILAN USAHA UMKM KULINER DI KOTA MEDAN Novia Volensee Saragih (novia.saragih@ student. uhn. ac. id) ABSTRAK Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Karakteristik Wirausaha dan Lokasi Usaha Terhadap Keberhasilan Usaha UMKM Kuliner di Kota Medan. Data penelitian ini menggunakan dua variabel bebas (Independent) yaitu Karakteristik Wirausaha (X1) dan Lokasi Usaha (X2), dengan satu variabel terikat (Dependent) yaitu Keberhasilan
- Saragih, R. S., & Simarmata, H. M. P. (2018). Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi

- terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 19(2), 124-134.
- Sari, A., Zamzam, F., & Syamsudin, H. (2020). Pengaruh kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(2), 1-18.
- Sari, M., Rachman, H., Astuti, N. J., Afgani, M. W., & Siroj, R. A. (2023). Explanatory survey dalam metode penelitian deskriptif kuantitatif. *Jurnal Pendidikan Sains Dan Komputer*, 3(01), 10-16.
- Sarumaha, W. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), Page 28–36.
- Shobirin, A., & Siharis, A. K. (2022). PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN: STUDI LITERATUR. *TRANSEKONOMIKA: AKUNTANSI, BISNIS, DAN KEUANGAN*, 2(5), 235-246 <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v2i5.188>
- Subhan Djaya. 2021. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan di Moderasi Kompensasi. *Buletin Studi Ekonomi*, 26(1), 72-84.
- Susanti, N., Halin, H., & Kurniawan, M. (2018). PENGARUH BAURAN PEMASARAN (4P) TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN PERUMAHAN PT. BERLIAN BERSAUDARA PROPERTINDO (Studi Kasus Perumahan Taman Arizona 1 Taman Arizona 2 dan Taman Arizona 3 di Talang Jambi Palembang). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*, 8(1), 43–49.
- Sutoro, M. ., Mawardi, S. ., & Sugiarti, E. . (2020). PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI, BUDAYA ORGANISASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION* : <https://doi.org/10.37481/sjr.v3i4.267>
- Syahputra, F. P., Badri, J., Susanti, F., & Ramafina, S. F. (2023). PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS TENAGA KERJA DAN PERINDUSTRIAN KOTA PADANG. *JURNAL ECONOMINA*, 2(5), 1075–1087
- Tampubolon, V. S., & Sagala, E. J. (2020). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention pada karyawan pt. bum divisi pmks. *Business Management Journal*, 16(2), 65-79.
- UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS KUESIONER KEPATUHAN MGLS (MORISKY, GREEN, LEVINE ADHERENCE SCALE) VERSI BAHASA INDONESIA TERHADAP PASIEN EPILEPSI. (2019). *Jurnal Ilmiah Ibnu Sina: Ilmu Farmasi Dan Kesehatan*, 4(2), 305-313
- Vendhi Prasmoro, A., Isdaryanto Iskandar, Abdul Bashit, Apriyani, & Ucu Agustini Srimulyani. (2023). Analisis pengaruh keselamatan kesehatan kerja (K3) terhadap produktivitas kerja karyawan dengan metode uji regresi linear berganda di PT Hitachi Power System Indonesia. *Jurnal TESLINK : Teknik Sipil Dan Lingkungan*, 4(2), 86-97.
- Wau, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Efektivitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Kualitas Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), Page 37–47.
- Widodo, D. S., & Yandi, A. (2022). Model kinerja karyawan: kompetensi, kompensasi dan motivasi, (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 1-14.
- Windari, H. (2021). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI FINANSIAL, MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Empiris OPD Kabupaten Magelang)* (Doctoral dissertation, Skripsi, Universitas Muhammadiyah Magelang).
- Yohanes B Windo Thalibana. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 1(4), 01–09.
- Yuan Badrianto, Ekhsan, dan Cucu Mulyati (2021), "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan", *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, Vol. 5, No. 1, hal. 1-14, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Al-Washliyah Sibolga.

Zebua, E. S. A., Telaumbanua, E., & Lahagu, A. (2022). Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Up3 Nias. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(4), 1417-1435