

**PENGARUH KOMPETENSI KOMPENSASI DAN LOYALITAS KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PLN NUSANTARA POWER UP
TANJUNG AWAR-AWAR TUBAN JAWA TIMUR**

Oleh:

Rizka Fadlilatul Mufidah

Dr. I Dewa Ketut Raka Ardiana, MM.

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

rizkafadlila84@gmail.com

ABSTRAK

Pada penelitian ini membahas mengenai pengaruh kompetensi (X_1), kompensasi (X_2) dan loyalitas kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) PT PLN Nusantara Power UP Tanjung Awar–Awar Tuban Jawa Timur. Populasi pada penelitian berjumlah 300 orang karyawan. Metode pendekatan pada penelitian ini mengimplementasikan data kuantitatif. Teknik random sampling dipilih untuk pengambilan sampel pada penelitian ini. Pengaplikasian rumus Yamane dalam penetapan jumlah sampel ditemukan hasil 75 responden secara random. Pengumpulan data dilakukan observasi dan kuesioner yang diberikan kepada responden dengan acuan mengukur nilai interval yang menghasilkan data kuantitatif dengan skala likert lima alternatif jawaban. Hal pertama yang dilakukan dengan menguji uji validitas dan realibilitas. Kemudian uji asumsi klasik serta dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda dan koefisien determinasi. Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan uji T dan uji F. Pengolahan data mengaplikasikan program IBM statistik SPSS versi 26.

Hasil yang didapat pada pengujian hipotesis uji t ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Variabel kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Variabel loyalitas kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Dan pada hasil uji f menunjukkan bahwa variabel kompetensi, kompensasi dan loyalitas kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Kompetensi, Kompensasi, Loyalitas Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

In this study discusses the influence of competence (X_1), compensation (X_2) and work loyalty (X_3) on the performance of employees (Y) of PT PLN Nusantara Power UP Tanjung Awar–Awar Tuban, East Java. The population in the study amounted to 300 employees. The approach method in this study implements quantitative data. Random sampling technique was chosen for sampling in this study. The application of the Yamane formula in determining the number of samples found the results of 75 respondents randomly. Observation of data was collected and questionnaires were given to respondents with reference to measuring interval

values which produced quantitative data with a Likert scale of five alternative answers. The first thing to do is to test the validity and reliability tests. Then test the classical assumptions and analyzed using multiple linear regression analysis and the coefficient of determination. Hypothesis testing in this study used the T test and F test. Data processing applied the IBM SPSS statistic program version 26.

The results obtained in testing the t-test hypothesis indicate that competency variables partially influence employee performance. Compensation variables have a partial effect on employee performance. Job loyalty variable has a partial effect on employee performance. And the results of the f test show that the variables of competence, compensation and work loyalty simultaneously influence employee performance.

Keywords: Competence, Compensation, Work Loyalty, Employee Performance

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi saat ini perubahan terjadi diseluruh sektor, tidak terkecuali sektor ilmu pengetahuan, teknologi dan ekonomi. Hal ini terjadi pada kerasnya kompetisi ditiap perusahaan. Dalam menghadapinya perusahaan dituntut lebih dalam melaksanakan pekerjaan yang efektif juga efisien. Perusahaan harus lebih baik dan paham untuk terus melakukan transformasi agar dapat bersaing.

Manajemen sumber daya manusia dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja pada karyawan. Sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan merupakan aset penting untuk diperhatikan dan wajib dijaga. Tujuan manajemen sumber daya manusia ialah sebagai faktor penentu keberhasilan sebuah perusahaan. Hasibuan (2019:10) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja agar dapat efektif dan efisien demi terwujudnya capaian perusahaan. Dengan adanya kompetensi, kompensasi dan loyalitas kerja maka karyawan akan meningkatkan kinerjanya jauh lebih baik.

Faktor kompetensi berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan. Wibowo (2017:324) menyatakan kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melakukan pekerjaan dan dilandasi oleh pengetahuan dan keterampilan yang didukung sikap kerja yang baik. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor berikutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan ialah kompensasi. Kompensasi jika tidak diberikan secara adil, maka karyawan akan berpikir meninggalkan perusahaan yang dapat mengakibatkan kerugian besar bagi perusahaan. Kompensasi merupakan bentuk menghargai karyawan atas kinerjanya yang dia lakukan untuk perusahaan. Dan sebagai cara untuk mempertahankan karyawan yang potensial. Hasibuan (2017:118) kompensasi merupakan bentuk pendapatan berupa gaji, barang langsung dan tidak langsung sebagai imbalan yang diberikan oleh perusahaan.

Astuti, Romansyah Sahabuddin, Zainal Ruma, Burhanuddin dan Uhud Darmawan Natsir (2023:530) menyatakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Semen Indonesia Unit Tonasa Pangkep.

Faktor terakhir perusahaan juga harus memperhatikan loyalitas karyawan. Loyalitas yang dimiliki karyawan akan berpengaruh besar dalam penurunan tingkat *turnover* karyawan dalam perusahaan. Chaerudin (2020:92) menyatakan loyalitas karyawan tidak hanya pada kesetiaan, tetapi juga pemikiran, ide dan komitmen mereka terhadap perusahaan. Loyalitas kerja terjadi ketika kondisi psikologis menghubungkan antara karyawan dan perusahaan, maka dari situ munculnya sebuah keyakinan mereka pada perusahaan.

Perusahaan memiliki hubungan timbal balik dengan karyawan yang tidak dapat dijauhkan. Perusahaan akan selalu merelevankan penilaian termasuk dalam kinerja karyawan. Berdasarkan capaian tujuan, perusahaan harus dapat mengelola sumber daya manusianya dengan sebaik-baiknya. Afandi (2018:84) kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang atas pekerjaan yang dilakukan.

Kinerja karyawan akan menjadi perhatian khusus bagi seluruh perusahaan yang akan mencapai tujuannya. PT PLN Nusantara Power UP Tanjung Awar-Awar Tuban sendiri tidak dipungkiri bahwa dalam perusahaan tersebut masih menemui kendala dan belum memaksimalkan kualitas dan kuantitas para karyawan. Masih ada pegawai yang memberikan pelayanan tidak maksimal sesuai pemenuhan kebutuhan sehingga mempengaruhi kinerja. Indikasi selanjutnya tentang pemberian bonus yang belum maksimal serta terdapat pemberian gaji yang belum merata mengakibatkan turunnya kualitas kinerja pada PT PLN Nusantara Power Up Tanjung Awar-Awar Tuban. Selain itu kurangnya loyalitas ditunjukkan dengan adanya karyawan yang datang terlambat serta tidak mentaati aturan yang ada.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN Nusantara Power UP Tanjung Awar-Awar Tuban?
2. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN Nusantara Power UP Tanjung Awar-Awar Tuban?
3. Apakah loyalitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN Nusantara Power UP Tanjung Awar-Awar Tuban?
4. Apakah kompetensi, kompensasi dan loyalitas kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN Nusantara Power UP Tanjung Awar-Awar Tuban?

II. TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Widodo (2018:1) menyatakan manajemen sumber daya manusia ialah strategi mengendalikan, membentuk serta menumbuhkan kemampuan karyawan sehingga dapat menguasai kinerja yang sesuai dibutuhkan oleh perusahaan.

Kompetensi

Wibowo (2017:324) menyatakan kompetensi merupakan kemampuan yang dilandasi pengetahuan dan keterampilan untuk melaksanakan suatu pekerjaan.

Kompensasi

Hasibuan (2017:118) meyakini kompensasi merupakan bentuk pendapatan berupa gaji, barang spesifik dan tidak spesifik ibarat imbalan yang diberikan oleh perusahaan.

Loyalitas Kerja

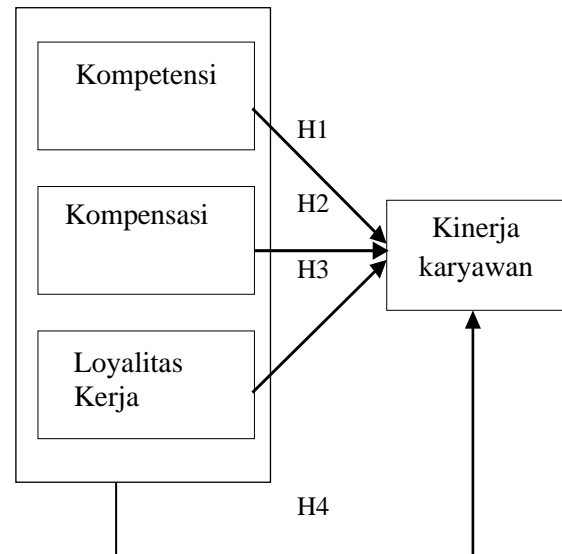
Menurut Chaerudin (2020:92) menerangkan loyalitas karyawan bukan hanya pada kesetiaan, melainkan juga pemikiran, ide dan komitmen mereka terhadap perusahaan. Loyalitas kerja terjadi ketika kondisi psikologis menghubungkan antara karyawan dan perusahaan, maka dari

itu munculnya sebuah keyakinan mereka pada perusahaan.

Kinerja Karyawan

Mangkunegara(2017:9) menerangkan bahwa kinerja ialah hasil yang diperoleh karyawan dari melaksanakan sebuah tanggung jawab pekerjaan dari perusahaan.

Kerangka Konseptual



Hipotesis

H1 : Kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN Nusantara Power UP Tanjung Awar-Awar Tuban.

H2 : Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN Nusantara Power UP Tanjung Awar-Awar Tuban.

H3 : Loyalitas kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN Nusantara Power UP Tanjung Awar-Awar Tuban.

H4 : Kompetensi, kompensasi dan loyalitas kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN Nusantara Power UP Tanjung Awar-Awar Tuban.

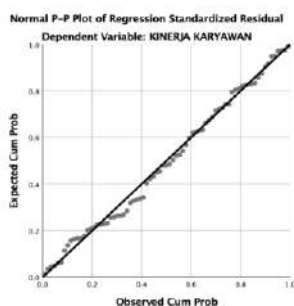
III. METODE PENELITIAN

Rumusan masalah penelitian menggunakan asosiatif kausal. Sugiyono (2022:37) menyatakan rumusan penelitian asosiatif kausal ialah rumusan masalah penelitian yang memiliki karakteristik sebab akibat yang bermaksud akan mendeteksi kombinasi dua variabel atau lebih. Dengan demikian variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Variabel yang diambil yaitu kompetensi, kompensasi, loyalitas kerja dan kinerja karyawan pada PT PLN Nusantara Power UP Tanjung Awar-Awar Tuban serta keseluruhan populasi sebanyak 300 orang karyawan dan penentuan sampel memakai rumus Yamane yang diketahui jumlah sampelnya 75 responden. Pengumpulan sampel mengaplikasikan teknik probability dengan metode random sampling. Acuan untuk mengukur nilai interval sehingga menghasilkan data kuantitatif menggunakan skala likert lima alternatif jawaban. Dengan cara pengumpulan data menggunakan kuesioner yang diberikan kepada responden. Kemudian metode analisis data menerapkan analisis regresi linier berganda dan diolah menggunakan SPSS versi 26.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Uji Asumsi Klasik

4.1.1 Uji Normalitas



Sumber: Data diolah SPSS 26

Gambar 1 Grafik Normal P Plots

Gambar 1 menerangkan hasil uji normalitas sebenarnya data sebaran tersebut

menunjukkan titik sebaran mengikuti garis sumbu diagonal. Apabila titik sebaran tersebut membentuk sumbu garis diagonal maka dapat disimpulkan data sebaran yang telah diolah berdistribusi normal.

4.1.2 Uji Multikolonieritas

Tabel 1
Hasil Uji Multikolonieritas

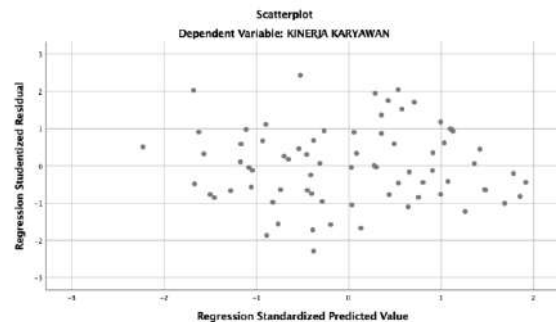
Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kompetensi	.749	1.334
	Kompensasi	.468	2.136
	Loyalitas kerja	.542	1.846

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS 26

Hasil pada tabel tersebut menerangkan bahwasannya nilai VIF < 10,00 dan nilai *tolerance* > 0,1 maka dapat ditarik kesimpulan data penelitian tersebut tidak terjadi multikolonieritas antar variabel bebas.

4.1.3 Uji Heterokedastisitas



Sumber: Data diolah SPSS 26

Gambar 2 Grafik Scatterplot

Mengenai gambar 2 diatas menerangkan bahwasannya hasil uji heterokedastisitas menggambarkan sebaran titik – titik menyebar dengan model seperti tidak beraturan dan tidak membentuk pola tertentu. Hal ini menunjukkan hasil uji heterokedastisitas ini data yang telah diolah tidak ada permasalahan terjadi heterokedastisitas.

4.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 2
Hasil Model Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.456	2.609		-1.324	.190
	Kompetensi	.163	.052	.215	3.152	.002
	Kompensasi	.673	.107	.544	6.304	.000
	Loyalitas kerja	.233	.073	.257	3.202	.002

Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Data diolah SPSS 26

Tabel diatas menerangkan persamaan yang dihasilkan :

$$Y = -3,456 + 0,163X_1 + 0,673X_2 + 0,233X_3 + e$$

Kesimpulan yang terkait pada persamaan diatas menerangkan hasil regresi:

1. Nilai konstanta (α) yang ditetapkan ialah sebesar -3,456 bernilai negatif menunjukkan bahwa ketika variabel kompetensi, kompensasi dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan sama dengan 0 maka nilai kinerja karyawannya ialah menurun atau nilai awalnya ialah -3,456. Nilai negatif berarti ketika nilai koefisien positif maka artinya ada pengaruh dan mengakibatkan nilai konstanta menjadi buruk.
2. Nilai koefisien kompetensi yang diperoleh ialah 0,163 bernilai positif. Menerangkan bilamana kompetensi mengalami kenaikan akan terjadi pertambahan satu kesatuan, kemudian kinerja karyawan adanya kenaikan sebesar 0,163 serta asumsi variabel lain konstan.
3. Nilai koefisien variabel kompensasi yang diperoleh ialah 0,673 bernilai positif. Menerangkan bilamana kompensasi mengalami kenaikan satu kesatuan, maka akan adanya kenaikan 0,673 pada

kinerja karyawannya serta asumsi variabel lain konstan.

4. Nilai koefisien loyalitas kerja yang diperoleh ialah 0,233 bernilai positif. Menerangkan bilamana loyalitas kerja terdapat kenaikan satu satuan, maka kinerja karyawan adanya kenaikan sebesar 0,233 serta asumsi variabel lain konstan.

Pengujian Hipotesis

Tabel 3
Hasil Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.868 ^a	.753	.742	2.10750

A. Predictors: (constant), Loyalitas Kerja, Kompetensi, Kompensasi

Sumber : Data diolah SPSS 26

Hasil uji koefisien di Tabel 3 menerangkan hasil yang didapat nilai koefisiennya 0,742. Bilamanaterdapat penguraian sebesar 74,2% maka PT PLN Nusantara Power UP Tanjung Awar – Awar Tuban di pengaruhi variabel kompetensi (X_1), kompensasi (X_2) dan loyalitas kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan yang di teliti saat ini. Dengan demikian, sisanya 25,8% dipengaruhi variabel lain yang tidak ditemukan diluar penelitian ini.

Tabel 4
Hasil Uji t (Uji Parsial)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.456	2.609		-1.324	.190
	Kompetensi	.163	.052	.215	3.152	.002
	Kompensasi	.673	.107	.544	6.304	.000
	Loyalitas kerja	.233	.073	.257	3.202	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah SPSS 26

Bersumber pada tabel uji t diatas maka didapat hasil uji analisis t parsial ialah :

1. Adanya intensitas variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan
Perolehan perhitungan uji t (parsial) mendeteksi nilai signifikansi kompetensi sebesar $0,002 < 0,005$. Hal ini menerangkan adanya dominasi kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Adanya efek variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan
Perolehan perhitungan uji t (parsial) mendeteksi nilai signifikansi kompensasi sebesar $0,000 < 0,05$. Oleh sebab itu direalisasikan adanya indikasi variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Adanya intensitas variabel loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan
Perolehan perhitungan uji t (parsial) mendeteksi nilai signifikansi loyalitas kerja sebesar $0,002 < 0,05$. Hal ini menerangkan adanya variabel loyalitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 5
Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	960.648	3	320.216	72.095	.000 ^b
	Residual	315.352	71	4.442		
	Total	1276.000	74			

a. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan

b. *Predictors:* (Constant), Loyalitas Kerja, Kompetensi, Kompensasi

Sumber : Data diolah SPSS 26

Pada hasil tabel 4.18 diatas menerangkan bahwa nilai signifikansi uji F $0,000 < 0,05$. Dengan demikian dapat diinterpretasikan bahwa kompetensi, kompensasi dan loyalitas kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan yang terkait dalam penelitian ini, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil olah data uji t menyebutkan variabel kompetensi adanya pengaruh positif dan signifikan dengan nilai $0,002 < 0,05$. Hal ini disebabkan adanya pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT PLN Nusantara Power UP Tanjung Awar-Awar Tuban Jawa Timur.. Apabila kompetensi berkembang maka akan terjadinya peningkatan kinerja karyawannya. Sebaliknya, jika kompetensi menurun maka akan terjadinya penurunan kinerjanya. Penelitian ini ditunjang dari penelitian Pratiwi, F.A. dan Widodo Sri (2022:163) yang menerangkan apabila kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Mengenai hasil uji t menyebutkan kompensasi adanya pengaruh positif dan signifikan dengan nilai $0,000 < 0,005$. Konteks ini menerangkan adanya pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT PLN Nusantara Power UP Tanjung Awar-Awar Tuban Jawa Timur. Jika kompensasi meningkat maka akan meningkatnya kinerja karyawan. Sebaliknya, jika kompensasi menurun akan terjadinya perubahan kinerja karyawannya. Penelitian ini ditunjang dari penelitian Angga Pratama (2020:12) menerangkan jika kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Hasil uji t menyebutkan variabel loyalitas kerja adanya pengaruh positif dan signifikan dengan nilai $0,002 <$

dari 0,005. Hal ini menerangkan adanya pengaruh loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN Nusantara Power UP Tanjung Awar-Awar Tuban Jawa Timur. Apabila loyalitas kerja meningkat maka akan terjadinya kinerja karyawan meningkat. Dan sebaliknya jika loyalitas kerja menurun, maka akan terjadinya penurunan kinerja karyawan. Penelitian ini ditunjang dari penelitian Hartoko Gatot, Kusmini, dan Munawaroh (2022:386) menerangkan loyalitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4. Hasil uji F menerangkan nilai yang diperoleh $0,000 < 0,05$. Dengan demikian nilai signifikan tersebut dapat ditarik kesimpulan bertepatan ke tiga variabel Kompetensi, kompensasi dan loyalitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN Nusantara Power UP Tanjung Awar-Awar Tuban Jawa Timur.

5.2 Saran

1. Bagi perusahaan
Perusahaan dihimbau agar terus melaksanakan peningkatan kinerja melalui kompetensi, pemberian kompensasi dan menerapkan loyalitas kerja yang tinggi kepada karyawan.
2. Bagi peneliti selanjutnya
Penelitian ini memiliki variabel bebas yang cukup terbatas. Diharapkan pada penelitian yang akan datang bisa menambah variabel bebas lainnya dan dapat melibatkan responden lebih banyak lagi guna keakuratan data yang diperoleh.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Astuti, A., Sahabuddin, R., Ruma, Z., Burhanuddin, B., & Natsir, U. D. (2023). *Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Semen Indonesia Unit Tonasa Kabupaten Pangkep*. *Jurnal Mirai Management*, 8 (1), 520-532.
- Chaerudin, A. (2020) *Sumber Daya Manusia: Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi*. Edisi Pert. Edited by S. M. Subakti. Sukabumi: CV Jejak, Anggota IKAPI. Sukabumi.
- Chaerudin, A., Rani, I. H., & Alicia, V. (2020). *Sumber daya manusia: pilar utama kegiatan operasional organisasi*. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Hartoko, G., Kusmini, K., & Munawaroh, M. (2022, October). *Pengaruh Loyalitas Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Parodana "M" Tambak Kabupaten Serang*. In National Conference on Applied Business, Education, & Technology (NCABET) (Vol. 2, No. 1, pp. 374-389).
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan PT Remaja Rosdakarya : Bandung.
- Meidita, A. (2019). *Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja*. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 226-237.

- Noor, Juliansyah. (2016) *Penelitian Ilmu Manajemen*. Edisi Pertama. Kencana: Penerbit Prenada Media Group, 2016.
- Pranata, K. A., Landra, N., & Puspitawati, N. M. D. (2022). *Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Delta Satria Dewata Denpasar*. EMAS, 3(3), 202-216.
- Pratama, Angga. (2020). *Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia DC Ciputat*. Jurnal Disrupsi Bisnis, 3(2), 146-158.
- Pratiwi, F. A., & Widodo, S. (2022). *Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perum Damri Jakarta*. Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen, 2(2), 154-165.
- Sugiyono (2022) Edisi dua cetakan ke29 *Metode penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung. Penerbit Alfabeta.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Edisi Ke-5. Jakarta. Rajawali Press.
- Witari, B. (2020). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Loyalitas Karyawan di KTM Resort (Doctoral dissertation, Prodi Manajemen)*.