

The Influence of Internal Locus of Control, Work Stress and Compensation Systems on Employee Performance

[Pengaruh Pengendalian Diri Sendiri, Stres Kerja dan Sistem Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan]

Abdul Mukhrofi¹⁾, Dewi Andriani^{*,2)}

¹⁾Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾ Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi: dewiandriani@umsida.ac.id

Abstract. *In a company's goals will be helped by good Human Resource management in attracting and retaining potential workers who can contribute to the growth and success of a business or organization. So companies must continue to adapt to stay ahead and develop. This study uses research data types. Quantitative, data obtained through questionnaires to employees. The selected sample totaled 100 employees using probability sampling, the type chosen was simple random sampling on the criteria for employees at PT. Harapan Sejahtera Karya Utama Sidoarjo. processed using SPSS software. to test the hypothesis in this study. The results of this study indicate that it can be concluded. (1) There is a positive and significant influence variable on locus of control on employee performance. (2) There is a positive and significant influence of work stress on employee performance. (3) There is a positive and significant influence of the compensation system on employee performance. (4) There is a positive and significant influence of locus of control (X1), work stress (X2), and compensation system (X3), on employee performance simultaneously*

Keywords - locus of control, work stress, compensation system, employee performance

Abstrak. Dalam suatu tujuan perusahaan akan terbantu dengan adanya manajemen Sumber Daya Manusia yang baik dalam menarik dan mempertahankan pekerja berpotensi yang dapat berkontribusi pada pertumbuhan dan keberhasilan bisnis atau organisasi. Maka perusahaan harus terus beradaptasi untuk tetap menjadi yang terdepan dan berkembang. Penelitian ini menggunakan jenis data penelitian kuantitatif, data yang diperoleh melalui kuesioner kepada karyawan. Sampel yang dipilih berjumlah 100 karyawan dengan menggunakan probability sampling tipe yang dipilih simple random sampling pada kriteria karyawan PT. harapan Sejahtera Karya Utama Sidoarjo. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dan diolah memanfaatkan software SPSS. untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini menunjukkan dapat disimpulkan. (1) Adanya pengaruh positif dan signifikan variabel locus of control terhadap kinerja karyawan. (2) Adanya pengaruh positif dan signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan. (3) Adanya pengaruh positif dan signifikan system pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan. (4) Adanya pengaruh positif dan signifikan locus of control internal (X1) stres kerja (X2), dan system pemberian kompensasi (X3), terhadap kinerja karyawan secara simultan

Kata Kunci - locus of control, stres kerja, system pemberian kompensasi, kinerja karyawan

I. PENDAHULUAN

Kemajuan era global menuntut pelaku perusahaan kondisi bisnis selalu dapat disesuaikan dengan keadaan saat ini. Bisnis yang dituntut untuk dapat memanfaatkan semua sumber daya yang tersedia. Karena diharapkan menjadi sebuah organisasi efisien, untuk dapat bersaing dengan para pesaingnya. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi, apapun bentuknya tujuan. Kebutuhan sumber daya manusia dalam suatu organisasi untuk mendapatkan karyawan yang terampil dan efektif untuk menjalankan organisasi. Sumber daya manusia merupakan aspek penting dalam suatu bisnis, termasuk mereka yang menyumbangkan energi, bakat, kreativitas dan bisnis untuk organisasi atau perusahaan.

Dalam proses perkembangan bisnis di Indonesia saat ini yang terpenting adalah mendorong peran industri dalam PDB (Product Domestic Bruto). Industri merupakan industri yang terus maju. Industri plastik merupakan industri luas dan menonjol dari industri lainnya dalam (Hariyono & Siagian, 2017)

Bisnis plastik yang di Indonesia memiliki potensi untuk dimajukan dan ditolong untuk meningkatnya penggunaan berbagai jenis plastik, dengan komponen otomotif dan elektronik dan penggunaan lainnya. Kementerian terus mendorong pengembangan bisnis industri plastik karena memiliki potensi yang besar baik di dalam maupun luar negeri serta potensi konsumsi produk plastik di Indonesia masih cukup besar. Perusahaan plastik ini diperkirakan akan tumbuh karena menerapkan rencana baik. Saat ini masyarakat tidak terlepas tentang pemakaian kantong

plastik, hampir semua orang memakai kantong tersebut. Oleh karena itu, sumber daya manusia memegang peranan penting sebuah produksi.

Kinerja karyawan sangat membantu sebuah bisnis untuk mencapai tujuan. Apakah tujuan akhir dan sarana bagi berbagai pimpinan menanggung bahwa tindakan kinerja yang dihasilkan selaras dengan capaian perusahaan. Pimpinan harus memiliki karyawan yang memiliki kinerja (tenaga kerja) tinggi. Menurut (Kelejan et al., 2018) Efisiensi adalah sejauh mana hasil yang dicapai dalam hal melakukan tugas yang diberikan. Masing-masing kerja bakal memiliki standar tertentu yang ditetapkan oleh perusahaan sebagai evaluasi agar karyawan tau kekurangan mana harus mengambil bahwa sebagai standar untuk meningkatkan hasil kerja yang optimal. Menurut pandangan Byars (Indrasari, 2017) bahwa kinerja merupakan hasil keterkaitan antara usaha, kemampuan dan persepsi tugas. Kinerja yang tinggi sebagai suatu langkah untuk menuju pada proses tercapainya tujuan organisasi bersangkutan.

Setiap perusahaan selalu berusaha untuk meningkatkan efisiensi kerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Kinerja membutuhkan karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. Perusahaan dapat mengambil berbagai langkah untuk meningkatkan kinerja karyawan antara lain meningkatkan kedisiplinan kerja, budaya organisasi dan komunikasi memainkan peran penting dalam meningkatkan efisiensi organisasi didalam melaksanakan aktivitas pekerjaan, dilaksanakan dan terprogram. Kinerja seorang karyawan berbeda karena setiap karyawan mampu disetiap masing-masing pekerjaan.

Masalah yang sering muncul di perusahaan Indonesia adalah rendahnya kinerja karyawan (Wartono, 2017). Kinerja yang rendah disebabkan oleh faktor manusia. Kinerja pegawai yang belum optimal dan mudah dipengaruhi oleh faktor-faktor di dalam dan di luar lingkungan kerja menjadi dasar untuk mengoptimalkan hasil kinerja yang ingin dicapai. (Sugihanawati, 2019). Kelangsungan hidup suatu perusahaan terhadap persaingan akan menjadi tantangan bagi setiap perusahaan yang karyawannya tidak berkinerja optimal. Untuk mendidik karyawan agar dapat produktif dan optimal harus dimulai dari diri sendiri. Keyakinan dan perasaan mampu menyelesaikan masalah apa pun di tempat kerja sangatlah penting.

Locus of control internal adalah seberapa besar kendali atas kemampuannya untuk percaya akan mempengaruhi imbalan yang akan diterimanya (Pramesti, 2020) Locus of control adalah kepribadian setiap orang, setiap orang memiliki kepribadian yang berbeda locus of control terbagi menjadi dua, yaitu: titik kontrol internal di mana mereka memiliki kendali atas kejadian dikehidupan mereka. Locus of control eksternal di mana individu percaya kinerja seseorang adalah hasil dari keadaan di luar kendali mereka, yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dapat merugikan keberhasilan komersial perusahaan dalam jangka waktu (Siregar & Anggina, 2020). Peneliti Oktavia, (2016) dalam (Mallisa et al., 2022) terdapat keterbatasan efisiensi kerja setiap karyawan, ketika banyak penugasan yang menimbulkan konflik antar karyawan, menyebabkan berkurangnya efisiensi kerja karyawan, tidak mampu mewujudkan kualitas kinerja yang sama seperti yang diinginkan perusahaan. Permasalahan yang muncul tentunya terkait dengan kontrol karyawan yang tidak mampu menyelesaikan permasalahan yang muncul sesuai kemampuannya. Individu dengan locus of control yang tinggi atau disebut dengan individu internal lebih memiliki tingkat kepuasan yang tinggi dibandingkan dengan individu dengan locus of control yang rendah atau disebut dengan individu eksternal sehingga dengan locus of control yang tinggi dapat mempengaruhi kinerja pegawai (Jumiati & Kartiko, 2020).

Selain ada nya Locus of control juga ada faktor lain juga ikut berperan yaitu stress kerja. Menurut Siagan (2012) dalam (Sulastri & Onsardi, 2020) menyatakan bahwa stres kerja adalah keadaan stres yang mempengaruhi emosi, pikiran, dan kondisi fisik. Stres yang tidak dikelola dengan baik seringkali mengakibatkan ketidakmampuan seseorang untuk berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik di lingkungan kerja maupun di lingkungan non kerja. Suwanto dan Priansa (2011) dalam (Sulastri & Onsardi, 2020) Mendefinisikan stres kerja sebagai suatu kondisi dimana satu atau lebih faktor di tempat kerja berinteraksi dengan pekerja sehingga menimbulkan gangguan pada kondisi fisiologis dan perilaku. Selanjutnya stress kerja adalah perasaan tertekan yang di alami karyawan dalam menghadapi pekerjaan yang diberikan. Stres kerja ini tampak dari simpton, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan (Mangkunegara, 2017) dalam (Lestari et al., 2020).

Selain adanya stress kerja juga ada faktor lain yakni system pemberian kompensasi. Kompensasi merupakan faktor penting dan menjadi perhatian pada banyak organisasi dalam mempertahankan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas. Kompensasi perlu dibedakan dengan gaji dan upah karena konsep kompensasi tidak sama dengan konsep gaji. Sastrohadiwiryo (2015) dalam (Renaldo, 2022) mengatakan bahwa kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah di tetapkan. Kompensasi di bedakan menjadi dua kategori, yaitu remunerasi finansial dan non-finansial. Kompensasi finansial adalah remunerasi yang dibayarkan langsung kepada karyawan dalam bentuk upah atau gaji, bonus, komisi dan insentif. Sedangkan kompensasi nonmoneter adalah suatu jumlah yang diberikan kepada karyawan bukan dalam bentuk uang melainkan tunjangan atau tunjangan kepada karyawan dalam bentuk jaminan sosial. Asuransi kesehatan, lembur, cuti bahkan pujian dan pengakuan (Mulyapradana et al., 2020).

Penelitian yang dilakukan Jumiati (2022) pada subjek Guru, hasil penelitian menunjukkan bahwa Self-efficacy dan locus of control mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Penelitian lain oleh Sugihanawati (2019) terhadap subjek dosen akademik kebidanan, hasil penelitian menunjukkan bahwa locus of control mempunyai efek positif langsung terhadap kinerja dosen akademik kebidanan. Penelitian yang dilakukan Ahmad (2019) Secara parsial stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado. Penelitian lain oleh Sulastrri (2020) Strees Kerja berpengaruh negativ, dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dealer Honda Astra Montor Kota Bengkulu. Penelitian yang dilakukan Mulyapradana 2020 pada subjek Karyawan, menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh positif antara pemberian kompensasi dengan kinerja karyawan pada Hotel Dafam Pekalongan City. Penelitian lain oleh Nugroho 2022, menunjukkan hasil dampak pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Kalimantan Prima Persada Depertemen Plant bagian Mekanik berpengaruh secara signifikan bagi pekerja dalam sebuah perusahaan.

Berdasarkan observasi dilakukan di PT. Harapan Sejahtera Karya Utama adalah perusahaan yang bergerak dalam produksi kantong plastik kumpulan industri barang lembaran plastik jenis PP,HD dan PE lokasi di Sidoarjo. Berdasarkan data produksi kinerja karyawan yang dilihat dari data setiap harinya di perusahaan adalah sebagai berikut.

Tabel 1. Data produksi kantong plastik

Pada PT. Harapan sejahtera karya utama periode 2022

NO	BULAN	JUMLAH PRODUKSI (UCL)	JUMLAH CACAT (UCL)	PRESENTASE RUSAK (%)
1	Januari	252.841	7513	2,9%
2	Februari	265.691	9436	3,5%
3	Maret	212.943	9412	4,4%

Sumber Data : PT. Harapan Sejahtera Karya Utaama Sidoarjo

Tabel 1. menunjukkan bahwa rata-rata kerusakan dalam satu tahun terakhir yaitu 3,8% dari target yang ditentukan perusahaan. Hal ini munculnya naik turun kinerja karyawan lalu karyawan memproduksi secara tidak stabil mengakibatkan munculnya beban kerja sehingga karyawan terbebani. Memberikan gambaran karyawan kurang menikmati dan merasakan kepuasan dalam pekerjaan yang dilakukannya mengalami penurunan. Hal ini demikian kepuasan kerja dalam organisasinya, jenis pekerjaan yang diberikan cenderung monoton dan karyawan merasa jenuh dengan pekerjaan tersebut. Berdasarkan uraian diatas maka penelitian ini adalah bagaimana pengaruh locus of control internal, stress kerja dan system pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Rumusan Masalah : Bagaimana pengaruh Locus of control, stres kerja dan system pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan

Pertanyaan Penelitian: 1. Apakah Locus of control berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?

2. Apakah Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?

3. Apakah Sistem pemberian kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?

Kategori SDGs : Penelitian ini termasuk kategori SDGs 8 yaitu penelitian ini berupaya untuk mencapai tujuan yang berkaitan dengan pekerjaan yang layak dan pertumbuhan ekonomi. Hal tersebut memberikan dukungan terhadap perkembangan perekonomian negara yang sehat dan berkelanjutan tenaga kerja yang produktif dan memiliki pekerjaan yang layak bagi semua masyarakat.

Literatur Riview

Locus Of Control

Menurut (Ary & Sriathi, 2019) tempat kendali didefinisikan keyakinan seseorang tentang gimana dan di mana kejadian dianggap menyenangkan atau tidak, yang menjadi dasar tindakan. Locus of control menurut Azwar dalam (Jufrizen & Lubis, 2020) Indikator tempat kendali yang digunakan dalam penelitian ini meliputi :

- Internality : Keyakinan seseorang bahwa kejadian-kejadian dalam hidupnya ditentukan terutama oleh kemampuan dirinya sendiri seperti keterampilan dan potensi-potensi yang dimilikinya.
- Chance : Keyakinan seseorang bahwa kejadian-kejadian dalam hidupnya ditentukan terutama oleh nasib, peluang dan keberuntungan

- c. Powerful others : Keyakinan seseorang bahwa kejadian-kejadian dalam hidupnya ditentukan terutama oleh orang lain yang lebih berkuasa.

Pelaksanaan locus of control dalam perusahaan dimaksudkan untuk meningkatkan produktifitas dari karyawan dengan melakukan pementoran kerja karyawan secara langsung. Hal tersebut dibuktikan melalui penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Ary & Sriathi, 2019), (Aryoko et al., 2022), dan (Mallisa et al., 2022) yang menyatakan bahwa locus of control memiliki pengaruh positif dan sigifikan terhadap kinerja karyawan.

Stres Kerja

Menurut (Ichsanudin et al., 2020) Mendefinisikan stress kerja adalah suatu tangapan adaptif, dibatasi oleh perbedaan individual dan proses psikologis, yaitu suatu konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang. Menurut (Afandi, 2018) Indikator-indikator yang mempengaruhi stres kerja meliputi:

- a. Tuntutan tugas : Merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja, letak fisik.
- b. Tuntutan peran : Berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.
- c. Tuntutan antar pribadi : Merupakan tekanan yang diciptakan pengawai lain.
- d. Struktur organisasi : Gambaran intansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab.
- e. Kepemimpinan organisasi memberikan gaya manajemen pada organisasi : beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan dan kecemasan

Stres kerja bagi seorang karyawan merupakan masalah terbesar bagi perusahaan maka dari itu setiap perusahaan harus mampu karakteristik karyawanya dalam bekerja agar tidak terlalu terbebani oleh batas kemampuan. Hal tersebut dibuktikan melalui penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Ahmad et al., 2019), (Lestari et al., 2020), dan (Wartono, 2017).

System Pemberian Kompensasi

Menurut Hasibuan dalam (Mulyapradana et al., 2020) Definisi system pemberian kompensasi adalah pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak lang sung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut (Mendrofa, 2019) untuk mengukur system kompensasi diperlukan suatu indikator antara lain sebagai berikut:

- a. Produktifitas : Setiap perusahaan pasti menginginkan kinerja keuntungan yang optimal. Keuntungan ini dapat berupa material maupun non material.
- b. Kemampuan untuk membayar : Pemberian kompensasi tergantung kepada kemampuan perusahaan dalam membayar. Perusahaan tidak akan mungkin membayar kompensasi karyawanya melebihi kemampuan perusahaan tersebut dalam memberikan kompensasi.
- c. Kesiediaan untuk membayar : Kesiediaan untuk membayar akan berpengaruh terhadap kebijakan pemberian kompensasi bagi karyawan.
- d. Suplai dan permintaan tenaga kerja : Banyak sedikitnya tenaga kerja dipasar kerja akan mempengaruhi system pemberian kompensasi. Bagi karyawan yang memiliki ketrampilan lebih rendah pada umumnya pekerja yang memiliki pengalaman akan diberikan kompensasi lebih rendah.
- e. Serikat pekerja : Serikat pekerja, serikat karyawan atau serikat buruh. Akan mempengaruhi kebijakan pemberian kompensasi.

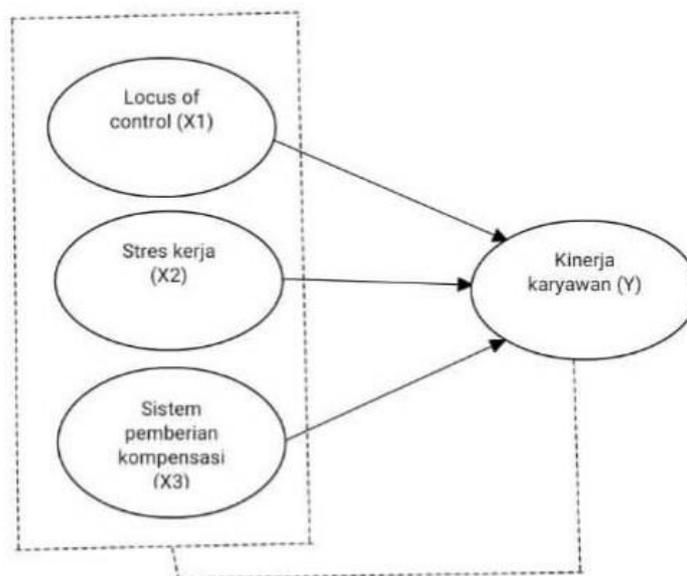
Pemberian kompensasi dibentuk oleh perusahaan agar karyawan meningkatkan kinerja mereka dan memberi keuntungan bagi perusahaan. Hal tersebut dapat dilihat melalui penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Mulyapradana et al., 2020), (Ibrahim et al., 2023), dan (Putri & Nurriyana, 2020) Menurut (Kelejan et al., 2018) Efisiensi adalah sejauh mana hasil yang dicapai dalam hal melakukan tugas yang diberikan. Didalam pekerjaan akan memiliki standar perusahaan tertentu yang ditetapkan oleh perusahaan sebagai dasar evaluasi karyawan mengetahui. Indikator kinerja karyawan, kuantitas, kualitas, ketetapan waktu, efektifitas.

II. METODE

Penelitian ini untuk menguji variabel permasalahan yang diteliti, dengan menerapkan metode analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Lokasi Penelitian dilakukan pada PT. Harapan Sejahtera Karya Utama berada di larangan kec. candi kabupaten sidoarjo. Dalam mengumpulkan jenis dan sumber data yang digunakan yaitu data primer dan sekunder. Data primer yang dikumpulkan dari pelaporan pekerja melalui kuesioner terhadap responden yang akan di isi oleh karyawan yang bekerja di PT Harapan Sejahtera Karya Utama. lalu wawancara berasal individu atau perorangan dan observasi diperoleh langsung hasil observasi lapangan melihat kondisi perusahaan. Pada skala likert digunakan untuk mengukur bentuk pendapat persepsi, sikap penilaian karyawan mengenai sebuah permasalahan yang terjadi. Hasil dari Pernyataan tertulis kuesioner berbentuk skala likert yang dirancang untuk menguji tanggapan atas jawaban responden. Sedangkan data sekunder, yang diperoleh dari sumber data yang berasal dari jurnal atau penelitian terdahulu dapat memberikan referensi dukungan yang diperlukan dan memenuhi persyaratan dalam penelitian.

Populasi dan sampel yang diambil penelitian ini adalah karyawan PT. Harapan Sejahtera Karya Utama yaitu berjumlah 190 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan teknik probability sampling dengan mengambil tipe simpel sampel random sampling. Pengambilan anggota sampel dilakukan secara acak memberikan kesempatan yang sama bagi setiap anggota untuk dipilih menjadi sampel. Maka menentukan ukuran sampel yang digunakan dengan perhitungan rumus slovin dengan margin eror yang ditetapkan 10% jadi jumlah yang diambil sebanyak 100 orang guna dipilih respondennya. Pengumpulan data merupakan informasi dari sumber yang relevan untuk menjawab atas persoalan penelitian. Dalam penelitian ini melalui metode observasi atau survey di perusahaan, serta wawancara dengan narasumber pihak terkait dan kuesioner yang berupa daftar pernyataan yang dibagikan kepada responden. Guna mendapatkan data menunjang penelitian. Kemudian dianalisis statistik dan di uji menggunakan program SPSS (statistical package for the social sciences) versi 26.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan pada penjelasan konseptual berikut diantaranya :

- H1 : Terdapat pengaruh signifikan locus of control terhadap kinerja karyawan PT. Harapan Sejahtera Karya Utama.
- H2: Terdapat pengaruh signifikan stress kerja terhadap kinerja karyawan PT. Harapan Sejahtera Karya Utama.
- H3: Terdapat pengaruh signifikan system pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Harapan Sejahtera Karya Utama.
- H4: Tedapat pengaruh signifikan locus of control, stress kerja dan system pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Harapan Sejahtera Karya Utama.

Definisi Operasional

Definisi Operasional ditujukan untuk penafsiran variabel dalam penelitian secara lebih spesifik yang mana untuk mempermudah pengukuran. Terdapat empat variabel dalam penelitian ini yang mana meliputi locus of control internal (X1), stres kerja (X2). Sistem pemberian kompensasi (X3) sebagai variabel bebas, terhadap kinerja karyawan (Y)

1) Locus Of Control (X1)

Definisi operasional variabel locus of control pada penelitian ini merujuk pada teori yang dikemukakan oleh (Jumiati & Kartiko, 2020), Kendali karyawan terhadap dirinya untuk meningkatkan kinerja. Secara operasional locus of control dapat diukur melalui indikator menurut Azwar dalam (Jufrizen & Lubis, 2020), yang mana meliputi :

- a. Internality : Keyakinan karyawan bahwa pengalaman kerjanya meningkatkan ketrampilan dan potensi dalam bekerja
- b. Chance : Keyakinan karyawan bahwa kejadian dalam hidupnya ditentukan terutama oleh nasib, peluang dan keberuntungan
- c. Powerful others : Keyakinan karyawan bahwa kejadian dalam hidupnya ditentukan terutama oleh orang lain yang lebih berkuasa.

2) Stres Kerja (X2)

Definisi operasional variabel stres kerja pada penelitian ini merujuk pada teori yang dikemukakan oleh (Lestari et al., 2020), Stres kerja ini tampak dari simpton, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur dan mengalami gangguan pencernaan (Mangkunegara, 2017). Secara operasional stres kerja dapat diukur melalui indikator menurut (Afandi, 2018) yang mana meliputi :

- a. Tuntutan tugas : Merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja, letak fisik.
- b. Tuntutan peran : Berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.
- c. Tuntutan antar pribadi : Merupakan tekanan yang diciptakan karyawan lain.

3) Sistem pemberian kompensasi (X3)

Definisi operasional variabel system pemberian kompensasi ini merujuk pada teori yang dikemukakan Oleh Sastrohadiwiryono (2015) dalam (Renaldo, 2022) kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Secara operasional system pemberian kompensasi dapat diukur melalui indikator menurut (Mendrofa, 2019) yang mana meliputi :

- a. Produktifitas : Setiap perusahaan pasti menginginkan kinerja keuntungan yang optimal. Keuntungan ini dapat berupa material maupun non material.
- b. Kemampuan untuk membayar : Pemberian kompensasi tergantung kepada kemampuan perusahaan dalam membayar. Perusahaan tidak akan mungkin membayar kompensasi karyawannya melebihi kemampuan perusahaan tersebut dalam memberikan kompensasi.
- c. Kesiediaan untuk membayar : Kesiediaan untuk membayar akan berpengaruh terhadap kebijakan pemberian kompensasi bagi karyawan.

4. Kinerja Karyawan (Y)

Definisi operasional kinerja karyawan yaitu setiap staf memiliki kinerja berbeda sesuai kemampuan dan kompetensi dalam menuntaskan pekerjaan. Sejauh mana karyawan berperan dalam mengimplementasikan strategi organisasi perusahaan dan berpotensi mencapai tanggung jawab perilaku karyawan setiap individu harus selaras dengan tujuan organisasi. Indikator kinerja karyawan yaitu: 1.kualitas 2.kuantitas 3.ketepatan waktu 4.efektifitas 5.kemandirian

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Validitas

Tabel 2. Uji Validitas

Variabel	Indikator	R hitung	R tabel	Keterangan
Locus Of Control (X1)	X1.1	0.545	0.196	Valid
	X1.2	0.507	0.196	Valid
	X1.3	0.621	0.196	Valid
Stress Kerja (X2)	X2.1	0.524	0.196	Valid
	X2.2	0.537	0.196	Valid
	X2.3	0.435	0.196	Valid
	X2.4	0.510	0.196	Valid
Sistem Pemberian Kompensasi (X3)	X2.5	0.517	0.196	Valid
	X3.1	0.528	0.196	Valid
	X3.2	0.491	0.196	Valid
	X3.3	0.637	0.196	Valid
	X3.4	0.644	0.196	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	X3.5	0.619	0.196	Valid
	Y1	0.656	0.196	Valid
	Y2	0.570	0.196	Valid
	Y3	0.653	0.196	Valid
	Y4	0.688	0.196	Valid
	Y5	0.518	0.196	Valid

Sumber : Diolah data, 2023

Uji validitas ditentukan dengan rumus $df = (n-2)$, sehingga pada penelitian ini $df = 100-2 = 98$. Maka r tabel pada tabel vertikal 98 dengan presentasi 5% yaitu 0.196. Jika nilai (Rhitung) lebih kecil dari Rtabel maka dinyatakan tidak valid, namun jika nilai (Rhitung) lebih besar dari Rtabel maka dinyatakan valid. Berdasarkan hasil uji validitas bahwa seluruh item kusioner memiliki nilai r -hitung > dari r -tabel, maka dapat disimpulkan bahwa pengujian ini dinyatakan valid dan dapat dipercaya dalam melakukan pengukuran data penelitian.

B. Uji Reabilitas

Tabel 3. Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	R kritis	Keterangan
Locus Of Control (X1)	0.886	0.60	Reliabel
Stress Kerja (X2)	0.905	0.60	Reliabel
Sistem Pemberian Kompensasi (X3)	0.887	0.60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.886	0.60	Reliabel

Sumber: data diolah, 2023

Berdasarkan hasil dari uji reliabilitas nilai Cronbach's Alpha dari variabel Locus of Control 0.886, Stress Kerja 0.905, Sistem Pemberian Kompensasi 0.887, dan Kinerja Karyawan 0.886. Nilai dari semua variabel lebih besar dari 0.60 (>0.60). Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dinyatakan reliabel.

C Uji Asumsi Klasik

1 Uji Normalitas

Tabel 4. Uji Normalit

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.85024304
Most Extreme Differences	Absolute	.068
	Positive	.041
	Negative	-.068
Test Statistic		.068
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data diolah, 2023

Tabel 4. Berdasarkan hasil uji normalitas, nilai signifikan dari uji Kolmogorov smirnov yaitu sebesar 0.200 (> 0.05), sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Hal ini juga dapat dilihat dari hasil Plot of Regression Residual.

2 Uji Multikolinieritas

Tabel 5. Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.069	1.500		1.309	.194		
	Locus Of Control	.532	.139	.324	3.831	.000	.637	1.569
	Stress Kerja	.140	.066	.181	2.122	.036	.797	1.255
	Sistem Pemberian Kompensasi	.432	.087	.421	4.965	.000	.635	1.575

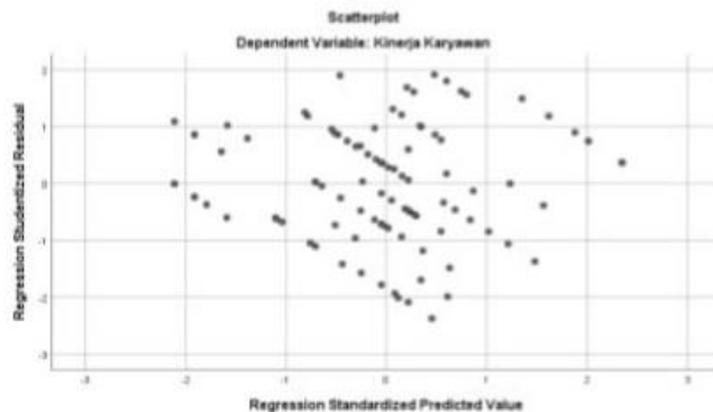
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2023

Tabel 5. Berdasarkan hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa pada nilai VIF dari variabel locus of control sebesar 1.569 (<10) dan nilai tolerance sebesar 0.637 (>0.10). Nilai VIF dari variabel stress kerja yaitu 1.255 (<10) dan nilai tolerance sebesar 0.797 (>0.10). Nilai VIF dari variabel sistem pemberian kompensasi sebesar 1.575 (<10) dan nilai tolerance sebesar 0.635 (>0.10). Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

3 Uji Heterokedastisitas

Gambar 2. Uji Heterokedastisitas



Sumber Data diolah, 2023

Gambar 2. Berdasarkan uji heteroskedastisitas, pola penyebaran titik-titik pada grafik tidak membentuk pola tertentu dan menyebar. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

4 Autokorelasi

Tabel 6. Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.749 ^a	.561	.548	1.879	1.933

a. Predictors: (Constant), Sistem Pemberian Kompensasi, Stress Kerja, Locus Of Control

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2023

Dari hasil tabel 6. Hasil uji autokorelasi menunjukkan bahwa nilai durbin watson sebesar 1.933 yang artinya nilai tersebut terletak diantara -2 dan +2. Maka dapat disimpulkan jika data tidak terjadi autokorelasi.

D Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 7. Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.069	1.580		1.309	.194
	Locus Of Control	.532	.139	.324	3.831	.000
	Stress Kerja	.140	.066	.161	2.122	.036
	Sistem Pemberian Kompensasi	.432	.087	.421	4.965	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda, persamaan dari variabel dalam penelitian ini dinyatakan sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e_1$$

$$Y = 2.069 + 0.532 X_1 + 0.140 X_2 + 0.432 X_3 + e_1$$

Dari persamaan tersebut, dapat dijelaskan makna dan arti koefisien regresi sebagai berikut :

a. Konstanta (a)

Nilai konstanta positif sebesar 2.069. Hal ini menandakan bahwa tanpa adanya pengaruh variabel bebas seperti locus of control, stress kerja dan sistem pemberian kompensasi. Nilai variabel terikat yaitu kinerja karyawan tetap konstan sebesar 2.069.

b. locus of control

Nilai koefisien antara variabel locus of control dan kinerja karyawan adalah positif sebesar 0.532. hal ini berarti kedua variabel memiliki hubungan positif. Dapat disimpulkan bahwa jika variabel locus of control meningkat satu satuan, variabel kinerja karyawan juga meningkat sebesar 0.532.

c. stress kerja

Nilai koefisien antara variabel stress kerja dan kinerja karyawan adalah positif sebesar 0.140. hal ini berarti kedua variabel memiliki hubungan positif. Dapat disimpulkan bahwa jika variabel stress kerja meningkat satu satuan, variabel kinerja karyawan juga meningkat sebesar 0.140.

d. sistem pemberian kompensasi

Nilai koefisien antara variabel sistem pemberian kompensasi dan kinerja karyawan adalah positif sebesar 0.432. hal ini berarti kedua variabel memiliki hubungan positif. Dapat disimpulkan bahwa jika variabel sistem pemberian kompensasi meningkat satu satuan, variabel kinerja karyawan juga meningkat sebesar 0.432.

E. Uji Hipotesis

1) Uji Parsial (Uji T)

Tabel 8. Uji T

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2.069	1.590		1.309	.194
	Locus Of Control	.532	.139	.324	3.831	.000
	Stress Kerja	.140	.066	.161	2.122	.036
	Sistem Pemberian Kompensasi	.432	.087	.421	4.965	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2023

a. locus of control terhadap kinerja karyawan

Variabel locus of control memiliki nilai t-hitung sebesar 3.831 dan nilai signifikan sebesar $0.000 < 0.05$. Dapat disimpulkan bahwa secara parsial locus of control berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. stress kerja terhadap kinerja karyawan

Variabel stress kerja memiliki nilai t-hitung sebesar 2.122 dan nilai signifikan sebesar $0.036 < 0.05$. Dapat disimpulkan bahwa secara parsial stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. sistem pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan

Variabel sistem pemberian kompensasi memiliki nilai t-hitung sebesar 4.965 dan nilai signifikan sebesar $0.000 < 0.05$. Dapat disimpulkan bahwa secara parsial sistem pemberian kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Uji Simultan (Uji F)

Tabel 9. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	433.593	3	144.531	40.939	.000 ^b
	Residual	338.917	96	3.530		
	Total	772.510	99			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Sistem Pemberian Kompensasi, Stress Kerja, Locus Of Control

Sumber Data diolah, 2023

Hasil Tabel 9. Berdasarkan hasil uji F bahwa nilai F hitung sebesar 40.939 dengan signifikansi 0,000 (< 0.05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan locus of control, stress kerja dan sistem pemberian kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

3. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 10. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.749 ^a	.561	.548	1.879

a. Predictors: (Constant), Sistem Pemberian Kompensasi, Stress Kerja, Locus Of Control

Sumber Data diolah, 2023

Hasil Tabel 10. Pengujian di atas menunjukkan bahwa nilai R² adalah 0.548 atau 54.8% (0.548×100). Dapat disimpulkan bahwa variabel locus of control, stress kerja dan sistem pemberian kompensasi dapat menjelaskan sekitar 54.8% tentang variabel kinerja karyawan. Sisanya sebesar 45.2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang diolah memanfaatkan program SPSS statistic. Dapat disimpulkan variabel locus of control, stress kerja dan sistem pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan

1. Pengaruh locus of control terhadap kinerja karyawan

Hipotesis pertama pada penelitian ini menunjukkan bahwa locus of control berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil dari uji t sebesar 3.831 dan tingkat signifikansi sebesar 0.000. Hal ini bahwa perusahaan PT Harapan Sejahtera Karya Utama yang dapat diketahui locus of control yang diberikan kepada karyawan. Melakukan pekerjaan sesuai waktu kerjanya dengan baik. Kemampuan karyawan dalam tugas yang diberikan, waktu lembur yang diatur, dan mampu bertanggung jawab agar karyawan dapat mengontrol dirinya terhadap pekerjaan yang diberikan merupakan tuntutan yang harus diselesaikan karyawan. Bahwasannya pekerjaan terpenuhi sebagai salah satu unsur yang harus diperhatikan tentunya diimbangi melakukan evaluasi kondisi pekerja secara berkala. Maka akan dinilai mengurangi kelebihan atau overload. Karyawan berusaha

memakai potensinya, menjalankan pekerjaan dengan maksimal supaya bisa mengendalikan kemampuan terhadap dirinya.

2. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan

Hipotesis kedua pada penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil dari uji t sebesar 2.122 dan tingkat signifikan sebesar 0.36. Hal ini bahwa perusahaan PT Harapan Sejahtera Karya Utama yang dapat diketahui stres kerja terbilang berjalan dengan baik maka penting untuk selalu dijaga atau dipertahankan sehingga meningkatkan kinerja karyawan berupa tugas kinerja antara karyawan dengan tujuan perusahaan. Hal ini ditunjukkan dengan kontribusi mengedepankan stres kinerja karyawan dan tanggung jawab setiap perusahaan.

3. Pengaruh system pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan

Hipotesis ketiga pada penelitian ini menunjukkan bahwa system pemberian kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil dari uji t sebesar 4.965 dan tingkat signifikan sebesar 0.00. Hal ini bahwa perusahaan PT Harapan Sejahtera Karya Utama system pemberian kompensasi yang diberikan mampu meningkatkan kinerja karyawan untuk itu perlu dipertahankan. Dengan adanya system pemberian kompensasi diharapkan tingkat kinerja karyawan semakin meningkat.

4. Pengaruh locus of control, stres kerja dan system pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan

Hipotesis keempat pada penelitian ini menunjukkan bahwasanya variabel locus of control, stres kerja dan system pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan simultan terhadap kinerja karyawan. Hasil dari uji F hitung diketahui sebesar 40.393. Hal ini bahwa perusahaan PT Harapan Sejahtera Karya Utama bahwa melakukan pekerjaan yang padat setiap harinya namun tidak membuat kinerja karyawan merasa ter locus of control/ merasa keadaan sekitar atas perilakunya sendiri dengan apa yang dikerjakan bersinergi dengan posisinya. Stres kerja juga tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dikarenakan tugas yang diberikan perusahaan sesuai dengan tingkat skil karyawan. Serta system pemberian kompensasi menjadikan karyawan lebih semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan

VI. SIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian locus of control internal, stres kerja dan system pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan maka dapat disimpulkan 1.) Terdapat pengaruh signifikan locus of control terhadap kinerja karyawan 2.) Terdapat pengaruh signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan 3.) Terdapat pengaruh signifikan system pemberian kompensasi 4.) Terdapat pengaruh secara simultan locus of control, stres kerja dan system pemberian kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji dan syukur saya panjatkan kepada Allah SWT karena atas karuniaNya. Penulis menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari beberapa pihak, tidak terwujud dengan baik bagi saya menyelesaikan karya tulis ilmiah ini. Oleh karena itu saya mengucapkan terima kasih kepada pihak yang mendukung, selama proses pembuatan penelitian ini. Kepada HRD PT. Harapan Sejahtera Karya Utama Sidoarjo yang telah memberikan izin, para responden yang telah membantu pengisian kuesioner, orang tua, saudara dan para teman-teman yang sudah memberikan semangat dan dukungan. Juga kami mengucapkan terima kasih kepada fakultas bisnis, hukum dan ilmu sosial terutama program studi manajemen yang telah memberikan kesempatan serta kontribusi sehingga mempermudah dalam melakukan penelitian kami.

REFERENSI

- [1] V. F. Hariyono and H. Siagian, "Strategi pengembangan bisnis PT harapan sejahtera karya utama sidoarjo vincent," *AGORA*, vol. 5, no. 1, 2017.
- [2] R. A. Kelejan, V. P. . Lengkong, and H. N. Tawas, "Pengaruh perencanaan sumber daya manusia dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di pt. air manado," *Manajemen, Jur. Sam, Univ. Manad. Ratulangi*, vol. 6, no. 4, pp. 1918–1927, 2018.
- [3] M. Indrasari, *Kepuasan kerja dan kinerja karyawan tinjauan dari dimensi iklim organisasi, kreatifitas individu, dan karakteristik pekerjaan*. Yogyakarta: Indomedia Pustaka, 2017. [Online]. Available: file:///C:/Users/user/Downloads/Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan by Dr. Meithiana Indrasari, S.T., M.M. (z-lib.org).pdf
- [4] T. Wartono, "Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan," *Kreat. / J. Ilm.*, vol. 4, no. 2, pp. 41–55, 2017.

- [5] A. Sugihanawati, "Pengaruh locus of control dan stres kerja terhadap kinerja dosen akademi kebidanan," *J. aipkind*, vol. 5, no. 2, pp. 69–73, 2019.
- [6] V. Pramesti, "Pengaruh locus of control dan stres kerja terhadap kinerja dengan etika kerja islam sebagai variabel moderating (studi empiris pada bpr di kabupaten magelang)," Universitas muhammadiyah magelang, 2020.
- [7] E. Siregar and R. N. Anggina, "Pengaruh kepribadian, self efficacy dan locus of control terhadap kinerja karyawan," *J. Manaj.*, vol. 5, no. 11, pp. 1–10, 2020.
- [8] M. L. Mallisa, I. Trang, and S. J. C. Wangke, "Pengaruh locus of control dan self efficacy terhadap kinerja karyawan hotel gran puri manado," *J. EMBA*, vol. 10, pp. 639–647, 2022.
- [9] Jumiaty and A. Kartiko, "Pengaruh self efficacy dan locus of control terhadap kinerja karyawan," *Academicus*, vol. 5, no. 1, pp. 1–10, 2020, doi: 10.54964/manajemen.v5i1.145.
- [10] Sulastri and Onsardi, "Pengaruh stres kerja, dan beban kerja, terhadap kinerja karyawan," *J. Manag. Bussines*, vol. 2, pp. 83–98, 2020, doi: <https://doi.org/10.31539/jomb.v2i1.1215> PENGARUH.
- [11] W. M. Lestari, L. Liana, and A. Aquinia, "Pengaruh stres kerja, konflik kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan," *J. Bisnis dan Ekon.*, vol. 27, no. 2, pp. 100–110, 2020.
- [12] Renaldo, "Pengaruh pemberian kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan bank syariah indonesia cabang masamba," IAIN Palopo, 2022.
- [13] A. Mulyapradana, T. Rosewati, and F. Muafiq, "Pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan hotel dafam kota pekalongan aria," *Widya Cipta J. Sekr. dan Manaj.*, vol. 4, no. 1, 2020, doi: <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v4i1>.
- [14] I. R. Ary and A. A. A. Sriathi, "Pengaruh self efficacy dan locus of control terhadap kinerja karyawan (studi pada ramayana mal bali)," *E-Jurnal Manaj.*, vol. 8, no. 1, pp. 6990–7013, 2019, doi: <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v8.i1.p2>.
- [15] Jufrizen and A. S. P. Lubis, "Pengaruh kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional terhadap kinerja pegawai dengan locus of control sebagai variabel moderating," *Maneggio J. Ilm. Magister Manaj.*, vol. 3, no. 1, pp. 41–59, 2020, doi: 10.30596/maneggio.v3i1.4874.
- [16] Y. P. Aryoko, A. Y. Kharismasyah, and I. Maulana, "Kepuasan kerja, locus of control dan self-efficacy: Pengaruhnya terhadap kinerja karyawan," *JSSH (Jurnal Sains Sos. dan Humaniora)*, vol. 6, no. 2, p. 101, 2022, doi: 10.30595/jssh.v6i2.14892.
- [17] M. C. Ichsanudin, R. D. Werdiasih, and H. Sudiyono, "Pengaruh gaya kepemimpinan, stres kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada karyawan pt pertamina (persero) lube oil complex i ru iv cilacap)," 2020.
- [18] P. Afandi, "Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator)," *Riau Zanafa Publ.*, vol. 3, 2018.
- [19] Y. . Ahmad, B. . Tewal, and R. N. Taroreh, "Pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. fif group manado," *J. EMBA J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis dan Akunt.*, vol. 7, no.3, pp.2303–1174, 2019, [Online]. Available: <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/23747>
- [20] Y. Mendrofa, "Analisis pengaruh sistem kompensasi dan pengembangan karir terhadap prestasi kerja karyawan (Studi kasus pada PT. kencana gemilang)," *Jubisma*, vol. 1, no. 1, 2019, doi: 10.58217/jubisma.v1i1.13.
- [21] M. C. Ibrahim, I. Yantu, and A. Y. Mendo, "Pengaruh pemberian kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT . colombus cash dan credit electronic dan furniture kota gorontalo," *Jambura J. Ilm. Manaj. dan bisnis*, vol. 6, no. 1, pp. 393–400, 2023.
- [22] S. C. M. Putri and A. M. Nurriyana, "Studi literatur : Analisis teori pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan di perusahaan," pp. 384–389, 2020.
- [23] Yerismal and M. Jamil, "Pengaruh budaya organisasi, dukungan organisasi dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada pada pdam pasaman barat," *J. Sci. Educ. Manag. Bus.*, vol. 1, no. 1, pp. 65–74, 2022.
- [24] N. J. Rahmadani and D. T. Kurniawati, "Pengaruh employee engagement dan employee satisfaction terhadap kinerja karyawan," *J. kewirausahaan dan Inov.*, vol. 1, no. 2, pp. 183–190, 2022, doi: <http://dx.doi.org/10.21776/jki.2022.01.2.07>.
- [25] Lukiyana and F. D. Firdaus, "Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di bagian gudang pada pt. sarijasa transutama Jakarta," *Bijak (Majalah Ilm. Inst. STIAM)*, vol. 14, no. 2, pp. 162–168, 2017, doi: 10.31334/bijak.v14i2.14.

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.