

PENGARUH MASA KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN WAREHOUSE PT TOFFIN INDONESIA

Ismi Shakilah, Rakhmat Hadi Sucipto, Tri Indah Annisa

Universitas Bina Sarana Informatika

Email : ismishakilah06@gmail.com, rakhmat.rac@bsi.ac.id, tri.tha@bsi.ac.id**Abstrak**

Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam mendukung keberhasilan perusahaan mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, di antaranya masa kerja dan kompensasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh masa kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Warehouse PT Toffin Indonesia. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada 33 karyawan sebagai responden. Analisis data dilakukan menggunakan IBM SPSS Statistics melalui uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), dan uji koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa masa kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,000 ($<0,05$), sedangkan kompensasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan dengan nilai signifikansi 0,405 ($>0,05$). Secara simultan, masa kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai f hitung sebesar 71,475 dan signifikansi 0,000 ($<0,05$). Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,827 menunjukkan bahwa 82,7% variasi kinerja karyawan dijelaskan oleh masa kerja dan kompensasi, sedangkan 17,3% dipengaruhi faktor lain di luar penelitian.

Kata Kunci: Masa Kerja, Kompensasi, Kinerja Karyawan.**Abstract**

Employee performance is an important factor in supporting the success of the company in achieving its goals. Therefore, the company needs to pay attention to the factors that influence employee performance, work period and compensation. This study aims to analyze the work period and compensation on the performance of Warehouse employees at PT Toffin Indonesia. The research uses a quantitative method with data collection techniques thru the distribution of questionnaires to 33 employees as respondents. Data analysis was conducted using IBM SPSS Statistics thru data quality tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, t-test, F-test, and coefficient of determination (R^2) test. The research results show that work period has a positive and significant effect on employee performance with a significance value of 0.000 (<0.05), while compensation has a positive but not significant effect with a significance value of 0.405 (>0.05). Simultaneously, work period and compensation significantly affect employee performance with a calculated F value of 71.475 and a significance of 0.000 (<0.05). The coefficient of determination (R^2) value of 0.827 indicates that 82.7% of the variation in employee performance is explained by work period and compensation, while 17.3% is influenced by other factors outside the study.

Keywords: Work Period, Compensation, Employee Performance.**Article History**

Received: Oktober 2026

Reviewed: Oktober 2026

Published: Oktober 2026

Plagirism checker no 80

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam mendukung keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi. Kinerja yang optimal dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya masa kerja dan kompensasi. Masa kerja berkaitan dengan pengalaman, pengetahuan, serta keterampilan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, sedangkan kompensasi merupakan bentuk penghargaan perusahaan atas kontribusi yang diberikan karyawan. Dalam kegiatan operasional Warehouse PT Toffin Indonesia, kedua faktor tersebut perlu diperhatikan karena dapat berkaitan dengan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas, memenuhi target, serta menjaga kualitas pekerjaan.

Beberapa penelitian menemukan bahwa masa kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian lainnya menunjukkan bahwa masa kerja tidak berpengaruh signifikan. Perbedaan juga ditemukan pada variabel kompensasi. Penelitian Daryanti dan Widyastuti (2023) menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sementara penelitian lain menemukan adanya pengaruh kompensasi terhadap kinerja. Perbedaan hasil penelitian tersebut menjadi research gap yang mendasari perlunya pengujian kembali pengaruh masa kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada objek penelitian yang berbeda, yaitu Warehouse PT Toffin Indonesia. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti empiris mengenai hubungan kedua variabel tersebut dengan kinerja karyawan dalam konteks operasional pergudangan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh masa kerja terhadap kinerja karyawan, menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, serta mengetahui pengaruh masa kerja dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan di Warehouse PT Toffin Indonesia. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner yang diberikan kepada 33 karyawan sebagai responden. Data dianalisis menggunakan IBM SPSS Statistics melalui uji kualitas data, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif untuk mengetahui pengaruh masa kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Warehouse PT Toffin Indonesia yang berjumlah 33 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 33 responden dengan menggunakan skala Likert. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan IBM SPSS Statistics melalui uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t untuk mengetahui pengaruh secara parsial, uji F untuk mengetahui pengaruh secara simultan, serta uji koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel masa kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

HASIL

Uji Validitas

Variabel	Jumlah item	Rentang r hitung	Hasil
Masa Kerja (X1)	6	0,583-0,836	Valid
Kompensasi (X2)	8	0,597-0,858	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	10	0,643-0,855	Valid

Pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel pada taraf signifikansi 5%. Dengan jumlah responden sebanyak 33 orang, diperoleh nilai r tabel sebesar 0,344. Suatu item pernyataan dinyatakan valid apabila memiliki nilai r hitung $> r$ tabel. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel masa kerja, kompensasi, dan kinerja karyawan memiliki nilai r hitung lebih besar daripada r tabel sebesar 0,344. Dengan demikian, seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan menggunakan metode Cronbach Alpha. Suatu instrumen penelitian dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$. Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha variabel masa kerja sebesar 0,829, kompensasi sebesar 0,907, dan kinerja karyawan sebesar 0,915. Seluruh nilai tersebut lebih besar dari 0,60 sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel.

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Keterangan
Masa Kerja (X1)	0,829	6	0,60	Reliabel
Kompensasi (X2)	0,907	8	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,915	10	0,60	Reliabel

Uji Asumsi Klasik

- Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data penelitian berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah data yang memiliki distribusi normal. Hasil uji normalitas menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,222, lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, residual berdistribusi normal.
- Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan atau korelasi antar variabel independen dalam model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas menunjukkan nilai tolerance sebesar 0,495 dan VIF sebesar 2,021 pada kedua variabel independen. Nilai tersebut menunjukkan tidak terdapat gejala multikolinearitas. Selanjutnya, uji heteroskedastisitas menggunakan metode Glejser memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,239 untuk masa kerja dan 0,066 untuk kompensasi. Karena kedua nilai lebih besar dari 0,05, model regresi tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas.
- Uji linearitas menunjukkan nilai Deviation from Linearity sebesar 0,133 untuk masa kerja dan 0,153 untuk kompensasi. Kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga hubungan setiap variabel independen dengan kinerja karyawan memenuhi asumsi linearitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diperoleh persamaan berikut:

$$Y = 2,429 + 1,460X_1 + 0,086X_2$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa masa kerja memiliki koefisien regresi positif sebesar 1,460, sedangkan kompensasi memiliki koefisien positif sebesar 0,086. Artinya, kedua variabel memiliki arah hubungan positif terhadap kinerja karyawan, dengan variabel lain dalam model dianggap konstan.

Uji Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

Hasil uji t menunjukkan bahwa masa kerja memiliki nilai t hitung sebesar 7,790 dengan signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, masa kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sementara itu, kompensasi memperoleh nilai t hitung sebesar 0,845 dengan signifikansi 0,405. Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, kompensasi memiliki arah pengaruh positif, tetapi tidak signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

b. Uji F (Simultan)

Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 71,475 dengan signifikansi kurang dari 0,001. Dengan demikian, masa kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Warehouse PT Toffin Indonesia.

Koefisien Determinasi

Hasil pengujian koefisien determinasi menunjukkan nilai R^2 sebesar 0,827. Hal ini berarti masa kerja dan kompensasi secara bersama-sama mampu menjelaskan 82,7% variasi kinerja karyawan, sedangkan 17,3% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian.

PEMBAHASAN

a. Pengaruh Masa Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa masa kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien regresi sebesar 1,460 dan signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik pengalaman dan pemahaman karyawan terhadap pekerjaannya, semakin tinggi pula kecenderungan kinerja yang dihasilkan. Pengalaman kerja membantu karyawan memahami tugas dan tanggung jawab, menguasai keterampilan, serta menyelesaikan pekerjaan secara lebih efektif. Temuan ini juga didukung oleh hasil deskriptif, yaitu skor rata-rata tertinggi pada indikator masa kerja sebesar 4,58 untuk pemahaman terhadap pekerjaan dan tugas serta tanggung jawab. Dengan demikian, masa kerja menjadi salah satu faktor penting dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan Warehouse PT Toffin Indonesia.

b. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif, tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan koefisien regresi sebesar 0,086 dan nilai signifikansi 0,405 ($> 0,05$). Artinya, peningkatan kompensasi memiliki hubungan searah dengan kinerja, tetapi pengaruhnya belum terbukti signifikan secara statistik dalam penelitian ini. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kompensasi belum tentu menjadi faktor utama yang menentukan kinerja karyawan secara individual. Faktor lain, seperti pengalaman kerja, kemampuan, lingkungan kerja, dan motivasi, juga dapat berkaitan dengan kinerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian Daryanti dan Widyastuti (2023), yang dalam skripsi dijadikan rujukan atas temuan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Pengaruh Masa Kerja dan Kompensasi secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji simultan menunjukkan nilai F hitung sebesar 71,475 dengan signifikansi kurang dari 0,001. Hasil tersebut menunjukkan bahwa masa kerja dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, kedua variabel tersebut secara simultan dapat menjelaskan perubahan kinerja karyawan, meskipun pengaruh kompensasi secara parsial tidak signifikan. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,827 menunjukkan

bahwa masa kerja dan kompensasi mampu menjelaskan 82,7% variasi kinerja karyawan, sedangkan 17,3% sisanya berkaitan dengan faktor lain di luar model penelitian. Temuan ini menegaskan pentingnya mempertimbangkan masa kerja dan kompensasi secara bersama-sama dalam upaya memahami kinerja karyawan Warehouse PT Toffin Indonesia.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa masa kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Warehouse PT Toffin Indonesia. Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja yang diperoleh selama masa kerja dapat membantu karyawan memahami tugas dan tanggung jawabnya sehingga mendukung peningkatan kinerja. Sementara itu, kompensasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga kompensasi belum terbukti memberikan pengaruh secara parsial dalam penelitian ini. Secara simultan, masa kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan kemampuan menjelaskan variasi kinerja sebesar 82,7%.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, perusahaan disarankan untuk mempertahankan dan meningkatkan kemampuan karyawan melalui pelatihan serta pengembangan keterampilan sesuai pengalaman kerja. Selain itu, perusahaan perlu mengevaluasi sistem kompensasi, khususnya pemberian bonus dan insentif agar lebih sesuai dengan pencapaian serta kontribusi karyawan. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepemimpinan, serta menggunakan cakupan responden yang lebih luas agar hasil penelitian dapat dibandingkan dan dikembangkan lebih lanjut.

REFERENSI

- Arifin, Magito, Perkasa, D. H., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Global : Jurnal Lentera BITEP*, 1(1), 24-33. <https://doi.org/https://doi.org/10.59422/global.v1i01.130>
- Arini, E. Z. (2025). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Pendekatan Teori Keadilan (Equity Theory). *Salewangang Jurnal Ekonomi*, 19(2), 66-67. <https://journal.salewangang.net/salewangang/article/view/38>
- Basyid, A. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Bisnis Tanjungpinang*, 7(1), 39-43. <https://doi.org/https://doi.org/10.52624/manajerial.v7i1.2430>
- Daryanti, A., & Widyastuti, N. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia Cabang Blora Jawa Tengah. *Jurnal Optimal*, 20(1), 27-42.
- Deisti, I., & Muttaqin, R. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Pusat Pengembangan Properti Syariah Bandung. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(6), 2786-2794. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i6.1732>
- Farhan, R. M., & Indriyaningrum, K. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Visionida*, 9(1), 72-83. <https://doi.org/https://doi.org/10.30997/jvs.v9i1.7486>
- Farhansyah. (2022). *Pengaruh Masa Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Pelatihan Kerja pada PT. Nusantara Berlian Motor Pekanbaru* [Universitas Islam Riau]. <https://repository.uir.ac.id/14526/1/185210035.pdf>

- Filiandini, R. (2022). *Pengaruh Masa Kerja Pegawai Terhadap Kinerja pada Kantor Kelurahan Pentojangan Kota Palopo* [Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo]. repository.uinpalopo.ac.id
- Hapsari, K. V., Lestantyo, D., & Ekawati. (2023). Hubungan Beban Kerja Mental, Usia dan Masa Kerja dengan Stres Kerja pada Pegawai Kantor Bea Cukai Surakarta. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 11(4), 385-398. <https://doi.org/10.14710/jkm.v11i4.40514>
- Hayatun, M., & Ernawati, S. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(2), 182-192. <https://doi.org/https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.20>
- Ivana, M., Rozi, A., & Wahyudi. (2022). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kemakmuran Jaya Mandiri Ahmad Yani. *DESANTA (Indonesian of Interdisciplinary Journal)*, 2(2), 199-210. <https://jurnal.desantapublisher.com/index.php/desanta/article/view/16>
- Jamaludin, A., Widiarto, T., Sutina, S., & Jumaeroh, S. (2024). Pengaruh Usia dan Masa Kerja terhadap Produksi Tenaga Kerja di PT. Galva Kami Industry Cikarang. *Sosio E-Kons*, 16(2), 147-155. <https://doi.org/10.30998/sosioekons.v16i2.22285>
- Jayanti, K. N., & Dewi, K. T. S. (2021). Dampak Masa Kerja, Pengalaman Kerja, Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *JEMBA : Jurnal Ekonomi Pembangunan, Manajemen Dan Bisnis, Akuntansi*, 1(2), 75-84. <https://doi.org/https://doi.org/10.52300/jemba.v1i2.2986>
- Kasmawati, Y. (2017). Human Capital dan Kinerja Karyawan (Suatu Tinjauan Teoritis). *Journal of Applied Business and Economics*, 3(4), 265-280. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30998/jabe.v3i4>
- Kurniawan, I. S., & Nurohmah, M. D. (2022). Pengaruh Keadilan Organisasi, Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Intrinsik terhadap Kepuasan Kerja. *KINERJA: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 19(1), 71-78. <https://doi.org/10.29264/jkin.v19i1.10387>
- Mawarni, S. (2023). *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Masa Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Indonesia KCP Purwokerto Karang Kobar tbk* [Universitas Islam Negeri Prof.K.H.Saifuddin Zuhri Purwokerto]. repository.uinsaizu.ac.id
- Pratama, A. P. (2025). Pengaruh Kompensasi sebagai Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Leea Footwear Indonesia Lebaksu Kabupaten Tegal. *Manajemen : Jurnal Ekonomi USI*, 7(3), 710-721. <https://doi.org/https://doi.org/10.36985/btgyfr08>
- Putri, I. D., Suryani, A., Akbar, A., & Adisetiawan, R. (2024). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Kompetensi, Masa Kerja dan Disiplin Kerja Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Wirakarya Sakti. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 8(1), 521. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v8i1.1538>
- Saputra, A., & Kamarzaman. (2024). Pengaruh Kemampuan Kerja, Masa Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mustika Agung Sawit Sejahtera 2 Kabupaten Rokan Hilir. *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan Dan Kemasyarakatan*, 18(1), 848-862. <https://doi.org/10.35931/aq.v18i1.3266>
- Sari, O. F., & Ngasifudin. (2025). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja terhadap Kinerja Karyawan Toko Gaya Mart Cipari Tahun 2024. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 04(02), 149-160. <https://doi.org/https://doi.org/10.57210/j-ebi.v4.i02.191>
- Sari, R. F., & Suwanto. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Masa Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Santa Clara Lampung Tengah. *Jurnal Manajemen Diversifikasi*, 2(4), 825-845. scholar.ummetro.ac.id
- Sucipto, R. H. (2025). *Metode Penelitian Bisnis* (S. D. K. Nasution, Ed.; 1st ed.). PT Dewangga Energi Internasional Anggota IKAPI.
- Suriadi, Adhikara, MF. A., & Andry. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Cinta Kasih Tzu Chi dengan Motivasi Kerja Sebagai

- Variabel Intervening. *Jurnal Health Sains*, 3(4), 639-652.
<https://doi.org/10.46799/jhs.v3i4.480>
- Utami, R. W., & Andjarwati, T. (2024). Pengaruh Kemampuan Kerja, Masa Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada CV. XXX. *Jurnal Manajemen Riset Inovasi*, 2(3), 170-183.
<https://doi.org/10.55606/jimas.v2i3>
- Wandi, D., Kahpi, H. S., Fidziah, & Abidin, Z. (2022). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Jasa Pengiriman di Kota Serang Indonesia. *Journal of Management and Business Review*, 19(1), 80-91. <https://doi.org/10.34149/jmbr.v19i1.235>
- Widodo, D. S., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM). *JIM: Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(1), 1-14.
<https://doi.org/10.38035/jim.v1i1>
- Yasiri, F. A., & Almanshur, F. (2022). Pengaruh Konflik Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PG. Kreet Baru Malang. *Jurnal Manajemen*, 12(1), 65-74.
<https://doi.org/https://doi.org/10.30738/jm.v12i1.3093>
- Yolanda, P., Widian, H. S., & Sari, E. Y. D. (2022). Kinerja Karyawan: Faktor-Faktor yang Memengaruhi. *Jurnal Diversita*, 8(2), 148-157.
<https://doi.org/10.31289/diversita.v8i2.5788>