

## Analisis Faktor Kesehatan Kondisi Kerja Dan Kompensasi Yang Diterima Karyawan Dalam Usaha Peningkatan Produktivitas Perusahaan Pada CV. Pusat Jaya Pati

Henny Henny

Universitas Sains Dan Teknologi Komputer

**ABSTRACT.** High quality human resources really help achieve company goals. Employees have a say not only in the type of organization that will ultimately emerge from it, but also in the way it will mature into a stronger entity. It would be beneficial for a company to have knowledgeable and reliable personnel. The aim of this research is to understand well how to analyze human resource performance at CV. Jaya Pati Center which reflects employee work productivity. This research uses data from 35 (thirty five) CV workers. Jaya Pati Center using a systematic random sampling method and a technical questionnaire. An in-depth regressive analysis strategy was used in this research investigation. The results of this research show that the work environment and employee compensation have a positive and statistically significant influence on worker productivity. Apart from that, the work environment has a positive and statistically significant effect on employee productivity, while remuneration has a positive effect on worker productivity, although this effect is not statistically significant. It is strongly recommended that companies provide their workers with adequate working conditions and pay them fair wages for the tasks they perform.

**Keywords:** Healthy Working Conditions/Atmosphere, Compensation, Employee Performance

**ABSTRAK.** Sumber daya manusia yang berkualitas tinggi sangat membantu mencapai tujuan perusahaan. Karyawan memiliki suara tidak hanya dalam jenis organisasi yang pada akhirnya akan muncul darinya, tetapi juga dalam cara yang akan matang menjadi entitas yang lebih kuat. Akan bermanfaat bagi perusahaan untuk memiliki personel yang berpengetahuan luas dan dapat diandalkan. Tujuan penelitian ini untuk memahami dengan baik bagaimana analisis kinerja sumber daya manusia pada CV. Pusat Jaya Pati yang mencerminkan produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan data dari 35 (tiga puluh lima) pekerja CV. Pusat Jaya Pati dengan menggunakan metode sistematis random sampling, dan dengan teknis kuesioner. Strategi analisis regresif mendalam digunakan dalam penyelidikan penelitian ini. Hasil penelitian ini menunjukkan lingkungan kerja dan kompensasi karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap produktivitas pekerja tersebut. Selain itu, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap produktivitas pegawai, sedangkan remunerasi berpengaruh positif terhadap produktivitas pekerja, meskipun pengaruh ini tidak signifikan secara statistik. Sangat disarankan agar perusahaan menyediakan pekerjaannya dengan kondisi kerja yang memadai dan memberi mereka upah yang adil untuk tugas yang mereka lakukan.

**Kata kunci:** Kondisi/Suasana Kerja Yang Sehat, Kompensasi, Kinerja Karyawan

### LATAR BELAKANG

Walaupun perusahaan mempunyai pekerja yang berkompeten dan solid, bukan berarti mereka akan terus bekerja secara efektif dalam perannya masing-masing. Menurut Rosmaini dan Tanjung (2019), kinerja karyawan dalam pekerjaan dapat dipengaruhi secara negatif oleh berbagai keadaan yang berbeda, meskipun individu tersebut memiliki keterampilan dan keahlian yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Suasana kerja yang sehat di CV. Pusat Jaya Pati sangat memotivasi karyawan untuk bersemangat di dalam bekerja setiap harinya. Setiap karyawan bekerja sesuai dengan job deskripsi masing-masing dengan pengawasan dan arahan dari atasan masing-masing. Dukungan

dari Perusahaan juga sangat dirasakan oleh karyawan seperti pelatihan-pelatihan kerja dan penyediaan tempat tinggal bagi karyawan yang berasal dari luar kota. Kepuasan akan kompensasi yang diterima dari perusahaan juga sangat mendukung semangat karyawan dalam bekerja.

## **KAJIAN TEORITIS**

Jika karyawan memiliki kondisi/suasana kerja yang sehat, sehingga membuat mereka merasa dihargai dan menawarkan keterampilan yang mereka butuhkan untuk meningkatkan karir mereka dan melakukan potensi maksimal mereka, karyawan akan tumbuh menjadi aset organisasi yang paling berharga (Asy'ari & Sukmaningrum, 2022). Dan menurut Darmawan dkk. (2023), ketika lingkungan bisnis semakin kompetitif di era globalisasi ini, bisnis mulai mengembangkan dan mengoptimalkan kapasitasnya untuk bersaing dalam skala global.. Ini akan memungkinkan pekerja untuk menjadi aset paling berharga dari suatu organisasi.

Menurut penelitian Sunarsi et al. dari tahun 2020, kualitas lingkungan kerja pekerja memiliki dampak terbesar baik pada motivasi maupun produktivitas mereka. Tingkat keterlibatan dan produktivitas pekerja sangat dipengaruhi oleh sifat lingkungan kerja. Menurut Nabawi (2019), frasa “lingkungan kerja” (juga dikenal sebagai “setting kerja”) mengacu pada lingkungan fisik dan sosial seseorang ketika mereka melakukan tugas profesionalnya. diharapkan untuk melakukan percakapan dengan berbagai individu yang berbeda saat berada dalam situasi sosial dan bisnis ini. Menurut Febriani (2018), kualitas interaksi karyawan dengan organisasi secara keseluruhan dan lingkungan terdekat mereka pada khususnya memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Masniadi dan Rizqi (2022), salah satu definisi kompensasi yang umum adalah “pembayaran langsung dan tidak langsung moneter dan nonmoneter yang diberikan kepada karyawan berdasarkan nilai pekerjaan mereka, nilai kontribusi pribadi mereka, dan kinerja mereka pada pekerjaan. pekerjaan mereka, mereka memiliki rasa loyalitas yang lebih besar kepada perusahaan.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan survei dan mengevaluasi hubungan antara produktivitas karyawan dan faktor-faktor seperti kondisi/suasana kerja yang sehat dan kompensasi yang diterima karyawan.

### **Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian berlangsung di Pati, di CV. Pusat Jaya Pati pada bulan Oktober hingga Nopem-ber 2023.

### **Populasi dan Sampel**

Penelitian menggunakan populasi yang berpusat pada berkumpulnya perwakilan dari semua unit tempat penelitian, seperti yang dijelaskan oleh Shukla (2020). Sampel adalah bagian dari populasi. Sehingga penelitian ini menggunakan 35 (tiga puluh lima) karyawan sebagai sampel dari populasi di CV. Pusat Jaya Pati.

### **Metode Pengumpulan Data**

Data primer adalah informasi yang dikumpulkan dan didiskusikan terutama untuk inisiatif aktif. Data primer didefinisikan sebagai informasi yang dikumpulkan langsung oleh peneliti mengenai variabel-variabel yang diminati untuk mencapai tujuan penelitian, seperti yang dikemukakan oleh Timotius (2017). Dalam penelitian ini menggunakan jawaban kuesioner dari 35 (tiga puluh lima) karyawan di CV. Pusat Jaya Pati.

### **Definisi Operasional Variabel Penelitian**

1. Kinerja Karyawan (Y) didefinisikan sebagai lingkungan kerja dan kompensasi di CV. Pusat Jaya Pati.
2. Kondisi/suasana kerja yang sehat (X1) didefinisikan sebagai kondisi fisik kerja, dukungan sosial dan praktik komunikasi di CV. Pusat Jaya Pati.
3. Kompensasi yang diterima karyawan (X2) didefinisikan sebagai gaji, penghargaan dan insentif, dan kompensasi tidak langsung di CV. Pusat Jaya Pati.

### **Pengukuran Variabel Penelitian**

Penelitian ini menggunakan bentuk skala Likert yang berkisar dari "sangat tidak setuju" hingga "sangat setuju". Skala ini akan dievaluasi sebagai variabel penelitian yang umum digunakan yang meminta responden untuk menunjukkan tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan mereka terhadap berbagai pernyataan tentang stimulus yang disampaikan. (Ramdhan, 2021).

### **Metode Analisis Data Uji Validitas dan Reliabilitas**

Penelitian ini menggunakan ambang signifikansi 5% untuk menganalisis kesenjangan data menggunakan koefisien korelasi Pearson. Menurut Pramuaji dan Loekmono (2018). Reliabilitas adalah pengukuran seberapa konsisten dan andal pengukuran berbagai hal dalam

suatu instrumen dihasilkan sepanjang waktu dan melintasi berbagai tempat dan setting. Dengan kata lain, reliabilitas adalah pengukuran seberapa konsisten dan andal pengukuran tersebut. Saat melakukan penilaian reliabilitas, alpha Cronbach sering digunakan. Jika koefisien reliabilitas atau disebut juga dengan koefisien, untuk instrumen lebih dari 0,7, maka dikatakan dapat dipercaya. Dan validitas mengacu pada kemampuan suatu alat ukur untuk memberikan evaluasi yang akurat terhadap variabel yang diukur.

### Model Analisis Regresi Berganda

Model persamaan Analisis Regresi Berganda yang digunakan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut di bawah:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Di mana:

Y : Kinerja Karyawan

$\alpha$  : Constanta

$\beta_1$  : Kemiringan variabel Lingkungan Kerja  $\beta_2$  : Kemiringan variabel Kompensasi

X1 : Variabel Lingkungan Kerja X2 : Variabel Kompensasi

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas dan Reliabilitas

Jika nilai Pearson Correlation pada masing-masing indikator diatas 0,5 berarti data dianggap valid dan dapat digunakan pada penelitian selanjutnya. Nilai Cronbach's Alpha dari 12 item dalam penelitian ini adalah 0,910. , Jika nilai Cronbach Alpha lebih dari 0,7 maka reliabel. Hasil ini berarti data dianggap baik dan reliabel karena nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,7.

### Uji Asumsi Klasik Uji Multikolinearitas

Tabel 1. Uji Multikolinearitas

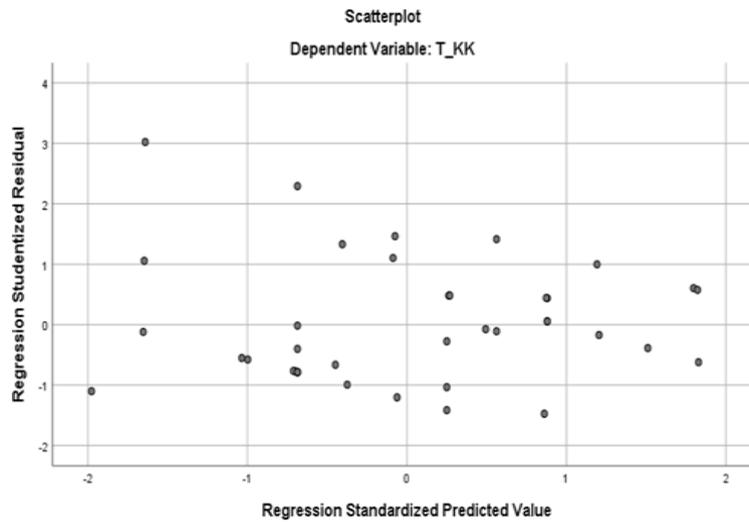
Variabel	Tolerance	VIF
X1	.797	1.255
X2	.797	1.255

Sumber: Data Diolah, 2023

Dan nilai toleransi tempat kerja, yaitu 0,797%, dan nilai gaji, yaitu 0,797%, ditunjukkan lebih besar dari 0,2 pada Tabel 1. Hal ini menunjukkan bahwa toleransi tempat kerja dan remunerasi adalah variabel bebas. Nilai VIF untuk suasana tempat kerja dan remunerasi masing-masing adalah 1,255 dan kurang dari 10. Temuan menunjukkan bahwa uji toleransi dan uji VIF berhasil diselesaikan. Karena itu, tidak ada lagi risiko bias yang dimasukkan ke dalam

hasil penelitian karena cakupannya yang multinasional.

### Uji Heteroskedastisitas

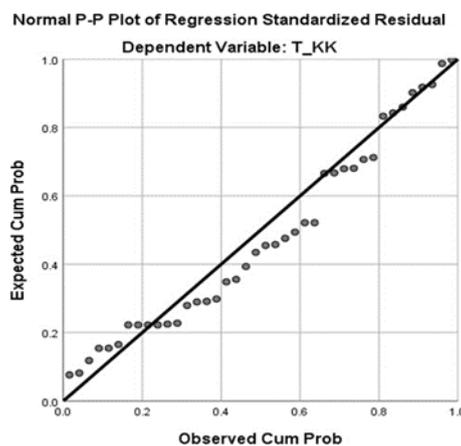


**Gambar 2 Hasil Heteroskedastisitas**

*Sumber: Data Diolah, 2023*

Titik data yang tersebar dari studi ini tidak membentuk pola yang terlihat. Poin juga tumbuh di bawah dan di atas nol (nol) di Y-sum. Untuk menyimpulkan bahwa model ini bebas dari heteroskedastisme.

### Uji Normalitas



**Gambar 3. Hasil Normalitas**

*Sumber: Data Diolah, 2023*

Dalam penelitian ini, data direpresentasikan dengan titik-titik yang berjarak rapat dan terletak pada garis diagonal. Hal ini menggambarkan bahwa kondisi terpenuhi oleh model regresi lingkungan kerja dan upah (X1) dan produktivitas pekerja (Y), serta lolos uji normalitas.

## Analisis Regresi Berganda

**Tabel 2. Hasil Regresi Berganda**

Model	Understandarized B	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta
Constanta	7.133	2.252	
X1	.561	.151	.563
X2	.011	.140	.012

Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan hasil analisis, persamaan model regresi berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 7.133 + 0,561X1 + 0,011X2$$

Interpretasi hasil analisis regresi berganda:

1. Jika semua variabel dalam analisis saat ini sama dengan 0 (nol), seperti dalam kasus lingkungan kerja (X1) dan kompensasi (X2), maka kinerja karyawan (Y) diprediksi sebesar 7,133 .
2. Apabila variabel dependen dalam penelitian ini yaitu lingkungan ketenagakerjaan (X1) dinaikkan sebesar satu angka atau skala tunggal, maka mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,561.
3. Apabila variabel bebas pada sensor analisis (X2) meningkat sebanyak satu angka atau satu skala, maka akan meningkatkan kinerja peneliti (Y) sebesar 0,011 poin.

## Uji Determinasi R<sup>2</sup>

**Tabel 3. Uji Determinasi R<sup>2</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.569a	.323	.287	2.671

Sumber: Data Diolah, 2023

Hasil yang ditunjukkan pada Tabel 3 mengungkapkan bahwa ada tingkat korelasi sedang antara faktor independen dan variabel dependen ketika nilai R adalah 0,569. Nilai koefisien yang telah ditentukan antara nol dan satu. Menurut koefisien determinasi, korelasi linier model ini cukup menjelaskan 32,3% varian produktivitas pekerja (Y), sedangkan sisanya 67,7% terkait dengan variabel yang tidak diperhitungkan di sini.

## Pengujian Hipotesis Uji-F

**Tabel 4. Uji-F**

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	126.051	2	63.026	8.836	.001 <sup>b</sup>
	Residual	263.924	37	7.133		
	Total	389.975	39			

Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4, terdapat nilai Fhitung sebesar 8,836 yang secara statistik signifikan pada taraf 0,001. Didapatkan kesimpulan bahwa Fhitung = 8,836 lebih besar dari Ftabel = 2,84 setelah menerapkan ambang signifikansi 0,05 (= 0,05) terhadap nilai Ftabel = 2,84. Selain itu, dapat dilihat dari tabel bahwa nilai signifikan berada di bawah atau sama dengan 0,05. Artinya, kinerja pekerja individu (X1) dan kinerja pekerja secara keseluruhan (Y) memiliki pengaruh yang signifikan satu sama lain berkat pengaruh remunerasi (X2). Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa variabel independen memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap variabel dependen secara bersamaan. Akibatnya, hipotesis nol H0 ditolak, sedangkan hipotesis alternatif Ha diterima.

## Uji-t

**Tabel 5. Hasil Uji-t**

Model	t	Sig.
Constant	3.167	.003
LK	3.716	.001
K	.079	.937

Sumber: Data Diolah, 2023

1. Nilai untuk lingkungan kerja (X1) diberikan sebesar 3,716 pada Tabel 5. Tingkat signifikansi nilai ttabel yang digunakan sebagai tolok ukur ditetapkan sebesar 0,05 yang sesuai dengan tingkat kepercayaan 95% , dan nilai tabel nilai adalah 1,683. Hasil temuan untuk lingkungan kerja (X1) ditunjukkan dengan persamaan thitung = 3,716 > ttabel = 1,683 yang menghasilkan kesimpulan bahwa H0 benar sedangkan Ha salah. Temuan penelitian dapat ditafsirkan bahwa kualitas lingkungan kerja (X1) memiliki pengaruh yang cukup besar dan menguntungkan terhadap tingkat produktivitas (Y) yang dicapai oleh karyawan.
2. Pada Tabel 5, nilai faktor kompensasi, X2, tercatat sebesar 0,079. Tingkat signifikansi nilai ttabel yang digunakan sebagai tolok ukur ditetapkan sebesar 0,05 yang sesuai dengan tingkat kepercayaan 95%, dan nilai nilai ttabel adalah 1,683. Hasil penyesuaian (X2)

dinyatakan sebagai  $t_{hitung} = 0,079$  dan  $t_{tabel} = 1,683$ , dengan  $H_0$  tidak akurat dan  $H_a$  salah. Temuan penelitian ini dapat digunakan untuk menyatakan bahwa cara penghitungan kompensasi ( $X_2$ ) secara sederhana tidak berdampak besar pada status kepegawaian Karyawan ( $Y$ ).

## **Pembahasan**

Penelitian tentang kinerja karyawan sangat penting bagi organisasi agar manajer sumber daya manusia di suatu perusahaan dapat mengembangkan dan menerapkan rencana atau strategi yang efektif untuk membantu karyawan memaksimalkan hasil kinerja mereka dengan memperhatikan lingkungan kerja di sekitarnya dan kompensasi yang diterima. Manajer sumber daya manusia juga harus mempertimbangkan strategi yang efektif pada kualitas kerja dan produktivitas karyawan di perusahaan sehingga pertumbuhan mereka dapat diukur dan ditingkatkan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki bagaimana karyawan di CV Pusat Jaya Pati dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti kondisi/suasana kerja yang sehat dan kompensasi yang mereka terima. Variabel dependen ketiga terkena dampak positif sebagai akibat pengaruh positif dari dua variabel independen.

## **Pengaruh Kondisi/Suasana Kerja yang Sehat terhadap Kinerja Karyawan**

Dari hasil analisis regresi maka hipotesis  $H_0$  harus ditolak, sedangkan hipotesis  $H_a$  harus diterima. Temuan ini secara statistik membuktikan bahwa lingkungan fisik perusahaan mempunyai dampak yang besar dan positif terhadap produktivitas keseluruhan karyawannya. Ahmad et al. (2019) mengusulkan adanya hubungan positif dan signifikan secara statistik antara variabel tempat kerja dan produktivitas pekerja. Dan menurut Ahmad et al. (2019), kombinasi faktor, termasuk lingkungan kerja yang menguntungkan, praktik komunikasi yang efisien, dan penekanan pada keselamatan dan kompetensi di tempat kerja, mungkin memiliki pengaruh yang baik terhadap produktivitas pekerja. Maka produktivitas karyawan dapat dipengaruhi oleh keadaan yang berada di luar kendali mereka, terlepas dari apakah karyawan mengetahui masalah ini atau tidak.

Kondisi/suasana kerja yang sehat memberi dampak fisik dan psikologis bagi karyawan yang berujung pada dampak terhadap kualitas kerja karyawan. Hal ini sangat berpengaruh kepada pencapaian produktivitas Perusahaan. Komunikasi verbal maupun nonverbal, sangat penting untuk pengoperasian perusahaan yang sukses. Ketika karyawan berinteraksi satu sama lain, mereka lebih mampu bertukar informasi tentang pekerjaan mereka, meningkatkan beban kerja mereka melalui gotong royong, mengurangi stres di tempat kerja, dan menjaga

ketenangan mental melakukan job deskripsi masing-masing.

### **Pengaruh Kompensasi yang Diterima Karyawan**

Menurut Sari et al., (2020), sebagai imbalan atas waktu dan upaya yang mereka lakukan, pekerja diberi imbalan berupa upah, tunjangan, dan banyak imbalan uang lainnya.. Ada korelasi antara gaji yang lebih tinggi dan peningkatan produktivitas di kalangan karyawan, meskipun korelasi ini tidak signifikan secara statistik. Sistem upah pekerja, yang didasarkan pada uji hipotesis, berpengaruh pada output mereka. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa hipotesis  $H_0$  diterima, tetapi hipotesis  $H_a$  ditolak. Hipotesis ini menunjukkan bahwa peningkatan gaji mengarah pada peningkatan tingkat produktivitas tenaga kerja. Seseorang yang bekerja penuh waktu pasti membutuhkan gaji. Mayoritas individu pergi bekerja untuk mengumpulkan kekayaan. Jadi "kompensasi" adalah segala bentuk balas jasa yang berfungsi untuk memotivasi seseorang untuk bekerja, dan dalam hal-hal tertentu di mana seorang pegawai menerima insentif atau penghargaan sebagai tanda terima kasih. Kepuasan terhadap kompensasi yang diterima karyawan ini sangat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka dalam perusahaan.

### **Pengaruh Kondisi/Suasana Kerja yang Sehat dan Kompensasi Yang Diterima terhadap Kinerja Karyawan**

Sebuah organisasi dapat mempertahankan tingkat kinerja yang tinggi jika manajer dan penyelia dapat merangsang tenaga kerja mereka dengan memberi imbalan finansial atas upaya dan komitmen mereka terhadap pekerjaan. Remunerasi variabel di CV. Pusat Jaya Pati memiliki dampak yang menguntungkan bagi kinerja pekerja. Hal ini menggambarkan bahwa karyawan bereaksi positif terhadap kompensasi yang mereka terima dengan melakukan pekerjaan yang berkualitas karena mereka merasa bahwa kebutuhan mereka terpenuhi dari gaji yang diterimanya. Karyawan juga merasa nyaman di tempat kerja yang bersih, sehat, dan aman. Mereka dapat bergaul baik dengan rekan kerjanya, dan mempunyai kecenderungan besar dalam mengambil inisiatif. dan solusi jika menghadapi permasalahan kerja. Akses teknologi yang diberikan Perusahaan sangat memudahkan karyawan dalam bekerja sehingga sangat mendukung tingkat kinerja mereka. Jadi situasi/kondisi kerja perusahaan dan remunerasi memainkan peran penting dalam menentukan tingkat produktivitas karyawan seperti yang terjadi di CV. Pusat Jaya Pati.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Kesimpulan dari penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kondisi/suasana kerja yang sehat sangat berpengaruh signifikan terhadap kemampuan karyawan di CV. Pusat Jaya Pati. Sifat fisik pekerjaan merupakan faktor yang paling berpengaruh terhadap produktivitas Karyawan di kantor tersebut. Suhu udara, kebersihan ruangan, dan kerapian tempat kerja adalah hal yang paling diinginkan oleh para karyawan.
2. Kompensasi yang diterima karyawan di CV.Pusat Jaya Pati tidak berhubungan secara signifikan dengan tugas kerja karyawan. Para pimpinan sering memberikan arahan dan pengawasan serta nasehat atau motivasi kepada karyawannya. Sistem kompensasi di kantor telah diperbaiki, agar karyawan merasakan kepuasan dengan kompensasi yang diterima sehingga memotivasi mereka di dalam melakukan pekerjaan sehari-hari sebagai imbal balik dan tanggung jawabnya.

### **Saran**

Dari hasil penelitian ini, CV. Pusat Jaya Kota Pati diharapkan agar mempertahankan dan meningkatkan kesehatan kondisi/suasana kerja di perusahaannya karena variabel kondisi/suasana kerja yang sehat sangat berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Situasi kerja dan komunikasi sosial harus menjadi fokus bagi para pimpinan dalam perusahaan dengan memanfaatkan faktor-faktor tersebut untuk meningkatkan kinerja masing-masing karyawan. Penyusunan strategi-strategi yang jitu dalam manajemen sumber daya manusia sangat dibutuhkan untuk berbagai usaha dalam upaya penciptaan kondisi/suasana kerja yang sehat dan perumusan kompensasi yang tepat bagi karyawan. Hal ini sangat mendukung dalam upaya peningkatan kinerja karyawan sebagai kunci utama dalam keberhasilan mencapai tujuan perusahaan yaitu keuntungan/profit bagi perusahaan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- 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).
- Asy'ari, A. W., & Sukmaningrum, D. A. S. (2022). Strategi Mengembangkan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pelayanan. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 2(1), 25–34.
- Darmawan, D., Tinambunan, A. P., Hidayat, A. C., Sriharyati, S., Hamid, H., Estiana, R., Sono, M. G., Ramli, A., Sondeng, S., & Mareta, S. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia Era Digital*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.

- Febriani, F. (2018). Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 1, 138–145.
- Masniadi, R., & Rizqi, R. M. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Biaya Kerja, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Pada Produktivitas Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis (EK Dan BI)*, 5(2), 410–418.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.
- Pramuaji, K. A., & Loekmono, L. (2018). Uji Validitas Dan Reliabilitas Alat Ukur Penelitian: Questionnaire Emphaty. *Jurnal Ilmiah Bimbingan Konseling Undiksha*, 9(2), 74–78.
- Ramdhan, M. (2021). *Metode penelitian*. Cipta Media Nusantara.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1– 15.
- Sari, A., Zamzam, F., & Syamsudin, H. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(2), 1–18.
- Sunarsi, D., Wijoyo, H., Prasada, D., & Andi, D. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Mentari persada di jakarta. *Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi*, 5(1), 117–123.
- Timotius, K. H. (2017). *Pengantar metodologi penelitian: pendekatan manajemen pengetahuan untuk perkembangan pengetahuan*. Penerbit Andi.