

PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA UD BAWANG JOY

Helena Veronika Purba¹, Fariza Fitria²
Universitas Prima Indonesia

helenaveronikaa524@gmail.com, farizafitria@unprimdn.ac.id

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of compensation, work discipline, and work environment on employee productivity at UD Bawang Joy. The research employed a quantitative associative approach involving all employees as the population, totaling 78 employees. The sample was determined using probability sampling through the Slovin formula, resulting in 65 respondents. Data were collected through questionnaires that had passed validity and reliability tests, and then analyzed using multiple linear regression with the assistance of SPSS software. The results showed that compensation, work discipline, and work environment partially had a positive and significant effect on employee productivity. Simultaneously, the three independent variables also significantly influenced employee productivity at UD Bawang Joy. The coefficient of determination test indicated that compensation, work discipline, and work environment contributed 56.4% to employee productivity, while the remaining 43.6% was influenced by other variables outside this study. These findings indicate that UD Bawang Joy needs to optimize fair compensation, consistent work discipline, and a conducive work environment to sustainably improve employee productivity.

Keywords: compensation, work discipline, work environment, employee productivity

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di UD Bawang Joy. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif dengan melibatkan seluruh karyawan sebagai populasi yang berjumlah 78 orang. Penentuan sampel menggunakan teknik probability sampling melalui rumus Slovin sehingga diperoleh 65 responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang telah memenuhi uji validitas dan reliabilitas, kemudian dianalisis menggunakan metode regresi linear berganda dengan bantuan software SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Secara simultan, ketiga variabel independen juga berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di UD Bawang Joy. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa kompensasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja memberikan kontribusi sebesar 56,4% terhadap produktivitas kerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 43,6%

dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Temuan ini menunjukkan bahwa UD Bawang Joy perlu mengoptimalkan pemberian kompensasi yang adil, penerapan disiplin kerja yang konsisten, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna meningkatkan produktivitas kerja secara berkelanjutan.

Kata kunci: kompensasi, disiplin kerja, lingkungan kerja, produktivitas kerja.

A. Pendahuluan

Dalam era globalisasi dan meningkatnya persaingan bisnis, produktivitas kerja karyawan menjadi salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan organisasi, termasuk pada sektor Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM). Produktivitas kerja mencerminkan kemampuan perusahaan dalam menghasilkan output secara efektif dan efisien melalui pemanfaatan sumber daya yang dimiliki. Tingkat produktivitas yang optimal tidak hanya berdampak pada peningkatan kualitas produk dan pelayanan, tetapi juga menjadi penentu keberlanjutan usaha di tengah dinamika pasar yang terus berkembang. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat memengaruhi produktivitas kerja karyawan agar tujuan organisasi dapat tercapai secara maksimal.

Berdasarkan data Kementerian Koperasi dan UKM Republik Indonesia tahun 2022, sebagian besar

UMKM di Indonesia mengalami penurunan produktivitas akibat berbagai faktor internal, seperti sistem manajemen yang kurang efektif, rendahnya motivasi kerja, dan ketidakpuasan terhadap kompensasi yang diterima karyawan. Selain itu, survei Asosiasi UMKM Indonesia menunjukkan bahwa disiplin kerja menjadi salah satu faktor dominan yang memengaruhi produktivitas karyawan dalam menjalankan aktivitas operasional perusahaan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa peningkatan produktivitas kerja tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan teknis karyawan, tetapi juga oleh faktor manajerial dan lingkungan kerja yang mendukung.

Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja adalah kompensasi. Kompensasi merupakan bentuk balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas kontribusi yang telah diberikan selama bekerja. Pemberian kompensasi yang adil dan

sesuai diharapkan mampu meningkatkan motivasi, kepuasan, dan semangat kerja karyawan sehingga berdampak pada peningkatan produktivitas. Karyawan yang merasa dihargai melalui sistem kompensasi yang baik cenderung memiliki loyalitas dan tanggung jawab kerja yang lebih tinggi.

Selain kompensasi, disiplin kerja juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Disiplin kerja mencerminkan sikap ketaatan dan kepatuhan karyawan terhadap peraturan serta standar kerja yang berlaku di perusahaan. Karyawan yang memiliki disiplin kerja tinggi cenderung mampu menyelesaikan tugas secara tepat waktu, bekerja lebih teratur, dan memiliki komitmen yang kuat terhadap pekerjaannya. Dalam konteks UMKM, kedisiplinan kerja sangat dibutuhkan untuk menjaga stabilitas operasional perusahaan agar produktivitas tetap optimal.

Faktor lain yang turut memengaruhi produktivitas kerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif dapat menciptakan suasana kerja yang mendukung peningkatan

kinerja karyawan. Lingkungan kerja tidak hanya mencakup kondisi fisik tempat kerja, tetapi juga hubungan sosial dan komunikasi antarpegawai. Lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja.

UD Bawang Joy yang berlokasi di Pasaraya MMTC Medan merupakan usaha dagang yang bergerak di bidang distribusi bahan pangan, khususnya bawang merah, bawang putih, dan bawang bombai. Dalam menjalankan aktivitas usahanya, perusahaan menghadapi berbagai tantangan yang berkaitan dengan produktivitas kerja karyawan, seperti pemberian kompensasi lembur, kedisiplinan dalam ketepatan waktu kerja, serta kondisi lingkungan kerja gudang yang panas dan padat aktivitas. Apabila faktor-faktor tersebut tidak dikelola dengan baik, maka dapat berdampak pada menurunnya produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD Bawang Joy.

B. Metode Penelitian

1. Pendekatan, Jenis, dan Sifat Penelitian

1.1. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada data numerik dan dianalisis menggunakan statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Pendekatan ini digunakan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD Bawang Joy.

1.2. Jenis dan Sifat Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif dengan sifat deskriptif kuantitatif. Penelitian asosiatif bertujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Sementara itu, sifat deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran secara sistematis mengenai kondisi variabel penelitian berdasarkan fakta yang ditemukan di lapangan.

2. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di UD Bawang Joy yang berlokasi di Jalan

Konggo, Sei Semayang, Sunggal, khususnya pada bagian operasional gudang bawang. Waktu penelitian dilaksanakan pada tahun 2025.

3. Populasi dan Sampel

Populasi merupakan keseluruhan subjek penelitian yang memiliki karakteristik tertentu sesuai dengan tujuan penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan UD Bawang Joy yang berjumlah 78 orang.

Sampel adalah bagian dari populasi yang dipilih untuk mewakili karakteristik populasi secara keseluruhan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan probability sampling dengan rumus Slovin sehingga diperoleh sebanyak 65 responden. Rumus Slovin yang digunakan sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = Tingkat kesalahan (5%)

Perhitungan sampel:

$$n = \frac{78}{1 + 78(0,05)^2}$$

$$n = 65$$

Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 65 karyawan UD Bawang Joy.

4. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer diperoleh secara langsung dari responden melalui observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner kepada karyawan UD Bawang Joy. Data tersebut digunakan untuk mengetahui tanggapan responden terkait kompensasi, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan produktivitas kerja karyawan.

5. Identifikasi dan Definisi Operasional Variabel Penelitian

Penelitian ini terdiri atas variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen meliputi kompensasi (X1), disiplin kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3), sedangkan variabel dependen adalah produktivitas kerja karyawan (Y).

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
(X1) Kompensasi	Kompensasi ialah imbalan yang didapat karyawan atas kontribusi yang sudah diberikan kepada perusahaan/organisasi. (Khairani et al, 2024)	1. Gaji, 2. Upah, 3. Tunjangan, 4. Fasilitas, Sumber: (Thalibana, 2022)	Skala Likert
(X2) Disiplin Kerja	Disiplin kerja merupakan kemampuan untuk menepati peraturan dan cara kerja anggota organisasi yang berupa aturan, nilai dan standar yang telah disepakati bersama untuk mengendalikan bagaimana organisasi bertindak dalam menjalankan kegiatannya. (Ong et al, 2021)	1. Kehadiran, 2. Ketepatan waktu, 3. Ketepatan pada standar kerja, 5. Bekerja etis, Sumber: Rivai (2005:444)	Skala Likert
(X3) Lingkungan Kerja	Lingkungan kerja ialah keseluruhan aspek di wilayah pekerja yang mempengaruhi dalam melaksanakan serta menyelesaikan pekerjaannya dalam suatu area. (Cahya et al., 2021)	5. Perputaran udara, 6. Pencahayaan, 7. Aroma lingkungan, 8. Kesehatan tempat kerja, Sumber: (Adna & Kasman, 2024)	Skala Likert
(Y1) Produktivitas Karyawan	Menurut Simamora, (2017:612) Produktivitas kerja ialah membandingkan pencapaian dan tujuan yang ditetapkan oleh seseorang dengan sumber daya yang digunakan dalam periode tertentu. (Maduningtias, 2020)	1. Kecepatan waktu, 2. Kualitas kerja, 3. Kuantitas kerja, Sumber: (Maduningtias, 2020)	Skala Likert

Tabel 2 Definisi operasional Variabel Penelitian

6. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

6.1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat. Instrumen dinyatakan valid apabila nilai korelasi lebih besar dari nilai r tabel.

6.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi instrumen penelitian dalam menghasilkan data yang stabil dan dapat dipercaya. Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60.

7. Model Penelitian

7.1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan maupun parsial. Model persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Produktivitas kerja karyawan
a = Konstanta
b₁, b₂, b₃ = Koefisien regresi
X₁ = Kompensasi
X₂ = Disiplin kerja
X₃ = Lingkungan kerja
e = Error atau tingkat kesalahan

8. Teknik Analisis Data

8.1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi memenuhi asumsi normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas sehingga model layak digunakan dalam penelitian.

8.2. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui besarnya kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

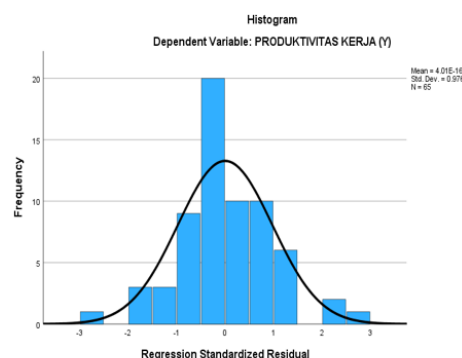
8.3. Uji Hipotesis Penelitian Simultan dan Parsial

Uji hipotesis dilakukan melalui uji F dan uji t. Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen, sedangkan uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan Hasil Penelitian

2 Uji ASUMSI KLASIK

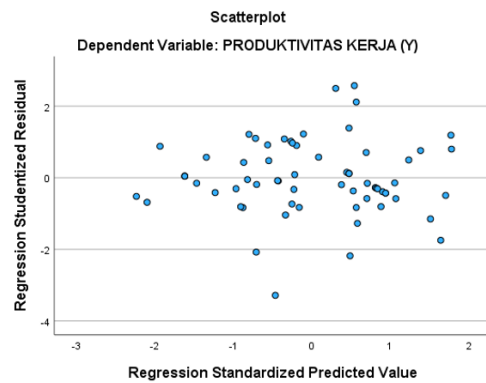
2.1 Uji Normalitas



Sumber: Data yang diolah SPSS, 2026

Gambar 1 Uji Normalitas Histogram

2.2 Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data yang diolah SPSS, 2026

Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

2.3 Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.454	2.828		-1.222	.227
	KOMPENSASI (X1)	.324	.097	.332	3.337	.001
	DISIPLIN KERJA (X2)	.364	.108	.306	3.351	.001
	LINGKUNGAN KERJA (X3)	.391	.120	.332	3.253	.002

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA (Y)

Sumber: Data yang diolah SPSS, 2026

Tabel 1. Uji multikolinearitas

3. ANALISIS DATA PENELITIAN

3.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.454	2.828		-1.222	.227
	KOMPENSASI (X1)	.324	.097	.332	3.337	.001
	DISIPLIN KERJA (X2)	.364	.108	.306	3.351	.001
	LINGKUNGAN KERJA (X3)	.391	.120	.332	3.253	.002

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA (Y)

Sumber: Data yang diolah SPSS, 2026

Tabel 2. Analisis Regresi Linear Berganda

3.2 Koefisien Determinasi

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.765 ^a	.585	.564	2.40187

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA (X3), DISIPLIN KERJA (X2), KOMPENSASI (X1)

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA (Y)

Sumber: Data yang diolah SPSS, 2026

Tabel 3 Koefisien Determinasi

3.3 Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	Sig.
1	Regression	495.693	3	165.231	.000 ^b
	Residual	351.907	61	5.769	
	Total	847.600	64		

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA (Y)

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA (X3), DISIPLIN KERJA (X2), KOMPENSASI (X1)

Sumber: Data yang diolah SPSS, 2026

Tabel 4 Uji Simultan

3.4 Uji Hipotesis Parsial (Uji T)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	-3.454	2.828		-1.222
	KOMPENSASI (X1)	.324	.097	.332	.001
	DISIPLIN KERJA (X2)	.364	.108	.306	.001
	LINGKUNGAN KERJA (X3)	.391	.120	.332	.002

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA (Y)

Sumber: Data yang diolah SPSS, 2026

Tabel 5. Uji Parsial

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD Bawang Joy. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan perusahaan, maka semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan. Kompensasi yang diberikan dalam bentuk gaji, upah, tunjangan, maupun fasilitas kerja mampu meningkatkan motivasi dan semangat kerja karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Karyawan yang merasa memperoleh imbalan yang adil cenderung memiliki loyalitas dan tanggung jawab kerja yang lebih baik sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja. Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Wati Sinta, 2024) yang

menyatakan bahwa kompensasi berperan penting dalam membantu organisasi mencapai tujuan serta mempertahankan tenaga kerja yang produktif.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa kedisiplinan kerja menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat disiplin tinggi cenderung lebih taat terhadap aturan perusahaan, hadir tepat waktu, dan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang telah ditetapkan. Kondisi tersebut berdampak pada meningkatnya produktivitas kerja karyawan di UD Bawang Joy. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian (Faslah & Savitri, 2017) yang menyatakan bahwa hubungan antara disiplin kerja dan produktivitas kerja sangat erat, sehingga semakin baik disiplin kerja yang diterapkan maka produktivitas kerja karyawan juga akan meningkat.

Selain itu, lingkungan kerja diketahui berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja yang

nyaman, aman, dan kondusif mampu menciptakan suasana kerja yang mendukung peningkatan kinerja karyawan. Kondisi tempat kerja yang memiliki pencahayaan baik, sirkulasi udara yang memadai, serta hubungan kerja yang harmonis dapat membuat karyawan merasa lebih nyaman dalam bekerja sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara efektif. Pada UD Bawang Joy, lingkungan kerja yang baik membantu karyawan menjalankan aktivitas operasional dengan lebih optimal sehingga produktivitas kerja meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Amelia Agustina et al., 2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Secara simultan, hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD Bawang Joy. Ketiga variabel tersebut saling mendukung dalam menciptakan kondisi kerja yang mampu meningkatkan produktivitas karyawan. Pemberian kompensasi yang adil, penerapan disiplin kerja yang konsisten, serta lingkungan kerja

yang kondusif dapat meningkatkan motivasi, kenyamanan, dan semangat kerja karyawan sehingga produktivitas kerja menjadi lebih optimal. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian (Agustina et al., 2023) yang menyatakan bahwa kompensasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

D. Kesimpulan

1. Kompensasi menghasilkan $T_{hitung} (3,337) > T_{tabel} (1,99962)$ dengan Sig. $0,001 < 0,05$ Kompensasi berkontribusi positif serta signifikan atas Produktivitas Kerja karyawan UD Bawang Joy.
2. Disiplin kerja menghasilkan $T_{hitung} (3,351) > T_{tabel} (1,99962)$ dengan Sig. $0,001 < 0,05$ Disiplin kerja berkontribusi positif serta signifikan atas Produktivitas Kerja karyawan UD Bawang Joy.
3. Suasana Kerja menghasilkan $T_{hitung} (3,253) > T_{tabel} (1,99962)$ dengan Sig.

$0,002 < 0,05$ Lingkungan kerja berkontribusi positif serta signifikan atas Produktivitas Kerja karyawan UD Bawang Joy.

4. Pada pengujian secara simultan, Dihasilkan nilai $F_{hitung} (28,64) > F_{tabel} (2,76)$ dengan Sig. $0,000 < 0,05$ dinyatakan H_a diterima, H_o ditolak, maka Kompensasi, Disiplin, serta Lingkungan kerja berkontribusi positif serta signifikan atas Produktivitas kerja karyawan UD Bawang Joy.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, F. A., & Kasmari, K. (2024). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal E-Bis*, 8(2), 846–855. <https://doi.org/10.37339/e-bis.v8i2.1895>
- Agustina, N. A., Ekonomi, F., Bina, U., Informatika, S., Siska, E., Ekonomi, F., Bina, U., & Informatika, S. (2023). *Pengaruh Kompensasi , Disiplin Kerja , dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Biro Umum Pengadaan Sekretariat Jenderal Kementerian Pertanian RI*. 2(1).

- Amelia Agustina, N., Siska, E., & Indra, N. (2023). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Biro Umum Pengadaan Sekretariat Jenderal Kementerian Pertanian RI. *CiDEA Journal*, 2(1), 92–103. <https://doi.org/10.56444/cideajournal.v2i1.790>
- Cahya, A. D., Ratnasari, N. T., & Putra, Y. P. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus UMKM Buah Baru Online (BBO) Di Gamping Yogyakarta). *Jurnal Bingkai Ekonomi*, 6(1), 71–83. <http://itbsemarang.ac.id/jbe/index.php/jbe33%0Ahttp://itbsemarang.ac.id/jbe/index.php/jbe33/article/view/91>
- Faslah, R., & Savitri, M. T. (2017). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA KARYAWAN PT. KABELINDO MURNI, Tbk. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 1(2), 40–53. <https://doi.org/10.21009/jpeb.01.2.3>
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1), 28–50. <https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160>
- Subhaktiyasa, P. G. (2024). Menentukan Populasi dan Sampel : Pendekatan Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. 9, 2721–2731.
- Thalibana, Y. B. W. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 1(4), 1–9.
- Wati Sinta, D. (2024). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja. *Ikraith-Ekonomika*, 7(2), 261–267.