PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI

(Survey Pada Karyawan CV Wangun Unggas Perkasa Kabupaten Kuningan)

KHOIRUNNISA ZAHARA

20200510218

Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Kuningan

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the influence of compensation and work environment, both partially and simultaneously, on the work productivity of CV Wangun Unggas Perkasa employees. This research was conducted using descriptive analysis methods with a quantitative approach. The population in this study were all 35 employees of the production department of CV Wangun Unggas Perkasa, where the entire population was used as the research sample using saturated sampling techniques. The data collection technique uses a questionnaire with a Likert scale. The results of this research are that the compensation variable has a positive and significant effect on work productivity, the work environment variable has a positive and significant effect on work productivity, the compensation variable and the work environment simultaneously have a positive and significant effect on work productivity.

Keywords: Compensation, Work Environment, and Work Productivity.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber yang sangat penting bagi perkembangan suatu perusahaan atau organisasi untuk menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat dalam perkembangan saat ini, meskipun telah banyak ditemukan dan digunakan teknologi modern secara otomatis, namun tanpa adanya dukungan sumber daya manusia yang berkualitas maka perusahaan tidak akan berjalan dengan maksimal.

Produktivitas kerja yang tinggi tentunya akan mampu membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diharapkan, serta membawa keuntungan bagi perusahaan tersebut. Oleh karena itu, perusahaan harus merencanakan dan melakukan upaya-upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawannya dengan berbagai cara, seperti memberikan kompensasi yang adil dan menyediakan lingkungan kerja yang baik serta nyaman.

Menurut (Jumantoro et al., 2019), (Hamzah et al., 2023) yang menyatakan bahwa produktivitas kerja merupakan suatu ukuran sampai sejauh mana sumber daya manusia yang

ada dipergunakan dengan baik dalam proses produksi untuk mewujudkan *output* yang diinginkan.

CV Wangun Unggas Perkasa merupakan salah satu perusahaan peternakan yang bergerak pada bidang pemotongan unggas serta memiliki 35 karyawan pada bagian produksi. CV Wangun Unggas Perkasa berada di Kecamatan Citangtu, Kabupaten Kuningan.

Berdasarkan hasil observasi di lapangan pada perusahaan CV Wangun Unggas Perkasa menunjukkan bahwa terdapat masalah pada produktivitas kerja karyawan, yang ditunjukkan oleh data terkait hasil rekapitulasi produktivitas kerja karyawan perusahaan CV Wangun Unggas Perkasa adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1
Rekapitulasi Produksi Yang Dihasilkan Karyawan
CV Wangun Unggas Perkasa Kabupaten Kuningan
Tahun 2023

Bulan	Target Produksi (Kg)	Realisasi Produksi (Kg)	Jumlah Karyawan Bagian Produksi	Target Produksi (Kg/Orang)	Produktivitas Karyawan Rata-Rata (Kg/Orang)	Pencapaian Target
Januari	90.000	111.653	35	2.571	3.190	Tercapai
Februari	90.000	104.702	35	2.571	2.991	Tercapai
Maret	90.000	79.854	35	2.571	2.281	Tidak Tercapai
April	90.000	68.562	35	2.571	1.958	Tidak Tercapai
Mei	90.000	106.897	35	2.571	3.054	Tercapai
Juni	90.000	86.502	35	2.571	2.471	Tidak Tercapai
Juli	90.000	87.791	35	2.571	2.508	Tidak Tercapai
Agustus	90.000	111.486	35	2.571	3.185	Tercapai
September	90.000	74.668	35	2.571	2.133	Tidak Tercapai
Oktober	90.000	80.499	35	2.571	2.299	Tidak Tercapai
November	90.000	102.783	35	2.571	2.936	Tercapai
Desember	90.000	88.674	35	2.571	2.533	Tidak Tercapai

Sumber: Data diolah Januari 2024

Berdasarkan tabel 1. 1 di atas dapat dilihat bahwa tingkat produktivitas kerja karyawan dalam mencapai target produksi CV Wangun Unggas Perkasa menunjukkan hasil yang kurang baik dalam kurun waktu 1 tahun. Pencapaian target produksi yang dicapai oleh karyawan hanya ada 5 bulan yaitu pada bulan Januari, Februari, Mei, Agustus, dan November. Sedangkan sisanya 7 bulan masih ada target produksi yang tidak tercapai dan tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan, yaitu pada bulan Maret, April, Juni, Juli, September, Oktober, dan Desember. Hal tersebut disebabkan menurunnya produktivitas kerja karyawan sehingga tidak tercapainya target yang telah ditetapkan. Dengan tidak tercapainya target perusahaan ini menjadi masalah bagi CV Wangun Unggas Perkasa, sehingga mengharapkan adanya produktivitas kerja karyawan yang optimal.

Maka dari itu, CV Wangun Unggas Perkasa harus mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawannya agar perusahaan tersebut dapat mengalami peningkatan dan perkembangan. Karena dengan adanya produktivitas kerja

karyawan yang tinggi dapat meningkatkan dan menghasilkan produksi yang lebih baik sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan.

Pemberian kompensasi merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya (Wulansari, 2014). Dengan memberikan kompensasi yang layak untuk karyawan dapat menentukan bagaimana kualitas sumber daya manusia dalam bekerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Febriyana Tanjung & Mardhiyah, 2023), yang menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Hal ini juga di dukung berdasarkan teori dari (Windo Thalibana, 2022) yang menyatakan bahwa produktivitas kerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya yaitu Kompensasi.

Selain faktor kompensasi, (Wahyuningsih, 2018), mengatakan bahwa salah satu faktor penting yang harus diperhatikan perusahaan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja adalah kenyamanan lingkungan kerja. Lingkungan kerja menurut Nitisemito dalam (Windo Thalibana, 2022), adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugasnya yang dibebankannya.

Hal tersebut didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Wahyuningsih, 2018) bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Selain itu, hasil penelitian yang dilakukan oleh (Suryanti, 2022), (Harjadi & Gunardi, 2022), (Hendrayana et al., 2019), (Masruroh et al., 2023) juga menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Rumusan Masalah

1. Apakah kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada CV Wangun Unggas Perkasa Kabupaten Kuningan ?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada CV Wangun Unggas Perkasa Kabupaten Kuningan ?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada CV Wangun Unggas Perkasa Kabupaten Kuningan ?

Tujuan Penelitian

1. Mengidentifikasi pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja.
2. Mengidentifikasi pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja.
3. Mengidentifikasi pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja

Produktivitas Kerja

Menurut (Jumantoro et al., 2019), Produktivitas kerja merupakan suatu ukuran sampai sejauh mana sumber daya manusia yang ada dipergunakan dengan baik, dalam proses produksi untuk mewujudkan *output* yang diinginkan.

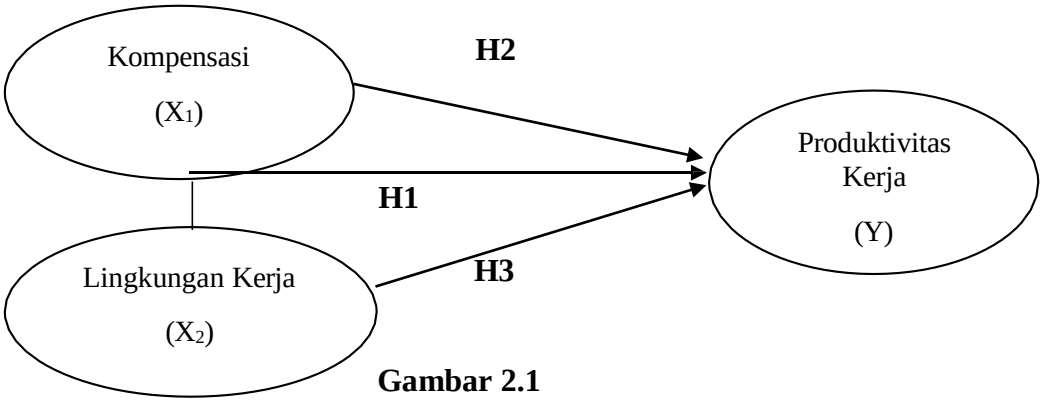
Kompensasi

Menurut (Hasibuan, 2017), (Choirunnisa, Harjadi, 2019), Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Lingkungan Kerja

Menurut (Sanusi & Silitonga, 2020), (Galih & Krisdiawan, 2018), (Hendrayana et al., 2019) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu atau fasilitas yang ada di sekitar karyawan baik berupa fisik maupun non fisik dan dapat mempengaruhi kepuasan dan produktivitas karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan.

Kerangka Berpikir



Gambar 2.1
Pardigima Penelitian

HIPOTESIS

H_1 : Kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

H_2 : Kompensasi secara parsial berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

H_3 : Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif dan metode verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Metode deskriptif menurut (Sugiyono, 2015), (Herlambang et al., 2023), (Wachjuni et al., 2024) mengemukakan bahwa Metode deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara

mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Sedangkan metode verifikatif menurut (Sugiyono, 2015) menjelaskan bahwa metode verifikatif untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

POPULASI DAN SAMPEL

Menurut (Sugiyono, 2015) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Maka penelitian ini populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan bagian produksi yang bekerja di CV Wangun Unggas Perkasa yang berada di Kabupaten Kuningan, yang berjumlah karyawan 35 orang. Menurut (Sugiyono, 2015) Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi.

TEKNIK PENGUMPULAN DATA

Teknik pengumpulan data menggunakan Data Primer. Menurut (Sugiyono,2015) Data Primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Kuesioner ini menggunakan pengukuran skala likert. Skala Likert ini digunakan untuk mengukur sikap pendapat seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2015) dengan kriteria jawaban 1-5.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.32043998
Most Extreme Differences	Absolute	.130
	Positive	.073
	Negative	-.130
Test Statistic		.130
Asymp. Sig. (2-tailed)		.145[c]

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Dari tabel diatas diperoleh hasil bahwa seluruh tingkat signifikansi pada variabel-variabel penelitian adalah berdistribusi normal, hal ini dapat dilihat dari nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0.145 > 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi secara normal.

Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3.762	6.310		.596	.555
	Kompensasi	.479	.181	.324	2.655	.012
	Lingkungan Kerja	.501	.103	.590	4.841	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data IBM SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai *Unstandardized Coefficients Standard Error* variabel kompensasi sebesar 0,181 dan variabel lingkungan kerja sebesar 0,103. Selain itu, diperoleh persamaan regresi linear berganda yakni sebagai berikut:

$$\mathbf{Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + } e$$

$$\mathbf{Y = 3{,}762 + 0{,}479\ X1 + 0{,}501\ X2 + 6.310}$$

Dari persamaan regresi linear berganda tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 3,762 menunjukkan bahwa apabila variabel kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) sebesar 0, maka tingkat produktivitas kerja (Y) adalah sebesar 3,762 satuan.
2. Nilai koefisien regresi kompensasi (X1) sebesar 0,479 menunjukkan bahwa setiap variabel kompensasi naik 1 kali maka produktivitas kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,479 satuan. Koefisien bernilai positif yang artinya kompensasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja, semakin tinggi kompensasi yang diberikan maka semakin meningkat produktivitas kerjanya.
3. Nilai koefisen lingkungan kerja (X2) sebesar 0,501 menunjukkan bahwa setiap variabel lingkungan kerja naik 1 kali maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,501 satuan. Koefisien bernilai positif yang artinya lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja, semakin tinggi lingkungan kerja maka semakin meningkat produktivitas kerjanya.

Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.807[a]	.651	.629	5.484184

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompensasi

Sumber : hasil output SPSS 25

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai Adjusted R^2 sebesar 0,629 yang artinya bahwa kompensasi dan lingungan kerja mempengaruhi produktivitas kerja

sebesar 0,629 x 100% = 62,9% dan sisanya 0,371 x 100% = 37,1% dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel penelitian yang digunakan.

Pengujian Hipotesis

Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1793.609	2	896.805	29.818	.000[b]
	Residual	962.441	32	30.076		
	Total	2756.050	34			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompensasi

Sumber : Hasil Pengolahan Data IBM SPSS Versi 25

Dari hasil pengujian diketahui nilai F_{hitung} sebesar 29.818. karena nilai F_{hitung} 29.818 > F_{tabel} 3.28, maka dapat disimpulkan kompensasi dan lingkungan kerja terdapat pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Semua indikator dari variabel kompensasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja, jika salah satu indikator berubah produktivitas kerja akan berubah. Namun besarnya perubahan, saling mengisi, sehingga pengaruh basarnya variabel tidak bisa ditentukan arahnya.

Uji t

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3.762	6.310		.596	.555
	Kompensasi	.479	.181	.324	2.655	.012
	Lingkungan Kerja	.501	.103	.590	4.841	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data IBM SPSS Versi 25

1. Hasil analisis secara parsial variabel kompensasi (X1) memperoleh nilai thitung sebesar 2,655 kemudian dikonsultasikan dengan ttabel sebesar 2,03693. Dengan demikian thitung > ttabel (2,655 > 2,03693), maka Ho ditolak dan Ha diterima, serta nilai signifikansi 0,012 < 0,05. Maka berdasarkan hasil perhitungan tersebut, variabel kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV Wangun Unggas Perkasa. **Artinya Hipotesis 2 (H2) diterima**.
2. Hasil analisis secara pasrsial variabel lingkungan kerja (X2) memperoleh nilai thitung sebesar 4,841 kemudian dikonsultasikan dengan ttabel sebesar 2,03693. Dengan demikian thitung > ttabel (4,841 > 2,03693), maka Ho ditolak dan Ha diterima, serta nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Maka berdasarkan hasil perhitungan tersebut, variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas

kerja karyawan CV Wangun Unggas Perkasa. **Artinya Hipotesis 3 (H3) diterima**.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan CV Wangun Unggas Perkasa Kabupaten Kuningan menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Hal ini diketahui berdasarkan hasil analisis uji hipotesis yang memenuhi syarat penolakan Ho sehingga Ha **"Kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan."** diterima. Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Fauzany et al., 2022) yang menyimpulkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Artinya kedua faktor tersebut memiliki peranan penting bagi perusahaan agar dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan CV Wangun Unggas Perkasa Kabupaten Kuningan menunjukkan bahwa kompensasi dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Hal ini diketahui berdasarkan hasil analisis uji hipotesis yang memenuhi syarat penolakan Ho sehingga Ha **"Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan."** diterima. Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Febriyana Tanjung & Mardhiyah, 2023), (Budiman et al., 2024), (Adhya et al., 2020), yang menyimpulkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan artinya apabila pemberian kompensasi telah sesuai maka produktivitas kerja karyawan akan semakin meningkat.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan CV Wangun Unggas Perkasa Kabupaten Kuningan menunjukkan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Hal ini diketahui berdasarkan hasil analisis uji hipotesis yang memenuhi syarat penolakan Ho sehingga Ha **"Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan."** diterima. Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Wahyuningsih, 2018), (Fadhly et al., 2023)yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, artinya semakin baik terciptanya lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif maka produktivitas kerja karyawan akan semakin meningkat.

KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

1. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif

dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV Wangun Unggas Perkasa.

2. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV Wangun Unggas Perkasa.
3. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV Wangun Unggas Perkasa.

SARAN

a. Berdasarkan dimensi dengan skor kriterium terendah pada variabel kompensasi adalah kompensasi langsung. Perusahaan perlu memperhatikan pemberian kompensasi langsung, dengan membuat kebijakan yang jelas dan transparan tentang kapan dan bagaimana karyawan dapat mengharapkan kenaikan gaji berdasarkan kinerja dan masa kerja mereka.
b. Berdasarkan dimensi dengan skor kriterium terendah pada varibel lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik. Perusahaan perlu memperhatikan fasilitas fisik yang terawat dengan baik dan diperbaiki secara berkala untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman. Selain itu, libatkan karyawan dalam proses perencanaan dan peningkatan fasilitas fisik dengan mendengarkan umpan balik mereka dan mengimplementasikan perubahan yang diperlukan berdasarkan saran mereka.
c. Berdasarkan dimensi dengan skor kriterium terendah pada varibel produktivitas kerja adalah efisiensi. Perusahaan perlu memperhatikan pada saat memberikan tanggungjawab harus sesuai dan pastikan bahwa setiap karyawan memiliki peran yang jelas. Selain itu, lakukan pemantauan secara berkala terhadap efisiensi operasional dan identifikasi area dimana perbaikan lebih lanjut dapat dilakukan.
d. Hasil penelitian ini diperoleh bahwa nilai Adjusted R^2 sebesar 0,629 yang artinya bahwa kompensasi dan lingungan kerja mempengaruhi produktivitas kerja sebesar 62,9% dan sisanya 37,1% dipengaruhi oleh faktor lain.

DAFTAR PUSTAKA

Adhya, I., Widodo, P., Kusmana, C., Sudiana, E., Widhiono, I., & Supartono, T. (2020). Short communication: Population structure and habitat characteristics of Goniothalamus macrophyllus in bukit pembarisan forest, West Java, Indonesia. *Biodiversitas*, *21*(3), 1130–1135. https://doi.org/10.13057/biodiv/d210337

Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, Indikator) (H. Aguinis, Ed.; Zanafa Publishing).

Agustina, N. A., 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

Amir Hamzah, Dadang Suhendar, & Agus Zainul Arifin. (2023). Factors Affecting Cloud Accounting Adoption In SMEs. *Jurnal Akuntansi*, *27*(3), 442–464. https://doi.org/10.24912/ja.v27i3.1520

Budiman, H., Akhmaddhian, S., & Yuhandra, E. (2024). *Conservation-Based Spatial*

Planning Policy Formulation to Strengthen Tourism Districts. *23*(1), 1149–1160.

Dunggio, M., Sukatmadjaya, A., & Habib, M. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Ata Internasional Industri. In Kinerja Jurnal Ekonomi Dan Bisnis (Vol. 4, Issue 1).

Fadhly, F. Z., Muziatun, Manan, N. A., Acesta, A., & Solihat, D. (2023). An academic writing model: Lessons learned from experienced writers. *Indonesian Journal of Applied Linguistics*, *12*(3), 870–880. https://doi.org/10.17509/IJAL.V12I3.44952

Fauzany, R., Hatimatunnisani, H., Nurfadilah, H., & Hadi, S. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Salah Satu Hotel Di Bandung. In Jurnal Pariwisata Dan Perhotelan I (Vol. 1).

Febriyana Tanjung, A., & Mardhiyah, A. (2023). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Bank Syariah Indonesia (Studi Pada Bank Syariah Indonesia Kec. Kabanjahe). Bisnis Dan Keuangan Transekonomika , 3(3).

Galih, E. C., & Krisdiawan, R. A. (2018). Implementasi Algoritma Dijkstra Pada Aplikasi Wisata Kuningan Berbasis Android. *Nuansa Informatika*, *12*(1). https://doi.org/10.25134/nuansa.v12i1.1344

Harjadi, D., & Gunardi, A. (2022). Factors affecting eco-friendly purchase intention: subjective norms and ecological consciousness as moderators. *Cogent Business and Management*, *9*(1). https://doi.org/10.1080/23311975.2022.2148334

Hasibuan. (2017). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ekonomi, 12(03), 466–485.

Hendrayana, Y., Widodo, P., Kusmana, C., & Widhiono, I. (2019). Diversity and distribution of figs (Ficus spp.) across altitudes in gunung tilu, Kuningan, West Java, Indonesia. *Biodiversitas*, *20*(6), 1568–1574. https://doi.org/10.13057/biodiv/d200612

Herlambang, F., Wachjuni, W., & Hadi Gunawan, W. (2023). Customer Ratings in the Shopee Marketplace Using Consumer Trust as an Intermediate Variable and Their Influence on Purchase Decisions. *Indonesian Journal Of Business And Economics*, *6*(1), 869–883. https://doi.org/10.25134/ijbe.v6i1.8372

Jumantoro, R., Farida, U., & Santoso, A. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, Beban Kerja, Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Sumber Daya Manusia Koperasi Serba Usaha Anak Mandiri Ponorogo. Jurnal Ekonomi, Manajemen & Akuntansi, 3(1), 106–117.

Masruroh, R., Apriani, I. F., & Sopiyan, P. (2023). Peran Manajemen Talenta Dan Manajemen Pengetahuan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Indonesian Journal of Strategic Management*, *6*(2), 134–145. https://doi.org/10.25134/ijsm.v6i2.8580

Sanusi, E., & Silitonga. (2020). Peningkatan Kinerja Sdm Melalui Motivasi, Komitmen, Dan Lingkungan Kerja. Jurnal Ekonomi.

Silvi Oktaviani Choirunnisa, Dikdik Harjadi, D. M. N. K. (2019). Analisis perbandingan tingkat kesehatan bank syariah dan bank konvensional dengan menggunakan metode RGEC. *Trilogi Accounting and Business Research*, *01*(01), 100–122. https://dx.doi.org/10.10022/tabr.2019.08.10022%0AANALISIS

Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R & D.

Wachjuni, W., Oktaviani, W., & Mahsyar, J. H. (2024). STRATEGIES TO IMPROVE THE PERFORMANCE OF MSME's IN KUNINGAN REGENCY. *Journal of Social Research*, *3*(2), 609–619. https://doi.org/10.55324/josr.v3i2.1913

Wahyuningsih, S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Jurnal Warta Edisi.

Windo Thalibana, Y. B. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen, 1 (4).

Wulansari. (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Karyawan Di Departemen Sumber Daya Manusia PLN Kantor Distribusi Jawa Barat Dan Banten. Jurnal Manajemen Indonesia, 14 (02).