

EFEK MODERASI KOMPENSASI PADA PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA, TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI UD. BAROKAH KERUPUK DO'A IBU KABUPATEN SITUBONDO

Yuli Halimatus Sya'diya
yulisyadiya25@gmail.com

Universitas Abdurachman Saleh
 Situbondo

Minullah

minullah@unars.ac.id

Universitas Abdurachman Saleh
 Situbondo

Lita Permata Sari

litapermatasari@unars.ac.id

Universitas Abdurachman Saleh
 Situbondo

ABSTRACT

Human resource management is the science and art of managing the workforce effectively and efficiently, with a focus on placing the right people, in the right positions, and at the right time. The success of an organization depends heavily on its ability to align the needs of the company, with the potential of HR that meets applicable standards and procedures to achieve company goals. The purpose of this study is to analyze and test the effect of Work Discipline, Work Environment, and Work Motivation on Work Productivity with Compensation as a moderating variable at UD. Barokah Kerupuk Do'a Ibu, Situbondo Regency. This research is an explanatory research. The populations to be tested in this study were employees of UD. Barokah Kerupuk Do'Ibu, Situbondo Regency. The sampling technique was determined by saturated sampling. The data analysis and hypothesis testing in the study used the Structural Equation Model – Partial Least Square (PLS-SEM). The results of the direct influence hypothesis test using the Smart PLS 3.0 application, show that Work discipline has a negative but insignificant effect on Work productivity, Work environment has a negative and significant effect on Work productivity, Work motivation has a positive but insignificant effect on Work productivity, Compensation is insignificantly able to weaken the role of Work discipline in reducing Work productivity, Compensation is significantly able to strengthen the role of the Work environment in increasing Work productivity, Compensation is significantly able to strengthen the role of Work motivation in increasing Work productivity.

Keywords: *Work discipline, Work environment, Work motivation, Compensation, Work productivity.*

I. PENDAHULUAN

Era persaingan bisnis saat ini, perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan Produktivitas karyawannya guna mempertahankan eksistensi dan daya saing. Dibalik kesuksesan sebuah usaha selalu ada faktor-faktor krusial yang menjadi penentu, yaitu Produktivitas karyawan menjadi sebuah elemen vital yang menggerakkan roda bisnis di sebuah perusahaan.

Konteks ini, Kompensasi berperan sebagai variabel moderasi yang dapat memperkuat atau memperlemah pengaruh ketiga faktor tersebut terhadap Produktivitas kerja karyawan. Sistem Kompensasi yang

baik dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kedisiplinan kerja mereka, beradaptasi lebih baik dengan Lingkungan kerja, serta mempertahankan Motivasi kerja yang tinggi. Pada penelitian ini, kita akan menyadari bahwa rahasia kesuksesan sebuah usaha tidak hanya terletak pada kualitas produk, tetapi juga pada Manajemen Sumber Daya manusianya. Ini tentang bagaimana cara kita mengelola dan menghargai aset terpenting yaitu para karyawan.

Manajemen adalah ilmu pengetahuan dan seni dalam menggunakan sumber daya manusia serta sumber daya lainnya secara efektif dan efisien. Semua praktik

manajemen SDM harus dilakukan sesuai dengan prosedur dan standar yang berlaku dengan mengedepankan kualitas dalam setiap aktivitasnya. Keberhasilan organisasi sangat bergantung pada kemampuannya dalam menyelaraskan kebutuhan perusahaan dengan potensi SDM yang ada, untuk mencapai tujuan perusahaan.

Disiplin kerja, terjadi hal menarik terkait dengan kedisiplinan karyawan di perusahaan. Para karyawan yang menerima upah dan bonus yang sudah sesuai, justru menunjukkan tingkat kedisiplinan yang menurun. Padahal biasanya karyawan dengan Kompensasi yang tinggi seharusnya menunjukkan kedisiplinan yang lebih baik. Hal ini dikarenakan penerapan sistem Disiplin kerja yang bersifat fleksibel. Perusahaan menetapkan jam operasional mulai pagi pukul 07.00 WIB, dan batas toleransi kedatangan karyawan dengan ketentuan bahwa seluruh aktivitas kerja harus telah dimulai sebelum jam istirahat pukul 12.00 WIB. Dikarenakan setiap karyawan menerapkan Disiplin waktu kerja yang berbeda-beda, maka hal tersebut yang menjadi pengaruh kenaikan dan menurunnya hasil Produktivitas kerja karyawan, yang kemudian menyebabkan pendapatan tiap karyawan menjadi tidak sama. “Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi untuk mewujudkan tujuannya” (Safira *et. al.*, 2023)

Lingkungan kerja, perusahaan telah berusaha untuk melakukan peningkatan dengan menyediakan

fasilitas yang memadai untuk karyawannya. Seperti kamar menginap untuk karyawan yang rumahnya jauh, makan sebanyak tiga kali sehari selama jam kerja, kendaraan yang disediakan untuk karyawan jika sekedar ingin jalan - jalan di sekitar perusahaan, ini bertujuan agar karyawan merasa nyaman dan betah untuk tetap bekerja. Kemudian Hubungan dengan rekan kerja seperti komunikasi yang efektif, sikap saling membantu dalam menjalankan tugas semua terjalin dengan baik. Dari sini terdapat perbedaan upah, di mana karyawan yang membantu bisa mendapatkan hasil pencetakan kerupuk yang lebih banyak dalam sehari itu, maka penghasilan yang didapatkan juga semakin tinggi. “Lingkungan kerja yang stabil memberi karyawan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka secara maksimal” (Andreawan, *et. al.*, 2023).

Motivasi kerja, berdasarkan hasil Kompensasi yang diberikan kepada karyawan. Misal, di waktu-waktu tertentu perusahaan menerima banyak pesanan kerupuk dari pelanggan, maka biasanya perusahaan memproduksi kerupuk lebih dari target harian yang telah ditetapkan. Jika di hari itu karyawan bekerja melebihi jam pulang pukul 17.00 WIB, maka diberikan uang lembur sesuai hitungan perjamnya. Pendapatan seperti ini dapat dikontrol secara mandiri oleh masing-masing karyawan. Dengan demikian, Kontrol diri yang dikelola oleh setiap karyawan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi dalam Motivasi kerja.

Kompensasi, sistem penggajian yang diterapkan oleh perusahaan melibatkan pembayaran upah mingguan di setiap hari Sabtu sesuai dengan hasil target produksi harian yang dicapai oleh masing-masing karyawan, perusahaan juga memberi THR setiap satu tahun sekali yang berupa uang kepada para karyawan, dan uang lembur jika karyawan bekerja melebihi jam pulang kerjanya. Akibatnya, karyawan lebih fokus mengejar kuantitas tanpa memperhatikan mutu. Banyak kerupuk yang produksinya gagal atau rusak seperti ukurannya tidak seragam, warna kerupuk terlihat lebih gelap, dan teksturnya kurang renyah.

Produktivitas kerja karyawan, merupakan hasil akhir yang diinginkan dari penelitian ini. Karyawan yang mendapat upah lebih tinggi cenderung menghindari tantangan baru dalam pekerjaan, dan lebih memilih bekerja dalam zona nyaman. Kondisi ini mengakibatkan karyawan memiliki keterampilan yang terbatas, minim inovasi, dan kurang berkembang secara pribadi.

UD. Barokah Kerupuk Do'a Ibu, dengan segala keunikannya, menjadi suatu tempat yang ideal untuk dilakukannya penelitian ini. Di sana tersimpan kisah-kisah manusia yang berjuang di Lingkungan tempatnya bekerja untuk mencapai Produktivitas optimal demi pundi rupiah yang dihasilkan. Hal ini tidak terkecuali bagi UD. Barokah Kerupuk Do'a Ibu. Sebagai salah satu pelaku industri makanan ringan, perusahaan ini menghadapi tantangan untuk mengoptimalkan Produktivitas karyawan dan sumber daya manusianya di tengah dinamika

pasar yang terus berubah. Setiap karyawan, dengan latar belakang kedisiplinan diri, dan motivasi yang beragam, menjadi subjek penelitian yang menarik untuk dipelajari.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah bidang manajemen yang berfokus pada pemantauan interaksi antar pekerja dalam suatu perusahaan. Mengelola karyawan merupakan tugas yang menantang, setiap karyawan adalah individu dengan kepribadian dan kemampuan yang berbeda. Setiap orang memiliki emosi, aspirasi, dan ide, serta berasal dari latar belakang yang berbeda. Tidak seperti mesin yang akan mengikuti perintah terprogram, karyawan, dengan individualitasnya, tidak mudah diatur atau dikuasai.

Menurut Kasmir (2019:6) manajemen SDM adalah “Proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian Kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder”. Selain itu, menurut Edison Emron (2020:10) “Manajemen sumber daya manusia adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai/karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi”.

Disiplin kerja

Disiplin menunjukkan kemampuan karyawan dalam mengontrol perilaku mereka serta menjalankan tugas secara sistematis, juga merupakan keterikatan tim dalam organisasi perusahaan. Baik ketidakpatuhan terhadap kebijakan kerja atau ekspektasi perusahaan, pihak manajemen akan menerapkan tindakan disipliner sebagai konsekuensi. Menurut Sintasih dan Wiratama (2013:129) “Disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong kesadaran dan kesediaan para anggotanya untuk mentaati semua peraturan yang telah ditentukan oleh organisasi atau perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku secara sukarela”. Hal tersebut didukung oleh Sinambela (2016:334) mengatakan bahwa “Disiplin Kerja adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi.”

Terdapat beberapa indikator Disiplin kerja menurut Agustini (2019:104) yaitu:

- 1) Tingkat Kehadiran
- 2) Tata Cara Kerja
- 3) Ketaatan Pada Atasan
- 4) Tanggung Jawab
- 5) Kesadaran Bekerja

Lingkungan kerja

Salah satu aspek yang tidak boleh diabaikan oleh manajemen perusahaan adalah kondisi Lingkungan kerja. Meskipun suasana di tempat kerja tidak berhubungan langsung dengan aspek teknis, namun merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi Produktivitas karyawan di perusahaan. Menurut Prihantoro (2019:20) “Lingkungan

kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi Produktivitas kerja dan efektivitas kerja karyawan, yang bentuknya dapat berupa lingkungan materil seperti tempat dan sarana produksi, serta lingkungan psikologis seperti suasana hubungan sosial antar personal perusahaan”. Menurut Permadi (2017:535) “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan”. Merujuk pada kedua konsep definisi di atas disimpulkan bahwa Lingkungan kerja yang kondusif, mencakup fasilitas fisik yang memadai dan hubungan sosial yang harmonis, berperan penting dalam mendukung kenyamanan dan kepuasan karyawan. Ketika karyawan merasa nyaman, mereka dapat bekerja dengan pikiran yang tenang dan fokus, yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja.

Indikator Lingkungan Kerja yang berkualitas menurut Simarmata (2021:31) yaitu:

- 1) Kondisi Kerja
- 2) Hubungan Dengan Rekan Kerja
- 3) Tersedianya Fasilitas Kerja

Motivasi kerja

Motivasi kerja Suwatno dan Priansa (2014:171) menjelaskan bahwa “Motivasi berasal dari kata latin movere yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Kata movere, dalam bahasa Inggris sering disepadankan dengan motivation yang berarti pemberian motif, penimbulkan motif,

atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Seseorang melakukan suatu tindakan pada umumnya mempunyai suatu motif. Apabila individu tersebut melakukan sesuatu dengan sengaja, tentu ada suatu maksud atau tujuan yang mendorongnya untuk melakukan tindakan tersebut. Motif dasar dari seorang individu pada umumnya adalah adanya kebutuhan akan kebanggaan dan kehormatan, serta limpahan materi.” Hal ini sejalan dengan pendapat menurut Hafidzi (2019:52) “Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”. Kedua pemaparan konsep para ahli yang saling relevan tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa Motivasi merupakan daya penggerak yang mendorong seseorang melakukan tindakan untuk mencapai tujuan, baik berupa kebutuhan akan kebanggaan dan materi, maupun untuk menciptakan semangat kerja yang efektif demi mencapai kepuasan dalam bekerja.

Terdapat beberapa indikator Motivasi kerja untuk para karyawan menurut Harras (2020:107) yaitu:

- 1) Antusias
- 2) Optimis
- 3) Aktualisasi Diri

Kompensasi

Setiap individu yang telah menginvestasikan sumber daya pribadi berupa waktu, tenaga dan pemikirannya dalam pekerjaan tentu mengharapkan adanya suatu bentuk

pengakuan atau penghargaan. Istilah yang sering digunakan untuk menggambarkan hal tersebut adalah Kompensasi. “Kompensasi merupakan suatu bagian dari reward atau penghargaan yang hanya berhubungan dengan bagian ekonomi, akan tetapi setelah adanya keyakinan bahwasanya perilaku individual terdapat pengaruh dari sistem spektrum yang lebih luas maka Kompensasi tidak terlepas dari adanya reward yang disediakan oleh perusahaan” (Widodo, 2014:160). Wibowo (2017:289) mengatakan bahwa “Kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja”. Berlandaskan kedua konsep para ahli yang telah dijabarkan dapat ditarik kesimpulan bahwa, Kompensasi merupakan bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas waktu, tenaga, dan pemikiran mereka dalam bekerja.

Ada beberapa indikator Kompensasi menurut Badriyah (2015:164) yaitu:

- 1) Gaji/Upah
- 2) Insentif
- 3) Bonus
- 4) Tunjangan
- 5) Fasilitas
- 6) Asuransi

Produktivitas kerja

Produktivitas kerja merupakan kemampuan yang dimiliki karyawan dalam menghasilkan output, di mana seorang karyawan dianggap produktif jika mampu memproduksi banyak produk atau layanan sesuai ekspektasi dalam tempo yang singkat. Merujuk pada perspektif Marwansyah (2016:164)

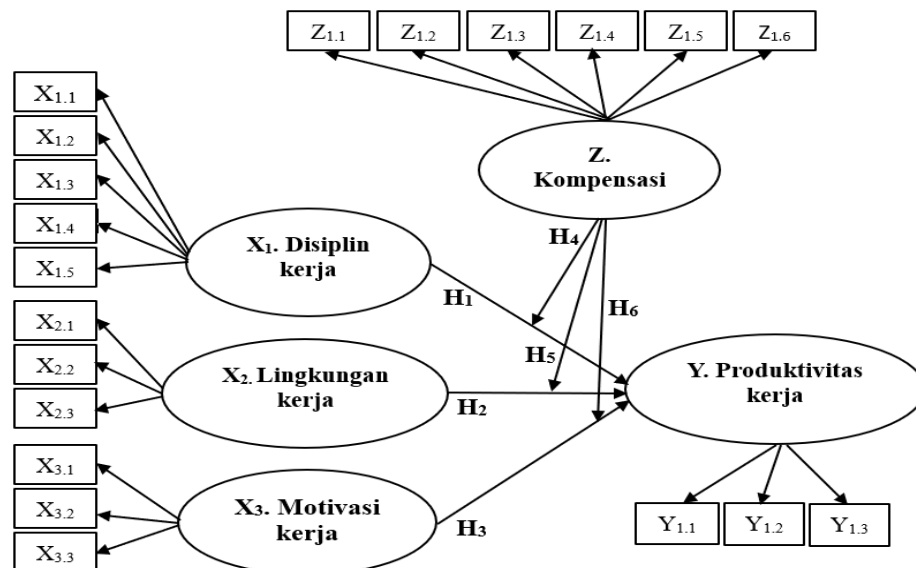
“Produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok terutama dilihat dari sisi kuantitasnya”. Menurut pandangan Sisca (2020:58) “Produktivitas kerja adalah sikap mental maupun upaya tertentu yang dilakukan seseorang untuk meningkatkan hasil kerja dalam bentuk barang atau jasa sebanyak mungkin dengan menggunakan sumber-sumber daya yang tersedia pada suatu periode tertentu”. Berlandaskan dari kedua konsep para ahli yang telah dijabarkan, Produktivitas kerja dapat disimpulkan sebagai suatu ukuran yang menunjukkan kemampuan individu atau kelompok dalam menghasilkan output berupa produk atau layanan secara optimal dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia dalam periode waktu tertentu.

Diperlukan beberapa indikator yang dapat mengukur Produktivitas kerja menurut Ajabar (2020:55) yaitu:

- 1) Tingkat Absensi Tinggi
- 2) Tingkat Perolehan Hasil
- 3) Kualitas Hasil Kerja.

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual mengacu pada konsep ilmu dan teori yang menjadi dasar penelitian ilmiah, yang dimulai dengan tinjauan pustaka. Notoatmodjo (2018:83) menyampaikan bahwa "Kerangka konseptual merupakan sarana dalam mendekatkan hubungan antar konsep yang diukur dan diperhatikan dalam sebuah penelitian. Kerangka konseptual wajib menjelaskan tentang hubungan antar variabel yang akan diteliti". Berikut uraian kerangka konseptualnya dapat dilihat pada Gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Hipotesis

Hipotesis menurut Mandailina (2022:515) “Hipotesis atau anggapan

dasar adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus

dibuktikan kebenarannya. Dugaan jawaban tersebut merupakan kebenaran yang sifatnya sementara, yang akan diuji kebenarannya dengan data yang dikumpulkan melalui penelitian”. Mengacu pada kerangka pemikiran konseptual yang telah dijabarkan, hipotesis yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut:

- H₁ : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja;
- H₂ : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja;
- H₃ : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja;
- H₄ : Kompensasi secara signifikan memoderasi pengaruh Disiplin kerja terhadap Produktivitas kerja;
- H₅ : Kompensasi secara signifikan memoderasi pengaruh Lingkungan kerja terhadap Produktivitas kerja;
- H₆ : Kompensasi secara signifikan memoderasi pengaruh Motivasi kerja terhadap Produktivitas kerja.

III. METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Suatu penelitian ilmiah memerlukan perencanaan sistematis dari proses pengumpulan data. Rancangan penelitian bertugas untuk menguraikan secara rinci struktur

penelitian, termasuk objek yang akan diteliti, kerangka waktu pelaksanaan, dan keseluruhan metodologi yang akan digunakan. Sukmadinata (2017:52) menjelaskan “Rancangan penelitian merupakan rancangan untuk menggambarkan prosedur atau langkah-langkah yang harus ditempuh, waktu penelitian, sumber data yang dikumpulkan dan cara bagaimana data tersebut dihimpun dan diolah”. Peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2020:16) “Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian ini digunakan untuk populasi atau sampel tertentu yang meliputi pengumpulan data dengan menggunakan instrumen penelitian, analisis data dengan metode kuantitatif/statistik, dan pengujian hipotesis yang bertujuan untuk memvalidasi hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya”.

Penelitian ini menggunakan metode observasi lapangan, dan wawancara. Tahap berikutnya adalah melakukan Studi pustaka yang tujuannya untuk mengumpulkan informasi dari berbagai sumber literatur, dan dilanjutkan dengan mencari penelitian terdahulu yang relevan untuk mengkaji pengaruh variabel bebas yaitu Disiplin kerja (X₁), Lingkungan kerja (X₂), dan Motivasi kerja (X₃) terhadap variabel terikat yaitu Produktivitas kerja (Y) dengan Kompensasi (Z) sebagai variabel moderasi. Kemudian melakukan penyebaran kuesioner kepada responden, yang disertai dengan dokumentasi. Data yang terkumpul kemudian dianalisis dengan menggunakan berbagai metode.

Tempat dan Waktu Penelitian

Pada awalnya riset ini dilaksanakan selama 3 bulan, permulaan dari Januari sampai Maret 2025. Peneliti memilih tempat penelitian di salah satu pabrik yang terletak di Kabupaten Situbondo, yaitu tepatnya di UD. Barokah Kerupuk Do'a Ibu yang beralamat di Jl. Sucipto, Olean Tengah, Kecamatan Situbondo, Kabupaten Situbondo, Jawa Timur 68316.

Populasi dan Sampel

Populasi dapat berupa kumpulan individu atau objek penelitian yang mempunyai sifat, ciri, dan karakteristik tertentu. Handayani (2020:58) mendefinisikan bahwa "Populasi adalah jumlah dari setiap unsur yang akan diuji yang memiliki kesamaan ciri, unsur-unsur tersebut dapat berwujud individu dari suatu kelompok, suatu kejadian, atau sesuatu fenomena lain yang akan diteliti". Setelah dilakukan observasi, populasi yang akan diuji dalam penelitian ini adalah karyawan UD. Barokah Kerupuk Do'Ibu Kabupaten Situbondo sejumlah 34 orang.

Menurut Arikunto (2017:173) "Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi". Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, sehingga sampel yang digunakan merupakan sampel populasi yang dapat mewakili keseluruhan populasi.

Sampling jenuh menurut Arikunto (2013:131) "Apabila dalam menentukan jumlah sampel yang diteliti subjeknya kurang dari 100 orang maka sampel tersebut lebih baik diambil semua". Teknik ini dipilih karena populasi yang akan diuji kurang dari 100, sehingga

seluruh populasi dapat digunakan sampel penelitian di UD. Barokah Kerupuk Do'a Ibu Kabupaten Situbondo yaitu sebanyak 34 karyawan.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan tahapan yang sangat diperlukan untuk memperoleh hasil yang jelas. Dengan mengumpulkan informasi yang akurat sesuai dengan situasi maka data yang diperoleh bisa dipertanggung jawabkan kebenarannya. Metode yang dilakukan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Observasi
- 2) Wawancara
- 3) Studi Pustaka
- 4) Kuesioner
- 5) Dokumentasi

Metode Analisis Data

Pengolahan informasi dalam penelitian merupakan suatu kegiatan terstruktur yang melibatkan pemecahan, penafsiran, dan pengolahan berbagai data yang dikumpulkan selama berlangsungnya kegiatan penelitian. Hal ini merupakan suatu masalah yang sulit dipecahkan, masalah yang mungkin terjadi, dan masalah yang tidak dapat diatasi.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Responden yang dijadikan subjek kajian dalam riset ini, merupakan keseluruhan karyawan kontrak pada UD. Barokah Kerupuk Do'a Ibu Kabupaten Situbondo yang berjumlah 34 pekerja.

Uji Validitas Konvergen

Validitas konvergen digunakan untuk menguji keabsahan yang dinilai berdasarkan korelasi antara indikator dengan variabel laten. Uji ini berfungsi untuk mengetahui sejauh mana valid atau tidaknya kuesioner. Validitas konvergen bisa diamati melalui nilai *outer loading* minimal ($>0,7$) dan nilai AVE (*average variance extracted*) minimal yang harus dipenuhi di atas ($>0,5$) dari masing-masing indikator.

Jika nilai *outer loading* untuk setiap indikator Berada di atas 0,7

yang berarti dapat dinyatakan valid (angka berwarna hijau). Namun sebaliknya, jika nilai *outer loading* berada di bawah 0,7 maka dinyatakan instrumen penelitian tidak valid (angka berwarna merah). Uji validitas konvergen dapat dilakukan dengan memeriksa hasil output *Construct Reliability and Validity*, terutama dengan mencermati nilai *Average Variance Extracted* AVE.

Tabel 1.
Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel penelitian	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Average Variance Extracted</i> (AVE)	Keterangan
Moderating $X_1.Z$	1,000	1,000	Valid
Moderating $X_2.Z$	1,000	1,000	Valid
Moderating $X_3.Z$	1,000	1,000	Valid
X_1 . Disiplin kerja	0,920	0,754	Valid
X_2 . Lingkungan kerja	0,923	0,867	Valid
X_3 . Motivasi kerja	0,887	0,809	Valid
Y. Produktivitas kerja	0,921	0,865	Valid
Z. Kompensasi	0,943	0,767	Valid

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat keandalan dalam penggunaannya. Reliabilitas menunjukkan hasil yang tetap dari suatu pengukuran. Dikatakan *reliable* apabila dalam mengukur hal yang sama secara berulang, alat ukur tersebut memberikan hasil yang sama pada kondisi yang sama. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *Cronbach alpha*, dengan nilai di atas 0,70 dan mencapai *composite reliability* lebih dari 0,70.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan untuk mengidentifikasi apakah setiap data penelitian pada masing-masing variabel memiliki distribusi yang normal atau sebaliknya. Hal ini berarti sebaran data tidak menjauh dari nilai pusat (median) yang dapat menyebabkan terjadinya penyimpangan (*standard deviation*) yang tinggi. Suatu data dinyatakan tidak melanggar dan memenuhi syarat normalitas jika nilai *Excess Kurtosis* atau *Skewness* berada dalam rentang $-2,58 < CR < 2,58$.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya

korelasi antar variabel bebas. Pengujian multikolinearitas dapat dilakukan dengan mengamati nilai *Collinierity Statistics* (VIF) pada "Inner VIF Values" dari hasil pengolahan data menggunakan perangkat lunak Smart PLS 3.0. Untuk mengetahui tidak terjadi pelanggaran asumsi klasik "Multikolinieritas" dapat diidentifikasi ketika angka VIF (*varians inflation factor*) menunjukkan hasil $\leq 5,00$ (angka berwarna hijau). Sebaliknya, jika angka VIF $> 5,00$ maka mengindikasikan terjadinya pelanggaran asumsi Multikolinieritas yang menandakan adanya saling keterkaitan antar variabel independen (angka berwarna merah). Pada model *structural* (SEM), pelanggaran asumsi multikol adalah kejadian umum yang kerap ditemukan, namun

signifikan terhadap jalannya proses analisis data.

Uji *Goodness Of Fit* (GOF)

Pengujian *GOF* (*goodness of fit*) pada dasarnya memiliki tujuan untuk mengevaluasi apakah distribusi data sampel sesuai dengan distribusi teoritis yang telah ditetapkan atau tidak. Dalam pengujian *smart PLS 3.0* evaluasi ini menggunakan tiga parameter fit model yaitu *SRMR* (*Standardized Root Mean Square Residual*), *Chi-Square* dan *NFI* (*Normed Fit Index*). Ketika model penelitian dinyatakan fit, hal ini menunjukkan bahwa konsep model struktural yang dikembangkan dalam penelitian sudah sejalan dengan kondisi nyata yang ditemukan di lapangan, sehingga temuan penelitian dapat diterima baik secara teoritis maupun praktis.

hal ini masih dapat diterima dan tidak memberikan dampak

Tabel 2.
Uji *Goodness Of Fit* (GOF)

	<i>Saturated Model</i>	<i>Estimated Model</i>	<i>Cut Off</i>	Keterangan Model
SRMR	0,089	0,089	< 0.10	<i>Good fit</i>
d_ ULS	1,647	1,653	> 0.05	<i>Good fit</i>
d_ G	2,192	2,212	> 0.05	<i>Good fit</i>
Chi-Square	306,681	304,764	Diharapkan kecil	<i>Good fit</i>
NFI	0,627	0,629	> 0,09 (mendekati 1)	<i>Marginal fit</i>

Uji Koefisien Determinasi

Uji inner model bertujuan untuk menguji hubungan keterkaitan antara konstruk eksogen dan endogen yang telah dihipotesiskan. Hasil dari pengujian tersebut bisa diamati melalui nilai *R-Square*

Adjusted, khususnya untuk variabel independen yang jumlahnya lebih dari dua. Perubahan nilai *R-Square* memiliki kegunaan sebagai alat ukur pengaruh variabel laten independen terhadap variabel laten dependen.

Tabel 3.
Uji Koefisien Determinasi

Variabel Terikat	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>
------------------	-----------------	--------------------------

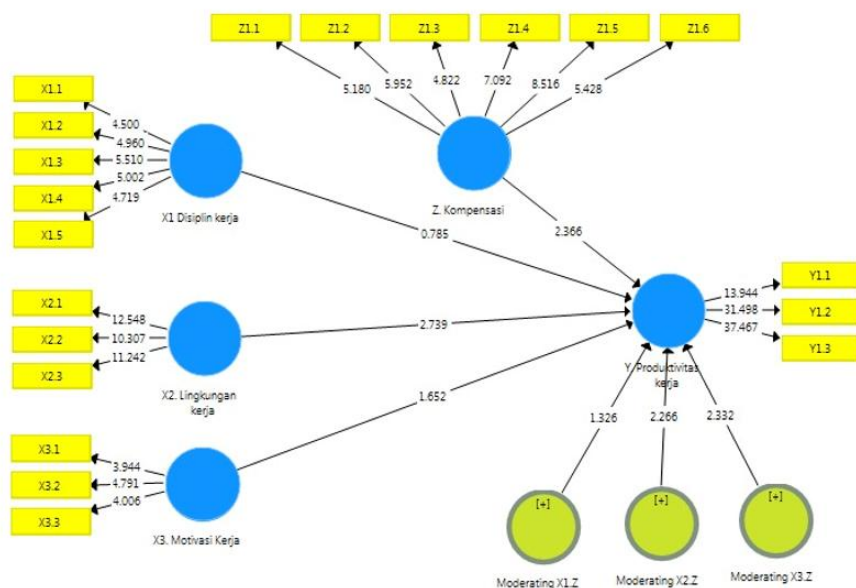
Y. Produktivitas kerja	0,632	0,532
------------------------	-------	-------

Berdasarkan penelitian dapat dikatakan bahwa, Variabel Disiplin kerja (X_1), Lingkungan kerja (X_2), Motivasi kerja (X_3) dan Kompensasi (Z) mempengaruhi Produktivitas kerja (Y) sebesar 0,53 (53%), sedangkan sisanya 47% dipengaruhi

variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian.

Uji Hipotesis Penelitian

Hasil uji hipotesis menggunakan aplikasi *Smart PLS*, disajikan dalam tabel seperti berikut ini:



Gambar 2. Hasil Uji Model Struktural dengan Aplikasi Smart PLS

Merujuk pada Gambar 2 diatas, Selanjutnya hasil uji hipotesis

menggunakan aplikasi Smart PLS 3.0 :

Tabel 4.
Uji Hipotesis

Hubungan Variabel	Original Sample	T Statistics	P Values
X_1 . Disiplin kerja \rightarrow Y. Produktivitas kerja	-0,129	0,785	0,433
X_2 . Lingkungan kerja \rightarrow Y. Produktivitas kerja	-0,444	2,739	0,006
X_3 . Motivasi kerja \rightarrow Y. Produktivitas kerja	0,304	1,652	0,099
Moderating $X_1Z \rightarrow$ Y. Produktivitas kerja	0,272	1,326	0,185
Moderating $X_2Z \rightarrow$ Y. Produktivitas kerja	0,469	2,266	0,024
Moderating $X_3Z \rightarrow$ Y. Produktivitas kerja	-0,473	2,332	0,020

Pembahasan Uji Hipotesis Pengaruh Disiplin kerja terhadap Produktivitas kerja

Hasil uji hipotesis pertama menunjukkan nilai *original sampel* yaitu negative (-0,129). Nilai T-

Statistic yaitu 0,785 ($<1,964$) dengan nilai *P Value* yaitu **0,433** ($>0,05$), maka dapat di simpulkan bahwa Disiplin kerja (X_1) berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap Produktivitas kerja (Y), dengan demikian **Hipotesis ke 1 ditolak**.

Berdasarkan pengujian maka peningkatan Disiplin kerja tidak mampu memberikan pengaruh kenaikan terhadap Produktivitas kerja secara signifikan. Hal tersebut disebabkan oleh penerapan sistem Disiplin kerja yang bersifat fleksibel di UD. Barokah Kerupuk Do'a Ibu. Perusahaan menetapkan jam operasional mulai pagi pukul 07.00 WIB, dan batas toleransi kedatangan karyawan dengan ketentuan bahwa seluruh aktivitas kerja harus telah dimulai sebelum jam istirahat pukul 12.00 WIB. Kebijakan ini memberikan keleluasaan bagi karyawan untuk menyesuaikan jam kerja mereka sesuai dengan kebutuhan masing-masing. Sistem ini memperhatikan target produksi kerupuk yang harus tetap tercapai setiap harinya. Dikarenakan setiap karyawan menerapkan disiplin waktu kerja yang berbeda-beda, maka hal tersebut yang menjadi penyebab pengaruh kenaikan dan menurunnya hasil Produktivitas kerja karyawan. Hasil temuan ini tidak mendukung penelitian sebelumnya oleh Wildani *et al.*, (2024). Temuan ini mendukung hasil kajian empiris oleh Endayani *et al.*, (2022) dan Malaysia *et al.*, (2025).

Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Produktivitas kerja

Hasil uji hipotesis kedua menunjukkan nilai *original sampel*

yaitu negative (-0,444). Nilai *T-Statistic* yaitu 2,739 ($>1,964$) dengan nilai *P Value* yaitu **0,006** ($<0,05$), maka dapat di simpulkan bahwa Lingkungan kerja (X_2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja (Y), dengan demikian **Hipotesis ke 2 diterima**.

Berdasarkan pengujian maka ada hubungan signifikan antara peningkatan Lingkungan kerja mempunyai peran yang mampu memberikan pengaruh kenaikan terhadap Produktivitas kerja. Hal tersebut disebabkan oleh tiga parameter utama pengukuran Lingkungan kerja dalam penelitian ini. Pertama kondisi kerja pada pencahayaan yang memadai, kedua hubungan dengan rekan kerja seperti komunikasi yang efektif, sikap saling membantu dalam menjalankan tugas semua terjalin dengan baik, dan terakhir tersedianya fasilitas kerja yaitu kamar menginap untuk karyawan yang rumahnya jauh, makan tiga kali sehari selama jam kerja, dan kendaraan yang disediakan untuk keperluan karyawan. Hal ini yang membuat para karyawan merasa nyaman dan betah dalam Lingkungan kerja, dan akhirnya mampu memberikan pengaruh kenaikan terhadap Produktivitas kerja. Hasil temuan ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Akbar *et al.*, (2023). Temuan ini mendukung hasil kajian empiris oleh Arifin *et al.*, (2024).

Pengaruh Motivasi kerja terhadap Produktivitas kerja

Hasil uji hipotesis ketiga menunjukkan nilai *original sampel*

yaitu positif (0,304). Nilai *T-Statistic* yaitu 1,652 (<1,964) dengan nilai *P Value* yaitu **0,099** (>0,05), maka dapat di simpulkan bahwa Motivasi kerja (X_3) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Produktivitas kerja (Y), dengan demikian **Hipotesis ke 3 ditolak**.

Berdasarkan pengujian maka peningkatan Motivasi kerja tidak mampu memberikan pengaruh kenaikan terhadap Produktivitas kerja secara signifikan. Hal tersebut disebabkan oleh parameter pengukuran Motivasi kerja seperti antusias menunjukkan semangat kerja yang tinggi dalam memproduksi kerupuk, optimis dalam menghadapi tantangan dalam pekerjaan, dan pengembangan aktualisasi diri secara maksimal dilakukan karyawan sesuai dengan apa yang mereka peroleh. Berdasarkan hasil Kompensasi yang diberikan kepada karyawan berupa upah, THR setiap tahun, dan uang lembur dapat dikontrol secara mandiri oleh masing-masing karyawan. Sistem kontrol ini disesuaikan dengan kemampuan individual dalam memproduksi kerupuk, serta kebutuhan personal masing-masing karyawan untuk mendapatkan kompensasi. Dengan demikian, Kontrol diri yang dikelola oleh setiap karyawan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi dalam Motivasi kerja, dan menjadi penyebab pengaruh kenaikan dan menurunnya hasil Produktivitas kerja. Hasil temuan ini tidak mendukung penelitian sebelumnya oleh Salampessy *et al.*, (2023).

Kompensasi Memoderasi Pengaruh Disiplin kerja terhadap Produktivitas kerja

Hasil uji hipotesis keempat menunjukkan nilai *original sampel* yaitu positif (0,272), Nilai *T-Statistic* yaitu 1,326 (<1,964) dan nilai *P Value* yaitu **0,185** (>0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi (Z) secara tidak signifikan mampu memperlemah peran Disiplin kerja (X_1) dalam menurunkan Produktivitas kerja (Y), dengan demikian **Hipotesis ke 4 ditolak**.

Peran Kompensasi menjadi tidak penting, unsur ini dapat diukur dari sisi fleksibilitas waktu kerja, toleransi kedatangan, dan kebijakan yang memberikan keleluasaan bagi karyawan untuk menyesuaikan jam kerja mereka sesuai dengan kebutuhan masing-masing pribadi karyawan. Disiplin kerja yang dijalankan dengan efektif berdampak pada Produktivitas kerja karyawan, namun dengan dukungan Kompensasi yang tidak memadai, pengaruh Disiplin kerja akan kurang signifikan dalam mendorong peningkatan Produktivitas kerja karyawan, sehingga dampaknya pada pencapaian target produksi harian kerupuk, sesuai dengan rencana yang ditetapkan menjadi kurang optimal. Untuk itu hasil temuan ini menekankan bahwa peran Kompensasi tidak penting (tidak signifikan) untuk memperkuat Produktivitas kerja perusahaan yang dibangun melalui Disiplin kerja karyawan. Semakin tinggi moderasi Kompensasi maka Disiplin Kerja akan mendorong peningkatan Produktivitas Kerja para karyawan secara tidak signifikan. Hasil temuan ini tidak sejalan dengan hasil penelitian oleh Adrian *et al.*, (2023). Temuan ini mendukung hasil kajian empiris oleh Romadan *et al.*, (2025).

Kompensasi Memoderasi Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Produktivitas kerja

Hasil uji hipotesis kelima menunjukkan nilai *original sampel* yaitu positif (0,469), Nilai T-Statistic yaitu 2,266 ($>1,964$) dan nilai P Value yaitu **0,024** ($<0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi (Z) secara signifikan mampu memperkuat peran Lingkungan kerja (X_2) dalam meningkatkan Produktivitas kerja (Y), dengan demikian **Hipotesis ke 5 diterima**.

Peran Kompensasi menjadi penting, unsur ini dapat diukur dari sisi kondisi fisik tempat kerja, hubungan interpersonal dan ketersediaan fasilitas penunjang yang diberikan perusahaan untuk masing-masing karyawan. Lingkungan kerja yang dijalankan dengan efektif berdampak pada Produktivitas kerja karyawan, namun dengan dukungan Kompensasi yang memadai, pengaruh Lingkungan kerja akan semakin signifikan dalam mendorong peningkatan Produktivitas kerja karyawan. Untuk itu hasil temuan ini menekankan bahwa peran Kompensasi sangat penting (signifikan) untuk memperkuat Produktivitas kerja perusahaan yang dibangun melalui Lingkungan kerja karyawan. Semakin tinggi moderasi Kompensasi maka Lingkungan Kerja akan mendorong peningkatan Produktivitas Kerja para karyawan secara signifikan. Hasil temuan ini mendukung dan memperkuat penelitian terdahulu oleh Wirahadikusumah (2024).

Kompensasi Memoderasi Pengaruh Motivasi kerja terhadap Produktivitas kerja

Hasil uji hipotesis keenam menunjukkan nilai *original sampel* yaitu negatif (-0,473), Nilai T-Statistic yaitu 2,332 ($>1,964$) dan nilai P Value yaitu **0,020** ($<0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi (Z) secara signifikan mampu memperkuat peran Motivasi kerja (X_3) dalam meningkatkan Produktivitas kerja (Y), dengan demikian **Hipotesis ke 6 diterima**.

Peran Kompensasi menjadi penting, unsur ini dapat diukur dari sisi antusiasme kerja, optimisme menghadapi tantangan, dan pengembangan aktualisasi diri secara maksimal yang dimiliki masing-masing pribadi karyawan. Motivasi kerja yang dijalankan dengan efektif berdampak pada Produktivitas kerja karyawan, namun dengan dukungan Kompensasi yang memadai, pengaruh motivasi kerja akan semakin signifikan dalam mendorong peningkatan Produktivitas kerja karyawan. Untuk itu hasil temuan ini menekankan bahwa peran Kompensasi sangat penting (signifikan) untuk memperkuat Produktivitas kerja perusahaan yang dibangun melalui motivasi kerja karyawan. Semakin tinggi moderasi Kompensasi maka Motivasi Kerja akan mendorong peningkatan Produktivitas Kerja para karyawan secara signifikan. Hasil temuan ini mendukung dan memperkuat penelitian terdahulu oleh Bayu (2023). Temuan ini mendukung hasil kajian empiris oleh Mannan *et al.*, (2024).

V. KESIMPULAN

Berdasarkan analisis dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat ditarik

beberapa kesimpulan dari keseluruhan hasil penelitian yaitu sebagai berikut:

- 1) Disiplin kerja berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap Produktivitas kerja, (H_1 ditolak);
- 2) Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja, (H_2 diterima);
- 3) Motivasi kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Produktivitas kerja, (H_3 ditolak);
- 4) Kompensasi secara tidak signifikan mampu memperlemah peran Disiplin kerja dalam menurunkan Produktivitas kerja, (H_4 ditolak);
- 5) Kompensasi secara signifikan mampu memperkuat peran Lingkungan kerja dalam meningkatkan Produktivitas kerja, (H_5 diterima);
- 6) Kompensasi secara signifikan mampu memperkuat peran Motivasi kerja dalam meningkatkan Produktivitas kerja, (H_6 diterima).

Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan yang telah diuraikan, maka dapat diberikan beberapa saran yang dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk penelitian-penelitian selanjutnya. Adapun saran-saran akan dituliskan sebagai berikut:

Bagi UD. Barokah Kerupuk Do'a Ibu Kabupaten Situbondo

Bagi pemilik perusahaan, perlu memperbaiki sistem Kompensasi yang saat ini diterapkan, dengan melakukan perbaikan menyeluruh pada beberapa aspek kunci. Pertama,

sistem Kompensasi harus diperbaiki dengan fokus pada keseimbangan reward finansial dan non-finansial yang sesuai harapan karyawan, terutama pada indikator gaji/upah $Z_{1.1}$ (5.180) dan bonus $Z_{1.3}$ (4.882) yang memiliki nilai terendah dan masih perlu penguatan. Kedua, Disiplin kerja perlu diperjelas melalui standar waktu yang tegas namun fleksibel, dengan perhatian khusus pada aspek tingkat kehadiran $X_{1.1}$ (4.500) yang memiliki nilai *loading factor* terendah, serta pembuatan SOP yang jelas dan sistem evaluasi kinerja berkala. Ketiga, Lingkungan kerja kondusif harus dipertahankan dan ditingkatkan melalui perbaikan hubungan dengan rekan kerja $X_{2.2}$ (10.307) dengan Implementasi sistem komunikasi yang efektif (briefing harian), dan penyediaan fasilitas pendukung seperti program kesehatan karyawan. Keempat, sistem Motivasi kerja perlu diperkuat melalui fokus pada peningkatan antusias karyawan $X_{3.1}$ (3.944) melalui program pengembangan karier, dan keterlibatan karyawan berpengalaman dalam pengembangan produk kerupuk untuk mengurangi kegagalan. Dengan perbaikan ini, diharapkan dapat menciptakan sinergi positif antar variabel yang mendukung peningkatan Produktivitas kerja secara optimal dan pencapaian tujuan bisnis di UD.Barokah Kerupuk Do'a Ibu.

Bagi Universitas Abdurachman Saleh Situbondo

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai landasan oleh Universitas dalam mengembangkan kurikulum Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Selain itu, hasil penelitian

ini juga berperan dalam memperkaya wawasan serta informasi bagi seluruh sivitas akademika mengenai pentingnya signifikasi penggunaan variabel Disiplin kerja, Lingkungan kerja, Motivasi kerja dan Kompensasi untuk meningkatkan Produktivitas kerja di sebuah perusahaan.

Bagi Peneliti Lainnya

Hasil Penelitian ini bagi peneliti di masa depan hendaknya dapat menjadi bahan masukan atau referensi untuk mengembangkan model-model penelitian terbaru. Disarankan juga untuk menambah variabel lain yang mungkin juga mempengaruhi Produktivitas kerja, serta membandingkan dengan perusahaan sejenis lainnya untuk mendapatkan gambaran yang lebih lengkap tentang faktor yang mempengaruhi Produktivitas kerja karyawan. Untuk penyempurnaan penelitian selanjutnya, sebaiknya dilakukan dalam jangka waktu yang lebih lama dan menggunakan *sample* yang lebih banyak untuk melihat konsistensi hasil yang lebih teliti, hal ini guna meraih capaian hasil yang maksimal. Penulis menyadari bahwa penelitian ini masih terdapat berbagai keterbatasan, oleh karena itu diharapkan peneliti berikutnya mampu mengimplementasikan riset ini dengan kualitas yang lebih unggul.

DAFTAR PUSTAKA

Achmad, H. Hafidzi. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja Lingkungan Kerja Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*. Vol 4 (1):1-8.

Adrian, D. P., Rosyafah, S., dan

Widyaningrum, M. E. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kompensasi pada Masa Pandemi Covid-19 di PT. Jembatan Nusantara Surabaya. *Indonesian Journal of Management Science*. Vol 2 (1): 35-41.

<https://doi.org/10.46821/ijms.v2i1.355>

Agustini, F. 2019. *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.

Ajabar. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.

Akbar, M., Akbar, M. A. F., dan Kusumah, A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Sari Asri Tani. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis (JEBS)*. Vol 3 (2):356-361.

<https://doi.org/10.47233/jebbs.v3i2.895>

Andreawan, R, karnadi dan Minullah. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Pt. Bank Jatim Cabang Bondowoso. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*. FEB UNARS. Vol 2 (4): 629-648.

<https://doi.org/10.36841/jme.v2i4.3402>

Arifin, M., Siti, S., & Riska, A. P. (2024). Efek Moderasi Lingkungan Kerja Pada Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap

- Produktivitas Kerja Karyawan Pt Wija Kusuma Nadi Denpasar Bali. Efek Moderasi Lingkungan Kerja Pada Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Wija Kusuma Nadi Denpasar Bali. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*. FEB UNARS. Vol 3 (9): 1771-1783. <https://doi.org/10.36841/jme.v3i9.5220>
- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Renika Cipta.
- _____. 2017. *Pengembangan Instrumen Penelitian dan Penilaian program*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Badriyah, M. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Candra, V., Simarmata, dan Mahyuddin. 2021. *Pengantar Metodologi Penelitian*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Edison, E., Anwar, Y., dan Komariyah, I. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Endayani, N., Tulhusnah, L., & Ediyanto, E. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Prosedur Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Produktivitas Kerja Pada Pt Bumi Subur 4 Panarukan Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*. FEB UNARS. Vol 1 (6): 1277-1287. <https://doi.org/10.36841/jme.v1i6.2180>
- Handayani, E. 2020. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Harras, H., Sugiarti, E., dan Wahyudi, W. 2020. *Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Mahasiswa*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: Rajawali Pers.
- Malaysia, H. M., Ediyanto, E., & Tulhusnah, L. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Prosedur Kerja Dalam Mempengaruhi Kinerja Perangkat Desa Melalui Produktivitas Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus di Kantor Desa Mojosari, Desa Kertosari, Desa Awar-awar, Desa Parante, Kecamatan Asembagus Kabupaten Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*. FEB UNARS. Vol 2 (10): 2201-2218. <https://doi.org/10.36841/jme.v2i10.3639>
- Mandailina, V., Pramita, D., Syaharuddin, S., Ibrahim, I., Nurmiwati, N., dan Abdillah, A. (2022). Uji Hipotesis Menggunakan Software JASP Sebagai Upaya Peningkatan Kemampuan Teknik Analisa Data pada Riset Mahasiswa. *JCES (Journal of Character Education Society)*. Vol 5 (2): 1-10. <https://doi.org/10.31764/jces.v5i2.6109>
- Mannan, A., Ediyanto, E., & Lusiana, L. T. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Asn Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Moderating Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Bkpsdm) Kabupaten

- Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME) FEB UNARS*. Vol 3 (7): 1323-1333.
<https://doi.org/10.36841/jme.v3i7.5104>
- Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Notoadmodjo, S. 2018. *Metodologi penelitian kesehatan*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Permadi, R. 2017. *Ayo Kita Membuat Apotek Lingkungan Hidup*. Bandung: Simbiosis Rekatama.
- Prihantoro, A. 2019. *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, dan Komitmen*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Romadan, E. S, Ediyanto, E., & Tulhusnah, L. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Asn Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Moderating Pada Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan Kabupaten Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Kewirausahaan (JME)*. FEB UNARS. Vol 3 (6): 1034-1045.
<https://doi.org/10.36841/jme.v3i6.5004>
- Safira, G. N, Sari, L. P & Pramesthi, R. A. (2023). Disiplin Kerja Dan Kompensasi Dalam Mempengaruhi Kinerja Pada Pt Pnm Mekaar Kabupaten Situbondo Dengan Mediasi Variabel Kepuasan Kerja. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)*. FEB UNARS. Vol 2 (8): 1651-1669.
<https://doi.org/10.36841/jme.v2i8.3573>
- Salampessy, M. R., Maryen, A., dan Timisela, Y. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Salawati Motorindo Sorong. *Journal on Education*. Vol 5 (4):12148-12157.
<https://doi.org/10.31004/joe.v5i4.2176>
- Sinambela, L. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sintaasih dan Wiratama. (2013). Pengaruh Kepemimpinan, Diklat, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Mangutama 74 Kabupaten Bandung. *Fakultas Ekonomi Universitas Udayana Bali – Indonesia*. Vol 1 (1): 1-20.
- Sisca, dkk. 2020. *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Sugiyono. 2020. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukmadinata, N. S. 2017. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Suwatno dan Priansa, D. 2014. *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Gravindo Persada.
- Widodo, S. D. (2014). Influence of Leadership And Work Environment To Job Satisfaction And Impact To Employee Performance (Study On Industrial Manufacture In West Java). *Journal of Economics and Sustainable Development*. Volume 5 (26):1-15.

<https://www.iiste.org/Journals/index.php/JEDS/article/view/17542>

Wildani, N. M. A., Arisman, A., dan Oktaviani, N. F. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Sumber: CV Putra AR lain semangat kerja dan kedisiplinan. *Jurnal Manajemen Kreatif Dan Inovasi*. Vol 2 (2): 1-10. <https://doi.org/10.59581/jmki-widyakarya.v2i2.2945>

Wirahadikusumah. (2024). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Sikap Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan Kompensasi sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Pendidikan Tambusai*. Vol 8 (4): 42240-42250.