

## **Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, Beban Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Umkm Kuliner Di Taman Jajan Gaul BSD**

***Xenia Audyutami***  
***Universitas Buddhi Dharma***  
Email : [niaxenia639@email.com](mailto:niaxenia639@email.com)

### **ABSTRAK**

Kajian ini diarahkan untuk menelaah dampak mikroekosistem operasional ( $X_1$ ), arsitektur kompensatori ( $X_2$ ), volumetrik laboransial ( $X_3$ ), dan tingkat kedisiplinan ( $X_4$ ) terhadap ekspresi efisiensi tenaga kerja ( $Y$ ) pada UMKM kuliner di Taman Jajan Gaul Anggrek Loka BSD, Serpong, Tangerang Selatan. Penelitian memanfaatkan kerangka kuantitatif deskriptif dengan teknik *purposive sampling* yang melibatkan 101 partisipan. Informasi dikumpulkan melalui angket skala Likert, lalu dianalisis menggunakan pemeriksaan validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, pengujian  $t$  dan  $F$ , serta koefisien determinasi. Hasil menunjukkan bahwa secara kolektif, mikroekosistem operasional, arsitektur kompensatori, volumetrik laboransial, dan kedisiplinan menorehkan pengaruh signifikan terhadap performa pegawai. Secara terpisah, atmosfer kerja memunculkan dampak positif dan bermakna, skema kompensasi memberikan pengaruh negatif yang signifikan, intensitas tugas berpengaruh negatif namun tidak signifikan, sementara kedisiplinan menonjol sebagai faktor dominan dengan pengaruh positif dan signifikan. Model analitis ini berhasil menjelaskan 80,8% variasi ekspresi efisiensi tenaga kerja, sedangkan 19,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor eksternal di luar variabel penelitian. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kedisiplinan dan penciptaan ekosistem laboransial yang kondusif menjadi kunci bagi optimalisasi performa pegawai, sekaligus menjadi bahan pertimbangan penting bagi pengelola UMKM dalam memaksimalkan produktivitas, efektivitas kerja, dan mutu layanan usaha.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Kompensasi, Beban Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

## PENDAHULUAN

Tenaga kerja manusia menempati peran krusial dalam menakar pencapaian suatu entitas usaha, tak terkecuali bagi pelaku UMKM di ranah kuliner. Mutu performa tiap individu pekerja dijadikan tolok ukur sentral dalam mengevaluasi seberapa ampuh mekanisme pengelolaan tenaga kerja tersebut. Namun, dalam praktiknya, pengelolaan karyawan pada UMKM sering kali belum optimal, terutama dalam aspek lingkungan kerja, kompensasi, beban kerja, dan disiplin kerja yang dapat memengaruhi kinerja karyawan.

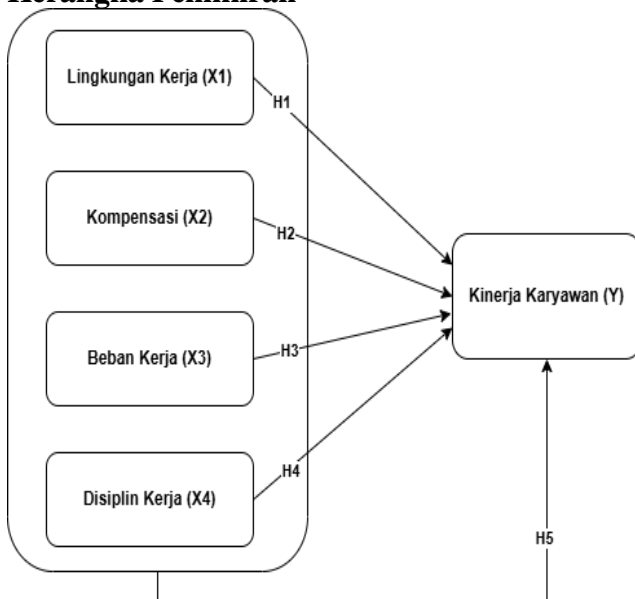
UMKM kuliner di Taman Jajan Gaul BSD memiliki karakteristik operasional yang dinamis dengan tingkat aktivitas yang tinggi. Keadaan semacam ini memiliki potensi menimbulkan permasalahan, seperti distribusi beban kerja yang timpang, suasana kerja yang kurang mendukung, serta penerapan aturan disiplin yang belum optimal. Di samping itu, mekanisme penghargaan dan remunerasi yang belum tersusun secara sistematis juga berkemungkinan menurunkan gairah serta efisiensi kerja karyawan.

Kajian ini dimaksudkan untuk menelusuri pengaruh atmosfer kerja, skema kompensasi, beban tugas, dan kedisiplinan pegawai terhadap performa mereka, sekaligus menyingkap faktor yang memiliki dominasi paling tinggi.

Pendekatan yang dipilih dalam penelitian ini mengandalkan kuantifikasi data, dengan pengumpulan informasi melalui angket serta pemrosesan menggunakan metode statistik.

Temuan kajian mengungkapkan bahwa suasana kerja dan tingkat kedisiplinan memiliki pengaruh positif yang nyata terhadap performa karyawan, sementara skema kompensasi menunjukkan dampak negatif signifikan, dan beban kerja menimbulkan pengaruh negatif namun tidak bermakna secara statistik. Hasil ini diharapkan mampu memberikan pijakan bagi peningkatan strategi pengelolaan tenaga manusia di lingkungan UMKM, sehingga capaian kinerja karyawan dapat lebih optimal.

### Kerangka Pemikiran



### Hipotesis

- H<sub>1</sub>: Diduga bahwa variabel lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan secara parsial.
- H<sub>2</sub>: Variabel performa pegawai diasumsikan menerima pengaruh yang bersifat positif dan bermakna secara parsial dari variabel imbalan kompensasi.
- H<sub>3</sub>: Diduga adanya korelasi bersifat positif dan bermakna secara parsial antara variabel volume pekerjaan dengan performa pegawai.

- H<sub>4</sub>: Diasumsikan bahwa tingkat kedisiplinan pegawai memberi pengaruh positif dan bermakna secara parsial terhadap performa kerja mereka.
- H<sub>5</sub>: Diasumsikan bahwa atmosfer kerja, skema kompensasi, intensitas beban tugas, serta tingkat kedisiplinan turut membentuk performa pegawai.

### METODE

Kajian ini memanfaatkan kerangka kuantitatif untuk menelisik dampak atmosfer kerja, skema imbalan, intensitas tugas, serta tingkat kedisiplinan terhadap performa tenaga kerja pada UMKM kuliner di Taman Jajan Gaul BSD. Informasi yang dianalisis bersumber dari data primer, diperoleh melalui angket dengan penerapan teknik *purposive sampling*. Pengolahan data dijalankan melalui pemeriksaan validitas dan reliabilitas, diikuti oleh penapisan asumsi klasik, serta penerapan regresi linier berganda untuk menelisik pengaruh variabel secara parsial maupun serentak.

#### Sampel

Subjek kajian ini terdiri atas tenaga kerja pada UMKM kuliner di Taman Jajan Gaul BSD. Pemilihan subjek dilakukan melalui teknik *purposive sampling*, yakni seleksi responden berdasarkan kualifikasi spesifik, seperti pegawai yang masih aktif bekerja dan memiliki keterlibatan langsung dalam aktivitas operasional. Total partisipan yang dijadikan sampel mencapai 101 individu.

#### Pengumpulan Data

Perolehan informasi dalam kajian ini bersumber dari dua ranah, yakni data primer dan data sekunder. Informasi primer dikumpulkan melalui distribusi angket kepada 101 tenaga kerja. UMKM kuliner di Taman Jajan Gaul Anggrek Loka BSD, Serpong, Tangerang Selatan. Angket disusun dengan menerapkan skala Likert lima tingkat, mulai dari sangat menolak (1) hingga sangat menyetujui (5). Adapun informasi sekunder bersumber dari telaah pustaka yang relevan seperti buku dan jurnal yang relevan dengan penelitian. Data yang telah terkumpul kemudian diolah menggunakan aplikasi statistik untuk dilakukan pengujian lebih lanjut.

#### Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan menggunakan SPSS dengan uji validitas (Product Moment), reliabilitas (Cronbach's Alpha). Selain itu, dilakukan pemeriksaan asumsi klasik yang mencakup distribusi normal, keterkaitan variabel ganda, dan ketidakhomogenan varians. Selanjutnya, analisis regresi linier berganda diterapkan, disertai pengujian *t* dan *F* untuk menelaah kebenaran hipotesis kajian.

#### Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Lingkungan Kerja (X <sub>1</sub> )	1. Lingkungan Fisik	1. Penerangan Tempat Kerja 2. Sirkulasi udara dan suhu 3. Kebersihan dan kerapihan 4. Kebisingan rendah	Likert
	2. Lingkungan non-	5. Rasa aman dan nyaman saat	

	fisik	berkerja	
	3. fasilitas	6. Ketersediaan alat kerja dan pelengkapan kerja	
Sumber: Tasya (2024); Dhedy Ahmed S & Putri Maisara (2023); Silviana Khoerun Nisa & Jumadi (2025); Deviana Nanda Widyasari, Sutrisno, & Noni Setyorini (2023); Satria Yudha Pratama & Mirzam Arqy Ahmadi (2024)			
Kompensasi (X2)	1. Finansial	1. Gaji pokok 2. Tunjangan transportasi	Likert
	2. Non-finansial	3. Bonus kerja	
	3. Keadilan Kompensasi	4. Kesesuaian imbalan dengan keadilan kerja	
Sumber: Fernando Miccho & Agus Kusnawan (2024); Ahmed S & Maisara (2023); Silviana Khoerun Nisa & Jumadi (2025); Radhiah Lubritami, Herminawaty Abubakar, & Indrayani (2025); I Made Chrisnantara Putra & Putu Atim Purwaningrat (2021)			
Beban Kerja (X3)	1. Kualitas kerja	1. Jumlah tugas harian	Likert
	2. Tekanan waktu	2. Waktu penyelesaian kerja yang singkat	
	3. Kompleksitas kerja	3. Tugas yang beragam 4. Tingkat kesulitan tugas	
	5. Kondisi kerja	5. Lingkungan kerja yang menyebabkan kelelahan 6. Keluhan kerja karena beban berlebihan	
Sumber: Dede Handri Setiawan & Nana Sutisna (2024); Alfitri & Widarta (2022); Claudia Timbuleng, Victor P.K Lengkong & Rudie Y. Lumantow (2023); Solikhah, Indah Listyani, & M. Adi Trisna Wahyudi (2025); I Made Chrisnantara Putra & Putu Atim Purwaningrat (2021)			
Disiplin Kerja	1. Disiplin waktu	1. Kehadiran tepat waktu	Likert

(X4)		2. Tidak sering absen tanpa izin	
	2. Ketaatan aturan	3. Mematuhi SOP kerja	
	3. Tanggung jawab kerja	4. Menjalankan tugas sesuai dengan target 5. Konsistensi kerja 6. Etika dan sikap kerja	
Sumber: Fernando Miccho & Agus Kusnawan (2024); Dede Handri Setiawan & Nana Sutisna (2024); Syafira Nofwanda & Kusdiyanto (2024); Radhiah Lubritami, Herminawaty Abubakar, & Indrayani (2025); Alfitri & Widarta (2022)			
Kinerja Karyawan (Y)	1. Hasil kerja	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Ketepatan waktu	Likert
	2. Perilaku kerja	4. Inisiatif kerja 5. Tanggung jawab 6. Tingkat kesalahan rendah	
Sumber: Fernando Miccho & Agus Kusnawan (2024); Dede Handri Setiawan & Nana Sutisna (2024); Satria Yudha Pratama & Mirzam Arqy Ahmadi (2024)			

### HASIL

Temuan penelitian disajikan berdasarkan olahan yang diperoleh dari perangkat lunak atau aplikasi yang digunakan, mencakup pemeriksaan instrumen, penapisan asumsi klasik, analisis regresi, serta verifikasi hipotesis.

Tabel Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1.	Lingkungan Kerja	0,915	Reliabel
2.	Kompensasi	0,902	Reliabel
3.	Beban Kerja	0,923	Reliabel
4.	Disiplin kerja	0,916	Reriabel
5	Kinerja Karyawan	0,916	Reriabel

Sumber : Hasil olah data SPSS 27.0

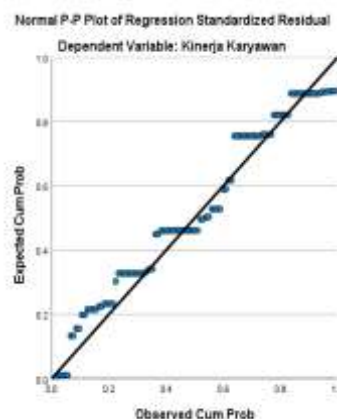
**Tabel Uji Validitas**

Pertanyaan	r hitung / pearson correlation	r tabel (taraf sig 5%)	Keterangan
<b>Variabel Lingkungan Kerja</b>			
Penerangan di tempat kerja saya cukup untuk mendukung aktivitas kerja.	0,760	0,1956	Valid
Sirkulasi udara dan suhu di tempat kerja nyaman dan mendukung produktivitas.	0,741		
Tempat kerja saya selalu bersih dan rapi.	0,814		
Suara kebisingan di tempat kerja sangat minim dan tidak mengganggu konsentrasi saya.	0,826		
Saya merasa aman dan nyaman saat bekerja di tempat ini.	0,740		
Alat dan perlengkapan kerja yang tersedia memadai untuk mendukung pekerjaan saya.	0,685		
<b>Variabel Kompensasi</b>			
Gaji pokok yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan.	0,738	0,1956	Valid
Tunjangan transportasi yang saya terima cukup untuk memenuhi kebutuhan transportasi saya.	0,750		
Bonus kerja yang saya terima cukup memotivasi saya untuk bekerja lebih keras.	0,763		
Imbalan yang saya terima sudah sesuai dengan keadilan kerja yang saya lakukan.	0,889		
<b>Variabel Beban Kerja</b>			
Jumlah tugas harian yang saya terima dapat saya selesaikan dengan baik dalam waktu yang ditentukan.	0,772	0,1956	Valid
Saya sering merasa tertekan dengan waktu penyelesaian pekerjaan yang sangat singkat.	0,839		
Tugas yang saya terima sangat beragam dan menantang.	0,806		
Tugas yang saya terima seringkali memiliki tingkat kesulitan yang tinggi.	0,726		
Lingkungan kerja saya terkadang menyebabkan kelelahan yang mempengaruhi kinerja.	0,779		
Saya sering mengalami keluhan terkait beban kerja yang berlebihan.	0,762		
<b>Variabel Disiplin Kerja</b>			
Saya selalu hadir tepat waktu di tempat kerja.	0,739	0,1956	Valid
Saya jarang absen tanpa izin dari tempat kerja.	0,693		

Saya selalu mematuhi prosedur standar operasional (SOP) yang berlaku di tempat kerja.	0,775		
Saya selalu berusaha menjalankan tugas sesuai dengan target yang ditetapkan.	0,748		
Saya selalu menjaga etika dan sikap kerja yang profesional di tempat kerja.	0,856		
Saya selalu menjaga etika dan sikap kerja yang profesional di tempat kerja.	0,911		
<b>Variabel Kinerja Karyawan</b>			
Saya selalu menghasilkan pekerjaan dengan kualitas yang tinggi.	0,672	0,1956	Valid
Saya mampu menghasilkan kuantitas kerja yang memadai sesuai dengan target.	0,828		
Saya selalu menyelesaikan pekerjaan saya tepat waktu.	0,811		
Saya selalu menunjukkan inisiatif dalam pekerjaan yang diberikan.	0,590		
Saya bertanggung jawab penuh atas pekerjaan yang saya lakukan.	0,875		
Saya mampu mengurangi tingkat kesalahan dalam pekerjaan yang saya lakukan.	0,811		

Sumber : Hasil olah data SPSS 27.0

### Gambar Uji Normalitas



Ilustrasi tersebut menampilkan *Normal P-P Plot* dari residual standar regresi dengan variabel terikat berupa performa pegawai. Grafik ini berfungsi menilai apakah residual dalam model regresi mengikuti distribusi normal. Berdasarkan pengamatan plot, mayoritas titik data terkonsentrasi di sekitar garis diagonal, yang menjadi acuan normalitas. Kondisi ini mengindikasikan bahwa sebaran residual hampir menyerupai distribusi normal. Dengan demikian, asumsi normalitas dalam model regresi dapat dianggap terpenuhi, sehingga model yang diterapkan valid dan hasil analisisnya memiliki kredibilitas statistik.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Unstandardized Residual	
N		101	
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	1.36653503	
Most Extreme Differences	Absolute	.126	
	Positive	.101	
	Negative	-.126	
Test Statistic		.126	
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.000	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>d</sup>	Sig.		.001
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.000
		Upper Bound	.001
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 334431365.			

Sumber : Hasil olah data SPSS 27.0

Tabel ini menampilkan keluaran uji *Kolmogorov-Smirnov* untuk menilai normalitas residual regresi. Nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* tercatat di bawah 0,001, menandakan tingkat signifikansi lebih rendah daripada 0,05. Fakta ini mengimplikasikan bahwa sebaran residual tidak mengikuti pola normal. Oleh karena itu, model regresi yang dianalisis tidak memenuhi asumsi normalitas menurut prosedur *Kolmogorov-Smirnov*. Namun demikian, hasil ini dapat dipertimbangkan bersama uji lain (seperti grafik P-P Plot) untuk memberikan interpretasi yang lebih komprehensif.

**Tabel Uji Multikoleniaritas**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Lingkungan Kerja	.656	1.524
	Kompensasi	.653	1.532
	Beban Kerja	.504	1.985
	Disiplin Kerja	.593	1.688
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan			

Sumber : Hasil olah data SPSS 27.0

Tabel tersebut menunjukkan hasil uji multikoleniaritas. Berdasarkan nilai Tolerance yang semuanya  $> 0,10$  dan nilai VIF yang seluruhnya  $< 10$ , dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikoleniaritas antar variabel independen.

Artinya, variabel lingkungan kerja, kompensasi, beban kerja, dan disiplin kerja tidak saling berkorelasi tinggi dan layak digunakan dalam model regresi.

**Gambar Uji Heteroskedasitas**

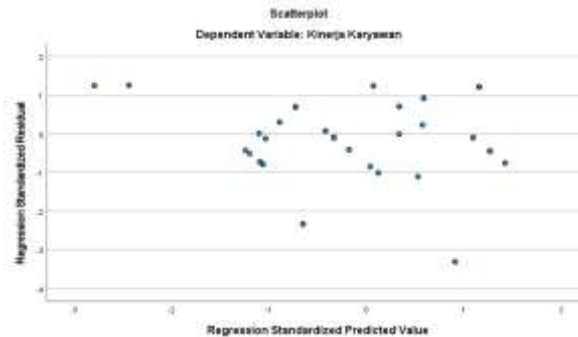


Diagram sebar menampilkan distribusi titik residual yang tersebar secara acak di sekitar garis nol, tanpa membentuk pola tertentu. Fenomena ini mengindikasikan ketiadaan heteroskedastisitas, sehingga asumsi keseragaman varians (*homoskedastisitas*) dalam model regresi dapat dianggap terpenuhi.

**Tabel Uji T**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.018	1.771		5.092	.000
	Lingkungan Kerja	.195	.040	.269	4.861	.000
	Kompensasi	-.123	.054	-.126	-2.280	.025
	Beban Kerja	-.023	.043	-.033	-.530	.597
	Disiplin Kerja	.539	.043	.727	12.502	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil olah data SPSS 27.0

Merujuk pada tabel koefisien regresi, atmosfer kerja dan tingkat kedisiplinan memberikan dampak positif yang bermakna terhadap performa pegawai (Sig. < 0,05). Sebaliknya, skema kompensasi menunjukkan pengaruh negatif yang signifikan, sedangkan Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan (Sig. > 0,05). Variabel yang paling dominan adalah Disiplin Kerja (Beta = 0,727).

**Tabel Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	783.773	4	195.943	100.730	.000 <sup>b</sup>
	Residual	186.742	96	1.945		
	Total	970.515	100			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja , Kompensasi , Lingkungan Kerja, Beban Kerja
--

Sumber : Hasil olah data SPSS 27.0

Berdasarkan tabel ANOVA, diperoleh nilai  $F$  hitung = 100,730 dengan  $\text{Sig.} < 0,001 (< 0,05)$ . Temuan ini mengindikasikan bahwa secara bersamaan, atmosfer kerja, skema imbalan, intensitas tugas, dan kedisiplinan memberi pengaruh bermakna terhadap performa pegawai. Dengan demikian, model regresi yang digunakan layak dan signifikan.

### **Pembahasan**

Hasil telaah kajian ini menyingkap bahwa kombinasi atmosfer kerja, remunerasi, intensitas beban tugas, dan derajat kedisiplinan secara kolektif menorehkan pengaruh bermakna terhadap performa pegawai pada UMKM kuliner di Taman Jajan Gaul BSD. Bukti empiris disokong oleh perhitungan uji  $F$ , dengan nilai  $F_{hitung}$  mencapai 100,730 dan tingkat signifikansi berada di bawah 0,05. Temuan ini menegaskan bahwa konstruksi regresi yang diterapkan sah dan mumpuni untuk menguraikan keterkaitan antar variabel penelitian.

Secara terpisah, atmosfer laboransial menorehkan dampak positif yang bermakna terhadap ekspresi produktivitas pegawai. Fakta ini menandakan bahwa kualitas lingkungan kerja baik yang bersifat fisik maupun nonfisik—berkorelasi langsung dengan peningkatan performa karyawan. Hasil ini sejalan dengan gagasan teoritis yang menyebut bahwa suasana kerja yang mendukung menciptakan rasa nyaman sekaligus menstimulasi efisiensi dan kreativitas dalam aktivitas laboransial.

Selanjutnya, skema imbalan menimbulkan dampak negatif namun tetap bermakna terhadap ekspresi produktivitas pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa bentuk kompensasi yang diterima belum sepenuhnya selaras dengan ekspektasi individu pekerja, sehingga berpotensi menurunkan performa mereka. Fenomena ini kemungkinan muncul akibat tata kelola remunerasi yang belum optimal atau kurang adil, sehingga berimbas pada motivasi dan gairah kerja karyawan.

Di sisi lain, intensitas tugas menampilkan pengaruh negatif yang tidak bermakna terhadap performa pegawai. Temuan ini mengisyaratkan bahwa tekanan kerja yang dialami individu tidak secara langsung menentukan tingkat kinerja mereka. Kemungkinan hal ini terjadi karena pegawai telah menyesuaikan diri dengan beban yang ada atau terbiasa menghadapi tuntutan operasional, sehingga dampaknya terhadap produktivitas tetap terbatas.

Tingkat kedisiplinan pegawai menorehkan pengaruh positif dan bermakna, sekaligus muncul sebagai variabel paling dominan dalam menentukan ekspresi produktivitas tenaga kerja. Fakta ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi kedisiplinan individu—termasuk ketepatan waktu, kepatuhan pada norma, serta tanggung jawab operasional—maka output kerja yang dihasilkan cenderung lebih optimal. Kedisiplinan menonjol sebagai faktor utama karena berkaitan erat dengan konsistensi dan mutu pelaksanaan aktivitas laboransial.

Secara menyeluruh, temuan penelitian ini menegaskan bahwa elemen internal seperti kedisiplinan dan elemen eksternal seperti atmosfer kerja memiliki peran sentral dalam peningkatan performa pegawai. Model analitis yang digunakan berhasil menjelaskan hingga 80,8% variasi performa, menunjukkan kontribusi substansial variabel-variabel yang ditelaah dalam memaknai kinerja pegawai.

### **KESIMPULAN**

Temuan kajian ini menegaskan bahwa kombinasi ekosistem laboransial, arsitektur kompensatori, volumetrik laboransial, serta tingkat kedisiplinan secara kolektif menorehkan pengaruh bermakna

terhadap ekspresi efisiensi humanoid. Secara terpisah, atmosfer kerja dan kedisiplinan menunjukkan dampak positif yang signifikan pada performa pegawai, sementara skema imbalan memberikan pengaruh negatif yang bermakna, dan intensitas beban tugas tidak menimbulkan efek signifikan terhadap produktivitas individu.

Disiplin kerja menjadi variabel yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, model penelitian mampu menjelaskan sebesar 80,8% variasi kinerja karyawan, sehingga menunjukkan bahwa variabel yang diteliti memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan.

### SARAN

Berdasarkan temuan kajian ini, disarankan agar pelaku UMKM memperkuat kualitas ekosistem laboransial serta kedisiplinan pegawai, karena keduanya terbukti menstimulasi ekspresi efisiensi tenaga kerja secara positif. Selain itu, evaluasi menyeluruh terhadap arsitektur kompensatori dan volumetrik tugas sangat dianjurkan, agar lebih selaras dengan kapasitas dan kondisi individu pekerja. Bagi penelitian selanjutnya, direkomendasikan untuk memasukkan variabel tambahan yang berpotensi memengaruhi performa pegawai, seperti dorongan motivasional, tingkat kepuasan kerja, atau gaya kepemimpinan, serta memperluas lingkup objek studi agar hasilnya lebih komprehensif. Lebih jauh, pendekatan metodologis yang berbeda, misalnya kualitatif atau gabungan (*mixed methods*), diharapkan mampu menghasilkan analisis yang lebih mendalam dan nuansa interpretasi yang lebih kaya.

### REFERENSI

- Afandi, P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, Konsep Dan Indikator*. Zanafa Publishing.
- Ahmed S, D., & Maisara, P. (2023). *Kepuasan Kompensasi, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Bagi Pekerja UMKM Surakarta*. 2, 536–543. <https://doi.org/10.36441/Snpk.Vol2.2023.165>
- Alfitri, & Widarta. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Dan UKM Kabupaten Sragen. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 1(3), 80–92. <https://ejournal.mercubuana-yogya.ac.id/index.php/JEMA/article/view/3112>
- Nuari, J., & Santosa, S. (2024). Pengaruh Profesionalisme, Komunikasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Di CV Leeloo Corpora. *Emabi: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 3(2), 1–18.
- Margaretha, Y. C., & Wibowo, F. P. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pancamitra Packindo. *Jurnal Emabi: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 3(2), 1–7. <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/emabi/article/view/3337/2316>
- Miccho, F., & Kusnawan, A. (2024). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Relazindo Usaha Bersama. *Jurnal Emabi: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 3(2), 1–7. <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/emabi>
- Lubritami, R., Abubakar, H., & Nur, I. (2025). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja

Terhadap Kepuasan Kerja Unit Mikro Kecil “Makananku.MCN” Kota Makassar. *Journal Of Economy Business Development*, 3(1), 102–109.  
<https://doi.org/10.56326/Jebd.V3i1.2464>

Sugiyono. (2024). *Metode Penelitian Administrasi*. Alfabeta.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta.

Sutrisno. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.

Surajiyo, Nasruddin, & Paleni, H. (2020). *Penelitian Sumber Daya Manusia, Pengertian, Teori, Dan Aplikasi (Menggunakan IBM SPSS 22 For Windows)*. Deepublish.

Sugandha, Yana, D., Hendra, & Tholok, F. W. (2021). Analisis Disiplin Kerja, Kecepatan, Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan PT Culletprima Setia Tangerang. *Eco-Buss*, 4(2), 107–117. <https://doi.org/10.32877/Eb.V4i2.243>