



Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan PT. Fimaha Serang

Bayu Burmana¹, Dimas Angga Negoro²

Universitas Esa Unggul

Email korespondensi: dimas.angga@esaunggul.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Fimaha Serang. Metode penelitian yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan menggunakan data primer berupa kuesioner yang diisi oleh 50 responden yang merupakan bagian dari karyawan di bidang produksi. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja karyawan, sementara variabel kompensasi dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif namun belum mencapai tingkat signifikansi 0.05. Dalam keseluruhan model, variabel kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai R Square sebesar 0.206. Meskipun demikian, ada sekitar 79.4% variasi dalam produktivitas kerja yang masih belum dapat dijelaskan oleh variabel-variabel yang dimasukkan dalam penelitian ini. Penelitian ini memberikan pandangan penting bagi perusahaan dalam mengoptimalkan faktor-faktor yang berkontribusi pada peningkatan produktivitas kerja karyawan, khususnya dalam mengembangkan disiplin kerja sebagai salah satu kunci untuk meningkatkan efisiensi dan kinerja organisasi. Meskipun demikian, penting bagi perusahaan untuk tetap mempertimbangkan strategi yang lebih efektif dalam menerapkan kebijakan kompensasi dan motivasi kerja untuk mendukung peningkatan produktivitas karyawan secara keseluruhan. Kata kunci: : Disiplin Kerja, Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Produktivitas Kerja Karyawan.

ABSTRACT

This research aims to examine the effects of compensation, work discipline, and motivation on employee productivity in PT Fimaha Serang. The study utilized a multiple linear regression analysis to investigate the relationships between the independent variables (compensation, work discipline, and motivation) and the dependent variable (employee productivity). Data was collected from 50 employees working in the production department, and a structured questionnaire was used for data collection. The findings indicated that work discipline had a significant and positive impact on employee productivity, while compensation and motivation showed positive effects, but their contributions were weaker and did not reach statistical significance at the 0.05 level. This study highlights the importance of work discipline in enhancing employee productivity and suggests that further investigation is needed to understand the roles of compensation and motivation in improving employee performance. These findings provide valuable insights for PT Fimaha Serang in optimizing factors that can boost employee productivity, particularly by emphasizing the importance of

maintaining and improving work discipline. Further analysis and consideration are recommended when formulating compensation and motivation policies to enhance overall employee productivity.

Keywords: compensation, diciplin, productivity of employees, work motivation

PENDAHULUAN

Perkembangan dalam ranah bisnis dan persaingan yang semakin intens telah mendorong perusahaan untuk meningkatkan pemanfaatan potensi sumber daya manusia sebagai salah satu elemen krusial dalam meraih kesuksesan dan keunggulan bersaing. Produktivitas kerja karyawan menjadi faktor yang sangat penting dalam menjaga daya saing dan kesinambungan perusahaan (Saleh & Utomo, 2018). Hal memicu perusahaan untuk memperhatikan beberapa aspek yang berpengaruh pada produktivitas kerja, termasuk kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi karyawan.

Di era globalisasi dan perkembangan teknologi, PT Fimaha Serang sebagai salah satu perusahaan terkemuka di industri mereka, tidak terlepas dari tantangan dalam mempertahankan dan meningkatkan produktivitas karyawan mereka. Karyawan yang produktif dianggap memiliki dampak positif terhadap pencapaian tujuan organisasi, pertumbuhan perusahaan, dan kepuasan pelanggan (Dame et al., 2021). Kompensasi, adalah wujud penghargaan yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai atas sumbangan serta hasil kerja yang mereka berikan, telah lama diidentifikasi sebagai elemen signifikan memainkan peranan dalam memengaruhi semangat dan prestasi para karyawan.(Pratamiaji et al., 2019). engakuan kontribusi karyawan melalui sistem kompensasi yang adil dan transparan diyakini dapat meningkatkan tingkat kepuasan dan dedikasi karyawan dalam mencapai target perusahaan.

Namun, di sudut pandang yang berbeda, disiplin kerja merujuk pada tindakan yang dilakukan oleh karyawan dalam mengamati serta mengikuti norma serta aturan yang berlaku dalam lingkungan pekerjaan. Kedisiplinan yang ditunjukkan oleh para karyawan memiliki peran sentral dalam membentuk lingkungan kerja yang efektif dan bersifat profesional. Tingkat disiplin kerja yang tinggi dapat meminimalkan tingkat absensi, keterlambatan, dan kesalahan yang berakibat pada peningkatan produktivitas (Siregar, 2018).

Selain dari kompensasi dan kedisiplinan kerja, Selain faktor imbalan dan ketertiban kerja, faktor motivasi karyawan juga memiliki peran yang sangat signifikan dalam meningkatkan kinerja kerja. (Rahmat et al., 2020) Motivasi yang kuat akan berdampak positif pada semangat dalam bekerja, daya kreativitas, serta inovasi dari karyawan. Oleh karena itu, organisasi harus memiliki pemahaman yang baik mengenai elemen-elemen yang memengaruhi motivasi karyawan, sehingga mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung perkembangan penuh potensi mereka. (Fitriani, 2020).

Menghadapi kerumitan berbagai unsur yang mempengaruhi efektivitas kinerja para karyawan, penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan untuk menyelidiki korelasi di antara kompensasi, tingkat kedisiplinan kerja, dan motivasi terhadap produktivitas pekerja di lingkungan PT Fimaha Serang.. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan wawasan yang berharga bagi manajemen perusahaan dalam merumuskan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif dan berorientasi pada peningkatan produktivitas dan kesejahteraan karyawan.

Untuk mencapai sasaran tersebut, metode penelitian ini akan menggunakan pendekatan analisis data berbasis angka dengan melibatkan responden dari beragam divisi dan hierarki di perusahaan PT Fimaha Serang sebagai kelompok sampel penelitian. Data yang terkumpul akan dianalisis secara teliti untuk mengidentifikasi pola dan hubungan yang relevan antara variabel-variabel yang diteliti.

Sebagai penutup, Harapannya, penelitian ini akan berkontribusi secara positif bagi ranah akademis dan praktisi manajemen sumber daya manusia. Melalui pemahaman yang lebih mendalam mengenai dinamika interaksi antara kompensasi, kedisiplinan kerja, dan motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan, diharapkan perusahaan mampu membangun lingkungan kerja yang produktif dan inovatif Sambil mencapai sasaran strategis mereka dalam menghadapi kompetisi yang semakin sengit di pasar

Kompensasi

Kompensasi sebagai bentuk imbalan yang diberikan kepada karyawan telah menjadi fokus perhatian dalam ilmu manajemen sumber daya manusia. (Firmansyah & Mudzakir, 2022) Sebagai bagian penting dari upaya perusahaan untuk mencapai produktivitas kerja yang optimal, kompensasi menjadi elemen yang sangat relevan dalam meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. (Suherman, 2021) Teori Kekuatan berpendapat bahwa organisasi dapat meningkatkan kemampuannya dalam bersaing dengan memanfaatkan sumber daya dan keahlian

yang memiliki keunikan.(Butar Butar & Nuridin, 2022) Dalam konteks kompensasi, perusahaan dapat menciptakan keunggulan kompetitif dengan menyediakan program kompensasi yang menarik, baik berupa gaji yang kompetitif, tunjangan yang sesuai, atau peluang pengembangan karir yang menarik.(Budyanto, 2021) Dengan demikian, perusahaan dapat menarik dan mempertahankan karyawan yang berbakat, sehingga meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi (Barney, 1991).

Kompensasi kerja adalah elemen penting dalam manajemen sumber daya manusia yang memiliki dampak signifikan terhadap produktivitas dan kinerja karyawan.(Muntasir, n.d.) Karyawan yang merasa dihargai dan dihargai melalui sistem kompensasi yang adil cenderung lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap organisasi. Dalam tinjauan pustaka ini, akan dijelaskan bagaimana kompensasi mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dan faktor-faktor yang memoderasi hubungan antara keduanya.(Hendra et al., 2018)

Disiplin

Disiplin kerja merupakan salah satu aspek kunci dalam mencapai produktivitas yang optimal di lingkungan kerja.(R. U. A. Fauzi, 2022) Kedisiplinan yang tinggi memiliki potensi untuk menghasilkan dampak positif terhadap efisiensi, standar kualitas, dan jumlah hasil kerja yang dihasilkan oleh para karyawan.(R. U. A. Fauzi, 2022) Dalam tinjauan literatur ini, akan dijelaskan tentang esensi disiplin kerja, elemen-elemen yang mempengaruhi kedisiplinan kerja, serta bagaimana kedisiplinan kerja memainkan peran dalam memengaruhi efektivitas kinerja pekerja.(Panggabean et al., 2022) Disiplin kerja merujuk pada kemampuan karyawan untuk mematuhi aturan, prosedur, dan norma yang berlaku di tempat kerja. Disiplin kerja mencakup aspek seperti ketepatan waktu, tanggung jawab, kerjasama, dan dedikasi terhadap tugas yang diemban.(Andini et al., 2019)

Disiplin dalam menjalankan tugas, pengaturan waktu yang efektif, dan komitmen terhadap pekerjaan memiliki dampak yang substansial terhadap kinerja karyawan.(Agari & Suhermin, 2021) Dengan demikian, karyawan mampu mencapai tingkat produktivitas yang lebih unggul. Aspek-aspek seperti kepemimpinan yang efektif, atmosfer kerja yang kondusif, serta apresiasi terhadap pencapaian juga memiliki peran yang signifikan dalam membentuk sikap disiplin yang konstruktif.(Z. Sari & Cipto, 2018) Organisasi yang memahami pentingnya disiplin kerja dan menerapkan strategi yang mendukung dapat meraih hasil yang lebih baik dalam hal produktivitas dan performa keseluruhan.(Kania & Sary, 2021)

Teori Deterensi menekankan penggunaan sanksi atau hukuman sebagai bentuk pencegahan perilaku melanggar. Dalam hal ini, penerapan sanksi yang tegas dan konsisten untuk perilaku yang melanggar aturan dapat berfungsi sebagai deteren untuk mencegah karyawan melakukan pelanggaran di masa mendatang.(Pertiwi & Gorda, 2019) Peran teori ini dalam disiplin kerja menekankan pentingnya hukuman yang tepat dan diberlakukan secara konsisten sebagai bentuk pencegahan terhadap perilaku melanggar aturan (Cullen & Agnew, 2011).

Motivasi

Motivasi merupakan salah satu faktor utama dalam meraih tingkat produktivitas yang maksimal dalam konteks lingkungan kerja.(Nelizulfa, 2018) Motivasi yang tepat dapat meningkatkan semangat dan komitmen karyawan dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Tinjauan pustaka ini akan membahas konsep motivasi, faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan, serta bagaimana motivasi dapat memengaruhi produktivitas kerja.(Nelizulfa, 2018). Motivasi mengacu pada keinginan intrinsik atau ekstrinsik yang mendorong individu untuk bertindak dan berkinerja. Dalam konteks lingkungan kerja, motivasi dapat membentuk sikap, perilaku, dan dedikasi karyawan terhadap tugas yang diemban.(Henriani et al., 2021)

Motivasi adalah elemen yang mendorong individu untuk terlibat dalam suatu kegiatan dan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas para karyawan.(Sukardi, 2021) Motivasi merupakan keterampilan untuk mengarahkan karyawan menuju tujuan perusahaan, sehingga mereka bersedia bekerja dengan tekun dan berupaya keras untuk mencapai keselarasan antara keinginan individu dan tujuan organisasi.(JATNIKHA, 2022) Motivasi seseorang melakukan suatu pekerjaan karena adanya suatu kebutuhan hidup yang harus dipenuhi (Sururin et al., 2020), Motivasi menjadi salah satu elemen yang memiliki dampak terhadap produktivitas kerja karyawan. Motivasi diartikan sebagai suatu proses yang bertujuan untuk mempengaruhi individu agar bersedia melaksanakan tindakan tertentu. Tingkat produktivitas atau pencapaian prestasi individu sangat tergantung pada tingkat motivasi yang dimiliki terhadap pekerjaan yang sedang dijalankan. Semakin tinggi tingkat semangat individu terhadap tugas yang diemban, semakin meningkat pula tingkat efisiensi yang dapat diperoleh. (Sururin et al., 2020).

Produktivitas

Efektivitas operasional dan pertumbuhan organisasi diwarnai oleh tingkat produktivitas yang dimiliki oleh anggota tim. Meningkatkan produktivitas tak hanya merujuk pada hasil yang lebih optimal, melainkan juga berimplikasi pada daya saing perusahaan di tengah persaingan pasar yang ketat.(Sulaeman & Barima, 2022) Dalam analisis literatur ini, kami akan mengupas konsep produktivitas kerja karyawan beserta faktor-faktor yang memberikan pengaruh signifikan terhadapnya.(Prapitasari, 2019)

Produktivitas dalam kerja karyawan terbukti menjadi elemen kunci dalam ranah bisnis dan pengelolaan sumber daya manusia. Tingkat produktivitas yang mencapai puncakmampu melibatkan perusahaan dalam persaingan yang superior, namun apabila produktivitas menurun, dampaknya bisa merintangi kemajuan serta kesuksesanorganisasi.(Tonga & Huda, 2018) Pada telaah pustaka ini, kami akan merinci faktor-faktor yang menjalankan peran dominan dalam membentuk produktivitas kerja karyawan, menggagas strategi untuk meningkatkannya, dan melihat dampaknya terhadap kinerja menyeluruh perusahaan.(MARYANDI, 2021) Strategi-strategi guna meningkatkan produktivitas kerja juga diuraikan dalam tulisan ini. Langkah awal melibatkan penetapan tujuan yang tegas serta pemberian umpan balik secara berkala, mengupayakan agar karyawan mampu memusatkan perhatian serta mempertinggi kualitas kinerja mereka(Indrayani, 2016). Selain itu, proses delegasi tugas yang cermat mampu mengoptimalkan penggunaan waktu dan sumber daya yangada.(Retno & Daroini, 2022) Dalam konteks ini, penerapan teknologi dan otomasi dalam alur kerja membawa dampak positif dengan mengurangi tugas rutin yang bersifatberulang, mengalihkan fokus karyawan pada aspek-aspek tugas yang lebih strategis. Disamping itu, memberi penghargaan dan pengakuan ada prestasi karyawan juga menunjukkan efek positif dalam meningkatkan semangat dan dorongan untuk bekerja lebih baik lagi.(Sultoni & Rismawati, 2022)

Untuk mengoptimalkan kinerja karyawan, perusahaan harus mempertimbangkan sejumlah faktor yang berpotensi meningkatkan efisiensi kerja tersebut. Menurut Hasibuan (2010), produktivitas dapat ditingkatkan melalui peningkatan efisiensi, sistem kerja, teknik produksi, dan keterampilan tenaga kerja. Pendapat lain yang dikemukakan oleh Nawawi dan Hadari (2010) menyatakan bahwa produktivitas kerja karyawan dapat diukur melalui perbandingan antara hasil kerja individu dengan biaya yang dikeluarkan untuk mencapai hasil tersebut.

Dalam konteks peningkatan produktivitas kerja, faktor-faktor yang memiliki dampaksignifikan perlu diperhatikan. Menurut Sedarmayanti (2010), faktor-faktor tersebut mencakup sikap mental, seperti motivasi kerja yang tinggi, disiplin kerja yang kuat, dan etika kerja yang baik. Selain itu, pendidikan yang lebih tinggi juga berperan dalam meningkatkan pemahaman akan pentingnya produktivitas. Lingkungan perusahaan yang memungkinkan akses mudah bagi para pekerja serta jaminan sosial tenaga kerja (Jamsostek) juga memiliki dampak pada produktivitas.

Insentif juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan produktivitas kerja. Program insentif yang memberikan motivasi kepada karyawan untuk bekerja lebih keras dapat meningkatkan hasil kerja mereka.(Dinantara & Oktaviani, 2019) Mutu sarana produksi juga memiliki pengaruh terhadap produktivitas, karena kualitas sarana produksi yang baik dapat mendukung karyawan dalam bekerja dengan lebih efektif.(Dinantara & Oktaviani, 2019)

Penelitian oleh Prapitasari (2019) mengungkapkan bahwa faktor-faktor ini memiliki dampak yang signifikan pada produktivitas kerja karyawan. Kualitas hasil kerja, efisienskuantitas kerja, tingkat disiplin, serta kemampuan dalam bekerja lembur secara efektif, semuanya berperan penting dalam meningkatkan produktivitas secara keseluruhan.(Sururin et al., 2020)

Secara umum, ide produktivitas mencakup perbandingan antara apa yang dihasilkan (output) dengan apa yang dimasukkan (input) dalam suatu proses atau aktivitas.(Sururin et al., 2020) Usaha untuk meningkatkan produktivitas biasanya menghasilkan efek positif karena adanya upaya untuk lebih efisien dalam menggunakan waktu, sumber daya, dan tenaga kerja, serta melakukan perbaikan dalam system kerja dan teknik produksi.(Iskandar, 2022) Selain itu, peningkatan dalam keterampilan anggota tim juga memiliki pengaruh penting dalam meningkatkan produktivitas (Hasibuan, 2010).

Menurut Nawawi dan Hadari (2010), produktivitas kerja para karyawan merujuk pada kemampuan individu atau tenaga kerja dalam menghasilkan hasil keluaran dalamlingkungan pekerjaan. Ini bisa diukur melalui perbandingan antara nilai hasil kerja individu dalam bentuk nilai uang dengan biaya yang dikeluarkan untuk menghasilkan hasil tersebut.(Yunita & Pratama, 2022) Pada intinya, produktivitas kerja mencerminkan sejauh mana keberhasilan karyawan dalam menciptakan hasil yang diinginkan dengan mempertimbangkan efisiensi biaya yang terlibat (Nawawi & Hadari, 2010).

Dalam konteks organisasi, Sedarmayanti (2010: 83) telah mengidentifikasi signifikansi dari faktor-faktor yang memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja. Aspek-aspek ini mencakup dimensi sikap mental karyawan seperti motivasi, disiplin, dan etika kerja. Motivasi yang kuat cenderung menghasilkan kinerja yang tekun dan efisien. Disiplin yang terjaga mendukung tanggung jawab terhadap tugas dan tujuan perusahaan sedangkan etika kerja yang positif tercermin dalam kerjasama, konsistensi hadir, inisiatif, tanggung jawab terhadap pekerjaan, dan kreativitas (Yunita & Pratama, 2022). Gabungan faktor-faktor ini secara bersama-sama memberi pengaruh terhadap pencapaian tingkat produktivitas yang optimal.

Faktor-faktor lainnya, seperti tingkat pendidikan karyawan, lingkungan kerja yang mendukung, perlindungan sosial (seperti Jaminan Sosial Tenaga Kerja/Jamsostek), sistem insentif, dan kualitas fasilitas produksi, juga memiliki peran dalam membentuk produktivitas kerja (Prapitasari, 2019). Tingkat pendidikan yang lebih tinggi dapat meningkatkan pemahaman akan pentingnya produktivitas. Suasana kerja yang kondusif dan perlindungan sosial yang memadai mampu menginspirasi semangat dan dedikasi karyawan. Insentif tambahan dan fasilitas produksi yang berkualitas juga mampu mendorong karyawan untuk meningkatkan produktivitas (Prapitasari, 2019).

Selain itu, Izzah dan Ardiani (2016) telah menjelaskan pentingnya indikator-indikator produktivitas kerja. Indikator-indikator tersebut termasuk kualitas hasil kerja, jumlah hasil kerja, kedisiplinan, dan kerja lembur. Kualitas hasil kerja mengacu pada standar mutu yang telah ditetapkan. (Muntasir, n.d.) Jumlah hasil kerja mencerminkan seberapa banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam periode tertentu. (Indrayani, 2016) Disiplin kerja mengukur tingkat ketaatan karyawan terhadap peraturan perusahaan, sementara kerja lembur menggambarkan ketersediaan karyawan untuk bekerja di luar jam kerja normal. (Kilvin, 2020)

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja, organisasi perlu mempertimbangkan semua faktor tersebut dan mengambil langkah-langkah yang sesuai guna meningkatkan efisiensi, motivasi, dan performa karyawan secara menyeluruh (Indrayani, 2016). Dengan mengakui signifikansi faktor-faktor ini, perusahaan dapat mengarahkan upaya mereka menuju pencapaian produktivitas kerja yang optimal. (Indrayani, 2016)

Hubungan Antar Variabel

Hubungan antara Kompensasi dan produktivitas kerja karyawan Kompensasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan karena ada Pengaruh imbalan terhadap kinerja anggota tim dapat memiliki dampak yang signifikan, sebagian perusahaan mengindikasikan bahwa pemberian penghargaan yang memadai kepada staf dapat memicu timbulnya gagasan baru dan kemampuan inovatif dari para anggota tim. (Fajar, 2019) kompensasi yang memadai akan mendorong para karyawan untuk menjalani rutinitas yang lebih teratur, yang pada gilirannya akan meningkatkan hasil kerja. Ketidakpuasan karyawan terhadap besaran gaji yang diterima dapat mengakibatkan penurunan performa kerja. Penting bagi kompensasi ini disalurkan melalui suatu sistem yang efisien agar bisa menjadi pendorong bagi peningkatan prestasi karyawan. Kompensasi mencakup berbagai bentuk penghargaan yang diberikan kepada staf, seperti gaji, upah, insentif, bonus, tunjangan, perawatan medis, perlindungan asuransi, dan komponen lainnya yang diberikan langsung oleh perusahaan, Umar (2007:16) Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, memiliki nilai moneter, dan cenderung diberikan secara reguler. (Dinantara & Oktaviani, 2019) Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan mengharap agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan. (Dinantara & Oktaviani, 2019)

H1 : Kompensasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

Hubungan antara disiplin kerja dan produktivitas kerja Karyawan Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan Disiplin dalam lingkungan kerja merujuk pada tindakan dan langkah-langkah individu yang mencerminkan ketaatan, loyalitas, dan pengikutan terhadap aturan perusahaan atau norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja mewakili kesadaran dan keinginan seseorang untuk mengikuti semua ketentuan perusahaan serta norma-norma yang ada dalam masyarakat. (Dinantara & Oktaviani, 2019) "Disiplin kerja menjadi sarana yang digunakan oleh manajer dalam berinteraksi dengan para karyawan dengan tujuan mengubah perilaku dan sebagai langkah untuk meningkatkan kesadaran serta ketaatan individu dalam mematuhi semua ketentuan perusahaan, Rivai (2011) untuk faktor yang mempengaruhi produktivitas adalah kompensasi (Butar Butar & Nuridin, 2022).

H2 : Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan

Hubungan Motivasi dan produktivitas kerja karyawan .

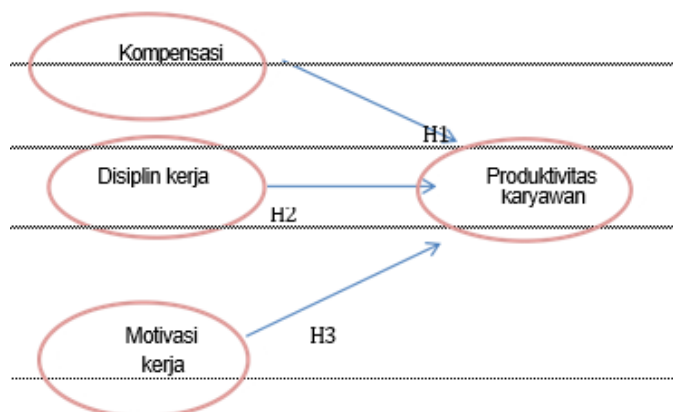
Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan Motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan Motivasi karyawan telah teridentifikasi sebagai elemen kunci yang

memengaruhi tingkat produktivitas dalam lingkungan kerja. Hipotesis yang bisa diajukan didasarkan pada dugaan bahwa ada korelasi positif antara dorongan kerja dan kinerja efektif dari para anggota tim. Motivasi sebagai Pendorong Efektivitas: Tingkat motivasi yang tinggi akan mendorong karyawan untuk menghasilkan usaha lebih besar, lebih terkonsentrasi, dan lebih tulus dalam mencapai target pekerjaan. Ketika karyawan merasa termotivasi, mereka cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dan produktivitas yang lebih tinggi karena mereka memiliki dorongan internal yang kuat untuk mencapai hasil yang positif (Dina & Prasetyo, 2020).

Karena itu, diajukan bahwa adanya hubungan positif antara tingkat motivasi yang dimiliki oleh karyawan dan hasil kerja yang dihasilkannya. Jika hipotesis ini terbukti, maka perusahaan dapat memfokuskan upaya pada pengembangan strategi untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sebagai cara untuk meningkatkan tingkat produktivitas dan efisiensi di lingkungan kerja.

H3 : Motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan

Berdasarkan hubungan variable yang telah di jabarkan diatas, menghasilkan model penelitian sebagai berikut :
Kompensasi



Gambar 1. Model Penelitian

METODE

Dalam analisis ini, metode penelitian yang digunakan adalah regresi linier berganda, yang termasuk dalam kategori analisis statistik multivariat. Pendekatan regresi linier berganda ini dimanfaatkan untuk menginvestigasi relasi antara variabel independen (gaji, tingkat kepatuhan kerja, dan tingkat semangat kerja) dengan variabel dependen (kinerja kerja para anggota tim). Tools penelitian ini menggunakan SPSS, Dalam kerangka riset ini, variabel independen meliputi kompensasi (yang melibatkan pendapatan dan insentif), disiplin kerja, dan motivasi kerja, sedangkan variabel terikat adalah produktivitas kerja para karyawan. Populasi yang menjadi fokus penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di sebuah rumah sakit Fatimah disorang . Metode sampling yang diterapkan adalah random sampling, di mana seluruh anggota populasi, yang berjumlah 200 individu, sampel 50 orang diikutsertakan penelitian.

Metode akuisisi data dilaksanakan melalui penggunaan kuesioner sebagai instrumen untuk menghimpun data utama.. Peneliti melakukan pretest pada 10 responden untuk uji validitas dan reliabilitas dengan analisis faktor menggunakan SPSS. Variabel kompensasi dan disiplin kerja karyawan secara keseluruhan dinyatakan valid Variabel Kompensasi menyisakan 4 pertanyaan yang valid dari 8 pertanyaan. Untuk variabel Disiplin Kerja dari 8 pertanyaan hanya 5 yang valid. Sedangkan variabel Motivasi kerja hanya 4 pertanyaan yang valid dari 8 pertanyaan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil analisis statistik deskriptif, ditemukan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini mencapai 50 individu. metode penelitian menggunakan SPSS. Dalam hal distribusi jenis kelamin, mayoritas responden merupakan pria (54%), sementara responden wanita membentuk sekitar 46%. Berfokus pada kriteria usia, sebagian besar responden berada dalam kisaran usia 18-23 tahun (42%), disusul oleh kelompok usia 30-35 tahun (20%), usia di atas 36 tahun (28%), dan kelompok usia 24-29 tahun (10%). Ketika mempertimbangkan tingkat pendidikan, mayoritas responden memiliki pendidikan diploma (D1-D3) sekitar 44%, diikuti oleh tingkat pendidikan Strata-1 (S1) sekitar 38%, dan tingkat pendidikan Strata-2 (S2) sekitar 18%. Mengenai posisi pekerjaan, sekitar 52% responden menduduki jabatan staf, sementara 48% sisanya menempati posisi manajerial. Terakhir, dalam konteks

masa kerja, sekitar 50% responden telah bekerja selama lebih dari 10 tahun, 38% responden memiliki pengalaman kerja antara 6-10 tahun, dan 12% responden memiliki masa kerja antara 1-5 tahun. Data ini memberikan pandangan tentang komposisi demografis dari responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini.

Hasil analisis ANOVA menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara variabel prediktor (kompensasi, kedisiplinan kerja, dan motivasi kerja) secara keseluruhan dengan variabel dependen (produktivitas kerja para karyawan). Angka F yang tercatat sebesar 3.973 dengan nilai signifikansi 0.013 (kurang dari 0.05) mengindikasikan bahwa secara keseluruhan, variabel prediktor memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen, yaitu produktivitas kerja karyawan. Pada tingkat signifikansi 0.05, temuan ini menyiratkan bahwa model regresi linier berganda yang digunakan memadai dalam menjelaskan variasi dalam produktivitas kerja para karyawan. Selain itu, analisis ANOVA juga menghasilkan nilai Sum of Squares untuk regresi sebesar 677.114 dan untuk residu sebesar 2613.306. Nilai Mean Square regresi berada pada 225.705, mewakili variasi dalam variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel prediktor. Total Sum of Squares mencapai 3290.420, mencerminkan total variasi dalam data. Dengan demikian, hasil dari analisis ANOVA ini secara kuat mendukung bahwa variabel prediktor (kompensasi, kedisiplinan kerja, dan motivasi kerja) secara bersama-sama berperan dalam memengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Pada tabel Model Summary, nilai R Square sebesar 0.206 menunjukkan bahwa sekitar 20.6% variasi dalam produktivitas kerja karyawan dapat dijelaskan oleh gabungan variabel prediktor, yaitu kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja. Ini menggambarkan bahwa sebagian besar variasi dalam produktivitas kerja tetap belum terungkap oleh variabel-variabel yang dimasukkan dalam model regresi linier berganda ini. Nilai Adjusted R Square sebesar 0.154 mencerminkan tingkat penyesuaian model terhadap jumlah prediktor yang digunakan. Nilai Adjusted R Square lebih besar ketika model mengakomodasi lebih banyak prediktor, sehingga mencegah terjadinya overfitting. Hasil ini mengungkapkan bahwa tingkat korelasi positif moderat dengan nilai R sebesar 0.454 antara variabel prediktor dan variabel dependen. Tambahan pula, Standar Error of the Estimate dengan angka 7.537 mengindikasikan tingkat rata-rata kesalahan perkiraan model terhadap data aktual. Meskipun model ini memiliki beberapa batasan dalam menjelaskan variasi dalam produktivitas kerja para karyawan, temuan ini memberikan pandangan awal mengenai seberapa besar pengaruh variabel prediktor dan relevansinya dalam analisis regresi.

Dilakukan analisis regresi berganda guna menguji hubungan antara variabel prediktor (kompensasi, kedisiplinan kerja, dan motivasi kerja) dengan variabel terganggu (produktivitas kerja para karyawan). Berdasarkan hasil tabel Koefisien, terlihat bahwa beberapa variabel prediktor memperlihatkan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Angka koefisien untuk variabel konstanta menunjukkan nilai 8.078, dengan standar error mencapai 9.976. Namun, nilai t-statistik yang mencapai 0.810 dengan signifikansi 0.422 mengindikasikan bahwa variabel konstanta tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap produktivitas kerja para karyawan. Untuk variabel kompensasi, koefisien tercatat sebesar 0.328, dengan standar error mencapai 0.456. Angka standardized coefficients atau beta sejumlah 0.097 menggambarkan adanya pengaruh positif yang lemah dari kompensasi terhadap produktivitas kerja para karyawan. Namun, nilai t-statistik yang mencapai 0.719 dengan signifikansi 0.476 menunjukkan bahwa kompensasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Sementara itu, pada variabel disiplin kerja, koefisien mencapai 0.756, dengan standar error sebesar 0.303. Angka standardized coefficients atau beta sebesar 0.334 menggambarkan pengaruh positif yang signifikan dari disiplin kerja terhadap produktivitas kerja para karyawan. Temuan ini diperkuat oleh nilai t-statistik yang mencapai 2.490 dengan signifikansi 0.016, menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki dampak yang signifikan pada tingkat 0.05 terhadap produktivitas kerja. Pada variabel motivasi kerja, koefisien tercatat sebesar 0.742, dengan standar error mencapai 0.408. Angka standardized coefficients atau beta sebesar 0.247 menggambarkan pengaruh positif, meskipun lemah, dari motivasi kerja terhadap produktivitas kerja para karyawan. Meskipun begitu, nilai t-statistik mencapai 1.818 dengan signifikansi 0.076, menandakan bahwa pengaruh motivasi kerja belum mencapai tingkat signifikansi 0.05 terhadap produktivitas kerja. Secara keseluruhan, temuan dari analisis regresi berganda mengindikasikan bahwa variabel kedisiplinan kerja (Tot_X2) memiliki dampak yang signifikan terhadap produktivitas kerja para karyawan. Variabel kompensasi (Tot_X1) dan motivasi kerja (Tot_X3) juga memperlihatkan pengaruh positif, meskipun dengan kekuatan yang rendah, namun belum mencapai tingkat signifikansi 0.05. Sementara itu, variabel konstanta tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja.

Hypothesis	Pernyataan hipotesis	Nilai T value	
H1	Kompensasi berpengaruh positif pada produktivitas	0,719	Data tidak mendukung hipotesis
H2	Disiplin berpengaruh positif pada produktivitas kerja	2,490	Data mendukung hipotesis
H3	Motivasi berpengaruh positif pada produktivitas kerja	1,818	Data tidak mendukung hipotesis

Hasil dari analisis regresi berganda yang telah dilakukan menghasilkan kesimpulan berikut ini: Hipotesis (H1): Terdapat dampak positif dari kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Namun, setelah dilakukan analisis, ditemukan bahwa kompensasi tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan demikian, data yang telah dianalisis tidak dapat mendukung hipotesis pertama (H1) yang berpendapat bahwa terdapat dampak positif dari kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

H2 : Kedisiplinan kerja memengaruhi positif terhadap produktivitas kerja karyawan

Analisis regresi telah mengindikasikan bahwa kedisiplinan kerja memiliki dampak yang signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Variabel kedisiplinan kerja memberikan kontribusi yang signifikan dalam menjelaskan variasi dalam produktivitas kerja para karyawan. Berdasarkan temuan tersebut, hipotesis kedua (H2) yang mengajukan bahwa kedisiplinan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan dapat dinyatakan mendapatkan dukungan dari data yang dianalisis.

H3 : Motivasi memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja para karyawan

Dari hasil analisis yang dilakukan, tampak bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif, meskipun tingkatnya cenderung rendah, terhadap produktivitas kerja para karyawan. Meskipun adanya pengaruh ini terdeteksi, namun belum berhasil mencapai ambang signifikansi 0.05. Karena itu, hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan bahwa motivasi memengaruhi positif terhadap produktivitas kerja karyawan hanya sebagian dapat didukung oleh data yang telah dianalisis.

Secara keseluruhan, dapat diambil kesimpulan bahwa kedisiplinan kerja merupakan faktor yang signifikan dan memiliki dampak positif terhadap produktivitas kerja karyawan dalam lingkup penelitian ini. Di sisi lain, kompensasi dan motivasi kerja juga menunjukkan adanya pengaruh positif, meskipun dengan dampak yang lebih rendah dan belum sepenuhnya terverifikasi secara statistik. Temuan ini memberikan wawasan berharga bagi PT Fimaha Serang dalam mengoptimalkan faktor-faktor yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, khususnya dalam aspek penerapan dan perbaikan kedisiplinan kerja. Selanjutnya, dalam mengambil keputusan tentang kebijakankompensasi dan motivasi kerja, langkah analisis lebih lanjut akan dibutuhkan untuk mendalaminya dan memahami peran keduanya dalam meningkatkan produktivitas para karyawan.

Diskusi.

Hubungan antara disiplin kerja dan produktivitas kerja karyawan telah menjadi subjek penelitian yang cukup banyak. Berikut adalah beberapa temuan yang relevan dari hasil penelitian yang ada. Penelitian yang dilakukan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Adolina menunjukkan adanya hubungan antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan (Saragih, 2019). Penelitian lain yang dilakukan pada PT. Sinar Niaga Sejahtera Regional Jateng 2 Jogjakarta juga menemukan hubungan antara disiplin kerja dan produktivitas kerja karyawan (Istiqomah, 2016). Penelitian pada PT. Tripilar Betonmas Salatiga juga menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja karyawan, semakin tinggi pula produktivitas karyawan tersebut (Mahapsari, 2013). Namun, ada juga penelitian yang menunjukkan hasil yang berbeda. Sebagai contoh, penelitian pada PT X Nunukan menemukan bahwa tidak terdapat hubungan antara disiplin kerja dan produktivitas kerja karyawan (Lapu, 2022). Dari hasil penelitian yang ada, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara disiplin kerja dan produktivitas kerja karyawan (Adrian et al., 2023; Afriana et al., 2022; Agustina et al., 2023; Bramasta et al., 2021; Butar Butar & Nuridin, 2022; Mulandoro & Hernawan, 2021; D. P. Sari & Anah, 2022; Sumarsid et al., 2023). Sebaliknya terdapat penelitian yang hasilnya bertolak belakang (Meirizki & Insiatiningsih, 2023; Tanjung & Mardhiyah,

2023). Namun, penting untuk diingat bahwa hasil penelitian dapat bervariasi tergantung pada konteks dan faktor-faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja.

Motivasi kerja dan produktivitas kerja karyawan memiliki hubungan yang erat. Berikut adalah beberapa temuan dari hasil penelitian yang relevan. Penelitian pada BPJS Ketenagakerjaan Kota Depok menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dan produktivitas kerja karyawan (Henriani et al., 2021). Penelitian pada perusahaan teh Bunga Teratai di Desa Patemon Kecamatan Serrit menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (A. Fauzi et al., 2023; Iskandar, 2022; Milinia, 2023; Mindari, 2022; Putra & Mahanani, 2022; Putu, 2016; D. R. Sari, 2023). Penelitian terhadap staf di sebuah perguruan tinggi mengungkapkan adanya korelasi positif antara motivasi dalam bekerja dan hasil kerja yang diperlihatkan. Hasil riset tersebut mengindikasikan bahwa ada keterkaitan positif antara tingkat motivasi dan efektivitas kinerja pegawai. Dalam konteks ini, karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi cenderung menunjukkan produktivitas yang lebih tinggi dalam pelaksanaan tugas mereka. Dengan demikian, perusahaan seharusnya mempertimbangkan faktor-faktor yang berkontribusi pada meningkatnya motivasi karyawan, seperti memberikan penghargaan yang layak, menyediakan peluang pelatihan dan pengembangan, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan berkeadilan.

KESIMPULAN

Dari hasil analisis regresi berganda yang telah dilakukan dalam penelitian ini mengindikasikan bahwa faktor-faktor yang memiliki dampak pada produktivitas kerja karyawan memiliki pengaruh yang beragam. Dalam konteks ini, disiplin kerja (X2) terbukti memiliki dampak positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Temuan ini konsisten dengan teori disiplin kerja yang menegaskan bahwa tingkat kedisiplinan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab dapat menghasilkan peningkatan efisiensi serta efektivitas dalam lingkungan kerja, selain mengurangi kemungkinan terjadinya gangguan.

Namun, di sisi lain, variabel kompensasi (X1) dan motivasi kerja (X3) menunjukkan pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan, walaupun dampaknya belum mencapai taraf signifikansi 0.05. Hal ini sesuai dengan teori kompensasi dan motivasi kerja yang mencerminkan bahwa pemberian imbalan yang adil dan dorongan psikologis untuk mencapai tujuan kerja dapat memberikan kontribusi terhadap peningkatan produktivitas para karyawan.

Namun, penting untuk dicatat bahwa dalam konteks khusus perusahaan PT Fimaha Serang, disiplin kerja (X2) tampaknya menjadi faktor yang memiliki dominasi paling signifikan dalam meningkatkan produktivitas para karyawan. Dari temuan ini, dapat diambil implikasi bahwa perusahaan harus mengintensifkan upaya untuk memperkuat budaya disiplin kerja dan menegakkan penerapan aturan serta prosedur yang konsisten di seluruh struktur organisasi. Meskipun kompensasi (X1) dan motivasi kerja (X3) memiliki pengaruh positif, langkah-langkah untuk meningkatkan faktor-faktor ini mungkin memerlukan pendekatan strategis yang lebih terfokus dan terukur.

Hasil dari analisis regresi berganda dalam penelitian ini secara mendalam memahami faktor-faktor yang memiliki dampak terhadap produktivitas kerja karyawan di lingkungan perusahaan PT Fimaha Serang. Informasi ini dapat menjadi landasan bagi manajemen perusahaan dalam merancang kebijakan serta strategi yang lebih efektif guna meningkatkan produktivitas kerja karyawan sekaligus mencapai tujuan keseluruhan organisasi.

Sorotan terhadap batasan atau pembatasan yang hadir dalam penelitian ini menjadi penting bagi penelitian yang akan datang. Pertama-tama, penelitian ini secara eksklusif memusatkan perhatian pada data yang diperoleh dari satu entitas, yakni PT Fimaha Serang. Dampaknya adalah bahwa simpulan yang diperoleh memiliki keterbatasan dalam ruang lingkup populasi yang hanya terbatas pada perusahaan yang sama. Untuk memperluas daya generalisasi, penelitian selanjutnya dapat mengakomodasi berbagai perusahaan atau sektor industri yang lebih beragam dalam analisisnya. Kedua, fokus variabel-variabel dalam penelitian ini terbatas pada kompensasi, disiplin kerja, motivasi kerja, dan produktivitas kerja para karyawan. Ada kemungkinan bahwa faktor-faktor lain seperti lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, atau tata kelola perusahaan juga memiliki andil dalam membentuk produktivitas para karyawan. Dengan demikian, disarankan bagi penelitian mendatang untuk mempertimbangkan pengenalan variabel-variabel tambahan guna meraih analisis yang lebih menyeluruh dan komprehensif.

Implikasi Manajerial: Hasil penelitian ini memberikan beberapa implikasi manajerial yang penting untuk diterapkan dalam perusahaan di kehidupan nyata. Pertama, perusahaan PT Fimaha Serang dapat lebih memperhatikan aspek disiplin kerja karyawan, karena disiplin kerja terbukti memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Perusahaan dapat mengimplementasikan kebijakan dan program yang

mendorong disiplin kerja, seperti sistem penghargaan dan sanksi yang konsisten untuk mendorong karyawan untuk mematuhi aturan dan tata tertib perusahaan.

Kedua, perusahaan perlu mempertimbangkan strategi untuk meningkatkan kompensasi dan motivasi kerja karyawan. Meskipun hasil analisis belum menunjukkan pengaruh signifikan secara statistik, penting untuk tetap memperhatikan dua faktor ini karena tetap berkontribusi positif, meskipun lemah, pada produktivitas kerja. Perusahaan dapat melakukan survei kepuasan karyawan dan menganalisis kembali struktur kompensasi serta mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi karyawan, seperti peluang pengembangan karir, kegiatan penghargaan, dan program pelatihan.

Dalam keseluruhan, mengoptimalkan disiplin kerja, meningkatkan kompensasi, dan memperkuat motivasi kerja dapat membantu perusahaan meningkatkan produktivitas kerja karyawan secara keseluruhan. Penelitian ini dapat menjadi panduan bagi perusahaan dalam merancang kebijakan dan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif dan berdampak positif pada produktivitas dan kinerja organisasi.

Pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi terhadap produktivitas kinerja karyawan adalah bahwa ketiga faktor ini saling terkait dan memainkan peran penting dalam meningkatkan hasil kerja dan kontribusi karyawan dalam sebuah organisasi. Kompensasi yang adil dan sesuai dengan kontribusi serta tanggung jawab karyawan dapat memotivasi mereka untuk bekerja dengan lebih baik. Disiplin kerja yang kuat membantumenjaga efisiensi dan efektivitas dalam pelaksanaan tugas-tugas sehari-hari, sehingga menghindari pemborosan waktu dan sumber daya.

Motivasi, sebagai dorongan internal untuk mencapai tujuan dan kepuasan pribadi, memiliki pengaruh yang substansial terhadap tingkat produktivitas. Karyawan yang memiliki motivasi cenderung menunjukkan keterlibatan yang lebih tinggi, semangat yang lebih besar, dan kemauan untuk menghadapi tantangan. Dampak ini secara positif memengaruhi produktivitas mereka, karena mereka cenderung bekerja dengan lebih intens, cerdas, dan inovatif dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dihadapi. Namun, perlu diingat bahwa semua faktor ini saling berinteraksi dan tidak dapat dipisahkan begitu saja. Kompensasi yang memadai memiliki potensi untuk meningkatkan tingkat motivasi, dan karyawan yang termotivasi cenderung menunjukkan tingkat disiplin kerja yang lebih baik. Sebaliknya, kurangnya kompensasi yang adil atau motivasi yang rendah dapat mengurangi tingkat disiplin kerja dan berdampak negatif pada produktivitas.

Oleh karena itu, perusahaan dan organisasi harus mempertimbangkan dan mengelola ketiga faktor ini dengan seimbang. Dalam upaya menciptakan lingkungan kerja yang produktif, manajemen harus tidak hanya memberikan kompensasi yang adil, tetapi juga merangsang motivasi intrinsik karyawan melalui penghargaan, peluang pengembangan karir, serta pengakuan atas kontribusi yang diberikan. Disiplin kerja juga harus ditekankan melalui pengawasan yang efektif dan pembentukan budaya kerja yang menjunjung tinggi profesionalisme dan tanggung jawab.

Secara keseluruhan, mengakui dan mengintegrasikan pengaruh positif dari kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi dalam strategi manajemen sumber daya manusia memiliki potensi untuk membawa dampak yang signifikan terhadap peningkatan produktivitas karyawan dan kesuksesan organisasi secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adrian, D. P., Rosyafah, S., & ... (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kompensasi pada Masa Pandemi Covid-19 di PT. Jembatan Nusantara Surabaya. *Indonesian Journal of ...* <http://journal.febubhara-sby.org/ijms/article/view/355>
- Afriana, F., Muntahanah, S., Harsuti, H., & ... (2022). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Sarana Karya Gasindo Kalibagor Banyumas. *Midyear International ...* <http://www.jp.feb.unsoed.ac.id/index.php/myc/article/view/3094>
- Agari, A. F. F., & Suhermin, S. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset ...* <http://jurnalmahasiswa.stesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/3979>
- 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 *CiDEA Journal*. <https://jurnal2.untagsmg.ac.id/index.php/cidea/article/view/790>
- Andini, Y., Lubis, Y., & Siregar, R. S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Usaha Pabatu. *Jurnal Agriuma*. <http://ojs.uma.ac.id/index.php/agriuma/article/view/2874>

- Ardiansyah, A., Agung, S., & ... (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Manager: Jurnal Ilmu* <https://ejournal.uika-bogor.ac.id/index.php/Manager/article/view/3915>
- Aziz, M. I. N., PUSPASARI, I. D., & PARAMITHA, D. (2022). PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN (Studi pada Kelompok Budidaya Ikan Hias Canggü). repository.unpkediri.ac.id. <http://repository.unpkediri.ac.id/id/eprint/5750>
- Barney, J. B. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99–120.
- Bramasta, R., Asmike, M., & ... (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Motivasi Sebagai Intervening. *SIMBA: Seminar Inovasi* <http://prosiding.unipma.ac.id/index.php/SIMBA/article/view/2093>
- Budiyanto, A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Suryamas GemilangLubricant. In *Jurnal Manajemen Bisnis*. download.garuda.kemdikbud.go.id. <http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=2164331&val=14955&title=PENGARUH KOMPENSASI DISIPLIN KERJALINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SURYAMAS GEMILANG LUBRICANT>
- Butar Butar, P. P., & Nuridin, N. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Sumber Alfaria Trijaya,Tbk Area Cileungsi. *Jurnal Ekonomi Dan Industri*, 23(2), 405–416. <https://doi.org/10.35137/jei.v23i2.728>
- Cullen, F. T., & Agnew, R. (2011). *Criminological theory: Past to present*. Oxford University Press.
- Dame, B., Rumawas, W., & ... (2021). Pengaruh disiplin kerja, komitmen organisasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Bank Prisma Dana Sulawesi Utara. ... *Administrasi Bisnis (JAB* <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jab/article/view/35566>
- Dina, R. N. B., & Prasetyo, D. W. (2020). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN(STUDI PADA PG. LESTARI KERTOSONO) [repository.stiedewantara.ac.id]. <http://repository.stiedewantara.ac.id/id/eprint/1061>
- Dinantara, M. D., & Oktaviani, D. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Alfabet Berkat Citrabuana. *JENIUS(Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(1), 99. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i1.3371>
- Fahriza, E. R. (2023). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus Ramayana Agro Mandiri). repository.unisma.ac.id. <http://repository.unisma.ac.id/handle/123456789/7559>
- Fajar, S. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan CV. Rodajati Karanganyar.http://eprints.ums.ac.id/79186/11/NASKAH_PUBLIKASI.pdf
- Fauzi, A., Akbar, F. M., Cahyaningtyas, F., & ... (2023). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu* <https://www.greenpub.org/JIM/article/view/210>
- Fauzi, R. U. A. (2022). PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN ETOS KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWANPIZZA HUT DI KOTA MADIUN. *SIMBA: Seminar Inovasi Manajemen Bisnis* <http://prosiding.unipma.ac.id/index.php/SIMBA/article/view/3581>
- Firmansyah, Y., & Mudzakir, T. Al. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten In *BUANA ILMU*. journal.ubpkarawang.ac.id. <http://journal.ubpkarawang.ac.id/index.php/BuanaIlmu/article/view/2400/1562>
- Fitriani, M. (2020). PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA BAGIAN PRODUKSI PT. SAWIT repository.uin-suska.ac.id.<http://repository.uin-suska.ac.id/28113/>
- Hayatun, M., & Ernawati, S. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan* <https://jamane.marospub.com/index.php/journal/article/view/20>

- Hendra, K., Palupi, L. E. T., & Sujana, N. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pada Pt. Arta Sedana Singaraja. Jurnal Pendidikan
<https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JJPE/article/view/20118>
- Henriani, Razak, R., & Parawu, H. E. (2021). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Endrekang. Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik (KIMAP), 2(4), 1427–1441.
- Ika, N., & Sitompul, G. O. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank Kalbar Pontianak. JURNAL EKONOMI, SOSIAL &
<https://www.jurnalintelektiva.com/index.php/jurnal/article/view/738>
- Indrayani, H. (2016). PENERAPAN TEKNOLOGI INFORMASI DALAM PENINGKATAN EFEKTIVITAS, EFISIENSI DAN PRODUKTIVITAS PERUSAHAAN. Jurnal Penelitian Pendidikan Guru Sekolah Dasar, 6(August), 128.
- Iskandar, D. (2022). PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJA BERBASIS KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA, DAN MOTIVASI. Prosiding Seminar Nasional USM.
<https://ojs.serambimekkah.ac.id/semnas/article/view/5367>
- Istiqomah, R. T. A. (2016). HUBUNGAN ANTARA DISIPLIN KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA PADA KARYAWAN PT.SINAR NIAGA SEJAHTERA REGIONAL JATENG 2 JOGJAKARTA. Jurnal Penelitian Pendidikan Guru Sekolah Dasar, 6(August), 128.
- JATNIKHA, D. (2022). PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA FISIK, DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI SERTA KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. CLARA
repository.unas.ac.id. <http://repository.unas.ac.id/5563/>
- Kania, I. A., & Sary, F. P. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (studi Kasus Pada Pt Angkasa Pura Ii (persero) Bandara Husein Sastranegara EProceedings of
<https://openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id/index.php/management/article/view/16918>
- Katarina, K., & Kusumayadi, F. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Makmur Jaya Abadi (MJA) Kota Bima. Jurnal Inovasi Penelitian. <https://stp-mataram.e-journal.id/JIP/article/view/620>
- Kilvin, K. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mitra Sinetra di Kota Batam. repository.upbatam.ac.id. <http://repository.upbatam.ac.id/id/eprint/373>
- Lapu, H. S. (2022). Hubungan antara Disiplin Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan PT X Nunukan. Universitas Muhammadiyah Malang.
- Mahapsari. (2013). Hubungan Disiplin Kerja dengan Produktivitas Kerja di PT. Tripilar Betonmas Salatiga (Vol. 66, Issue 1997).
- MARYANDI, L. (2021). PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA & MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PT MIDI UTAMA INDONESIA repository.mercubuana.ac.id. <https://repository.mercubuana.ac.id/79233/>
- Meirizki, E., & Insiatiningsih, I. (2023). PENGARUH KOMPENSASI DISIPLINKERJA DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis
<http://jurnal.stieww.ac.id/index.php/jrabi/article/view/715>
- Milinia, P. H. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Kecerdasan Emosional, dan Motivasi terhadap Produktivitas kerja karyawan PT. Victory ChingluhIndonesia. Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis.
<https://jurnal.buddhidharma.ac.id/index.php/pros/article/view/2036>
- Mindari, E. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Perkebunan Kabupaten Musi Banyuasin. Jurnal Manajemen Kompeten.
<http://jurnal.stier.ac.id/index.php/mnjm/article/view/205>
- Mulandoro, F. E., & Hernawan, E. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kedisiplinan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Rahayu Electric. Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis. <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/pros/article/view/743>
- Muntasir. (n.d.). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTEVENING PADA PERUSAHAAN UD. MUTIARA RASA JEMBER.

- Nelizulfa, A. (2018). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Jamu Air Mancur Karanganyar). eprints.ums.ac.id. <https://eprints.ums.ac.id/id/eprint/66425>
- Panggabean, F. A., Hutapea, D. R., & ... (2022). Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Disiplin Kerja, Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pegadaian (Persero) Medan Area-1. ... , & Akuntansi (MEA). <http://www.journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/2098>
- Pertiwi, I., & Gorda, A. (2019). Kepemimpinan, kompensasi, disiplin kerja motivasi dan kinerja pegawai. Jurnal Manajemen Bisnis. <https://journal.undiknas.ac.id/index.php/magister-manajemen/article/view/2237>
- Prapitasari, G. (2019). PENGARUH DISIPLIN, MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. INDOFOOD CBP SUKSES MAKMUR TBK. Universitas Pelita Bangsa.
- Pratamiaji, T., Hidayat, Z., & ... (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegaawai Kantor Kecamatan Tempursari Kabupaten Lumajang. Progress <http://proceedings.itbwigalumajang.ac.id/index.php/progress/article/view/143>
- Purnomo, M. A., & Utami, E. (2021). pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Berkat Anugerah Sejahtera. Borneo Studies and Research. <https://journals.umkt.ac.id/index.php/bsr/article/view/1931>
- Putra, R. S., & Mahanani, E. (2022). Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Kompetensi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Amaan Indonesia Sejahtera, Jakarta. In IKRAITH-EKONOMIKA. journals.upi-yai.ac.id. <https://journals.upi-yai.ac.id/index.php/IKRAITH-EKONOMIKA/article/download/1732/1431>
- Putu. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Teh Bunga Teratai Di Desa Patemon Kecamatan Seririt. Jurnal Pendidikan Ekonomi, 10(2), 54–63.
- Rahmat, I., Sa'adah, L., & Aprillia, D. (2020). Faktor Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja serta Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Dinas Kesehatan Kabupaten Jombang). books.google.com. <https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=7RY7EAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA71&dq=kompensasi+disiplin+kerja+motivasi+produktivitas+kerja&ots=b5cuHhRnJJ&sig=lvyu65KTwx4bpbzuKijysGQWvo>
- Retno, N., & Daroini, A. (2022). Pengaruh Tunjangan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Peternakan Dan Kesehatan Hewan Kabupaten Otonomi. <https://ejournal.uniska-kediri.ac.id/index.php/otonomi/article/view/3090>
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. Among Makarti. <https://jurnal.stieama.ac.id/index.php/ama/article/view/160>
- Saragih, N. B. (2019). HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS KERJAKARYAWAN PADA AFDELING 1 PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV ADOLINA. Universitas Medan Area.
- Sari, D. P., & Anah, L. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Smartfren Telecom Jombang. BIMA: Journal of Business and <https://ejournal.feunhasy.ac.id/bima/article/view/462>
- Sari, D. R. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. repository.stiedewantara.ac.id. <http://repository.stiedewantara.ac.id/3986/>
- Sari, Z., & Cipto, R. C. P. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bukadri Vision Balikpapan. Jurnal Bisnis Darmajaya. <https://jurnal.darmajaya.ac.id/index.php/JurnalBisnis/article/view/1466>
- Siregar, E. (2018). Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktifitas Kerja. Jurnal Manajemen. <https://ojs.jekobis.org/index.php/manajemen/article/view/106>
- Suherman, A. (2021). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru pada Lazuardi Global Islamic School. In Journal of Management and Business Review. scholar.archive.org. https://scholar.archive.org/work/fqgao27bjvczpkwzhxfle6lu3i/access/wayback/https://jmbr.ppm-school.ac.id/index.php/jmbr/article/download/228/pdf_1

- Sukardi, S. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Capital Life Indonesia di Jakarta. *Journal of Economic, Management, Accounting and* <https://ojs.unsiq.ac.id/index.php/jematech/article/view/1445>
- Sulaeman, M., & Barima, H. (2022). Peningkatan Kinerja Pegawai Sebagai Konsekuensi dari Tingkat Pendidikan, Kompetensi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi. *Optimal: Jurnal Ekonomi Dan* <https://jurnal.unismabekasi.ac.id/index.php/optimal/article/view/5701>
- Sultoni, M., & Rismawati, R. (2022). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Timur. *Jurnal Ilmu Dan Riset* <http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/4785>
- Sumarsid, S., Asti, E. G., & ... (2023). PENGARUH DISIPLIN KERJA PEGAWAI, DISIPLIN GRATIFIKASI DAN KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA KANTOR *JURNAL* <https://journal.universitassuryadarma.ac.id/index.php/ilmiahm-progress/article/view/1020>
- Sururin et al. (2020). Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Singaraja Hotel. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 11–20.
- Tanjung, A. F., & Mardhiyah, A. (2023). PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA, DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN BANK SYARIAH INDONESIA. ... : AKUNTANSI, BISNIS DAN <https://transpublika.co.id/ojs/index.php/Transekonomika/article/view/441>
- Thalibana, Y. B. W. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan* <https://jurnaluniv45sby.ac.id/index.php/Inisiatif/article/view/344>
- Tonga, A., & Huda, N. (2018). pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja Terhadap kinerja melalui motivasi kerja Pada pt. Petroil indonesia. *Journal of Economics and Business* <https://system4.yarsi.ac.id/index.php/jeba/article/view/739>
- Widhayani, L., Syahputra, E., & ... (2022). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Intisumber Hasil Sempurna (IHS) Kediri. *Jurnal Mahasiswa: Jurnal....* <https://ejurnal.provisi.ac.id/index.php/jurnalmahasiswa/article/view/388>
- Yunita, M., & Pratama, F. F. (2022). PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ASTRA MOTOR CABANG BENGKULU. *JURNAL MANAJEMEN MODAL INSANI* <http://jurnal.imsi.or.id/index.php/jmmib/article/view/95>