

Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pada CV Jaya Wangi Mojokerto

Deny Dwi Fran Iswanda¹, Eny Setyariningsih², Rini Armin³

Universitas Islam Majapahit

Abstract. *This research aims to examine compensation, work discipline, its influence on work productivity, and to examine the influence of compensation, work discipline, simultaneously on work productivity. The population in this study were employees at CV. Jaya Wangi Mojokerto. The sampling technique used the saturated sampling method and a sample of 150 employees was obtained. Data analysis uses descriptive statistics and inferential statistics using IBM SPSS as a testing tool. The research results show that compensation does not have a positive effect on work productivity, work discipline has a positive effect on work productivity.*

Keywords: *compensation, work discipline, work produktivity*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menguji Kompensasi, Disiplin kerja, pengaruhnya terhadap Produktivitas kerja, dan untuk menguji pengaruh Kompensasi, Disiplin kerja, secara simultan terhadap Produktivitas kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di CV. Jaya Wangi Mojokerto. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh dan diperoleh sampel sebanyak 150 karyawan. Analisis data menggunakan statistik deskriptif dan statistik inferensial dengan menggunakan IBM SPSS sebagai alat pengujian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi tidak berpengaruh positif terhadap Produktivitas kerja, Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas kerja.

Kata kunci: kompensasi, disiplin kerja, produktivitas kerja

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi, masalah sumber daya manusia menjadi sorotan maupun tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan. Sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Seiring dengan berjalannya waktu, perusahaan saling bersaing untuk tetap dapat diterima dan di masyarakat, oleh karena itu terjadi perkembangan organisasi yang semakin kompleks dimana hal ini memberikan dampak pada tuntutan tingkat produktivitas yang tinggi. Tuntutan tingkat produksi yang tinggi tersebut menuntut kedisiplinan dan kemampuan perusahaan yang tinggi tersebut di luar kemampuan sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan.

CV Jaya Wangi sebagai perusahaan yang bergerak dibidang parfum, jika tenaga kerja yang disalurkan memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi maka perusahaan pengguna akan lebih percaya karena dapat dipastikan produktivitasnya akan mengalami peningkatan baik secara kualitas maupun kuantitas, hal ini tentu saja akan mengakibatkan meningkatkannya keuangan perusahaan akan dapat membantu perusahaan untuk mendapatkan manfaat yang penghematan biaya, peningkatan produktivitas, peningkatan kepuasan pelanggan yang mempererat hubungan antara konsumen dan produsen, memastikan kontinuitas bisnis perusahaan, dan memperbaharui fokus perusahaan pada proses inovasi dan keahlian bisnis utama perusahaan.

Received Juli 30, 2023; Revised Agustus 23, 2023; Accepted September 21, 2023

* Deny Dwi Fran Iswanda

Kompensasi adalah suatu bentuk penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang telah membantu proses berjalannya suatu perusahaan. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Sinambela (2018) Kompensasi adalah bagian dari sistem penghargaan dan hanya relevan dengan ekonomi, tetapi karena diyakini bahwa perilaku individu dipengaruhi oleh sistem dalam skala yang lebih luas.

Disamping uang dan material, kompensasi dapat pula diberikan perusahaan berupa fasilitas atau kemudahan-kemudahan bagi para karyawannya. kompensasi berupa penyediaan fasilitas ini biasanya tidak bisa berdiri sendiri, tetapi sekaligus sebagai tambahan dari bentuk kompensasi uang atau material. Memang tidak semua perusahaan mampu menyediakan fasilitas untuk para karyawannya karena penyediaan fasilitas sangat berkaitan dengan kemampuan keuangan perusahaan yang bersangkutan. Pada umumnya jenis fasilitas yang sering disediakan oleh perusahaan, antara lain fasilitas lingkungan kerja, kesehatan, anatar jemput, makan siang dan fasilitas perumahan atau mess.

(Singodimedjo dalam (Sutrisno, 2017)) mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk memenuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan . (Agustini & Dewi, 2019) mengatakan disiplin kerja dapat mempengaruhi produktivitas karyawan serta sangat berperan penting untuk mencapai tujuan perusahaan.

Produktivitas kerja keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh Produktivitas kerja. Produktivitas kerja adalah suatu sikap mental kemampuan personal atau karyawan untuk mencapai tujuan didalam perusahaan . NORIKA IKA, GRACE ORLYN SITOMPUL INTELEKTIVA- VOL 3 NO 9 MEI 2022 E-ISSN2686- 566125 LESTARI (2020) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah pemanfaatan dan penggunaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien

KAJIAN LITERATUR

Kompensasi

Kompensasi merupakan istilah yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial (financial reward) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka

dengan sebuah organisasi. menurut Handoko dalam (Soegandhi, 2013) adalah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka.

Disiplin Kerja

Disiplin pada dasarnya adalah kemampuan untuk mengendalikan diri agar tidak melakukan tindakan yang tidak sesuai (Mangkunegara, 2016). Disiplin kerja merupakan kombinasi dari penghargaan, kesetiaan, kepatuhan terhadap peraturan tertulis dan tidak tertulis yang berlaku, kemampuan untuk melaksanakannya dan menerima hukumannya (Ardana dalam (Arsyad, 2014)). Disiplin dapat menjadi alasan ketidakpuasan karyawan, rendahnya moral dan akibatnya produktivitas rendah. Disiplin karyawan dapat dilihat dari tanggung jawab, sikap, tingkah laku dan tindakan karyawan selama mereka bekerja diperusahaan. Menurut (Thoyib dalam (Maduka & Okafor, 2014) Disiplin kerja dapat mempengaruhi produktivitas karyawan serta sangat berperan penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Karyawan yang bekerja secara disiplin seperti datang tepat waktu, mematuhi aturan perusahaan dan mempunyai moral yang baik dalam bekerja dapat meningkatkan produktivitas karyawan.

Produktivitas Kerja

Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja , bahan ,uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif.suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja , sedangkan keluaran diukur dalam ke-satuan fisik, bentuk, dan nilai.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan rancangan penelitian yang digunakan sebagai pedoman dalam melakukan proses penelitian. Desain penelitian bertujuan untuk memberi pegangan yang jelas dan terstruktur kepada peneliti dalam melakukan penelitiannya. Menurut Sekaran (2016:109) “Desain Penelitian (research design) adalah rencana untuk pengumpulan, pengukuran, dan analisis data, berdasarkan pertanyaan penelitian daris studi.” Langkah-langkah desain penelitian menurut Narimawati (2011:30) adalah : Menetapkan permasalahan, Mengidentifikasi permasalahan , Menetapkan rumusan masalah, Menetapkan tujuan

penelitian, Menetapkan hipotesis, Menetapkan konsep variable , Menetapkan sumber data, Melakukan analisis data, dan Melakukan pelaporan hasil penelitian.

Tempat dan Waktu Penelitian

Adapun tempat penelitian ini dilakukan di CV Jaya Wangi Mojokerto. Waktu penelitian yang telah direncanakan yaitu mulai dari tanggal 1 Juni sampai 7 Juni 2023 (satu minggu).

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan CV Jaya Wangi Mojokerto yang berjumlah 150 karyawan bagian Produksi sebagai responden. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan sampling jenuh yang termasuk dalam metode non probability sampling. Istilah lain sampling jenuh adalah sensus, 10-15% atau 20-25% populasi dijadikan sampel yaitu sample sebanyak 100% dari jumlah populasi sebesar 150 orang, sehingga sample yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 150 orang.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan suatu petunjuk bagaimana variabel dapat diukur dalam sebuah penelitian. Variabel dalam penelitian ini ditentukan berdasarkan landasan teori Kompensasi (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Produktivitas Kerja (Y).

Tabel 1
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator
Kompensasi (X1)	Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka.	1. Gaji. 2. Upah lembur 3. Insentif
Disiplin kerja (X2)	Disiplin pada dasarnya adalah kemampuan untuk mengendalikan diri agar tidak melakukan tindakan yang tidak sesuai	1. Absensi tenaga kerja 2. Keterlambatan kerja 3. Sering terjadi Kesalahan
Produktivitas kerja (Y)	Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan.	1. Kualitas Pekerjaan 2. Kuantitas Pekerjaan 3. Ketepatan Waktu 4. Semangat Kerja 5. Disiplin Kerja

Instrumen Penelitian

Penggunaan instrumen yang dimanfaatkan peneliti diantaranya: 1) Wawancara (Interview), Yaitu dengan melakukan tanya jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang atau bersangkutan untuk memberikan data yang dibutuhkan yaitu dengan tanya jawab secara langsung kepada karyawan mengenai hal-hal yang relevan dengan penelitian yang sifatnya tidak struktur. 2) Angket (Quesioner), Teknik dan instrumen dalam penelitian juga dapat menggunakan angket/daftar pertanyaan (Quesioner). Quesioner akan dibagikan kepada semua yang menjadi sampel penelitian yaitu karyawan tetap di CV Jaya Wangi Mojokerto.

Analisis Data

Analisis data adalah bentuk analisa yang menggunakan angka-angka dan perhitungan dengan metode statistik, maka data tersebut harus diklasifikasi dalam kategori tertentu dengan menggunakan table-tabel tertentu, untuk mempermudah dalam menganalisis dengan menggunakan program SPSS. Data- data yang telah didapatkan dari responden kemudian dianalisis dengan menggunakan model analisis regresi bertahap. Dalam model analisis ini variable Y dipengaruhi oleh variable X1 dan X2.

HASIL DAN PEMBAHAN

1. Uji Kualitas Data Uji Validitas

Tabel 2
Hasil Uji Validitas

pernyataan	r_{xy}	r_{tabel}	Keterangan
X1	0,866	0,361	Valid
X2	0,803	0,361	Valid
X3	0,823	0,361	Valid
X4	0,793	0,361	Valid
X5	0,841	0,361	Valid
X6	0,822	0,361	Valid
X7	0,715	0,361	Valid
X8	0,802	0,361	Valid
X9	0,798	0,361	Valid
X10	0,875	0,361	Valid
X11	0,851	0,361	Valid

Dari Tabel diatas, diketahui nilai r hitung dari seluruh pernyataan mulai dari X1 – X 11 lebih besar dibandingkan dengan nilai r tabel dapat dilihat dari nilai $r_{xy} > 0,361$, sehingga seluruh item pernyataan memenuhi syarat validitas atau dapat dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,754	0,60	reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,785	0,60	reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0,866	0,60	reliabel

Dari Tabel 4.2 diketahui bahwa koefisien Cronbach's Alpha pada variable kompensasi (X1) sebesar 0,754 yang mana nilainya $> 0,60$ sehingga dapat dikatakan reliable, untuk variabel disiplin kerja (X2) ditemukan nilainya sebesar 0,785 yang mana $> 0,60$ yang artinya variabel X2 reliabel. Serta variabel Y senilai 0,866 yang mana $> 0,60$ berarti reliable. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini baik itu X1, X2, maupun X3 adalah reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 4
Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig.	Nilai Kritis	Keterangan
Residual	0,200	0,05	normal

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variable dependen dan variabel independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal (Ghozali,2001:74). Untuk menguji normalitas, dapat menganalisis dengan melihat nilai probabilitasnya. Dasar pengambilan keputusan adalah jika nilai probabilitas $> 0,05$, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Berdasarkan hasil uji normalitas dengan Kolmogorov Smirnov Test di atas terlihat bahwa nilai probabilitas = $0,200 > 0,05$, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas atau data bersifat normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 5
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Nilai Kritis	VIF	Keterangan
----------	--------------	-----	------------

X1	10	1,011	Tidak terjadi multikoleniaritas
X2	10	1,011	Tidak terjadi multikoleniaritas

Uji Multikolinearitas adalah suatu keadaan di mana salah satu atau lebih variabel independen dapat dinyatakan sebagai kombinasi linier dari variabel independen lainnya. (Madalla, 1999:269-270). Pendeteksian multikolinearitas dalam penelitian ini dilakukan dengan metode VIF. Kriteria pengujian:

Jika $VIF > 10$, maka H_0 ditolak

Jika $VIF < 10$, maka H_0 diterima

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas dengan metode VIF, nilai $VIF < 10$, artinya bahwa semua variabel bebas tidak terjadi multikolinearitas, sehingga tidak membiaskan interpretasi hasil analisis regresi.

Uji Heterokedastisitas

Tabel 5
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Nilai Kritis	Keterangan
X1	0,850	0,05	Homoskedastisitas
X2	0,611	0,05	Homoskedastisitas

Pendeteksian heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan metode *Glejser*. Caranya dengan melihat nilai probabilitas $> 0,05$, sehingga tidak terkena heteroskedastisitas (Ghozali, 2001:73). Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan *Glejser* terlihat bahwa nilai probabilitas $> 0,05$. Hal ini berarti model yang diestimasi bebas dari heteroskedastisitas.

3. Uji Rgresi Linier Berganda

Tabel 6
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Coefficients ^a			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
(Constant)	3.509	7.525		.466	.643		
X1	.392	.218	.215	1.796	.079	.989	1.011
X2	.908	.194	.559	4.670	<.001	.989	1.011

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan data pada tabel 4.14 diatas, hasil nilai Coefficients dalam penelitian ini untuk melihat persamaan regresi linier berganda. Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

$$Y = 3,509 + (0,392) X_1 + 0,908X_2$$

1. Diketahui nilai konstanta sebesar 3,509
2. Koefisien X1 sebesar 0,392 artinya setiap 1 unit nilai X1 akan mengurangi nilai Y sebesar 0,392.
3. Koefisien X2 sebesar 0,908 artinya setiap 1 unit nilai X1 akan menambah nilai Y sebesar 0,908.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 6
Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	298.930	2	149.465	11.759	<,001 ^b
	Residual	597.390	47	12.710		
	Total	896.320	49			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan hasil uji F yang dilakukan dapat dilihat hasil pada tabel di atas bahwa hasil signifikansi sebesar 11,759 yang mana hasil ini lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh secara simultan dari X1, X2, terhadap Y.

Uji Parsial (Uji T)

Tabel 7
Hasil Uji Parsial (Uji T)

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	3.509	7.525		.466	.643		
X1	.392	.218	.215	1.796	.079	.989	1.011
X2	.908	.194	.559	4.670	<,001	.989	1.011

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi yang diperoleh untuk X1 (0,079), X2 (0,001). Apabila dilihat dari hasil signifikansi X1 sampai dengan X5 nilainya kurang dari 0,05 yang berarti:

- 1) $0,079 > 0,05$ yang artinya X1 tidak berpengaruh terhadap Y
- 2) $0,001 > 0,05$ yang artinya X2 berpengaruh terhadap Y

Uji Determinasi

Tabel 8

Hasil Uji Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.578 ^a	.334	.305	3.56517

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai adjusted R square (koefisien determinasi) adalah sebesar 0,305 atau 30,5%. variabel kompensasi (X1) dan Disiplin kerja(X2) mempengaruhi variabel produktivitas kerja karyawan sebesar 30,5% dan dipengaruhi variabel lain sebesar 69,5%.

4. Pembahasan

Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan data yang telah dipaparkan pada paparan data, kompensasi tidak memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Jaya Wangi Mojokerto. Hal ini juga tidak biasa terjadi dalam penelitian terdahulu yang mana memiliki hasil yang berpengaruh. Setelah dilakukan analisis lebih lanjut, kondisi tempat kerja seperti yang telah dijelaskan dalam pembahasan tentang pengaruh secara simultan bahwa beberapa faktor menyebabkan X1 tidak berpengaruh terhadap variabel Y. Jika dilihat dari ketentuan perusahaan tentang jam kerja dan jarang ada kompensasi, menyebabkan tidak berpengaruhnya variable X1 terhadap Y secara parsial. Selain itu, setelah diteliti lebih dalam. Dalam sehari, target yang ditetapkan oleh perusahaan untuk diselesaikan pada setiap jam kerja berdasarkan shift selalu sama dan tidak berubah. Oleh sebab itu, produktivitas kerjapun juga tidak akan mengalami peningkatan atas adanya pengaruh dari variable lain.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Variable X2 yakni disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap variabel Y atau produktivitas kerja. Adanya pengaruh dapat dilihat dari hasil perhitungan SPSS yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel disiplin kerja terhadap variabel produktivitas kerja karyawan. Angka signifikansi pada variabel disiplin kerja yakni 0,001 lebih besar dari 0,05 yang artinya X2 berpengaruh terhadap Y. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh (Agustini & Dewi, 2019). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan. Volume 8. E-Jurnal Manajemen. Bali yang menyatakan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PIA WIJAYA.

Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Berdasarkan hasil uji F yang dilakukan dapat dilihat hasil pada tabel di atas bahwa hasil signifikansi sebesar 11,759 yang mana hasil ini lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh secara simultan dari X1, X2, terhadap Y. Berdasarkan hasil data yang dipaparkan berupa hasil perhitungan melalui SPSS pada paparan hasil penelitian, dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PIA WIJAYA. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian dari (Sari & Anah, 2022). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Smartfren Telecom Jombang. Volume 5 Nomor 1. BIMA. Jombang. Berdasarkan tabel hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat bahwa nilai adjusted R square (koefisien determinasi) adalah sebesar 0,305 atau 30,5%. variabel kompensasi (X1) dan Disiplin kerja (X2) mempengaruhi variabel produktivitas kerja karyawan sebesar 30,5% dan dipengaruhi variabel lain sebesar 69,5%.

KESIMPULAN

1. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada CV. Jaya Wangi Mojokerto, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :
 - 1) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada CV. Jaya Wangi Mojokerto.
 - 2) Hasil ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada CV. Jaya Wangi Mojokerto.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, N. K. I., & Dewi, A. S. K. (2019). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(1), 231–258.
- Arsyad, M. (2014). The Importance of working discipline to improve employee's working productivity of motor vessel manufacturing company in Makassar shipyard. *Business Management and Strategy*, 5(2), 196–202.
- Deryanto, M. F., & Supriyatin, S. (2017). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Telkom Indonesia. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 6(12).
- Effendi, S. (2014). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt Dynacast Indonesia. *Measurement Jurnal*
- Ferdinand, A. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS* (Edisi 8). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2013). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM dan SPSS 21. In *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Pogram iIBM SPSS 21*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. <https://doi.org/10.1126/science.1158668>
- Hanaysha. (2016). *Testing The Effects Of Employee Empowerment, Team Word, Adn Employee Training On Employee Productivity In Higher Education Sector*. International Journal of Leaning & Develoopment, 6(1), 165–166.
- Handaru, A. W., & Susita, D. (2019). *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Kasus Pt Artolite Indah Mediatama)*. JRMSI-Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia, 10(2), 386-404.
- Handayani, S., Haryono, S., & Fauziah, F. (2020). Upaya Peningkatan Motivasi Kerja Pada Perusahaan Jasa Kontruksi Melalui Pendekatan Teori Kebutuhan Maslow. *JBTI: Jurnal Bisnis: Teori Dan Implementasi*, 11(1), 44–53.
- Hasibuan, M. S. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Ika, N., & Sitompul, G. O. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank Kalbar Pontianak. *JURNAL EKONOMI, SOSIAL & HUMANIORA*, 3(09), 22–29.
- Kadarisman, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Raja Drafindo Persada.
- Laoli, E. S., & Ndraha, T. P. (2022). *Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Pegawai*. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 15– 20. <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.8>
- Lestari, N. H. I. (2020). *Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Dengan Mediasi Motivasi Kerja (Studi Kasus Pada PT. Hutan RindangBanua)*. *Jurnal Berbasis Sosial*, 1(2), 26-42.
- Maduka, C. E., & Okafor, O. (2014). Effect of motivation on employee productivity: A study of manufacturing companies in Nnewi. *International Journal of Managerial Studies and Research*, 2(7), 137–147.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya.
- Mgbemena, G. C., & Ejike, D. C. (2015). Impact of effective employee performance management on organizational productivity: A study of Anambra State civil service system, Nigeria. *The International Journal of Business & Management*, 3(11), 183.

- Natsir, U. D. (2019). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Cv Mote Water Filterindodi Kotamakassar*. *Economix*, 6(2).
- Norika Ika, dkk.2022.*Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank Kalbar Pontianak*.*INTELEKTIVA-VOL 3 NO 9 MEI 2022*,22-29.
- Rumahlaiselan, A., Wenas, R. S.(2018). Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Cabang Manado. *Jurnal EMBA*, 6(4), 3783–3792.
- Safitri, A. E. (2019).*Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja*. *Jurnal Ecodemica*, 3(2), 170–180.
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018).*Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos KerjadanLingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Inko Java Semarang*.*Among Makarti*, 11(1).
- Santosa, B. P., & Ashari. (2005). *Analisis Statistik dengan Microsoft Excel & SPSS*. Andi Offset.
- 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 Innovation Management*, 5(1), 108–115.
- Sekaran, & Bougie. (2016). *Research Method for Business: A Skill Building Approach*. John Wiley & Sons. Ltd.
- Sinambela, L. P. (2018).*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta.Bumi Aksara.
- Soegandhi, V. M. (2013). Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas kerja terhadap organizational citizenship behavior pada karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim. *Agora*, 1(1), 808–819.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Wau, A. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Efektivitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Kualitas Kerja Sebagai Variabel Intervening*. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 37–47. <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.11>