

## PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI, MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI

Mutia Reni<sup>1</sup>, Ria Ariany<sup>2</sup>, Roni Ekha Putera<sup>3</sup>

Jurusan Magister Administrasi Publik, Universitas Andalas

Email: [mutiareni32@gmail.com](mailto:mutiareni32@gmail.com)<sup>1</sup>, [riaariany@soc.unand.ac.id](mailto:riaariany@soc.unand.ac.id)<sup>2</sup>, [roniekhaputera@soc.unand.ac.id](mailto:roniekhaputera@soc.unand.ac.id)<sup>3</sup>

### ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisa bagaimana pengaruh disiplin kerja, kompensasi dan motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai di SMKN 4 Padang baik secara parsial maupun secara simultan. Penelitian ini merupakan bentuk penelitian asosiatif yang memiliki bentuk hubungan variabel yaitu hubungan kausal. Sedangkan pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan menggunakan angket/kuisisioner dan analisis data menggunakan regresi linear berganda serta pengolahan data menggunakan SPSS Versi 25. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa jika dilihat pada uji parsial disiplin kerja terhadap produktivitas kerja memberikan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  dengan nilai B sebesar 0,289 yang berarti bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Pada variabel kompensasi nilai signifikan sebesar  $0,075 > 0,05$  dengan nilai B sebesar 0,046 nilai signifikan lebih besar 0,05 berarti tidak terdapat hubungan kompensasi terhadap produktivitas kerja dan disimpulkan  $H_a$  ditolak dan  $H_o$  diterima. Motivasi nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  dengan besaran kontribusi 0,661 yang berarti  $H_a$  diterima dan  $H_o$  di tolak. Jika dilakukan uji secara simultan nilai signifikan pengaruh disiplin kerja, kompensasi dan motivasi terhadap produktivitas kerja sebesar  $0,000 < 0,05$  dengan nilai B 0,505 yang berarti bawah terdapat pengaruh signifikan dengan  $H_o$  di tolak dan  $H_a$  di terima dengan nilai kontribusi sebesar 50,5%.

**Kata Kunci :** Disiplin kerja, Kompensasi, Motivasi, Produktivitas Pegawai

### ABSTRACT

The purpose of this study is to test and analyze how the influence of work discipline, compensation and motivation on employee productivity at SMKN 4 Padang both partially and simultaneously. This research is a form of associative research that has a form of variable relationship, namely causal relationships. While the approach used in this study is a quantitative approach. Collection techniques using questionnaires and data analysis using multiple linear regression and data processing using SPSS Version 25. The results of this study concluded that when viewed in the partial test of work discipline on work productivity gave a significant value of  $0.000 < 0.05$  with a B value of 0.289 which means that  $H_a$  was accepted and  $H_o$  was rejected. In the compensation variable, a significant value of  $0.075 > 0.05$  with a B value of 0.046, a significant value greater than 0.05 means that there is no compensation relationship to work productivity and it is concluded that  $H_a$  is rejected and  $H_o$  is accepted. Motivation significant value  $0.000 < 0.05$  with a contribution magnitude of 0.661 which means  $H_a$  is termed and  $H_o$  is rejected. If simultaneously tested, the significant value of the effect of work discipline, compensation and motivation on work productivity is  $0.000 < 0.05$  with a B value of 0.505, which means that there is a significant influence with  $H_o$  rejected and  $H_a$  received with a contribution value of 50.5%.

**Keywords:** Work Discipline, Compensation, Motivation, Employee Productivity

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu kunci keberhasilan suatu organisasi yang memberikan kontribusi baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi. Oleh karena itu, diperlukan strategi yang konsisten dan berorientasi pada pencapaian kinerja yang optimal dari pegawai organisasi. Hal ini melibatkan pemikirkan tentang bagaimana mengelola pegawai agar bersama-sama mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi.

Sumber daya manusia diartikan sebagai sumber tenaga yang berasal dari manusia dan dapat dimanfaatkan oleh organisasi. Semua potensi sumber daya manusia tersebut mempengaruhi upaya organisasi untuk mencapai tujuannya. Secanggih apapun teknologi, seberapa berkembangnya informasi, seberapa besar modal dan material yang tersedia, tanpa sumber daya manusia, maka akan sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Landasan untuk pencapaian keunggulan bersaing dalam suatu organisasi terletak pada kualitas sumber daya manusia

organisasi tersebut, sehingga untuk mencapai tujuan organisasi maka manajemen sumber daya manusia harus dilakukan. Manajemen sumber daya manusia meliputi : bakat, kemampuan, kecerdasan, kreativitas, dll. (Purnama S et al., 2017)

Sumber daya manusia suatu organisasi adalah pekerja yang bersedia, mampu, dan sigap untuk mencapai tujuan organisasi. Organisasi menggunakan berbagai cara untuk mencapai tujuannya, salah satunya adalah dengan meningkatkan kinerja pegawainya. Kinerja pegawai dapat ditingkatkan dengan mewujudkan kepuasan kerja pegawai untuk mencapai tujuan instansi pemerintah atau Perusahaan, yang sebenarnya tergantung pada kepuasan kerja pegawai, yang mana setiap individu memiliki derajat yang berbeda-beda. Kesesuaian seorang pekerja dengan sebuah organisasi sangat bergantung pada seberapa baik organisasi tersebut memenuhi kebutuhan pekerja. (Purnama Sari et al., 2017).

Kristof dalam (Purnama S et al., 2017) menyatakan bahwa pemenuhan kebutuhan karyawan oleh organisasi dibutuhkan bagi karyawan tersebut. Di sisi lain, organisasi memerlukan kontribusi karyawan yang berupa komitmen, keterampilan, dan kemampuan yang mereka miliki. Tingkat kepuasan yang dimiliki oleh sumber daya manusia yang rendah dapat berakibat pada prestasi kerja yang akan terus menurun. Oleh karenanya, organisasi harus mampu memberikan perhatian yang maksimal kepada karyawan agar dapat meningkatkan kapasitas, keterampilan dan kebahagiaan karyawan. Selain itu, setiap instansi harus selalu berusaha memberikan semangat kerja yang tinggi kepada pegawainya, karena jika instansi meningkatkan semangat kerja pegawainya maka akan memperoleh keuntungan yang lebih, salah satunya adalah meningkatnya produktivitas pegawai. Kurangnya minat atau semangat untuk bekerja dapat menyebabkan ketidakhadiran, pemogokan, kepura-puraan, dan banyak aksi atau reaksi lainnya. Dalam jangka yang panjang, tentu saja semangat dan antusiasme pegawai yang rendah akan

berdampak lebih buruk bagi organisasi. Oleh sebab itu, organisasi memerlukan peningkatan semangat pegawai untuk mencapai tujuan instansi. (Razif Hafiz, 2019).

Sehubungan dengan hal tersebut berdasarkan pengamatan yang merupakan Langkah observasi awal di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 4 Padang di temukan masih adanya pegawai yang sering melanggar peraturan disiplin, seperti datang terlambat, adanya pegawai yang enggan untuk mengisi absen harian , serta sering terjadinya miss komunikasi dikarenakan kurangnya koordinasi atau komunikasi didalam organisasi. Sebagaimana pengamatan yang penulis lakukan di SMKN 4 Padang masih terdapat pegawai yang datang terlambat ke sekolah melebihi batas waktu yang telah disepakati oleh pimpinan. Selain itu, masih adanya pegawai yang sering izin pada jam kerja hingga 1 jam lebih yang terkadang membuat orang yang memiliki kepentingan dengan bagian tersebut harus menunggu cukup lama. Selain itu, dalam melaksanakan pekerjaan masih adanya pegawai yang tidak paham dengan pekerjaannya atau sering melakukan kesalahan saat berkeja. Selain itu Tindakan disiplin yang sering terjadi adalah tidak mematuhi aturan kantor mengenai pakaian yang telah ditetapkan oleh instansi, seperti setiap hari senin diwajibkan menggunakan baju dinas penda dan pada hari rabu diwajibkan menggunakan baju putih.

Selanjutnya untuk kompensasi sendiri sebagaimana wawancara yang dilakukan dengan Kepala Tata Usaha SMKN 4 Padang pada tanggal 14 Juli 2022 bahwasanya untuk kompensasi sendiri pegawai SMKN 4 Padang yang rata-rata masih berstatus pegawai Non PNS memperoleh gaji/upah yang sangat jauh dari UMR di Kota Padang, selain itu penerimaan gaji terkadang di rapel berselang 2 atau 3 bulan sekali. Untuk penambahan bonus sendiri biasanya pegawai memperoleh dari keikutsertaan dalam kepanitiaan dalam kegiatan sekolah. Selain itu penambahan bonus tidak ada. Untuk asuransi sendiri pegawai memperoleh asuransi dari SMKN 4

Padang yang masih berlaku hingga tanggal 21 september 2023. Sedangkan untuk tunjangan sendiri sekolah memberikan izin untuk pegawai dengan memberikan surat keterangan, selain itu juga memperoleh tunjangan hari raya yang diperoleh sejumlah dengan 1 kali gaji.

Berdasarkan uraian di atas sebagaimana yang disampaikan oleh Wijaya(2021) bahwa produktifitas berhubungan dengan sikap mental produktif diantaranya berkaitan dengan sikap, spirit, motivasi, disiplin, kreatif, inovatif, dinamis, dan profesionalisme. Sebagaimana yang disampaikan oleh Wijaya (2021) bahwa produktivitas dipengaruhi salah satunya oleh faktor disiplin dan motivasi. Selanjutnya Samsudin Sadili (2009) mengatakan bahwa kompensasi bertujuan untuk meningkatkan produktivitas pegawai. Dengan memberikan kompensasi yang semakin baik hal tersebut akan mendorong peningkatan kinerja pegawai yang produktif.

Berdasarkan temuan yang telah penulis kemukakan di atas bahwa dalam bekerja masih terdapat permasalahan disiplin, kurangnya motivasi, dan permasalahan kompensasi di SMKN 4 Padang. oleh sebab itu, penulis hendak melakukan penelitian tentang pengaruh disiplin dengan indikator yang dikemukakan oleh Alfred R Lateiner (2002) yakni ketepatan waktu yang dilihat dari bagaimana pegawai masuk ke kantor tepat waktu dan pulang berdasarkan jadwal yang telah ditentukan, selanjutnya pemanfaatan sarana yang dilihat dari bagaimana para pegawai memanfaatkan sarana serta prasarana yang tersedia dengan baik serta merawat sarana prasarana tersebut, selanjutnya tanggung jawab yang dilihat dengan bagaimana para pegawai menyelesaikan pekerjaan yang mereka terima sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan, dan selanjutnya indikator ketaatan terhadap aturan kantor yakni bagaimana setiap pegawai melaksanakan aturan kantor yang telah ditetapkan atasan. Sebagaimana observasi yang penulis lakukan bahwa dalam hal ketepatan waktu ditemukan masih terdapat pegawai yang ditemukan sering datang terlambat ke

kantor melewati batas waktu yang telah ditetapkan, sebagaimana aturannya seharusnya pegawai telah hadir di ruangan pada pukul 08.00 namun pada pelaksanaannya masih ada pegawai yang datang melebihi waktu tersebut. Juga pada saat jam kerja masih ada pegawai yang izin bukan pada saat jam istirahat melainkan pada jam kerja. Selanjutnya dalam mematuhi aturan kantor masih terdapat pegawai yang melanggar aturan seperti tidak menggunakan warna pakaian yang sesuai dengan aturan yang ditetapkan seperti pada hari rabu menggunakan baju putih namun masih ada yang memakai pakaian warna lain.

Selanjutnya kompensasi pegawai penulis akan menggunakan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2017) yakni gaji, bonus, asuransi, tunjangan. Mengenai kompensasi sendiri sebagaimana yang telah disampaikan oleh Kepala Tata Usaha SMKN 4 Padang untuk pegawai sendiri gaji yang diterima oleh pegawai sendiri masih sangat jauh dari UMR, dimana rata-rata pegawai di SMKN 4 Padang masih berstatus sebagai pegawai Non PNS. Oleh karena itu, kompensasi gaji yang diterima masih jauh dari cukup. Padahal kompensasi merupakan suatu hal yang sangat penting dalam peningkatan peroduktivitas kerja pegawai. Sebagaimana disampaikan oleh Kasmir (2016) bahwa memberikan kompensasi yang memadai akan berdampak pada kinerja pegawai yang semakin produktif. Oleh karenanya, kurangnya kompensasi yang diterima tentunya dapat menimbulkan berbagai aksi dan reaksi pegawai dalam bekerja.

Untuk motivasi sendiri penulis menggunakan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2016) yang mengatakan bahwa indikator yang mempengaruhi produktivitas kerja diantaranya ialah keikutsertaan, komunikasi, pengakuan, pendelegasian wewenang, keadilan, perhatian timbal balik. Fenomena motivasi sendiri yaitu masih kurangnya motivasi yang diterima oleh pegawai, seperti masih kurangnya penghargaan yang diterima berupa reward atas prestasi yang diperoleh dalam bekerja. Untuk motivasi sendiri dalam hal pengakuan dengan memberikan

penghargaan dalam bekerja masih tergolong kurang, oleh karenanya pegawai tidak termotivasi untuk bekerja dengan baik. Motivasi merupakan salah satu hal yang sangat penting bagi pegawai dalam bekerja. Kurangnya motivasi yang diberikan akan menimbulkan berbagai dampak yang negatif yang pada akhirnya akan mempengaruhi sikap pegawai dalam bekerja. Sebagaimana disampaikan Hasibuan (2016) bahwa motivasi bertujuan meningkatkan kegairahan serta semangat pegawai dalam bekerja sehingga akan mendorong produktivitas pegawai dalam menghasilkan kinerja yang baik. Kurangnya motivasi juga akan berdampak pada keisiplinan serta meningkatkan absensi pegawai.

Selanjutnya ketiga variabel disiplin kerja, kompensasi dan motivasi akan dilihat bagaimana pengaruhnya terhadap produktivitas kerja, dimana dalam penelitian ini produktivitas akan diukur menggunakan teori yang dikemukakan oleh Ambar T.S (2003) yang terdiri atas pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan kebiasaan. Darmadi (2018) mengatakan bahwa peningkatan produktivitas dapat dilihat dengan melihat cara kerja yang digunakan pada saat melaksanakan kegiatan dan hasil kerjanya. Oleh karena itu, Penulis ingin melihat melalui variabel disiplin kerja, kompensasi dan motivasi yang merupakan beberapa variabel yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai.

Sebagaimana yang dikatakan oleh Agustini N (2019) dalam penelitiannya yang menggunakan variabel sama yaitu variabel kompensasi, disiplin kerja dan motivasi yang mengatakan produktivitas kerja pegawai, sangat dipengaruhi oleh kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi pegawai dalam bekerja. Selain itu sebagaimana informasi yang penulis peroleh bahwasanya saat ini SMKN 4 Padang baru saja ditetapkan sebagai salah satu Sekolah Pusat keunggulan yang mana dengan program ini kinerja seluruh pegawai dituntut untuk lebih Produktif dengan diberikannya fasilitas pembiayaan untuk pengembangan sekolah, yang mana program ini merupakan program dari

Direktorat Jenderal Pendidikan Vokasi Kemendikbud. Dengan dipilihnya SMKN 4 Padang sebagai salah satu Sekolah Pusat Keunggulan tentunya juga berdampak dengan dituntutnya kinerja pegawai yang lebih produktif baik bagi guru maupun bagi staff administrasi sekolah.

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang sebelumnya telah dilakukan oleh peneliti lain dimana diantaranya yaitu : Tarigan & Priyanto (2021) yang menemukan bahwasanya motivasi dan disiplin kerja pegawai memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai jika di uji secara parsial maupun simultan. Pangadiyono (2018) menemukan bahwa Kerjasama dan motivasi kerja, memiliki pengaruh positif akan tetapi tidak berpengaruh signifikan pada variabel kinerja. Andriyani et al. (2020) yang menyatakan bahwasanya disiplin kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja. Gandung, (2021) dalam penelitiannya menemukan bahwasanya motivasi, kompensasi memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap produktivitas pegawai. Noor & Yani (2018) yang mana pada penelitiannya menyatakan terdapat hubungan yang positif antara kompensasi dan motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Rosita (2021) pada penelitiannya ditemukan baik itu kompensasi, disiplin kerja dan motivasi secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja, namun jika di uji secara parsial variabel kompensasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja, sedangkan variabel disiplin kerja serta motivasi kerja memberikan nilai yang positif. Deryanto (2017) dalam penelitiannya ditemukan bahwa produktivitas kerja sangat dipengaruhi oleh pemberian kompensasi, disiplin kerja serta motivasi kerja. Hayatun & Ernawati (2022) pada penelitiannya ditemukan kompensasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja jika dilihat secara parsial maupun simultan. Desi (2023) Didapati bahwa kompensasi dan disiplin berdampak pada produktivitas kerja dengan nilai signifikansi 0,000 yang mana

nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 yang berarti disiplin kerja dan kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu di atas menyimpulkan bahwa banyak factor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas pegawai yang diantaranya ialah disiplin kerja, kompensasi dan motivasi dalam bekerja. Selain itu sesuai dengan masalah yang telah penulis paparkan sebelumnya dapat dilihat bahwa terdapat permasalahan mengenai disiplin kerja, kompensasi maupun motivasi dalam bekerja oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai bagaimana pengaruh disiplin kerja, kompensasi dan motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai serta melihat apakah ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel produktivitas kerja. Sebagaimana yang disampaikan oleh Agustini N (2019) dalam penelitiannya dengan menggunakan variabel yang sama yakni variabel kompensasi, disiplin kerja dan motivasi yang mengatakan bahwasanya produktivitas pegawai sangat dipengaruhi oleh kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi pegawai dalam bekerja.

Tujuan penulis melakukan penelitian yakni untuk melihat bagaimana pengaruh Disiplin, kompensasi dan motivasi terhadap Produktivitas kerja pegawai di SMK N 4 Padang. Urgensi dalam penelitian ini adalah bahwa penelitian menggunakan 3 variabel yakni disiplin kerja, kompensasi dan motivasi terhadap variabel produktivitas kerja belum banyak dilakukan sebelumnya, dan juga penelitian dengan variabel-variabel tersebut belum pernah dilakukan untuk mengukur tingkat produktivitas kerja pegawai di tingkat pegawai tenaga kependidikan sekolah. Selain itu penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja, kompensasi dan motivasi juga belum pernah dilakukan pada lokus penelitian yang peneliti lakukan yakni SMKN 4 Padang.

## METODE

Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Lokasi

penelitian dilakukan pada SMKN 4 Padang dengan perkiraan waktu kurang lebih 6 bulan. Adapun populasi dalam penelitian ini ialah semua pegawai SMKN 4 Padang yang berstatus sebagai Pegawai Tidak Tetap/Kontrak dengan keterangan 33 orang guru dan 15 orang pegawai tata usaha, sehingga total populasi sebanyak 48 orang. Jumlah sampel ditentukan dengan Teknik Purposive Sampling yang dihitung dengan rumus Slovin yaitu;

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{48}{1 + (48)(5\%)^2}$$

$$n = 42,85 = 43$$

$n$  = Jumlah sampel

$N$  = Jumlah populasi

$e$  = toleransi kesalahan yang diambil oleh peneliti (Tingkat Kesalahan 5%).

Dari penghitungan rumus tersebut didapatkan jumlah sampel sebanyak 43 orang. Teknik pengukuran data menggunakan angket/kuisisioner dengan menggunakan Skala Likert dengan gradasi dari sangat setuju hingga sangat tidak setuju, pada penelitian ini responden mengisi angket yang berjumlah 16 pernyataan dengan pilihan jawaban (1) sangat tidak setuju (2) tidak setuju (3) setuju dan (4) sangat setuju. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan uji Regresi Linear Berganda yang diolah dengan SPSS Versi 25.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

#### 1. Uji Regresi Berganda

Pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda untuk melihat bagaimana pengaruh disiplin kerja, kompensasi dan motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai di SMKN 4 Padang. Adapun persamaan regresinya dapat dilihat di bawah ini:

$$Y = a + bX_1 + bX_2 + bX_3 + e$$

Berikut ini tabel hasil uji regresi berganda :

Tabel 1. Hasil Uji Regresi

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
(Constant)	.240	.462		.520	.606
1 Rata-Rata Disiplin	.289	.120	.302	2.409	.021
Rata-Rata Kompensasi	.046	.133	.039	.341	.735
Rata-Rata Motivasi	.661	.155	.529	4.261	.000

a. Dependent Variable: Rata-Rata Produktivitas Kerja

Sumber : Hasil pengolahan data penelitian 2023

Berdasarkan hasil uji pada tabel 1 diperoleh persamaan regresinya yaitu :

$$Y = 0,240 + 0,289X_1 + 0,046X_2 + 0,661X_3 + e$$

Dengan interprestasinya adalah :

- a. Nilai konstant sebesar 0,240 yang berarti apabila disiplin kerja, kompensasi dan motivasi tidak ada maka produktivitas kerja pegawai akan tetap sebesar konstan yaitu 0,240.
- b. Koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,289 berarti apabila disiplin kerja dinaikkan sebanyak 1% , dengan asumsi kompensasi dan motivasi kerja di abaikan maka akan mengakibatkan peningkatan produktivitas kerja sebesar 0,289.
- c. Koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,046 berarti bila kompensasi di tingkatkan sebanyak 1%, dengan asumsi disiplin dan motivasi diabaikan maka akan mengakibatkan peningkatan produktivitas kerja sebesar 0,046.
- d. Koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,661 berarti bila motivasi ditingkatkan sebanyak 1% dengan asumsi disiplin dan kompensasi diabaikan maka akan mengakibatkan peningkatan produktivitas kerja sebesar 0,661

## 2. Uji Hipotesis

### a) Uji Parsial

Pada uji t bertujuan untuk melihat bagaimana pengaruh variabel bebas dan terikat secara parsial atau sendiri-sendiri. Pada pengujian ini akan dibandingkan nilai probabilitas signifikan pada tabel dengan alpa 0,05. Jika nilai probabilitas signifikan pada tabel lebih kecil dari alpha 0,05 berarti diperoleh H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima, yang diartikan bahwa terdapat hubungan dan bila jika nilai probabilitas signifikan lebih besar dari pada alpa 0,05 H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>a</sub> ditolak yang dapat di artikan bahwa tidak ada hubungan. Untuk hasil uji parsial dapat dilihat pada rangkuman tabel di bawah ini:

Tabel 2. Uji Parsial Variabel Independen terhadap Variabel Dependen

Variabel	T	Sig.	A
Disiplin Kerja	4,229	0,000	0,05
Kompensasi	1,828	0,075	0,05
Motivasi	5,547	0,000	0,05

Sumber : Hasil pengolahan data penelitian 2023

Pada hasil uji tabel 2 dapat dilihat jika pada variabel disiplin kerja dan motivasi didapatkan nilai signifikansi pada tabel lebih kecil dari nilai alpa yaitu 0,05 dapat di artikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin kerja dan motivasi jika dilakukan uji secara parsial dengan kesimpulan H<sub>a</sub> diterima dan H<sub>0</sub> ditolak. Sedangkan pada variabel kompensasi dapat dilihat bahwa nilai signifikan lebih besar dari alpha 0,05 yang berarti tidak dapat

pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi terhadap produktivitas kerja jika di uji secara parsial dengan kesimpulan  $H_a$  ditolak dan  $H_o$  diterima.

b) Uji Simultan (Uji F)

Untuk melihat hasil uji simultan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3. Hasil Uji F Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.622	3	.541	15.280	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1.380	39	.035		
	Total	3.003	42			

a. Dependent Variable: Rata-Rata Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Rata-Rata Motivasi, Rata-Rata Kompensasi, Rata-Rata Disiplin

Sumber : Hasil pengolahan data penelitian 2023

Dari hasil uji pada tabel 3. dapat dilihat bahwa nilai signifikan pengaruh disiplin kerja, kompensasi dan motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai di SMKN 4 Padang jika di uji secara bersama-sama memiliki nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin kerja, kompensasi dan motivasi terhadap produktivitas kerja jika di uji secara bersama-sama. Dengan demikian Dapat ditarik kesimpulan bahwa  $H_o$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

3. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Hasil uji analisis Dererminasi ( $R^2$ ) dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4 Hasil Uji  $R^2$

Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.735 <sup>a</sup>	.540	.505	,18814

a. Predictors: (Constant), Rata-Rata Motivasi, Rata-Rata Kompensasi, Rata-Rata Disiplin

b. Dependent Variable: Rata-Rata Produktivitas Kerja

Dari hasil uji pada tabel 4 didapatkan nilai Adjusted R Square senilai 0,505 atau 50,5%. Dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa persentase sumbangan variabel independen disiplin kerja, Kompensasi dan Motivasi terhadap variabel dependen produktivitas kerja pegawai sebesar 50,5.

dan sebesar 49,5% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan didapatkan hasil sebagai berikut:

1. Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas pegawai SMKN 4 Padang Berdasarkan uji signifikan secara parsial didapatkan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  yang berarti bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap produktivitas kerja jika di uji secara parsial. Sedangkan besaran pengaruh disiplin kerja jika dilihat pada nilai B pada uji regresi linear berganda menunjukkan adanya pengaruh yang positif sebesar 0,289 yang berarti bahwa jika terjadi peningkatan disiplin kerja sebesar 1% maka akan memberikan pengaruh positif atau peningkatan pada produktivitas kerja pegawai sebesar 0,289. Oleh karena itu, hasil penelitian ini menjawab pernyataan hipotesis (1)  $H_a$  di terima yang berarti terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai dan  $H_o$  di tolak.

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang telah dilakukan Novita (2017) yang mana menemukan bahwasanya Disiplin kerja pegawai merupakan variabel yang penting bagi suatu organisasi dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi. Dimana sikap disiplin yang dimiliki oleh pegawai

merupakan sikap yang penting bagi sebuah organisasi yang ingin mewujudkan tujuan organisasi. Jika pegawai tidak disiplin akan sulit bagi suatu organisasi dalam mencapai hasil kinerja yang optimal. Dengan adanya disiplin dalam bekerja akan memperlihatkan seberapa besar tanggung jawab seseorang pegawai terhadap tugas-tugas yang embananya. Hal ini akan mendorong kegairahan dalam bekerja, meningkatkan semangat kerja dan mewujudkan tujuan organisasi dengan optimal. Kesamaan yang dimiliki dalam penelitian yang telah penulis lakukan dengan penelitian ini terletak pada indikator yang digunakan untuk mengukur pengaruh disiplin terhadap produktivitas kerja, dimana Novita mengukur disiplin kerja dengan tiga indikator yakni ketepatan waktu, tanggung jawab dan ketaatan terhadap norma yang berlaku.

selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Reni (2021) dengan indikator yang digunakan adalah kehadiran, kepatuhan pada jam kerja, melakukan pekerjaan dengan tepat dan benar. Dalam penelitiannya ditemukan hubungan yang positif dan signifikan antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja pegawai. Disiplin kerja merupakan sikap kejiwaan seseorang yang selalu berkeinginan untuk mengikuti dan mematuhi semua peraturan yang ada. Disiplin pegawai bisa dilakukan dengan latihan seperti menghargai waktu saat bekerja dan biaya, dimana hal tersebut akan memberikan pengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai.

Penelitian ini, juga di dukung oleh teori yang disampaikan oleh Hasibuan (2010) dimana ia menyatakan disiplin ialah kesadaran atau kesediaan seseorang dalam mematuhi segala peraturan di dalam organisasi serta norma-norma sosial yang berlaku di dalam organisasi tersebut. Sedangkan kesadaran sendiri merupakan sikap yang dimiliki seseorang dimana ia secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar dengan tugas dan tanggung jawab yang ia peroleh.

Kesediaan yang merupakan suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan individu sesuai dengan peraturan organisasi baik itu tertulis maupun tidak tertulis. Sehingga pada akhirnya disiplin dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai atau bisa dikatakan disiplin kerja ialah suatu sarana penting dalam mencapai produktivitas kerja anggota dalam sebuah organisasi.

Namun penelitian ini bertentangan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Ajeng (2022) meskipun penelitian dilakukan pada lokus yang sama. Dimana pada hasil penelitiannya ditemukan bahwa jika dilakukan uji secara parsial ditemukan bahwa nilai signifikan sebesar  $0,60 > 0,05$  yang berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai. sedangkan dalam penelitian yang penulis lakukan disiplin kerja jika dilihat dari hasil uji parsial menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, dimana semakin tinggi disiplin kerja pegawai maka produktivitas kerja pegawai juga menjadi semakin tinggi.

## 2. Pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja pegawai SMKN 4 Padang

Berdasarkan hasil uji parsial didapatkan nilai signifikansi variabel kompensasi terhadap produktivitas kerja senilai  $0,075 > 0,05$ . Yang berarti bahwa nilai signifikan melebihi batas nilai alpa  $0,05$  yang berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi terhadap produktivitas kerja jika di uji secara parsial. Sedangkan pada uji regresi berganda didapatkan nilai B bernilai positif  $0,046$  yang berarti bahwa jika terjadi kenaikan kompensasi sebesar  $1\%$  maka akan terjadi kenaikan produktivitas kerja sebesar  $0,046$ . Dengan nilai signifikan besar dari alpa  $0,05$  menunjukkan bahwa kompensasi tidak atau belum berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai di SMKN 4 Padang. Hasil penelitian ini menjawab pernyataan Hipotesis 2 yang penulis



kemukakan sebelumnya yakni  $H_a$  ditolak dan  $H_o$  diterima yang berarti bahwa tidak terdapat pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja pegawai di SMKN 4 Padang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Budiono (2015) dimana diperoleh kompensasi mempunyai pengaruh yang negatif serta tidak signifikan terhadap variabel produktivitas pegawai. Hal ini terjadi karena pegawai di dalam organisasi tersebut merasa bahwa mereka merasa bentuk balas jasa yang paling mereka butuhkan dalam bentuk balas jasa finansial atau dalam bentuk uang. Selain itu penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Ika (2022) dengan indikator yang digunakan untuk melihat produktivitas adalah gaji, upah dan tunjangan. Hasil penelitiannya diperoleh nilai signifikan sebesar  $0,537 > 0,05$ , yang berarti bahwa produktivitas kerja tidak di pengaruhi oleh variabel kompensasi jika dilihat dari nilai signifikan yang lebih besar dari alpa.

Selain itu, hasil dari penelitian ini bertentangan dengan hasil uji yang dilakukan oleh Gandung & Suwanto (2021) dengan indikator gaji, upah, insentif, benefit dan service didapatkan hasil penelitian terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel kompensasi terhadap produktivitas kerja pegawai. Pada penelitian ini selain indikator Service selebihnya sama dengan indikator yang penulis gunakan namun pada lokus yang berbeda. Berikutnya penelitian yang telah dilakukan oleh Septeria (2017) juga bertentangan dengan penelitian yang penulis lakukan dimana dalam penelitiannya ditemukan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, dimana produktivitas pegawai akan semakin tinggi jika kompensasi yang diberikan tinggi. Selanjutnya penelitian Harefa (2022) dimana penelitian yang dilakukan memiliki lokus yang sama yakni di Sekolah Menengah Kejuruan dengan hasil penelitian terdapat pengaruh yang signifikan variabel

kompensasi terhadap produktivitas kerja pegawai.

Pengaruh kompesasi yang tidak signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di SMKN 4 Padang penulis mengasumsikan terjadi karena beberapa hal di antaranya yaitu kenyamanan terhadap lingkungan kerja yang dirasakan oleh pegawai dalam bekerja. dimana menurut Sugiarto (1999) nyaman merupakan perasaan yang muncul karena seseorang merasa diterima dan senang dengan situasi dan keadaan yang ada sehingga seseorang akan menimbulkan perasaan nyaman (dalam Ardiana Lintang, 2007). Oleh karena itu, rasa nyaman yang dimiliki pegawai SMKN 4 Padang bisa saja di karenakan nyaman dengan rekan kerja, dengan lingkungan, dengan standar pekerjaan yang ada serta dengan fasilitas yang disediakan di tempat bekerja. Selain itu kompensasi yang tidak signifikan terhadap produktivitas kerja bisa juga disebabkan oleh sempitnya lapangan pekerjaan yang ada saat ini, sehingga sulit untuk mencari pekerjaan lain dengan kompensasi yang lebih memadai. Sehingga para pegawai merasa bahwa kompensasi belum berpengaruh terhadap produktivitas kerja mereka.

### 3. Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai SMKN 4 Padang

Berdasarkan uji parsial didapatkan angka signifikansi variabel motivasi terhadap produktivitas kerja senilai  $0,000 < 0,05$  yang mana artinya terdapat hubungan antara variabel motivasi terhadap produktivitas kerja. Sedangkan pada uji regresi berganda didapatkan nilai B positif yaitu senilai 0,661 yang artinya apabila terjadi kenaikan kompensasi sebesar 1%, maka akan terjadi kenaikan produktivitas kerja sebesar 0,661. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan, jika motivasi terus ditingkatkan maka produktivitas kerja pegawai juga akan meningkat. Hasil penelitian ini menjawab pernyataan hipotesis 3 yang penulis kemukakan sebelumnya yakni

$H_a$  diterima yaitu terdapat pengaruh di disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai, dan  $H_0$  ditolak.

Penelitian ini di dukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Gandung dan Suwanto (2021) dimana menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif dan juga signifikan terhadap produktivitas kerja. Perbedaan penelitian yang penulis lakukan terletak pada indikator dan lokus. Dimana indikator yang digunakan oleh Gandung dan Suwanto ialah kebutuhan-kebutuhan diantaranya fisiologi, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Selanjutnya, Faisal (2017) Dalam penelitiannya ditemukan bahwa motivasi mempunyai nilai signifikan senilai 0,032 yang mana variabelnya lebih kecil dari nilai alfa 0,05. Mengartikan bahwa produktivitas kerja sangat dipengaruhi oleh pemberian motivasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan apa yang disampaikan oleh Hasibuan (2016) ia mengatakan dengan adanya motivasi berharap semua anggota organisasi dapat meningkatkan keinginan untuk bekerja lebih giat dan antusias untuk mencapai hasil kerja yang tinggi. Dimana jika anggota organisasi memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja tentunya akan memiliki kemampuan untuk memperoleh suatu hasil kerja yang memuaskan, dimana nantinya hal tersebut tentunya memberikan keuntungan bagi organisasi dalam Upaya meningkatkan produktivitas. Terbukti dengan hasil penelitian yang telah penulis lakukan yang menemukan bahwa motivasi secara parsial menunjukkan nilai kontribusi yang tinggi terhadap produktivitas kerja pegawai yakni sebesar 0,661.

Namun terdapat juga penelitian yang menolak atau tidak sejalan dengan penelitian ini seperti oleh Ryani (2021) pada penelitiannya didapatkan bahwa motivasi belum/tidak terlalu penting dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Dimana mereka merasa bahwa motivasi belum menjamin atau belum begitu kuat pengaruhnya

terhadap produktivitas kerja mereka. Sehingga diperoleh bahwasanya motivasi belum begitu dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai. Selanjutnya penelitian Andi (2016) pada penelitiannya jika dilakukan uji parsial variabel motivasi tidak memberikan pengaruh positif pada produktivitas, dalam penelitiannya motivasi menunjukkan pengaruh yang negatif atau tidak signifikan, jadi ia menyimpulkan apabila motivasi yang diberikan semakin kuat hal tersebut tidak akan mempengaruhi produktivitas kerja pegawai.

4. Pengaruh disiplin kerja, kompensasi dan motivasi terhadap produktivitas pegawai SMKN 4 Padang

Pada uji regresi yang telah dilakukan dengan uji F (Simultan) yang dilihat dari tabel uji Anova pada uji SPSS versi 25 ditemukan bahwa disiplin kerja, kompensasi dan motivasi berpengaruh signifikan signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dari hasil tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa nilai signifikan yang diperoleh lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa secara bersama-sama disiplin kerja, kompensasi dan motivasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian ini menjawab pernyataan Hipotesis 4  $H_a$  diterima yaitu terdapat pengaruh disiplin kerja, kompensasi dan motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai dan  $H_0$  ditolak..

Penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Hunafa (2021) dimana ia memperoleh hasil uji simultan disiplin kerja, kompensasi dan motivasi menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Hal ini juga dapat dilihat pada uji F yang dilihat dari nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja, kompensasi dan motivasi intrinsik memberikan pengaruh yang signifikan jika diuji secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai. Selanjutnya Santoni (2018) dimana memperoleh hasil penelitian kompensasi mempunyai hubungan positif dan signifikan terhadap produktivitas, motivasi juga menunjukkan

hubungan positif dan signifikan terhadap produktivitas begitupun disiplin kerja yang juga menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.

Selanjutnya penelitian Ira (2019) mengenai pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi terhadap produktivitas pegawai. Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan angket/kuisisioner, dengan Teknik analisis ialah uji analisis linear berganda. Dalam penelitian ini ditemukan bahwasanya setiap variabel kompensasi, disiplin kerja maupun motivasi secara parsial memiliki pengaruh hubungan yang positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai. Ira (2019) dalam penelitiannya variabel produktivitas dengan indikator : kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu. Selanjutnya, kompensasi menggunakan indikator : gaji, insentif, tunjangan. Disiplin kerja menggunakan indikator : ketepatan waktu, kerapian berpakaian, kepatuhan terhadap aturan, tanggung jawab. Sedangkan motivasi menggunakan indikator : arah perilaku, usaha, dan kegigihan. dalam penelitiannya Ira (2019) mengatakan bahwasanya kompensasi, disiplin kerja maupun motivasi menunjukkan pengaruh yang signifikan jika di uji parsial maupun simultan terhadap produktivitas kerja, berbeda dengan penelitian yang penulis lakukan bahwa pada variabel kompensasi tidak terdapat pengaruh yang signifikan variabel kompensasi terhadap produktivitas kerja. Begitupun penelitian yang dilakukan oleh Suryadewi (2020) yang menyatakan bahwa produktivitas kerja dipengaruhi oleh disiplin kerja, kompensasi dan motivasi baik di uji secara parsial maupun simultan. Berbeda pada variabel kompensasi yang penulis uji tidak terdapat pengaruh yang signifikan jika di uji secara parsial.

5. Pada uji koefisien determinasi di dapati nilai Adjusted R Square sebesar 0,505. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, kompensasi dan motivasi jika di uji secara simultan

berkontribusi terhadap produktivitas sebesar 0,505 (50,5%) dan sebesar 49,5% lainnya di pengaruhi oleh variabel yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

## KESIMPULAN

Kesimpulan dalam penelitian ini pada uji parsial disiplin kerja terhadap produktivitas kerja memberikan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  dengan nilai B sebesar 0,289 yang berarti bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dengan besaran pengaruh sebesar 28,9% dengan kesimpulan Hipotesis  $H_{a1}$  diterima dan  $H_0$  ditolak . Pada variabel kompensasi nilai signifikan sebesar  $0,075 > 0,05$  dengan nilai B sebesar 0,046 nilai signifikan lebih besar 0,05 menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan kompensasi terhadap produktivitas kerja dengan kesimpulan Hipotesis  $H_{a2}$  ditolak dan  $H_{o2}$  diterima. Motivasi nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  dengan besaran kontribusi 0,661 yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel kompensasi terhadap produktivitas kerja dengan besaran kontribusi 66,1%, kesimpulan Hipotesis  $H_{a3}$  diterima dan  $H_{o3}$  di tolak. Selanjutnya jika dilakukan uji secara simultan nilai signifikan pengaruh disiplin kerja, kompensasi dan motivasi terhadap produktivitas kerja sebesar  $0,000 < 0,05$  dengan nilai B 0,505 yang berarti bahwa terdapat pengaruh signifikan jika dilakukan pengujian secara bersama-sama, dengan kesimpulan Hipotesis  $H_{o4}$  di tolak dan  $H_{a4}$  di terima dengan nilai kontribusi 50,5% dan sebesar 49,5% lainnya di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak di teliti pada penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alfred R Lateiner. (2002). *Teknik Memimpin Pegawai Dan Pekerja. Terjemahan Iman Soedjono.*. Aksara Baru.
- Ambar T.S, R. (2003). *Manajemen sumber daya manusia : konsep, teori dan pengembangan dalam konteks organisasi public.* Graha Ilmu.
- Andi, O., & Novita, E. (2016). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Kepuasan

- Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Perindustrian Dan Perdagangan Bangkinang. *Pelita Indonesia*.
- Andriyani, N., Hamzah, J. R., & Siagian, J. R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Aquavue Vision International. *JEBI) Jurnal Ekonomi Bisnis Indonesia*, 15(1). [www.jurnal.stiebi.ac.id](http://www.jurnal.stiebi.ac.id)
- Ardiana, L. (2007). Persepsi ketidaknyamanan yang Ditinjau dari Psikologi Lingkungan antara Stress, Kebisingan, Kepadatan Penduduk dan Polusi pada Masa Dewasa di Kota Besar Indonesia. *F.Psi UI*.
- Budiono, & Erlyna. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Pos Indonesia Cabang Sidoarjo. *Jurnal Bisnis Indonesia*, 6(2).
- Candra Wijaya. (2021). *Produktivitas Kerja Analisis Faktor Budaya Organisasi, Kepemimpinan Spiritual, Sikap Kerja, dan Motivasi Kerja untuk Hasil Kerja Optimal*. J. Kencana.
- Darmadi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kepala Sekolah” Melejitkan Produktivitas Kerja Kepala Sekolah dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya*. 2018.
- Deryanto, M. F. (2017). *Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia*.
- Desi L. (2023). Kompensasi dan Disiplin Dampaknya terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Non ASN pada Suku Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jakarta Selatan. *JUMANDIK*, 1(2), 97–107. <https://journal.lap4bangsa.org/index.php/jmeh/index>
- Gandung, M. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Hadi Prima Teknik Alam Sutera-Kota Tangerang. *Jurnal ARASTIRMA Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen UNPAM*, 1(1), 1–14.
- Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hayatun, M., & Ernawati, S. (2022). *Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai*. 1(2), 182–192. <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.20>
- Hunafa, A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Hasanah Bakery Gombang. *Universitas Putra Bangsa*.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Rajawali.
- Agustini, N. K. I. (2019). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8.
- Noor, S., & Yani, A. (2018). *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Di Pt Inter Pan Pasifik Futures Banjarmasin (Vol. 2, Issue 1)*. <http://ejournal.stiabinabanuabjm.ac.id/index.php/administraus>
- Pangadiyono. (2018). *Analisis Kerjasama Tim Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Unit Kegiatan Mahasiswa Dengan Variabel Intervening Motivasi (Vol. 2, Issue DESEMBER)*.
- Parashakti, R. D., & Noviyanti, D. (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMA)*, 1(2), 127–136. <https://doi.org/10.47709/jebma.v1i2.994>
- Purnama Sari, N., Purnama, H., & Elina, M. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Pemuka Manis Indah Di Lampung. In *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai* (Vol. 01, Issue 02).
- Razif Hafiz. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Gondangwetan. *Manajemen Akuntansi*, 4.
- Reni E.V. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

- Karyawan Pada CV. Padurenan Jaya Kontruksi. *Jurnal Parameter*, 6(2), 41–55.
- Rosita et al. (2021). Kompensasi, disiplin kerja dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan. *Seminar Nasional*.
- Samsudin Sadili. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Pustaka Setia.
- Santoni, N. P. C. C., & Suana, I. W. (2018). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Sales Di Honda Denpasar Agung. *Jurnal Manajemen Unud*, 7(10).
- Suryadewi, M. D., Sintaasih, D. K., & Gantari, I. G. A. K. (2020). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(9), 3383. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i09.p04>
- Tarigan, B., & Priyanto, A. A. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank DBS Tangerang Selatan. *WACANA EKONOMI (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Akuntansi)*, 20(1), 1–10. <https://doi.org/10.22225/we.20.1.2890.1-10>