

Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Nusantara Surya Sakti Kota Malang

Oleh:

Helendita Ayu Setifany*)

Abdul Kodir Djaelani **)

Arini Fitria Mustapita **)

Email: helenditatifany@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

Research Objectives To determine the effect of compensation, work discipline and motivation on employee productivity at PT. Nusantara Surya Sakti Malang. The sample taken from this study used a saturated sample where the entire population was 35 people. The research method used in this research is descriptive statistical data analysis using validity, reliability, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, multiple linear analysis, f-test t test and coefficient of determination. The results show that compensation, work discipline and motivation simultaneously has a significant effect on employee productivity. The compensation variable has a significant and positive effect on employee productivity. work discipline has no significant effect on employee productivity. motivation has no significant effect on employee productivity.

Keywords: Compensation, Work Discipline, Motivation, Employee Productivity

Pendahuluan

Latar Belakang

Keberhasilan pada sebuah perusahaan bergantung pada produktifitas karyawannya, sehingga produktivitas menjadi suatu bahan peninjauan yang sangat penting untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai pada suatu perusahaan. Menurut Hanaysha (2016) Sumber daya manusia harus mendapatkan perhatian dan pengkajian yang lebih dalam agar mencapai produktivitas kerja yang lebih baik. Sumber daya manusia memiliki peranan yang penting dalam gagal atau berhasilnya suatu perusahaan. Sumber daya manusia bisa dikatakan produktif jika memiliki produktivitas yang tinggi serta dapat terwujudnya tujuan yang telah ditetapkan dan dapat bertanggung jawab untuk penyelesaian tugas tepat pada waktunya.

Perusahaan akan memutuskan kontrak pegawai yang memiliki tingkat produktivitas yang rendah dan akan mempertahankan karyawan yang memiliki produktivitas yang tinggi terhadap perusahaan. Hal itu dapat dibenarkan melalui data BPS (Badan Pusat Statistik 2020) yang menyatakan terdapat 19,10 juta orang (9,30 persen penduduk usia kerja) yang terdampak covid-19 terdiri dari pengangguran karena covid-19 (1,62 juta orang), sementara tidak bekerja karena covid-19 (1,11 juta orang), dan penduduk bekerja yang mengalami pengangguran jam kerja karena covid-19 (15,72 juta orang).

Upaya pemerintah dalam mengantisipasi penyebaran virus covid-19 pemerintah yang memberikan kebijakan pembatasan sosial bereskala besar (PSBB) sangat berdampak pada beberapa sektor salah satunya kegiatan bisnis. Pengurangan jam kerja yang dilakukan oleh perusahaan akan berpengaruh pada produktivitas karyawan, karena tidak bisa melakukan pekerjaannya secara maksimal. Menurut Hanaysha (2016) Produktivitas merupakan kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas tertentu sesuai standar, biaya, kelengkapan,

dan kecepatan sehingga pemanfaatan sumber daya manusia yang efisien dan efektifitas secara keseluruhan. Produktivitas karyawan sangat penting dalam suatu perusahaan, jika karyawan bekerja secara efisien maka perusahaan dapat dikatakan berhasil mencapai tujuan, dan sebaliknya jika karyawan tidak mampu bekerja secara efektif, maka perusahaan tersebut dapat dikatakan berhasil. belum mencapai tujuan. Tujuan perusahaan. Salah satu upaya untuk meningkatkan produktivitas karyawan, perusahaan dapat memberikan kompensasi atas hasil kerja keras karyawannya.

Tinggi rendahnya kompensasi yang diberikan perusahaan juga dapat berpengaruh terhadap produktivitas karyawan, semakin tinggi kompensasi maka semakin meningkatnya produktivitas tetapi apabila semakin rendah kompensasi yang diberikan maka dapat menurunkan produktivitas kerja. Dapat disimpulkan bahwa Pemberian kompensasi yang efektif meningkatkan ego setiap karyawan, sedangkan kompensasi yang rendah menurunkan produktivitas karyawan. Menurut Marwansyah (2016) Kompensasi merupakan penghargaan yang diberikan secara langsung maupun tidak langsung yang berupa finansial maupun non finansial yang adil dan layak kepada karyawannya, sebagai balas jasa atau kontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Karyawan yang tidak disiplin dalam pekerjaannya, tidak dapat mematuhi peraturan yang dibuat oleh perusahaan, tidak tepat waktu, dan sikap karyawan yang tidak baik.

Menurut Hasibuan (2016) Disiplin kerja adalah kemampuan seseorang untuk bekerja dengan tekun, teliti, dan metodelis, bekerja sesuai dengan perintah dan aturan perusahaan bagi karyawan. Tapi pada kenyataannya, saat ini masih terjadi pada suatu perusahaan yang karyawannya melanggar aturan dan waktu kedatangan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, hal ini disebabkan karena lemahnya kesadaran dan tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diberikan, sehingga akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Karyawan yang dapat bekerja dengan tekun, teliti dan disiplin seperti halnya taat terhadap peraturan, memiliki sikap yang baik, saling menghormati, dan tepat waktu maka akan meningkatkan produktivitas karyawan sebaliknya jika karyawan tidak memenuhi standar perusahaan seperti halnya datang terlambat, tidak mematuhi tata tertib perusahaan, tidak memiliki sikap yang baik maka akan berpengaruh buruk untuk produktivitasnya. Dengan memberikan motivasi kepada karyawan, disiplin kerja dapat ditingkatkan sehingga karyawan dapat bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan perusahaan.

Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan bagi perusahaan. Untuk mendapatkan karyawan yang berdedikasi tinggi maka perusahaan harus memberikan dorongan pada setiap bawahannya guna mendapatkan hasil kerja yang optimal dan bekerja dengan giat. Menurut Winardi (2016) motivasi adalah suatu kekuatan dalam diri manusia yang dapat dikembangkan oleh dirinya sendiri maupun dorongan dari luar yang dapat mempengaruhi produktivitas suatu karyawan. Dalam menciptakan efektifitas terhadap pekerjaan, manajer dituntut untuk memberikan peraturan dan kebijakan sebagai rambu-rambu untuk karyawan dalam bekerja. Dalam hal memotivasi di PT. Nusantara Surya Sakti selalu memberikan *briefing* di pagi hari, mulai dari memberikan masukan-masukan positif, *sharing*, arahan, memotivasi dan melakukan perbaikan atau evaluasi terkait kinerja karyawan. Hal ini bertujuan agar sesama anggota menjalin hubungan komunikasi yang baik dan meningkatkan produktivitas karyawan.

Alasan peneliti melakukan penelitian dengan judul tersebut adalah untuk menganalisis produktivitas karyawan di PT. Nusantara Surya Sakti di masa pandemi covid-19. Dengan tujuan dapat dijadikan bahan perbandingan dari penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang dan penelitian selanjutnya. Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk

melakukan penelitian dengan judul : “Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan”

Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan motivasi terhadap produktifitas karyawan pada PT. Nusantara Surya Sakti Malang?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap produktifitas karyawan pada PT. Nusantara Surya Sakti Malang?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap produktifitas karyawan pada PT. Nusantara Surya Sakti Malang?
4. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap produktifitas karyawan pada PT. Nusantara Surya Sakti Malang?

Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan motivasi terhadap produktifitas karyawan pada PT.Nusantara Surya Sakti Malang.
2. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap produktifitas karyawan pada PT.Nusantara Surya Sakti Malang.
3. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap produktifitas karyawan pada PT.Nusantara Surya Sakti Malang.
4. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap produktifitas karyawan pada PT.Nusantara Surya Sakti Malang

Manfaat Penelitian

1. Secara Praktis

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan masukan, serta pengetahuan ilmu sumber daya manusia dan menjadi bahan referensi untuk akademis yang akan melakukan penelitian sejenis.

2. Secara Teoritis

Bagi perusahaan, sebagai bahan masukan dan bahan pertimbangan berkenaan dalam hubungan antara kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi terhadap produktivitas karyawannya. Sedangkan bagi peneliti berikutnya, penelitian ini diharapkan mampu menjadi referensi bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian yang sama.

Tinjauan Teori

Produktivitas

Menurut Hasibuan (2018) produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan), jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi dan sistem kerja pada karyawan. Sedangkan menurut Kussrianto (2017) mengemukakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu.

Kompensasi

Menurut Hasibuan (2017), kompensasi adalah semua pendapatan berupa harta/uang yang diperoleh secara langsung atau tidak langsung oleh seorang karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan oleh suatu perusahaan. Sedangkan menurut Wibowo (2016), kompensasi adalah sejumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada karyawan sebagai imbalan atas penggunaan energi karyawan untuk perusahaan.

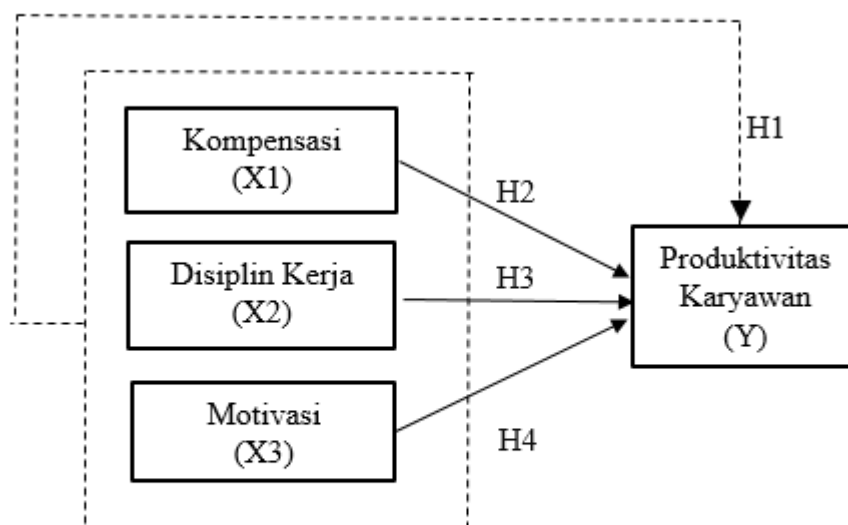
Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2015) disiplin kerja adalah kemauan karyawan untuk mengikuti segala norma dan peraturan yang diberikan oleh perusahaan yang dibuat secara tertulis maupun tidak. Sedangkan menurut Hasibuan (2016) kedisiplinan adalah kemauan dan kesadaran seseorang untuk mematuhi segala sesuatu peraturan yang dibuat perusahaan dan mematuhi norma-norma sosial yang berlaku.

Motivasi

Menurut Sutrisno (2017) Motivasi adalah pendorong kemauan dan penggerak kemauan untuk bekerja karena setiap motivasi memiliki tujuan tersendiri yang ingin dicapai. Sedangkan menurut Widodo (2015) motivasi adalah kekuatan yang ada pada diri seseorang, yang mendorong sikapnya untuk melakukan suatu tindakan.

Kerangka Konseptual



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Keterangan:

Pengaruh Simultan : - - - - ->

Pengaruh Parsial : ———>

Hipotesis

- H1 :Kompensasi, Disiplin Kerja, Motivasi berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Nusantara Surya Sakti Malang
- H2 :Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Nusantara Surya Sakti Malang.
- H3 :Disiplin Kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Nusantara Surya Sakti Malang.
- H4 : Motivasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Nusantara Surya Sakti Malang.

Metode Penelitian

Jenis, Lokasi, dan Waktu Penelitian

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, lokasi penelitian berada di PT. Nusantara Surya Sakti Malang. Waktu penelitian dimulai bulan November sampai Januari 2022.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi penelitian adalah karyawan PT. Nusantara Surya Sakti Malang. Jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah 35 responden.

Definisi Operasional Variabel

Produktivitas

Sikap mental karyawan yang menunjukkan akan keahlian atau kemampuan karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan. Sutrisno (2017) berpendapat Indikator Produktivitas sebagai berikut:

- 1) Kemampuan.
- 2) Semangat kerja.
- 3) Pengembangan diri.
- 4) Mutu.
- 5) Efisiensi.

Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diperoleh karyawan dari hasil kerja baik berupa uang atau tunjangan. Kompennsasi diberikan kepada karyawan guna meningkatkan produktivitas karyawan dalam suatu perusahaan. Metrik kompensasi Hasibuan (2017) adalah sebagai berikut:

- 1) Kompensasi langsung menengah
 - a) gaji.
 - b) Upah.
 - c) Penghargaan.
- 2) Kompensasi tidak langsung
 - a) tunjangan. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu tindakan atau sikap mematuhi, mentaati, saling menghargai dan patuh terhadap peraturan-peraturan yang dibuat oleh perusahaan. Indikator disiplin kerja menurut Ayu (2015) yang digunakan adalah sebagai berikut:

- 1) Kecepatan kerja.
- 2) Pemanfaatan sarana.
- 3) Tanggung jawab.
- 4) Taat terhadap aturan.

Motivasi

Motivasi adalah suatu dorongan yang menjadi dasar penyemangat pada diri setiap individu untuk melakukan dan mencapai keinginan yang ingin diwujudkan. Indikator motivasi menurut Fawaid (2017) adalah:

- 1) Kebutuhan fisiologis.
- 2) Kebutuhan akan rasa aman dan nyaman.
- 3) Kebutuhan sosial.

4) Kebutuhan akan penghargaan. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Penelitian ini mendapatkan data melalui penyebaran kuesioner menggunakan angket kepada 35 responden karyawan PT. Nusantara Surya Sakti Malang.

Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

<u>Variabel</u>	<u>no item</u>	<u>r hitung</u>	<u>r tabel</u>	<u>Keterangan</u>
<u>Produktivitas karyawan</u>	Y1.1	0,902	0,333	VALID
	Y1.2	0,794	0,333	VALID
	Y1.3	0,893	0,333	VALID
	Y1.4	0,742	0,333	VALID
<u>Kompensasi</u>	X1.1	0,706	0,333	VALID
	X1.2	0,636	0,333	VALID
	X1.3	0,707	0,333	VALID
<u>Disiplin Kerja</u>	X2.1	0,843	0,333	VALID
	X2.2	0,821	0,333	VALID
	X2.3	0,840	0,333	VALID
	X2.4	0,822	0,333	VALID
<u>Motivasi</u>	X3.1	0,793	0,333	VALID
	X3.2	0,863	0,333	VALID
	X3.3	0,770	0,333	VALID
	X3.4	0,421	0,333	VALID
	X3.5	0,697	0,333	VALID

Sumber: Data primer diolah, 2021

Seluruh item kuesioner variabel produktivitas karyawan, kompensasi, disiplin kerja dan motivasi memiliki nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel. Maka disimpulkan seluruh instrumen item pernyataan kuesioner dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

<u>No</u>	<u>Pernyataan</u>	<u>Cronbach's alpha</u>	<u>N of items</u>	<u>Keterangan</u>
1.	<u>Kompensasi</u>	0,760	4	<u>Reliabel</u>
2.	<u>Disiplin kerja</u>	0,825	5	<u>Reliabel</u>
3.	<u>Motivasi</u>	0,784	6	<u>Reliabel</u>
4.	<u>Produktivitas karyawan</u>	0,824	5	<u>Reliabel</u>

Sumber: Data diolah dari SPSS (2021)

Variabel produktivitas karyawan, kompensasi, disiplin kerja dan motivasi memiliki *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6. Maka dari hasil uji reliabilitas dapat dikatakan reliabel atau jika dilakukan pengujian ulang mendapatkan hasil yang sama untuk menjelaskan variabel.

Uji Normalitas

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,45082423
Most Extreme Differences	Absolute	,114
	Positive	,114
	Negative	-,078
Test Statistic		,114
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Sumber: Data primer diolah, 2021

Berdasar hasil data Tabel 3 menyatakan bahwa Asymp. Sig 0,200 > 0,05 maka data tersebut dikatakan data berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel bebas	Nilai Tolerance	VIF	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,827	1,210	Non multikolinearitas
Disiplin kerja (X2)	0,825	1,212	Non multikolinearitas
Motivasi	0,701	1,426	Non multikolinearitas

Sumber: Data diolah dari SPSS (2021)

Nilai *tolerance* dari ketiga variabel bebas lebih besar dari 0,1, serta nilai VIF dibawah 10. Sehingga bisa dikatakan tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel bebas	Sig.	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,909	Tidak terjadi heterokedastisitas
Disiplin kerja (X2)	0,169	Tidak terjadi heterokedastisitas
Motivasi (X3)	0,277	Tidak terjadi heterokedastisitas

Sumber: Data diolah dari SPSS (2021)

Ketiga variabel bebas memiliki nilai sig. > 0,05 maka dapat dikatakan ketiga variabel tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	2,580	2,888		,379
	Kompensasi	,794	,195	,596	,000
	Disiplin Kerja	,260	,138	,276	,070
	Motivasi	-,044	,122	-,058	,718

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Sumber: Data diolah dari SPSS (2021)

$$Y = 2,580 + 0,794 + 0,260 - 0,044 + e$$

1. Konstanta bernilai positif, hal ini menunjukkan bahwa jika variabel kompensasi, disiplin kerja dan motivasi konstan maka variabel dependen yaitu produktivitas karyawan bernilai positif.
2. Nilai koefisien kompensasi bernilai positif, hal ini menunjukkan bahwa semakin besar nilai variabel kompensasi maka semakin besar nilai produktivitas karyawan.
3. Nilai koefisien disiplin kerja yang bernilai positif menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja meningkat, dan nilai produktivitas karyawan akan meningkat
4. Nilai koefisien motivasi yang bernilai negatif menunjukkan bahwa variabel motivasi menurun, dan nilai produktivitas karyawan akan menurun.

Uji F (Simultan)

Tabel 7 Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	57,977	3	19,326	8,371	,000 ^b
Residual	71,566	31	2,309		
Total	129,543	34			

Sumber: Data diolah dari SPSS (2021)

Dari hasil uji F didapatkan hasil signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, berdasarkan hasil penelitian, hipotesis yang diajukan adalah kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas PT. Nusantara Surya Sakti diterima.

Uji t (Parsial)

Tabel 8 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,580	2,888		,893	,379
	Kompensasi	,794	,195	,596	4,061	,000
	Disiplin Kerja	,260	,138	,276	1,879	,070
	Motivasi	-,044	,122	-,058	-,364	,718

Sumber: Data diolah dari SPSS (2021)

Berdasarkan tabel tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Kompensasi memiliki t hitung 4,061 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya H2 diterima, Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.
2. Disiplin Kerja, memiliki t hitung 1,879 dan nilai signifikansi $0,070 > 0,05$. Artinya H3 ditolak, Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan.
3. Motivasi, memiliki t hitung -0,364 dengan nilai signifikansi $0,718 > 0,05$. Artinya H3 ditolak, Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas karyawan.

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,669 ^a	,448	,394	1,519

Sumber: Data diolah dari SPSS (2021)

Diperoleh nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,394 atau 39,4% yang menunjukkan adanya pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan. Sedangkan sisa 60,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Implikasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian, dapat dilihat dari penelitian ini bahwa hasil memiliki efek simultan. Hipotesis yang diajukan adalah kompensasi, disiplin kerja dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Nusantara Surya Sakti Malang. Berdasarkan dari hasil uji tersebut dapat diketahui jika penelitian ini yaitu berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan. Berdasarkan hasil dari uji penelitian ini dapat kita ketahui jika Berdasarkan hasil dari uji penelitian ini dapat kita ketahui jika disiplin kerja terhadap produktifitas karyawan ditolak hal ini berarti jika variabel disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap produktifitas karyawan. Berdasarkan hasil dari uji penelitian ini dapat kita ketahui jika motivasi terhadap produktivitas ditolak hal ini dapat diketahui jika variabel motivasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

Simpulan

1. kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan.

2. Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan.
3. Disiplin kerja tidak pengaruh terhadap produktivitas karyawan.
4. Motivasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

Keterbatasan

1. Kondisi pada saat melakukan penelitian ini cukup sulit, karena dalam masa yang rentan akan penyebaran virus covi-19 yang belum kunjung reda. Sehingga saat meminta perizinan surat melakukan penelitian lapangan prosesnya lebih lama dan rumit.
2. Dalam penelitian ini peneliti sulit untuk menggali informasi lebih jauh lagi mengenai kompensasi, disiplin kerja dan motivasi pada perusahaan. Karena adanya keterbatasan dalam pencarian informasi.

Saran

1. Bagi Instansi
 - a. Kompensasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena dengan adanya kompensasi yang diberikan senantiasa menunjang semangat kerja pada setiap karyawannya.
 - b. Disiplin kerja sangat penting dalam suatu kegiatan di perusahaan atau organisasi, karena dengan diterapkannya disiplin kerja ini mampu membentuk ketaatan terhadap suatu pekerjaannya.
 - c. Motivasi perlu dilakukan guna memberikan dorongan bagi setiap individu atau karyawan agar dapat meningkatkan kinerja pada suatu perusahaan.
2. Bagi peneliti selanjutnya
Teruntuk peneliti yang akan melakukan penelitian di kemudian hari jika ingin mengevaluasi, dan ingin meneliti kembali penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan juga mengulas lebih dalam, sehingga penelitian ini lebih sempurna lagi untuk kedepannya.

Daftar Pustaka

- Andayani, M. (2020). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Prima Indojaya Mandiri Kabupaten Lahat. *Motivasi: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5(1), 797-804
- Ardiansyah, A., Agung, S., & Firdaus, M. A. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(4), 459-467.
- Johanariah, J. (2018). Analisis Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Gembira Loka Yogyakarta (*Doctoral dissertation, Universitas Mercu Buana Yogyakarta*).
- Korry, D. I. (2017). Pengaruh Status Kerja Ibu Rumah Tangga Terhadap Coping Stress. *Repository Unika Sogijapranata*, 36-44.
- Meliala, E. B. (2019). Analisis Disiplin Kerja Dan Kinerja Guru Sd Negeri 040475 Tiga Serangkai (*Doctoral dissertation, UNIVERSITAS QUALITY*).
- Santoni, N. P. C. C., & Suana, I. W. (2018). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Sales Di Honda Denpasar Agung. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(10), 5379-5406.

Helendita Ayu Setifany *) Adalah Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNISMA
Abdul Kodir Djaelani **) Adalah Dosen Tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNISMA
Arini Fitria Mustapita **) Adalah Dosen Tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNISMA