
Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Sejahtera Mandiri Sawita Kabupaten Langkat, Sumatera Utara

DEO HAGANTA SEMBIRING, WIDHIANTHINI*,
I DEWA AYU SRI YUDHARI

Program Studi Agribisnis, Fakultas Pertanian, Universitas Udayana
Jl. PB. Sudirman Denpasar 80232, Bali
Email: deohaganta2@gmail.com
*igawiwini@gmail.com

Abstract

Effect of Compensation, Work Discipline, and Motivation on Manpower Productivity of Employees at PT. Sejahtera Mandiri Sawita, Langkat Regency, North Sumatera

Productivity is a description of the ability of workers to produce output. PT. Sejahtera Mandiri Sawita, Langkat Regency, North Sumatera is a company engaged in the plantation and processing of palm oil. However, what will be analyzed in this study is the effect of compensation, work discipline, and motivation on the productivity of PT. Sejahtera Mandiri Sawita, Kabupaten Langkat, Sumatera Utara. The purposes of this study: (1) analyze the effect of compensation variable, (2) work discipline, and (3) motivation on employees' productivity at PT. Sejahtera Mandiri Sawita, Langkat regency, North Sumatera. This study uses primary data collected through direct interviews with 72 respondents from PT. Sejahtera Mandiri Sawita, Langkat regency, North Sumatera with a list of questions that have been prepared. To achieve this goal, in this study using a quantitative description method with SEM-PLS. The results of this study indicate that the variables of compensation and motivation have a positive and significant effect on work productivity while work discipline is not significant on the work productivity of employees PT. Sejahtera Mandiri Sawita, Langkat regency, North Sumatera. Suggestions that can be given to the management of PT. Sejahtera Mandiri Sawita, Langkat regency, North Sumatera to pay more attention to the welfare of its employees in providing motivation and improving work discipline as well as providing compensation according to performance to employees can increase their work productivity.

Keywords: *productivity work, compensation, discipline, motivation, oil palm Plantation*

1. Pendahuluan

1.1 Latar Belakang

Produktivitas merupakan komponen yang wajib dimiliki oleh suatu perusahaan apabila memiliki tujuan yang ingin dicapai. Dalam kegiatannya, sebuah perusahaan harus mampu meningkatkan produktivitas dari waktu ke waktu karena ini menyangkut pada produksi yang mengarah kepada penghasilan suatu perusahaan.

Suatu organisasi, menurut (Rivai,2004) tanpa didukung karyawan yang sesuai baik dari segi kuantitatif, kualitatif, strategi dan operasionalnya, maka organisasi/perusahaan itu tidak akan mampu mempertahankan keberadaannya, dan berkembang dimasa yang akan datang. Permasalahan dalam pengelolaan manajemen sumber daya manusia dapat terjadi di suatu lingkup organisasi usaha, merujuk kepada perusahaan yang bergerak di bidang industry maupun jasa. PT. Sejahtera Mandiri Sawita merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan sawit. Dalam kegiatan usahanya PT. Sejahtera Mandiri Sawita harus mampu beroperasi agar target produksi dapat tercapai.

Dalam penelitian ini salah satu permasalahan yang dihadapi oleh PT. Sejahtera Mandiri Sawita yaitu permasalahan produktivitas karyawan penyadap pada PT. Sejahtera Mandiri Sawita berada di Desa Kepala Sungai, Kecamatan Secanggang, Kabupaten Langkat, Provinsi Sumatera Utara. PT. Sejahtera Mandiri Sawita merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan dan pengolahan minyak kelapa sawit.

Hasil produksi dari tahun 2018-2022 tidak stabil. Pada tahun 2018-2022 (bulan 8) jumlah penyadap yaitu sebanyak orang, 265 orang, 277 orang, 274 orang, 263 orang dan 250 orang. Pada tahun 2018-2022 (bulan 8) produktivitas karet yang mampu dihasilkan yaitu sebesar 17.325 ton, 18.975 ton, 17.934 ton, 20.320 ton dan

10.230 ton. Pada tahun 2018-2022 (bulan 8) rata-rata produktivitas per ternaga kerja yaitu sebesar 65.377 kg, 68.501 kg, 65.452 kg, 77.262 kg dan 40.920kg. Kenaikan dan penurunan terjadi setiap tahun hal ini menunjukkan keadaan perusahaan yang tidak stabil dan kurangnya potensi yang dimiliki karyawan untuk meningkatkan hasil produksinya.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang dijelaskan di atas, maka dapat diambil rumusan masalah sebagai berikut.

1. Apakah pemberian kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pemanen sawit di PT. Sejahtera Mandiri Sawita, Kabupaten Langkat?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pemanen sawit di PT. Sejahtera Mandiri Sawita, Kabupaten Langkat?
3. Apakah pemberian motivasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pemanen sawit di PT. Sejahtera Mandiri Sawita, Kabupaten Langkat?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Menganalisis pengaruh pemberian kompensasi terhadap produktivitas karyawan pemanen sawit di PT. Sejahtera Mandiri Sawita, Kabupaten Langkat
2. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pemanen sawit di PT. Sejahtera Mandiri Sawita, Kabupaten Langkat
3. Menganalisis pengaruh pemberian motivasi terhadap produktivitas karyawan pemanen sawit di PT. Sejahtera Mandiri Sawita, Kabupaten Langkat

2. Metode Penelitian

2.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di PT Sejahtera Mandiri Sawita, Kabupaten Langkat. Penelitian ini dilakukan selama dua bulan pada bulan Agustus – Oktober 2022. Pemilihan lokasi penelitian dilakukan dengan cara *purposive* yaitu suatu metode yang dilakukan secara sengaja yang didasarkan atas pertimbangan tertentu.

2.2 Jenis dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini menggunakan data kuantitatif yang diperoleh melalui kuesioner dan diukur menggunakan skala liert. Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh melalui *survey*, dimana kuesioner disebar yang berisikan pernyataan-pernyataan kepada sampel penelitian.

2.3 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode *survey* menggunakan media kuisisioner. Penyebaran kuesioner ini dilakukan secara langsung (*offline*) di PT. Sejahtera Mandiri Sawita, Kabupaten Langkat.

2.4 Populasi dan Sampel Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan keseluruhan karyawan pemanen sawit penghitungan sampel menggunakan rumus slovin dengan tingkat toleransi kesalahan sebesar 10%. Berdasarkan jumlah sampel yang menjadi responden dipenelitian ini sebanyak 72 orang.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Karakteristik Tenaga Kerja

Karakteristik tenaga kerja pemanen di PT. Sejahtera Mandiri Sawita, Kabupaten Langkat yaitu: pekerja laki-laki berjumlah 43 orang diikuti dengan perempuan berjumlah 29 orang, tingkat pendidikan SMA yang berjumlah 29 orang diikuti tingkat SD yang berjumlah 25 orang serta tingkat SMP dengan jumlah 18 orang, usia pekerja didominasi pada skala 27-32 tahun yang berjumlah 22 orang diikuti dengan skala umur 21-26 tahun dengan jumlah 21 orang serta 33-38 tahun serta 39-44 tahun dengan perbandingan jumlah 17 dan 12 orang, serta pengalaman kerja 7-10

tahun dengan 32 pekerja diikuti dengan skala umur 3-6 tahun, 11-14 tahun dan >15 tahun dengan masing masing 21,16, dan 3 pekerja. Deskripsi tenaga kerja pemanen PT. Sejahtera Mandiri Sawita, Kab Langkat dapat dilihat pada tabel 1:

Tabel 1.

Karakteristik pemanen sawit PT Sejahtera Mandiri Sawita, Kabupaten Langkat			
No	Keterangan	Jumlah	Presentase
	Jenis Kelamin		
1	Laki-laki	43	60
	Perempuan	29	40
	Total	72	100
	Pendidikan		
2	SD	25	35
	SMP	18	25
	SMA	29	40
	Total	72	100
	Umur		
3	21-26 tahun	21	29
	27-32 tahun	22	31
	33-38 tahun	17	24
	39-44 tahun	12	16
	Total	72	100
	Masa Kerja		
4	3-6 tahun	21	29
	7-10 tahun	32	45
	11-14 tahun	16	22
	>15 tahun	3	4
	Total	72	100

Sumber: data primer yang diolah, 2022

3.2 Tanggapan Tenaga Kerja Penyadap di PT Bridgestone Sumatra Rubber Estate Dolok Merangir

Menurut Rakhmat (2007) berpendapat bahwa tanggapan adalah suatu bentuk pengalaman mengenai obyek, hubungan, ataupun peristiwa yang dihasilkan dari berbagai macam informasi. Kesimpulannya tanggapan merupakan reaksi stimuli dengan membangun kesan pribadi yang berorientasi kepada pengamatan masa lalu, pengamatan masa sekarang dan harapan masa yang akan datang.

Variabel Kompensasi dalam penelitian ini diukur menggunakan 6 indikator yakni gaji (X_{11}), insentif (X_{12}), bonus Pembayaran (X_{13}), upah (X_{14}), premi (X_{15}), dan pengobatan (X_{16}). Variabel disiplin kerja dalam penelitian ini diukur menggunakan enam buah indikator yakni waktu datang (X_{21}), waktu pulang (X_{22}), kepatuhan (X_{23}), seragam kerja (X_{24}), tanggung jawab (X_{25}) dan melaksanakan tugas (X_{26}). Variabel motivasi kerja dalam penelitian ini diukur menggunakan enam buah indikator yakni tanggung jawab (X_{31}), prestasi kerja (X_{32}), selalu berusaha (X_{33}), kebutuhan hidup (X_{34}), perhatian (X_{35}), memiliki tujuan (X_{36}).

Total skor variabel kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi dalam penelitian ini berada pada kisaran skor 3,4 – 4,2 yang termasuk dalam kriteria setuju, yang dapat disimpulkan rata-rata tenaga kerja di PT. Sejahtera Mandiri Sawita, Kabupaten Langkat memberikan tanggapan yang baik terhadap kompensasi, disiplin kerja, dan

motivasi pada PT. Sejahtera Mandiri Sawita, Kabupaten Langkat. Hasil tanggapan karyawan PT. Sejahtera Mandiri Sawita, Kabupaten Langkat dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2.
Hasil Tanggapan Tenaga Kerja Penyadap di PT Sejahtera Mandiri Sawita,
Kabupaten Langkat

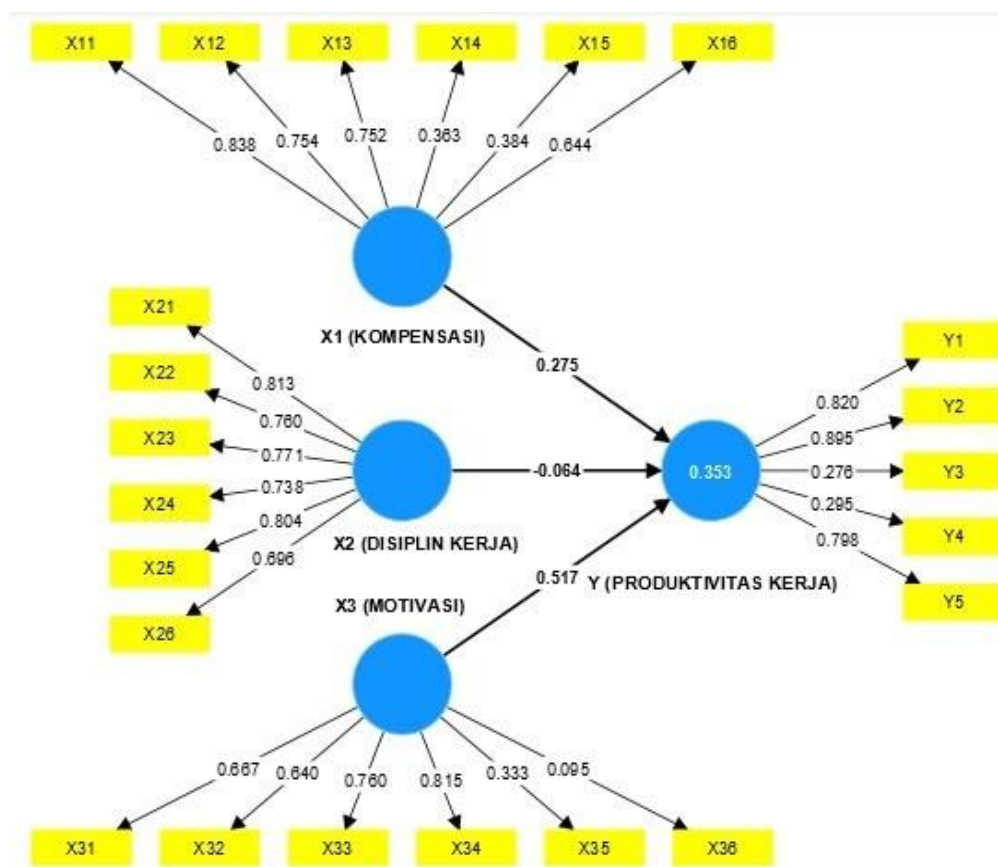
No	Variabel	Indikator	Rata – Rata Skor	Total Skor
1	Kompensasi (X1)	Gaji (X ₁₁)	4.02	4.10
		Insentif (X ₁₂)	4.04	
		Bonus Pembayaran (X ₁₃)	4.16	
		Upah (X ₁₄)	4.08	
		Premi (X ₁₅)	4.07	
		Pengobatan (X ₁₆)	4.26	
2	Disiplin Kerja (X2)	Waktu Datang (X ₂₁)	4.23	4.19
		Waktu Pulang (X ₂₂)	4.25	
		Kepatuhan (X ₂₃)	4.15	
		Seragam Kerja (X ₂₄)	3.97	
		Tanggung Jawab (X ₂₅)	4.23	
		Melaksanakan Tugas (X ₂₆)	4.33	
3	Motivasi (X3)	Tanggung Jawab (X ₃₁)	4.33	4.18
		Prestasi Kerja (X ₃₂)	4.38	
		Selalu berusaha (X ₃₃)	3,66	
		Kebutuhan hidup (X ₃₄)	3.94	
		Perhatian (X ₃₅)	4.29	
		Memiliki tujuan (X ₃₆)	4.5	

Sumber: data primer yang diolah, 2022

3.3 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Keputusan Pembelian Konsumen

3.3.1 Diagram jalur (path diagram)

Diagram jalur menggambarkan hubungan kausalitas dan menjelaskan pola hubungan antara variabel eksogen dengan variabel endogen (Riduan, 2006). Model diagram jalur yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar 1.



Gambar 1.
Diagram Jalur Penelitian

3.3.2 Analisis outer model (evaluation measurement model)

Analisis outer model juga berfungsi untuk menggambarkan hubungan antara variabel laten dengan indikatornya, tujuannya dilakukan untuk memastikan apakah suatu model pengukuran yang digunakan telah layak dijadikan sebagai model pengukuran atau tidak (valid dan reliabel) (Kartika Dewiet al., 2018).

1. Uji Validitas

a. *Convergent Validity* (Validitas Indikator)

i. *Loading Factor*

Nilai *loading factor* minimal yang diperlukan agar suatu data dapat dikatakan memenuhi validitas konvergen adalah $\geq 0,7$, sehingga jika nilai *loading factor* $\leq 0,7$ maka secara ketentuan indikator tersebut tidak memenuhi kriteria, namun penelitian ini merupakan tahap awal pengembangan skala pengukuran dan indikator yang dimiliki oleh setiap variable tidak terlalu besar yaitu berkisar 3 sampai dengan 6 maka nilai loading 0.60 dianggap cukup (Suryawardani, 2018).

ii. *AVE (Average Variance Extracted)*

Nilai AVE minimum yang diperlukan agar suatu data dapat dikatakan memenuhi validitas konvergen adalah $\geq 0,5$, apabila nilai AVE telah berada diangka

$\geq 0,5$ maka dapat dinyatakan bahwa data yang digunakan telah memenuhi validitas konvergen dan data dalam penelitian tersebut telah dapat mengukur konstruk laten yang ditargetkan dan bukannya mengukur konstruk laten yang lainnya dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3.
Hasil Nilai AVE

Variabel	Nilai AVE	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,571	Valid
Disiplin Kerja (X2)	0,567	Valid
Motivasi (X3)	0,527	Valid
Produktivitas Kerja (Y)	0,720	Valid

Sumber: data primer yang diolah, 2022

b. *Discriminant Validity* (Validitas Diskriminan)

i. Fornell-Larcker

Berdasarkan Tabel 4 dapat dilihat bahwa seluruh nilai korelasi antara variabel dengan variabel itu sendiri sudah lebih besar dibandingkan dengan nilai korelasi antara variabel dengan variable lainnya, yang berarti seluruh data yang digunakan telah memiliki nilai validitas diskriminan yang memadai. Nilai fornell-larcker penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4.
Nilai Fornell-Larcker

	Kompensasi	Disiplin Kerja	Motivasi
(X1)	0,756		
(X2)	0,114	0,753	
(X3)	0,122	0,386	0,726

Sumber: data primer yang diolah, 2022

ii. *Cross Loading*

Cross-loading adalah metode lain untuk mengetahui discriminant validity, yakni dengan melihat nilai cross loading. Apabila nilai loading dari masing – masing item terhadap konstraknya lebih besar daripada nilai cross loadingnya. Pengukuran dengan menggunakan nilai *cross loading* dilakukan dengan memastikan nilai *cross loading* dari setiap indicator harus lebih besar daripada variable laten yang dijelaskannya.

Berdasarkan Tabel 5 dapat dilihat korelasi variable kompensasi dengan indikatornya lebih tinggi dibandingkan korelasi indicator kompensasi dengan variable lainnya (disiplin kerja dan motivasi). Hal ini juga berlaku untuk indicator yang membentuk konstruk lain, nilai korelasinya selalu lebih tinggi daripada korelasi

indicator dengan variable yang bukan merupakan pembentuknya. Dapat dikatakan bahwa variable laten masing masing memprediksi ukuran pada bagan masing-masing lebih baik daripada ukuran bagan lainnya. Nilai cross loading penelitian ini dilihat pada tabel 5.

Tabel 5.
Nilai *Cross Loading*

	Kompensasi(X1)	Disiplin (X2)	Kerja Motivasi(X3)	Produktivitas Kerja (Y)
X11	0,806	0,196	0,124	0,280
X12	0,780	-0,018	0,034	0,309
X13	0,760	0,147	0,211	0,136
X16	0,669	0,035	0,040	0,103
X21	0,127	0,821	0,320	0,114
X22	0,147	0,736	0,241	0,026
X23	0,041	0,796	0,244	0,095
X24	0,056	0,733	0,378	0,117
X25	0,104	0,779	0,239	0,066
X26	-0,012	0,640	0,266	-0,019
X31	0,055	0,400	0,657	0,319
X32	0,115	0,276	0,645	0,274
X33	0,056	0,188	0,770	0,401
X34	0,130	0,291	0,817	0,447
Y1	0,231	0,096	0,350	0,833
Y2	0,263	0,132	0,392	0,882
Y5	0,301	0,105	0,515	0,830

Sumber: data primer yang diolah, 2022

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas data dalam penelitian ini ditinjau berdasarkan nilai *cronbach alpha* dan *composite reliability*. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran suatu alat ukur dapat dipercaya dan memiliki tingkat konsistensi serta kemantapan yang baik (Sumadi, 2004). Aturan praktis atau *rule of thumb* dari nilai *cronbach alpha* dan *composite reliability* berada pada angka $\geq 0,7$ meskipun 0,6 masih dapat diterima (Hartono,2011). Nilai *cronbach alpha* berfungsi untuk mengukur batas bawah nilai reliabilitas suatu konstruk sedangkan nilai *composite reliability* berfungsi untuk mengukur nilai sesungguhnya reliabilitas suatu konstruk (Chin, 1995), namun *composite reliability* dinilai lebih baik dalam mengestimasi konsistensi internal suatu konstruk (Salisbury et al.,2002). Nilai *cronbach alpha* dan *composite reliability* dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 6.

Tabel 6.
Uji Reliabilitas Data

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability (rho_a)</i>	<i>Composite Reliability (rho_c)</i>	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,775	0,813	0,841	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,869	0,798	0,887	Reliabel
Motivasi (X3)	0,701	0,728	0,815	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0,810	0,829	0,885	Reliabel

Sumber: data primer yang diolah, 2022

3.3.3 Analisis inner model (evaluation of structural model)

Analisis inner model bertujuan untuk menggambarkan hubungan antara variabel laten dengan indikatornya.

1. *R-Square* (Koefisien Determinasi)

Nilai R-squared (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel eksogen terhadap variable endogen. Hasil uji nilai R-square dalam penelitian ini menunjukkan nilai (R^2) sebesar 0,332 yang termasuk kedalam model penelitian moderat. Nilai (R^2) yang berada diantara 0,33 – 0,67 (Chin,1998) dapat diartikan bahwa variable laten kompensasi (X1), disiplin kerja (X2), dan motivasi (X3) mampu memengaruhi variable laten keputusan pembelian sebesar 33,2%, sisanya sebesar 66,8% dijelaskan oleh variable yang tidak dimasukkan dalam perhitungan model Koefisien Jalur (*Path Coefficient*) dan T-Statistik

2. Koefisien Jalur (*Path Coefficient*) dan T-Statistik

Berdasarkan data tabel 7 dapat dilihat bahwa dua dari tiga variabel eksogen yakni kompensasi dan motivasi memiliki nilai koefisien jalur berkisar $0 \geq 1$, yang berarti variabel eksogen memiliki arah hubungan yang positif terhadap variable endogen, sedangkan variabel disiplin kerja memiliki nilai koefisien jalur berkisar $-1 \leq 0$, yang berarti variabel disiplin kerja memiliki arah hubungan yang negatif terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan data pada tabel 7 dapat dilihat 2 dari tiga variabel eksogen yakni kompensasi dan motivasi memiliki nilai t-statistik $\geq 1,29$ yang berarti variabel eksogen berpengaruh signifikan terhadap variabel endogen, sedangkan variabel disiplin kerja nilai t-statistik $\leq 1,29$ yang berarti variabel eksogen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel endogen. Hasil nilai koefisien jalur dan t-statistik dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 7.

Tabel 7.
Nilai Koefisien Jalur dan T-Statistik

Variabel	Koefisien Jalur	T-Statistik	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,266	2,783	Positif, signifikan
Disiplin Kerja (X2)	-0,097	0,578	Negatif, tidak signifikan
Motivasi (X3)	0,512	5,595	Positif, signifikan

Sumber: data primer yang diolah, 2022

3. *Predictive Relevance*

Nilai Predictive relevance bertujuan mengukur seberapa baik nilai observasi dan estimasi parameter yang dihasilkan oleh sebuah model. Hasil penelitian menunjukkan nilai predictive relevance (Q^2) > 0 yakni sebesar 0,264, yang berarti model penelitian yang digunakan telah memiliki nilai observasi dan estimasi parameter yang baik.

4. Model Fit

Kriteria model fit bertujuan untuk mengetahui seberapa baik model penelitian yang akan diteliti. Hasil penelitian menunjukkan nilai NFI (*Normed Fit Index*) sebesar 0,590 yang apabila dinyatakan dalam bentuk persentase adalah sebesar 59,0%, yang berarti bahwa model penelitian ini sudah 59,0% fit.

3.3.4 *Interpretasi hasil analisis*

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja sehingga hipotesis H1 diterima, yang berarti kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja; Variabel disiplin kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja sehingga hipotesis H2 ditolak, yang berarti disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja; Variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja sehingga hipotesis H3 diterima, yang berarti motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

4. Kesimpulan dan Saran

4.1 *Kesimpulan*

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja karyawan responden PT. Sejahtera Mandiri Sawita. Maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas produktivitas kerja karyawan responden PT. Sejahtera Mandiri Sawita. Disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas produktivitas kerja karyawan responden PT. Sejahtera Mandiri Sawita. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas produktivitas kerja karyawan responden PT. Sejahtera Mandiri Sawita.

4.2 *Saran*

Saran yang dapat diberikan kepada pihak manajemen PT. Sejahtera Mandiri Sawita, Kabupaten Langkat, Sumatera Utara adalah meninjau ulang system jadwal kerja serta peraturan, batas waktu kerja serta kuantitas dari tanggung jawab karyawan dengan melakukan survei ulang ke setiap karyawan agar para tenaga kerja memiliki kedisiplinan kerja yang lebih baik lagi sehingga dapat meningkatkan produksi dan meningkatkan penghasilan perusahaan.

5. **Ucapan Terima Kasih**

Ucapan terima kasih penulis tujukan kepada seluruh pihak yang telah mendukung terlaksananya penelitian ini yaitu kepada dosen pembimbing, dosen penguji, keluarga, serta teman-teman yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu. Semoga penelitian ini dapat bermanfaat di masa yang akan datang.

Daftar Pustaka

- Agustini N.K.L, & Dewi, A.A.A.S.K. Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 8(1),7191-7218.
- Asmara, N.S.2016. Pengaruh Motivasi Kerja dan Penghargaan Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan CV. Daya Budaya Corporation Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia, P.14.
- Ghozali, & Latan. 2015. *Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu SP. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumiaksara.
- Sinungan. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Suhardi 2019. *Structural Equation Modeling (SEM) Berbasis Varian: Konsep Dasar dan Aplikasi dengan Program SmartPLS 3.2.8 Dalam Riset Bisnis. PT Inkubator Penulis Indonesia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Olivia T. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang, 3(2). Pp. 187-195.
- Vico W. R. 2013. Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Badan Kekaryawanan dan Diklat Daerah Minahasa Selatan. *Jurnal EMBA Vol.1 No.4 Desember 2013*, Hal. 1042-1052
- Wardoyo, D.T.W. 2016. Pengaruh Disiplin dan Kompensasi Terhadap Kerja Produktivitas (Studi Pada Keamanan Perusahaan PT Garuda Milky Artha Surabaya). *International Journal of Bisnis and Manajemen*. Vol. 11. No.1
- Yuliandari. N.I I Wayan. B dan Wayan. S. 2014. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Loster UD Yuri Desa Pangkung Buluh Kecamatan Melaya Kabupaten Jembrana. *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja, Indonesia*. Jurusan Manajemen Volume 2 Tahun 2014.