

Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Pertiwi Agustina¹, Gatot Kusjono^{2*}, Suprianto³

¹Mahasiswa Manajemen (NIM. 2016053798), Universitas Pamulang; pertiwiagustina04@gmail.com

^{2,3}Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang; dosen00434@unpam.ac.id*

Received 09 Februari 2021 | Revised 09 Maret 2021 | Accepted 25 Maret 2021

*Korespondensi Penulis

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kompensasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dan data dikumpulkan menggunakan kuesioner. Jumlah populasi dan sampel sebanyak 67 responden. Analisis yang digunakan meliputi: uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, regresi sederhana, regresi berganda, analisa koefisien, uji t dan Uji F. Hasil uji parsial diperoleh motivasi kerja dan kompensasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan hasil uji simultan motivasi kerja dan kompensasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai Fhitung 69,437 > Ftabel dan probability signifikansi 0,000 dengan kontribusi sebesar 36,9%

Kata Kunci : Motivasi; Kompensasi; Produktivitas Kerja

Abstract

This study aims to determine the effect of work motivation and work compensation on the work productivity of existing employees. The method used in this study is a quantitative method and data were collected using a questionnaire. The number of population and sample is 67 respondents. The analysis used includes: validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, simple regression, multiple regression, coefficient analysis, t test and F test. The partial test results obtained work motivation and work compensation have a positive and significant effect on productivity. employee work. While the simultaneous test results of work motivation and work compensation have a positive and significant effect on employee productivity with a value of Fcount 69.437 > Ftable and a significance probability of 0.000 with a contribution of 36.9%.

Keywords: Motivation; Compensation; Work productivity

PENDAHULUAN

Semua perusahaan yang bergerak dalam bidang industri, perdagangan maupun jasa akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan untuk mencapai target yang telah ditetapkan pada perusahaan. Pencapaian target yang direncanakan merupakan prestasi yang dibanggakan oleh perusahaan, karena menunjuk-kan kinerja yang baik. Keberhasilan

dalam pencapaian target produktivitas, tentunya banyak ditentukan oleh banyak factor. Diantaranya keberadaan sarana dan prasarana serta sumber daya manusia yang berkualitas. Pada era perdagangan bebas saat ini, dalam menghadapi persaingan, maka peranan sumber daya manusia perusahaan sangatlah penting dalam mencapai target dan tujuan yang sudah direncanakan.

Pertiwi Agustina & Gatot Kusjono: Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Demikian pula yang dilakukan PT Emka Putra Pratama juga harus memperhatikan sumber daya manusia perusahaannya. Sebagai perusahaan retail yang memproduksi baju dan telah berkembang pesat dan dikenal dipasaran maupun sosial media, selain berusaha untuk mengembangkan jaringan distribusi dan pelayanan yang memuaskan keseluruh target pasar pada perdagangan di mall seluruh Indonesia dan sosial media. Juga harus menjaga dan tingkat produktivitas produk yang disediakannya sehingga dapat memenuhi kebutuhan pasar. Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktifitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam satuan fisik, bentuk, dan nilai Sutrisno, (2011 : 99). Tohardy dalam Edy Sutrisno (2012:100) berpendapat “produktivitas adalah merupakan sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini”. Berikut data produktivitas karyawan PT. Emka Putra Pratama Jakarta Utara dari tahun 2017 sampai 2019.

Tabel 1. Data Produksi karyawan PT. Emka Putra Pratama Tahun 2017-2019

No	Tahun	Jumlah Produksi	Target	Ket.
1	2017	7000 Pcs	9000 Pcs	Tidak Tercapai
2	2018	6000 Pcs	9000 Pcs	Tidak Tercapai
3	2019	3000 Pcs	9000 Pcs	Tidak Tercapai

Sumber : PT. Emka Putra Pratama.

Berdasarkan data di atas menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan tidak dapat memenuhi target yang sudah direncanakan. Tidak tercapainya target produktivitas tersebut tentunya dipengaruhi berbagai faktor, baik faktor internal maupun faktor eksternal. Faktor utama yang harus diperhatikan oleh perusahaan diantaranya adalah faktor kualitas sumber daya

manusia yang ada. Motivasi karyawan tentunya sangat penting sekali diperhatikan perusahaan dalam mencapai target yang diinginkan. Motivasi kerja sangat berperan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan (Sunarsi, 2018; Faslah, Savitri, 2013; Mulyadi, 2010).

“Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Kata *movere*, dalam bahasa inggris, sering disepadankan dengan *motivation* yang berarti pemberian motif, penimbunan motif, atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Secara harfiah motivasi berarti pemberian motif. Seseorang melakukan sesuatu dengan sengaja, tentu ada suatu maksud dan tujuan yang mendorongnya melakukan suatu tindakan. Motif dasar dari seseorang tersebut adalah adanya kebutuhan orang tersebut akan kebanggaan dan kehormatan serta, mungkin limpahan materi” (Suwatno & Donni Juni Priansa: 2011,171). Sedangkan menurut Kadarisma (2012: 276), “pengertian motivasi dalam kehidupan sehari-hari diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada karyawan sehingga mereka bersedia bekerja dengan rela tanpa dipaksa”.

Selain motivasi, kompensasi yang diberikan oleh perusahaan juga merupakan faktor yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja. (Handaru dan Susita, 2019: Rumahlaiselan dan Wenas, 2018: Fitrianti dan Prasetyo, 2018). Menurut Nawawi (2011:314) “Kompensasi adalah penghargaan/ ganjaran padapara pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja”. Menurut Yani tahun 2012 (dalam Widodo, 2016:155). Kompensasi adalah bentuk pembayaran dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat. Menurut Marwansyah (2016:269) Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial,

yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi/ jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Sastrohadiwiryono, (2011: 125) Kompensasi adalah imbalan saja atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada para tenaga kerja,

karena para tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran mereka demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang ditetapkan. Berikut data kompensasi yang diberikan perusahaan dalam bentuk gaji mulai tahun 2017 sampai 2019.

Tabel 2. Data Gaji karyawan PT. Emka Putra Pratama Tahun 2017-2019

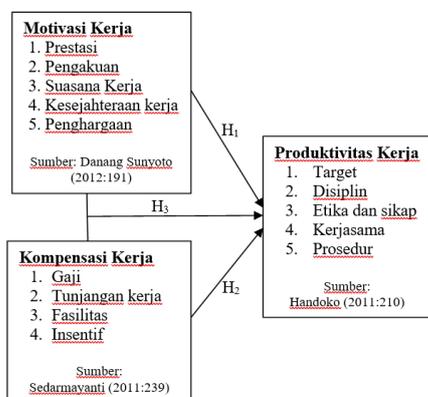
No	Tahun	UMP	Gaji	Insentif	Total	Selisih	%
1	2017	3.100.000	2.950.000	24.000	2.974.000	150.000	48,38%
2	2018	3.355.750	3.050.000	50.000	3.100.000	255.750	80,06%
3	2019	3.648.035	3.150.000	100.000	3.250.000	398.035	0,112%

Sumber : PT. Emka Putra Pratama Jakarta Utara Tahun 2017-2019

Berdasarkan tabel di atas, tampak bahwa dalam sistem penggajian yang ditetapkan perusahaan belum sesuai dengan standarisasi yang ditetapkan oleh pemerintah provinsi DKI Jakarta. Hal ini tentunya akan berdampak dalam kinerja karyawan dalam mencapai target yang diinginkan. Karena, peningkatan produktivitas kerja karyawan selain ditentukan oleh motivasi kerja juga dipengaruhi oleh kompensasi yang diberikan oleh perusahaan (Yuliannisa, Basrind dan Yani, 2018; Claudia dan Suana, 2018).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mengkaji lebih dalam “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Emka Putra Pertama Jakarta Utara”.

Kerangka berfikir



Gambar 1. Kerangka Berfikir

Hipotesis

Hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini:

- H₁: Ada pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Emka Putra Pratama,
- H₂: Ada pengaruh kompensasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Emka Putra Pratama,
- H₃: Ada pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Emka Putra Pratama.

METODE

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian survey dengan pendekatan teknik deskriptif kuantitatif, yang artinya memberikan suatu gambaran yang teratur tentang suatu peristiwa akan dibahas dalam menganalisa data kuantitatif data-data yang bersifat angka. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Emka Putra Pratama Jakarta Utara dengan jumlah seluruh karyawan adalah 67 karyawan. Analisa data yang digunakan meliputi uji asumsi klasik (normalitas, multikolinieritas, heteroskedastisitas), uji regresi linier berganda, uji determinasi dan uji hipotesis (uji t dan uji F).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Normalitas

Tabel 3. Uji normalitas Kolmogrov-Smirnov One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual
N	67
Mean	,0000000

Pertiwi Agustina & Gatot Kusjono: Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Normal Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	2,08526899
Most Extreme Differences	Absolute	,050
	Positive	,041
	-,050	-,050
Test Statistic		,050
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200c,d

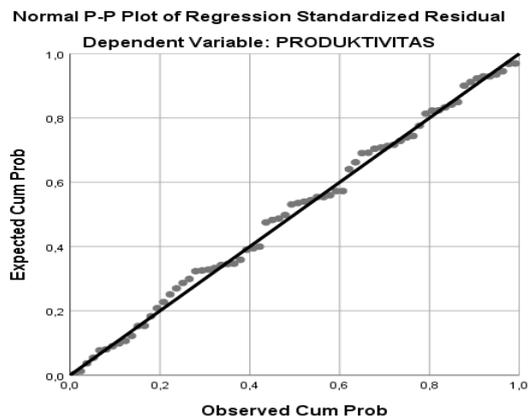
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data diolah, 2021

Hasil uji normalitas pada sample kolmogorov smirnov di atas diperoleh nilai signifikan sebesar $0,200 > 0,05$, artinya data terdistribusi normal.

Selain uji kolmogrov-smirnov, uji normalitas juga bisa digunakan dengan melihat grafik p-plots.



Gambar 1. P – P Plot uji Normalitas Diagram Penyebaran Titik Residual

Melihat tampilan grafik *Normal Probability Plot* di atas, dapat disimpulkan bahwa pada grafik *Normal Probability Plot* terlihat titik menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa yang digunakan penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dimaksudkan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan *varians residual* menggunakan uji *Glejser* dimana hasil uji ini dapat dilihat apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain. Hasil uji heteros-

kedastisitas seperti yang ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Glejser Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error		
(Constant)	48,907	4,980	9,822	,000
1 Motivasi Kerja	,065	,073	,111	,901
2 Kompensasi Kerja	,018	,98	,023	,187

a. Dependent Variable: Abs_Res

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, glejser test model pada variabel motivasi kerja dan kompensasi diperoleh nilai probability signifikan (Sig.) lebih besar dari 0,05. Artinya pada regression model tidak ada gangguan heteroskedastisitas.

Uji Multikoleniaritas

Tabel 5. Hasil Uji Multikolonieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Motivasi Kerja	,975	1,026
Kompensasi Kerja	,975	1,026

Sumber : Data diolah, 2021

Hasil uji multikolonieritas diperoleh nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai toleransi di atas 10% atau 0,1 yang berarti dari data tidak terjadi multikolonieritas.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error		
1 (Constant)	11,561	3,522	3,283	,002
Motivasi	1,593	,351	1,590	4,544
Kompensasi	-,862	,379	-,795	-2,271

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan hasil uji pada tabel di atas, dapat disusun persamaan regresi linear berganda: $Y = 11,581 + 1,593X_1 - 0,862X_2$, Interpretasi dari persamaan regresi tersebut:

Konstanta sebesar 11,581 menyatakan bahwa jika variabel motivasi kerja dan kompensasi dianggap konstan (0), maka nilai produktivitas kerja sudah bernilai 11,581.

Koefisien regresi motivasi kerja bernilai positif 1,593 memiliki arti bahwa apabila variabel kompensasi konstan dan variabel motivasi mengalami peningkatan satu satuan maka produktivitas kerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 1,593 satuan.

Koefisien regresi kompensasi kerja bernilai negatif 0,682 memiliki arti bahwa apabila variabel motivasi kerja konstan dan variabel kompensasi mengalami peningkatan satu satuan maka produktivitas kerja karyawan akan mengalami penurunan sebesar 0,682 satuan.

Uji t (parsial)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Hasil uji t seperti ditunjukkan pada tabel.

Tabel 7. Hasil Analisis Uji t (Pengujian secara Parsial)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.561	3.522		3.283	.002
Motivasi	1.593	.351	1.590	4.544	.000
Kompensasi	-.862	.379	-.795	-2.271	.027

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel di atas:

Hasil uji pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja diperoleh nilai t_{hitung} (4,544) < t_{tabel} (1,9977) dengan nilai signifikan 0,000 > 0,05. artinya secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Hasil uji pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja diperoleh nilai t_{hitung} negative (2,271) < t_{tabel} (1,9977) dengan nilai signifikan 0,000 > 0,05. artinya secara parsial motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Uji F (simultan)

Uji simultan digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Tabel 8. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	506.002	2	253.001	69.347	.000 ^b
	Residual	233.192	64	2.644		
	Total	739.194	64			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi

Sumber : Data diolah, 2021

Hasil uji diperoleh nilai F_{hitung} (69,347) > F_{tabel} (3.14) dengan signifikansi 0,049 < 0,05 artinya secara simultan motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Koefisien Determinasi

Pengukuran koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui presentase pengaruh variabel motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja

Tabel 9. Hasil Analisis Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.827 ^a	.685	1,909

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi

b. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber : Data diolah, 2021

Besarnya nilai pengaruh variabel bebas ditunjukkan oleh nilai Adjusted $R^2 = 0,675$, jadi kontribusi motivasi kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja pengaruhnya sebesar 67.5 % sedangkan sisanya 32.5 % dipengaruhi oleh variabel selain motivasi kerja dan kompensasi kerja.

Pembahasan

Hasil uji parsial pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan diperoleh nilai t_{hitung} 4,544 > t_{tabel} 1,9977 dengan nilai probabilitas sig 0,000 < 0.05. Artinya terdapat pengaruh positif Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) pada PT. Emka Putra Pratama, Jakarta Utara. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Robert Heller dalam Wibowo (2014), Hamzah Uno dalam Olyvia (2014),

bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja.

Hasil uji parsial pengaruh kompensasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan diperoleh nilai $t_{hitung} 2,271 > t_{tabel} 1,9977$ dengan nilai probabilitas $sig 0,027 < 0,05$. Artinya terdapat pengaruh positif Kompensasi Kerja (X_2) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) pada PT. Emka Putra Pratama, Jakarta Utara. Hasil ini sejalan dengan penelitian Dewi (2014), Hasibuan (2017), Malayu S.P Hasibuan (2014), bahwa Kompensasi Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja.

Hasil uji simultan pengaruh motivasi kerja dan kompensasi kerja diperoleh hasil uji $F_{hitung} 69,437 > F_{tabel} (3,14)$ dengan probabilitas $sig 0,000 < 0,05$. Artinya terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja dan kompensasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Emka Putra Pratama, Jakarta Utara dengan kontribusi sebesar 67,5%. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mangkunegara (2017), Sedarmayanti (2010), Sutrisno (2017), Hasibuan (2013), bahwa Motivasi Kerja dan kompensasi Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja.

SIMPULAN

Secara parsial motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja Karyawan PT. Emka Putra Pratama, Jakarta Utara dengan nilai $t_{hitung} 4,544 > t_{tabel} 1,9977$ dan nilai probabilitas $sig 0,000 < 0,05$. Demikian juga kompensasi kerja secara parsial juga berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Emka Putra Pratama, Jakarta Utara dengan nilai $t_{hitung} 2,271 > t_{tabel} 1,9977$ dan nilai probabilitas $Sig 0,027$.

Secara simultan motivasi kerja dan kompensasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT. Emka Putra Pratama Jakarta Utara dengan hasil nilai $f_{hitung} > f_{tabel} 69,437 > 3,14$ dan nilai $sig 0,000 < 0,05$. Adapun kontribusi pengaruh motivasi kerja dan kompensasi kerja sebesar 67,5%.

Perlu adanya penelitian lanjutan yang dapat mengungkapkan faktor-faktor lainnya yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan selain motivasi dan kompensasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung Ngurah Bagus Dhermawan I Gde Adnyana Sudibya I Wayan Mudiarta Utama Jurnal Manajemen Udayana Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan Vol. 6, No. 2 Agustus 2012 Pengaruh Motivasi Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kineja Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali
- Apfia Ferawati, Jurnal Manajemen Bisnis, URL: Jurnal Ilmu Manajemen VOL. 4 No. 4 (2017) URL : <https://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id>
- Denok Sunarsi. 2018. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Nadi Suwarna Bumi P-ISSN 2615-6849 , Vol 1, No. 1, Februari 2018, Hal (66- 82)
- Faslah, Roni, and Meghar Tremtari Savitri. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Pt. Kabelindo Murni, Tbk." Jurnal Pendidikan Ekono Faslah, R., & Savitri, M. T. (2013).
- Futures Banjarmasin." *Administratus* 2.1 (2018): 93-106.
- Handaru, Agung Wahyu, and Dewi Susita. 2019. "Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Kasus Pt Artolite Indah Mediatama)." *JRMSI-Jurnal Riset Mana-jemen Sains Indonesia* 10.2: 386-404.
- Handoko, T.Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BDFE-Yogyakarta, 2014.
- Handoko. 2013. *Manajemen* Edisi 2. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta..

- Hasibuan.2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Bumi Aksara. Jakarta.
- Maharlin, Reninda. 2013. "Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan robinson supermarket Samarinda." Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis 1.4: 298-314.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu, 2011. "Manajemen Sumber Daya Manusia", Maria Angelica, Jurnal Ilmiah Manajemen 6 (4), 498-508, 2018 Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Sinarmas Rendranusa Pekanbaru
- Nurzaman, Kadar. 2014. Manajemen Personalialia. Bandung: CV pustaka Setia.
- Oh, Andi, And Maria Angelica. "Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Sinarmas Rendranusa Pekanbaru." Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen 6.4 (2018): 498-508.
- Resta Yulyanti Universitas Pamulang Jurnal Ilmu Manajemen VOL : 1 No : 2 (2019) URL : <http://eprints.unpam.ac.id>
- Roni Fasliah, Meghar Tremtari Savitri, Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis (JPEB) 1(2),40-53,2013 Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT. Kebelino Murni, Tbk
- Rumahlaiselan, Angel, and Rudy S. Wenas. "Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Cabang Manado." Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi 6.4 (2018).
- Santoni, Ni Putu Cindiana Claudia, and I. Wayan Suana. "Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Sales Di Honda Denpasar Agung." E-Jurnal Mana-jemen 7.10 (2018): 5379-5406.
- Santoso, Slamet. Statistika Ekonomi Plus Aplikasi SPSS. Ponorogo:UNMUH Ponorogo Press, 2014.
- Sedarmayanti. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi
- Sedarmayanti. Tata Kerja dan Produktivitas Kerja. Bandung:CV Mandar Maju, 2011.
- Septeria Noor Yuliannisa, Gerilyansyah Basrindu, Anhar Yani, Jurnal Administraus 2 (1),93-106,2018 Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja PT. Inter Pan Pasifik Futures Banjarmasin
- Shannon Cecilia Y, Jurnal EMBA URL: <https://ISSN2303-1174> Vol.5 No.5 (2015), Pengaruh Disiplin, Motivasi Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado.
- Sugiyono, 2010. "Statistik Penelitian", Penerbit Pustaka Setia, Bandung.
- Sunarsi, Denok. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja karyawan Pada PT. Nadi Suwarna Bumi. <Http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/article/view/1247>.
- Suseno, dan Edy. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Cetakan Sutrisno, (2014), Manajemen Sumber Daya Manuasia. Kencana Prenada Media Group.
- Zuchri Abdussamad, Jurnal Manajemen Untar 18 (3), 112536, 2014 Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Auransi Jiwasraya Gorontalo