

Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT XYZ

Riska Eka Saputri¹, Nurlaela Eva Puji Lestari², Sudirja³
Universitas Bina Sarana Informatika¹²³, Jakarta, Indonesia
riscaeca@gmail.com¹, nurlaela.nep@bsi.ac.id², sudirja.sdj@bsi.ac.id³

Informasi Artikel	Abstract
E-ISSN : 3026-6874 Vol: 3 No: 9 September 2025 Halaman : 51-60	<i>This research is motivated by the decline in employee work productivity in several units of PT XYZ, which is suspected to be influenced by an imbalance between workload and compensation, as well as weak enforcement of work discipline. The purpose of this study is to analyze the effect of compensation and discipline on employee productivity, both partially and simultaneously. The research method used is a quantitative approach with a survey technique by distributing closed questionnaires to 91 permanent employees as respondents. The data analysis technique uses multiple linear regression with the assistance of SPSS version 25 software, including stages of validity and reliability tests, as well as classical assumption tests (such as the heteroscedasticity test using the Glejser method). The results of the study show that both compensation and discipline have a positive and significant effect on work productivity when tested partially. Furthermore, simultaneously, both variables contribute significantly to improving employee productivity. These findings reinforce the importance of compensation management and discipline enforcement as strategic efforts to enhance employee performance in the property development sector.</i>
Keywords: Compensation, Discipline, Work Productivity	

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh adanya penurunan produktivitas kerja karyawan pada beberapa unit di PT XYZ yang diduga dipengaruhi oleh ketidakseimbangan antara beban kerja dan imbalan, serta lemahnya penegakan disiplin kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan secara parsial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik survei melalui penyebaran kuesioner tertutup kepada 91 karyawan tetap sebagai responden. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda melalui perangkat lunak SPSS versi 25, dengan tahapan uji validitas, reliabilitas, serta uji asumsi klasik (termasuk uji heteroskedastisitas menggunakan metode Glejser). Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik kompensasi maupun disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja secara parsial. Selain itu, secara simultan, kedua variabel tersebut memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan. Temuan ini memperkuat pentingnya pengelolaan kompensasi dan penegakan disiplin sebagai strategi peningkatan produktivitas kinerja karyawan di sektor pengembangan properti.

Kata Kunci: Kompensasi, Disiplin, Produktivitas Kerja

PENDAHULUAN

Pasca pandemi COVID-19, di Indonesia, sektor properti menghadapi perlambatan yang cukup signifikan. Hal ini terjadi akibat berbagai faktor, seperti penurunan daya beli masyarakat, terbatasnya mobilitas selama masa pembatasan sosial, serta ketidakpastian pasar yang menyebabkan banyak proyek ditunda. Kondisi tersebut berdampak tidak hanya pada sisi pasokan, tetapi juga permintaan konsumen yang menurun drastis pada tahun 2020 hingga 2021.

Namun, sejak pertengahan 2022 hingga 2024, sektor properti menunjukkan tanda-tanda pemulihan secara *gradual*. Data dari Bank Indonesia melalui Survei Harga Properti Residensial Triwulan IV 2023 menunjukkan bahwa Indeks Harga Properti Residensial (IHPR) meningkat senilai 1,96% secara tahunan, yang mencerminkan pertumbuhan permintaan terhadap unit hunian. Di sisi lain, Bank Tabungan Negara melalui BTN Property Index mencatat adanya peningkatan permintaan rumah tapak sebesar 11,3% pada kuartal ketiga tahun 2023. Perkembangan tersebut memberikan dampak langsung

terhadap perusahaan pengembang properti, salah satunya adalah PT XYZ yang bergerak di bidang pengembangan kawasan hunian dan komersial. Dengan adanya lonjakan permintaan unit dan percepatan penyelesaian target proyek, beban kerja karyawan turut mengalami peningkatan, terutama pada divisi teknis, pengawasan lapangan, serta pemasaran.

Namun berdasarkan observasi awal dan wawancara dengan *General Manager* PT XYZ, teridentifikasi adanya penurunan produktivitas kerja di beberapa unit. Karyawan menghadapi tekanan beban kerja yang tidak sebanding dengan insentif yang diterima, serta pengawasan kerja yang belum berjalan optimal. Kompensasi menjadi salah satu aspek kunci yang memengaruhi produktivitas kerja. Berdasarkan penelitian Widhayani et al. (2022), sistem kompensasi yang dirancang dengan baik terbukti meningkatkan efisiensi dan semangat kerja. Selain kompensasi, disiplin juga turut memainkan peran penting dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan. Rusni (2020), dalam konteks industri konstruksi juga menggarisbawahi pentingnya kombinasi antara kompensasi dan disiplin sebagai determinan utama dalam peningkatan produktivitas kerja.

Namun demikian, sebagian besar studi terdahulu dilakukan di sektor non-properti seperti ritel, perbankan, dan jasa, yang memiliki karakteristik organisasi dan beban kerja berbeda. Hingga kini, belum banyak riset yang khusus melaksanakan pengkajian terkait pengaruh simultan antara kompensasi dan disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan dalam konteks perusahaan properti, khususnya yang menangani proyek-proyek berskala menengah hingga besar dengan struktur multibagian seperti PT XYZ.

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan PT XYZ (2) Untuk mengetahui pengaruh disiplin secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan PT XYZ (3) Untuk mengetahui pengaruh simultan antara kompensasi dan disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan PT XYZ.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif berbasis statistik. Dalam pendekatan metode kuantitatif, terdapat dua metode utama yaitu metode survei dan eksperimen, di mana penelitian ini menggunakan teknik total sampling (sensus), yakni teknik pengambilan sampel dengan melibatkan seluruh anggota populasi sebagai responden.

Menurut Abdullah et al. (2022), populasi merupakan keseluruhan unsur atau individu yang dijadikan ruang lingkup penelitian karena memiliki ciri khas tertentu yang relevan dengan permasalahan yang dikaji. Berdasarkan data yang diperoleh dari bagian kepegawaian perusahaan, jumlah karyawan tetap yang bekerja di PT XYZ pada saat pelaksanaan penelitian adalah sebanyak 118 karyawan. Sedangkan Abdullah et al. (2022), mendefinisikan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi. Dari total populasi 118 karyawan, sebanyak 91 berpartisipasi sebagai responden dalam penelitian ini. Pengambilan sampel dilakukan menggunakan rumus *slovin* dengan tingkat kesalahan 5%, sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 91,12 yang dibulatkan menjadi 91 responden.

Sumber Data

Pengumpulan data dalam penelitian mengenai judul Pengaruh Kompensasi dan Disiplin terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT XYZ dilakukan melalui dua jenis sumber yaitu data primer dan data sekunder, serta menggunakan teknik pengumpulan data yang relevan, seperti observasi, kuesioner, wawancara informal, atau kombinasi dari ketiganya. Dalam konteks penelitian ini, data primer diperoleh secara langsung dari hasil penyebaran kuesioner kepada responden yang menjadi sampel penelitian. Sementara itu, data sekunder diperoleh dari berbagai referensi ilmiah seperti buku, artikel, jurnal, serta teori-teori dan data terdahulu yang berkaitan dengan topik penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN
Hasil Uji Kualitas Data

Tabel 1.1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Kisaran	R Tabel	Signifikan	Keterangan
Kompensasi (X ₁)	0,398 - 0,691	0,206	0,000	Valid
Disiplin (X ₂)	0,522 - 0,764	0,206	0,000	Valid
Produktivitas Kerja (Y)	0,550 - 0,749	0,206	0,000	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah peneliti, 2025

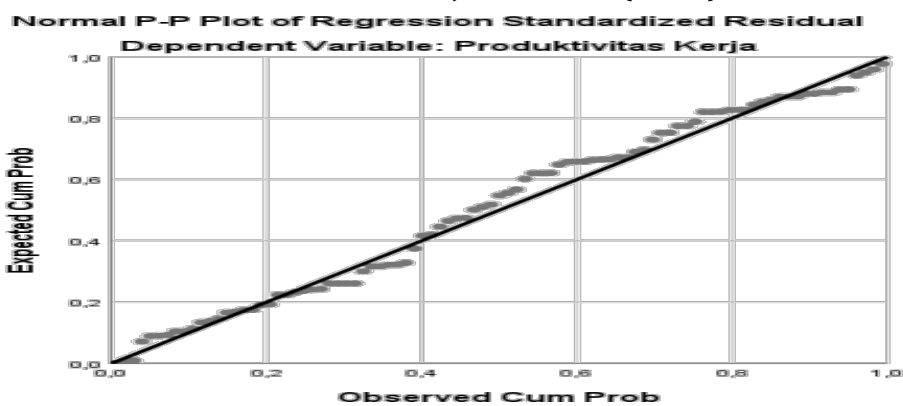
Tabel 1.2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Koefisien Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompensasi (X ₁)	0,749	0,70	Reliabel
Disiplin (X ₂)	0,768	0,70	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0,758	0,70	Reliabel

Sumber: Data Primer yang diolah peneliti, 2025

Hasil Uji Asumsi Klasik

Gambar 1.1 Hasil Uji Normalitas (P-Plot)



Sumber: Data Primer yang diolah peneliti, 2025

Berdasarkan gambar 1.1 hasil grafik, titik-titik residual tampak tersebar secara mendekati garis diagonal atau membentuk pola linier. Hal ini mengindikasikan bahwa data residual memiliki distribusi yang normal sehingga asumsi normalitas dalam analisis regresi telah terpenuhi.

Tabel 1.3 Hasil Uji Normalitas (Kolmogorov-Smirnov)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Standardized Residual		
N		91
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,98882646
Most Extreme Differences	Absolute	,083

	Positive	,060
	Negative	-,083
Test Statistic		,083
Asymp. Sig. (2-tailed)		,158 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data Primer yang diolah peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 1.3 hasil uji yang ditampilkan pada tabel diatas, diperoleh nilai *Asymp Sig* sebesar 0,158, yang melebihi ambang batas tersebut. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi secara normal.

Tabel 1.4 Hasil Uji Multikolinearitas

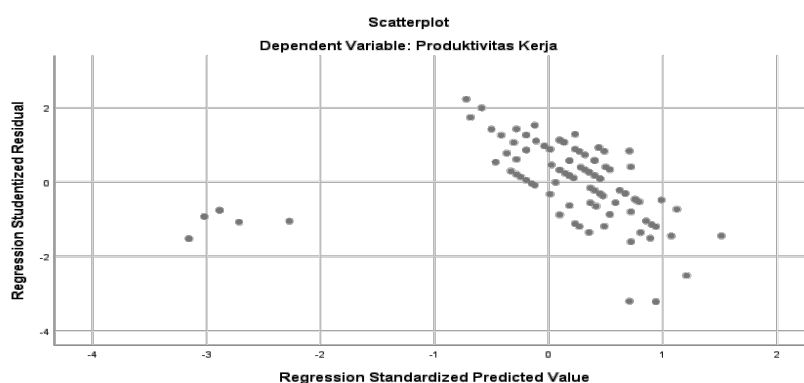
Coefficients ^a		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	Kompensasi	,324	3,082
	Disiplin	,324	3,082

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Data Primer yang diolah peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 1.4 diperoleh nilai *Tolerance* sebesar 0,324 dan *Variance Inflation Factor* (VIF) sebesar 3,082 untuk kedua variabel independen, yaitu kompensasi dan disiplin. Maka hasil ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas dalam model regresi.

Gambar 1.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas (Scatterplot)



Sumber: Data Primer yang diolah peneliti, 2025

Tabel 1.5 Hasil Uji Heteroskedastisitas (Glejser)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1,771	1,126		1,573	,119
	TOTAL_X1	,026	,057	,085	,454	,651
	TOTAL_X2	-,013	,049	-,051	-,275	,784

a. Dependent Variable: ABS_RES1

Sumber: Data Primer yang diolah peneliti, 2025

Berdasarkan gambar 1.2 grafik *scatterplot* yang dihasilkan, titik-titik residual terlihat tidak menyebar secara acak, melainkan membentuk pola tertentu yang mengarah dari kiri atas ke kanan bawah. Pola ini secara visual mengindikasikan adanya kemungkinan gejala heteroskedastisitas.

Namun untuk memastikan hal tersebut, dilakukan uji statistik formal menggunakan metode glejser, sebagaimana ditampilkan dalam tabel 1.5. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai signifikansi (p-value) lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara statistik tidak terdapat masalah heteroskedastisitas dalam model regresi ini, sehingga telah memenuhi asumsi klasik mengenai konsistensi varians residual.

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 1.6 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	6,856	2,003		3,423	,001
	X1	,681	,101	,599	6,742	,000
	X2	,312	,087	,318	3,579	,001

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer yang diolah peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 1.6 Kompensasi dan disiplin berpengaruh positif serta signifikan terhadap produktivitas kerja, dengan nilai dasar produktivitas sebesar 6,856, di mana setiap kenaikan 1 satuan kompensasi meningkatkan produktivitas sebesar 0,681 dan setiap kenaikan 1 satuan disiplin meningkatkan produktivitas sebesar 0,312.

Hasil Uji Hipotesis

Tabel 1.7 Hasil Uji Parsial (t)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	6,856	2,003		3,423	,001
	X1	,681	,101	,599	6,742	,000
	X2	,312	,087	,318	3,579	,001

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer yang diolah peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 1.7 Kompensasi dan disiplin secara parsial berpengaruh positif serta signifikan terhadap produktivitas kerja, di mana kompensasi dengan koefisien 0,681 (*t*-hitung 6,742, sig.

0,000) dan disiplin dengan koefisien 0,312 (t_{hitung} 3,579, sig. 0,000) menunjukkan bahwa semakin tinggi kompensasi dan disiplin karyawan, semakin tinggi pula produktivitas kerjanya.

Tabel 1.8 Hasil Uji Simultan (F)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2144,041	2	1072,020	150,905	,000 ^b
	Residual	625,146	88	7,104		
	Total	2769,187	90			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Data Primer yang diolah peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 1.8 uji hipotesis simultan (F) diatas dilihat dari tabel ANOVA, diperoleh nilai F_{hitung} yaitu 150,905 dengan signifikansi p yaitu 0,000 ($< 0,05$). Ini berarti secara simultan, kompensasi (X_1) dan disiplin (X_2) berpengaruh secara simultan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y).

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Tabel 1.9 Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial X_1

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,861 ^a	,741	,738	2,837

a. Predictors: (Constant), X1

Sumber: Data Primer yang diolah peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 1.9, nilai koefisien determinasi parsial (R Square) sebesar 0,741 menunjukkan bahwa kompensasi (X_1) mampu menjelaskan 74,1% variasi produktivitas kerja (Y) secara parsial. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,738 menegaskan bahwa pengaruh kompensasi tetap stabil, sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi secara parsial berkontribusi besar dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Tabel 1.10 Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial X_2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,811 ^a	,658	,654	3,264

a. Predictors: (Constant), X2

Sumber: Data Primer yang diolah peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 1.10, nilai R Square sebesar 0,658 menunjukkan disiplin (X_2) secara parsial mampu menjelaskan 65,8% variasi produktivitas kerja (Y). Nilai Adjusted R Square 0,654 menegaskan konsistensi pengaruh tersebut, sehingga disiplin terbukti menjadi faktor penting dan signifikan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Tabel 1.11 Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,880 ^a	,774	,769	2,665

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Data Primer yang diolah peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 1.11, nilai R Square sebesar 0,774 menunjukkan bahwa kompensasi (X_1) dan disiplin (X_2) secara simultan mampu menjelaskan 77,4% variasi produktivitas kerja (Y). Nilai Adjusted R Square 0,769 menegaskan bahwa setelah penyesuaian, kontribusinya tetap tinggi, sehingga

kompensasi dan disiplin bersama-sama terbukti berpengaruh signifikan dan dominan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pembahasan

Hasil penelitian ini membuktikan adanya pengaruh kompensasi dan disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan PT XYZ, dengan rincian berikut:

1. Uji t menunjukkan kompensasi (X_1) memiliki thitung 6,742 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Koefisien regresi sebesar 0,681 menandakan arah hubungan positif, artinya setiap kenaikan kompensasi satu satuan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,681 satuan.
2. Uji t untuk disiplin kerja (X_2) menghasilkan thitung 3,579 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, menunjukkan pengaruh signifikan. Koefisien regresi sebesar 0,312 menunjukkan bahwa setiap kenaikan disiplin satu satuan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,312 satuan.
3. Uji F menghasilkan Fhitung 150,905 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, yang membuktikan bahwa kompensasi dan disiplin secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Nilai R^2 sebesar 0,774 menunjukkan bahwa 77,4% variasi produktivitas kerja dijelaskan oleh kedua variabel, sedangkan 22,6% sisanya dipengaruhi faktor lain di luar penelitian.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang penting untuk diperhatikan dalam pengembangan riset selanjutnya:

1. Penelitian hanya meneliti dua variabel bebas, yaitu kompensasi dan disiplin, sehingga belum mencakup faktor lain seperti gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi, dan kepuasan kerja yang juga berpotensi memengaruhi produktivitas. Hal ini membuat hasil penelitian belum sepenuhnya menggambarkan seluruh determinan produktivitas kerja karyawan.
2. Responden penelitian berasal dari berbagai divisi di PT XYZ, namun masih dalam lingkup satu perusahaan. Kondisi ini membatasi generalisasi hasil ke perusahaan lain yang memiliki struktur organisasi, budaya kerja, atau skala operasional berbeda.
3. Pengumpulan data menggunakan angket tertutup hanya mengandalkan persepsi subjektif responden. Hal ini menimbulkan potensi bias persepsi atau ketidaksesuaian antara jawaban dan kondisi nyata di lapangan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis terhadap data yang diperoleh dari 91 responden karyawan PT XYZ, maka kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT XYZ.
2. Disiplin berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT XYZ.
3. Kompensasi dan disiplin berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT XYZ.

REFERENCES

- Abdullah, K., Jannah, M., Aiman, U., Hasda, S., Fadilla, Z., Taqwin, Masita, Ardiawan, K. N., & Sari, M. E. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini. <http://penerbitzaini.com>
- Aprillia, M. N., & Laili, L. A. C. N. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Surya Indah Food Multirpasa Jombang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 2, 190–300. <https://doi.org/10.24034/jimbis.v2i3.6156>

- Ardiansyah, Agung, S., & Firdaus, M. A. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 3, 459–467. <http://ejournal.uikabogor.ac.id/index.php/Manager/index>
- Arifurrahman, F., Hidayat, M., & Sjarlis, S. (2021). Pengaruh Komunikasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Nobel Management Review*, 2. <https://ejournal.nobel.ac.id/index.php/NMaR>
- Butar Butar, P. P., & Nuridin. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Area Cileungsi. *Jurnal Ekonomi Dan Industri*, 23. <https://doi.org/10.35137/jei.v23i2.728>
- Creswell, J. (2023). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. SAGE Publications, Inc. <https://archive.org/details/researchdesign0000unse>
- Dunggio, M., Sukatmadjaya, A., & Habib, M. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Ata Internasional Industri. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 4.
- Ganyang, M. T. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep dan Realita)*. Penerbit In Media.
- Gea, S. M. F., Harefa, P., Lase, H., & Ndraha, A. B. (2023). Pengaruh Sikap an Budaya Organisasi Terhadap Pelayanan Publik Pada Dinas Perikanan Kota Gunungsili. *Journal Of Social Science Research*, 3.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25* (9th ed.). Badan Penerbit Undip.
- Guruh, M., Budiman, S., Sabina, F., & Suntari, E. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Idea Solusi Indonesia (Erigo) Kantor Pusat Tangerang. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 8, 956–961. <https://doi.org/10.33087/jmas.v8i1.1024>
- Habibi, D. H., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Canopus Konverta Industri. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1, 155–164.
- Kelana. (2024). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pabrik Kelapa Sawit PT. Utama Agrindo Mas Pondidaha. *Journal Of Social Science Research*, 4, 6179–6186.
- Khaeruman, Marnisah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, N., Natan, N., Widayanto, M. T., & Ismawati. (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep dan Studi Kasus)*. CV AA Rizky.
- Kuswibowo, C. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Prosiding Simposium Nasional Multidisiplin*, 2.
- Mariani, D. S. P., & Firdaus, V. (2024). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Sekar Katokichi Sidoarjo. *Innovative Technologica: Methodical Research Journal*, 3(1), 1–12. <https://doi.org/10.47134/innovative.v3i1>

- Marlius, D., & Pebrina, I. (2022). Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kencana Sawit Indonesia. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2. <https://doi.org/10.46306/vls.v2i2>
- Maskur, Wahidin, M. N., Primawan, M., Khristina, Azizah, M. R., Fatmawati, & Juniartuti, D. (2024). *Disiplin Kerja: Tanggung Jawab, Reward dan Punishment*. Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari, Banjarmasin.
- Masniadi, R., & Rizqi, R. M. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Biaya Kerja, Kompensasi dan Disiplin Kerja pada Produktivitas Karyawan. *Jurnal EK & BI*, 5, 46–60. <https://doi.org/10.37600/ekbi.v5i2.547>
- Nihayah, A. Z. (2019). *Pengolahan Data Penelitian Menggunakan Software SPSS 23.0*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Walisongo Semarang.
- Nugroho, A. J. (2021). *Tinjauan Produktivitas dari Sudut Pandang Ergonomi*. Partnership for Action on Community Education.
- Pasaribu, B. S., Herawati, A., Utomo, K. W., & Aji, R. H. S. (2022). *Metodologi Penelitian untuk Ekonomi dan Bisnis*. Media Edu Pustaka. www.mediaedupustaka.co.id
- Pratama, A. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pos Indonesia DC Ciputat. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 3, 12–24.
- Priyono, & Marnis. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zifatama Publisher.
- Romdona, S., Senja Junista, S., & Gunawan, A. (2025). Teknik Pengumpulan Data: Observasi, Wawancara dan Kuesioner. *Jurnal Ilmu Sosial Ekonomi Dan Politik*, 3, 39–47. <https://samudrapublisher.com/index.php/IISOSEPOL>
- Rosita, S., Aira, D. M. F., Hendriyaldi, Tialonawarmi, F., & Setiawan, W. J. (2024). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. WIDA Publishing. <https://widapublishing.com>
- Rusni. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Disiplin terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Cipta Karya Aceh di Kabupaten Bireuen. *Jurnal Kebangsaan*, 9.
- Sahir, S. H. (2021). *Metodologi Penelitian*. Penerbit KBM Indonesia. www.penerbitbukumurah.com
- Sari, A., Dahlan, Tuhumury, R. A. N., Prayitno, Y., Siegers, W. H., Supiyanto, & Werdhani, A. S. (2023). *Dasar-Dasar Metodologi Penelitian*. CV Angkasa Pelangi.
- Septiani, S., Nurul, S., Dewi, M., Ahadiyah, M., Iyak, A., Felix, S., Musdalifah, C., Achmad, R., Gusnafitri, R. S., Puad, A. M., & Baqi, A. (2024). *Manajemen Kompensasi*. PT Sada Kurnia Pustaka.
- Sihabudin, Wibowo, D., Mulyono, S., Wijaya Kusuma, J., Arofah, I., Arnawisuda Ningsi, B., Saputra, E., Purwasih, R., & Syaharrudin. (2021). *Ekonometrika Dasar Teori dan Praktik Berbasis SPSS*. CV. Pena Persada.
- Soesana, A., Subakti, H., Karwanto, Fitri, A., Kuswandi, S., Sastri, L., Falani, I., Aswan, N., Hasibuan, F. A., & Lestari, H. (2023). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yayasan Kita Menulis.
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. CV Alfabeta. www.cvalfabeta.com

- Sukardi. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Capital Life Indonesia di Jakarta. *Journal of Economic, Management, Accounting and Technology*, 4, 29–42. <https://doi.org/10.32500/jematech.v4i1.1445>
- Sumaryono, R. (2022). *Peningkatan Produktivitas Karyawan pada Perusahaan Fabrikasi Baja*. STIE Mahardhika.
- Suryadewi, M. D., Sintaasih, D. K., & Giantari, I. G. A. K. (2020). Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9, 3383–3402. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i09.p04>
- Tsauri, S. (2015). *MSDM Manajemen Sumber Daya Manusia*. STAIN Jember Press.
- Widhayani, L., Syahputra, E., & Dewi, A. S. (2022). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Intisumber Hasil Sempurna (IHS) Kediri. *Jurnal Mahasiswa*, 4, 19–35.
- Widodo, S., Ladyani, F., Asrianto, L. O., Rusdi, Khairunnisa, Lestari, S. M. P., Wijayanti, D. R., Devriany, A., Hidayat, A., Dalfian, Nurcahyati, S., Sjahriani, T., Armi, Widya, N., & Rogayah. (2023). *Buku Ajar Metode Penelitian*. CV Science Techno Direct.
- Wijayanto, A. B., & Hermanto, A. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Astra International Daihatsu, Tbk Cabang Narogong. *Jurnal Ekonomi Dan Industri*, 21. <https://doi.org/10.35137/jei.v21i2.436>
- Zunaidah, Susetyo, D., & Hadjri, M. I. (2020). *Kompensasi*. UPT. Penerbit dan Percetakan Universitas Sriwijaya.