



Pengaruh Displin, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Widya Awalia Fadli¹, Ryani Dhyan Parashakti²

Universitas Dian Nusantara

E-mail: widyaawalia61@gmail.com

Diterima : 03 Desember 2023

Direvisi : 20 Desember 2023

Dipublikasikan : 31 Desember 2023

Abstrak

Era globalisasi tanpa adanya Sumber Daya Manusia dapat berperan penting dalam pembangunan, perkembangan dan kemajuan suatu perusahaan ketika menjalankan segala aktivitas dan keberhasilan. Kegiatan ekonomi yang dilakukan oleh perusahaan seperti konsumsi, produksi, distribusi. Sumber Daya Manusia yang baik dan maksimal akan secara langsung mempengaruhi kesuksesan perusahaan guna meraih harapan perusahaan. Fenomena dalam penelitian ini adalah adanya penurunan produktifitas kerja karyawan yang disebabkan oleh faktor disiplin, motivasi dan kompensasi. Tujuan penelitian ini Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap produktifitas Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap produktifitas. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap produktifitas. Dalam proposal penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner, dibuat sejumlah pertanyaan untuk diisi oleh responden. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan yang bekerja PT. Sandang Mutiara Cemerlang yang berjumlah 127 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah rumus slovin berjumlah 98 orang, Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode Partial Least Square (PLS). Berdasarkan hasil disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas pegawai. Motivasi dan kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga perlu penelitian lebih lanjut.

Kata kunci: Disiplin, Motivasi dan Kompensasi.

Abstract

the era of globalization without Human Resources can play an important role in the development, development and progress of a company when carrying out all activities and successes. Economic activities carried out by enterprises such as consumption, production, distribution. Good and maximum Human Resources will directly affect the company's success in order to achieve company expectations. The phenomenon in this study is a decrease in employee productivity caused by discipline, motivation and compensation factors. The purpose of this study is to analyze the effect of work discipline on productivity To analyze the effect of motivation on productivity. To analyze the effect of compensation.towards productivity. In this research proposal using quantitative methods. Data collection using questionnaires, a number of questions were made to be filled out by respondents. The population in this study is all employees who work PT. Sandang Mutiara Cemerlang totaling 127 people. The sampling technique used was the slovin formula totaling 98 people, the method used in this study was to

use the Partial Least Square (PLS) method. Based on the results of discipline, it has a positive and significant effect on employee productivity. Motivation and compensation have no effect on employee performance so further research is needed.

Keywords: *Discipline, Motivation and Compensation.*

Pendahuluan

Pada saat ini, era globalisasi tanpa adanya Sumber Daya Manusia tidak dapat berperan penting dalam pembangunan, perkembangan dan kemajuan suatu perusahaan ketika menjalankan segala aktivitas dan keberhasilan. Kegiatan ekonomi yang dilakukan oleh perusahaan seperti konsumsi, produksi, distribusi. Sumber Daya Manusia yang baik dan maksimal akan secara langsung mempengaruhi kesuksesan perusahaan guna meraih harapan perusahaan (Agustin, 2019).

Perusahaan yang sukses tidak hanya memberikan tugas kepada karyawan, melainkan memperhatikan apa yang dibutuhkan karyawannya sehingga mereka dapat dengan nyaman untuk bekerja. Sumber Daya Manusia yang telah terpenuhi kebutuhannya, dengan begitu karyawan akan suka rela memberikan lebih dari yang diharapkan oleh perusahaan sehingga produktivitas karyawan juga dinilai sangat baik oleh perusahaan Agustin (2019).

Teori produktivitas bersumber dari buku yakni, produktivitas ialah perbandingan antara hasil yang didapatkan dengan keseluruhan daya ataupun faktor produksi yang dipergunakan. Produktivitas kerja karyawan perbandingan capaian yang diperoleh dalam jangka waktu tertentu Sedarmayanti (2017).

Disiplin kerja menunjukkan sikap menghargai karyawan terhadap aturan yang berlaku. Karyawan yang mempunyai kinerja yang baik adalah karyawan yang disiplin (Samak, 2022). Karyawan yang bekerja secara Disiplin seperti datang tepat waktu, mematuhi peraturan perusahaan dan memiliki sikap yang baik dalam bekerja dapat menaikkan Produktivitas Kerja karyawan. (Agustin, 2019).

Faktor selanjutnya motivasi di mana hal ini bergantung pada kekuatan motifnya. Motif ialah kebutuhan, keinginan seseorang dalam menentukan perilaku (Sastrohadiwiryono, 2015). Motivasi yang tinggi tentunya mendorong karyawan untuk mau membesarkan perusahaan. Jika rasa memiliki sudah ada, maka seorang karyawan akan bertanggung jawab atas pekerjaannya (Hermawati, 2020).

Faktor terakhir yaitu kompensasi yang rendah di mana dapat menurunkan produktivitas, sebaliknya kompensasi yang tinggi dapat menaikkan produktivitas kerja karyawan. Dengan demikian, salah satu usaha manajemen personalia guna memperbaiki disiplin, motivasi, dan produktivitas karyawan adalah melalui pemberian kompensasi (Nurzaman, 2014). Dimana, kompensasi sebagai imbalan ataupun hak yang harus diterima oleh karyawan setelah mereka menjalankan kewajibannya. Kenyamanan dalam bekerja didukung oleh kompensasi yang diberikan oleh perusahaan (Hermawati, 2020).

Kompensasi ialah asset penting agar karyawan dapat bekerja secara produktif. Pemberian kompensasi yang efektif berguna mendorong membangkitkan kemampuan tersendiri bagi setiap karyawan sehingga perusahaan dapat mengetahui kemampuan para karyawannya. Kompensasi yang efektif juga membuat karyawan merasa dihargai atas kontribusi yang diberikan terhadap perusahaan. Sebaliknya, kompensasi yang rendah dapat



menurunkan produktivitas kerja karyawan serta berdampak pada disiplin dan motivasi karyawan dalam bekerja (Agustin, 2019).

Metode

Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Sandang Mutiara Cemerlang yang berada di Jalan Warung Bangkok, RT.006/RW.007, Sukadanu, Kecamatan Cikarang Barat, Kabupaten Bekasi, Jawa Barat 17520. Waktu penelitian dimulai pada Januari – Agustus 2023.

Desain Penelitian

Desain penelitian memakai jenis kuantitatif untuk menetapkan hipotesis yang sudah ada. Pada umumnya penelitian kuantitatif berupa angka antara lain mengumpulkan data, menafsirkan angka tersebut, dan juga memperlihatkan hasilnya. Sejak awal model ini sebagai salah satu jenis penelitian terstruktur, sistematis, dan terencana sampai pembuatan risetnya (Arikunto, 2013).

Populasi Penelitian

Populasi penelitian adalah sebuah perkumpulan data di mana terdapat kriteria dan kualitas yang sama dan kemudian dipilih oleh setiap peneliti sebagai bahan untuk meriset serta dapat ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018). Populasi yang dipakai adalah keseluruhan karyawan di PT. Sandang Mutiara Cemerlang sejumlah 127 karyawan.

Sampel Penelitian

Sementara Sampel diambil dari ciri- ciri yang ada pada sebuah populasi tersebut (Sugiyono, 2018). Rumus Slovin sebagai cara dalam mengambil sampel seperti dibawah ini:

$$n = \frac{N}{1 + (N(e)^2)}$$

n = ukuran sampel N = ukuran populasi

e = tingkat kesalahan.

Besaran kesalahan ditetapkan 5%.

Perhitungan untuk ukuran sampelnya dengan rumus Slovin maka ada 96 sampel yang bisa dipergunakan sebagai ciri-ciri responden karyawan yang bekerja di PT. Sandang Mutiara Cemerlang.

Metode Analisis Data

Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode Analisis data kuantitatif yaitu menggunakan Analisis Deskriptif. Statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran profil data sampel. Penelitian ini menggunakan statistik deskriptif yang terdiri dari minimum, maksimum, mean dan deviasi standar. Statistik deskriptif dihitung dengan program microsoft excel untuk memudahkan perhitungan. Dalam pengolahan datanya, peneliti di dalam penelitian ini akan menggunakan program Partial Least Square (Smart-PLS) versi 3.0 PLS

(Partial Least Square). Ada outer model berupa uji convergent validity, discriminant validity, composite reliability. Outer Model berupa Koefisien Determinasi (R^2), Effect Size (f^2), Predictive Relevance (Q^2), Path Coefficient dan Uji Goodness of Fit (GoF).

Hasil dan Pembahasan

Hasil

Evaluasi *Measurement Model* (Outer Model)

Tabel 1. Hasil Pengujian *Convergent Validity*

Variabel	Indikator	Outer Loadings	Keterangan
Disiplin	X1.1	0,861	Valid
	X1.2	0,901	Valid
	X1.3	0,86	Valid
	X1.4	0,808	Valid
	X1.5	0,827	Valid
Motivasi	X2.1	0,883	Valid
	X2.2	0,873	Valid
	X2.3	0,898	Valid
	X2.4	0,864	Valid
	X2.5	0,817	Valid
	X2.6	0,839	Valid
Kompensasi	X3.1	0,893	Valid
	X3.2	0,902	Valid
	X3.3	0,853	Valid
	X3.4	0,821	Valid
	X3.5	0,837	Valid
Produktivitas Kerja	Y1	0,977	Valid
	Y2	0,958	Valid
	Y3	0,936	Valid
	Y4	0,807	Valid
	Y5	0,942	Valid
	Y6	0,951	Valid
	Y7	0,96	Valid
	Y8	0,921	Valid
	Y9	0,947	Valid
	Y10	0,938	Valid
	Y11	0,966	Valid
	Y12	0,978	Valid

Sumber : Output Pengolahan dengan smartPLS 3.0

Berdasarkan tabel 1 di atas, dapat dilihat bahwa semua indikator variabel penelitian ini valid, karena nilai Outer Loadings masing-masing indikator lebih besar dari 0,7.

Discriminant Validity

Tabel 2. Hasil Uji *Discriminant Validity*

Variabel	DISIPLIN (X1)	KOMPENSASI (X3)	MOTIVASI (X2)	PRODUKTIVITAS (Y)
DISIPLIN (X1)	0,852			
KOMPENSASI (X3)	0,329	0,862		
MOTIVASI (X2)	0,366	0,641	0,863	
PRODUKTIVITAS (Y)	0,706	0,351	0,320	0,941

Sumber : Output Pengolahan dengan smartPLS 3.0

Dari tabel 2 di atas dapat disimpulkan bahwa akar kuadrat dari Average Variance Extracted untuk setiap konstruk lebih besar daripada korelasi antara konstruk yang satu dan konstruk lainnya dalam model. Nilai berdasarkan pernyataan diatas maka konstruk dalam model yang diestimasi memenuhi kriteria discriminant validity.

Average Variance Extracted (AVE)

Tabel 3. Hasil Uji *Average Variance Extracted*

	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
DISIPLIN (X1)	0,726
KOMPENSASI (X3)	0,743
MOTIVASI (X2)	0,744
PRODUKTIVITAS (Y)	0,886

Sumber : Output Pengolahan dengan smartPLS 3.0

Berdasarkan tabel 3 di atas, dapat dilihat bahwa nilai AVE telah lebih besar dari 0,50 yang berarti semua indikator tersebut telah memenuhi kriteria yang sudah ditetapkan dan mempunyai reliabilitas yang potensial untuk dilakukan pengujian lebih lanjut.

Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

Tabel 4 Hasil Uji *Composite Reliability dan Cronbach's Alpha*

	<i>Composite Reliability</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
DISIPLIN(X1)	0,930	0,906	Reliable
KOMPENSASI (X3)	0,935	0,915	Reliable
MOTIVASI(X2)	0,946	0,931	Reliable
PRODUKTIVITAS (Y)	0,989	0,988	Reliable

Sumber : Output Pengolahan dengan smartPLS 3.0

Berdasarkan tabel 4 di atas dapat dilihat bahwa hasil pengujian Composite Reliability dan Cronbach's Alpha menunjukkan nilai yang memuaskan, yaitu semua variabel laten telah reliabel karena seluruh nilai variabel laten memiliki nilai Composite Reliability dan Cronbach's Alpha $\geq 0,70$. Jadi dapat disimpulkan bahwa, kuesioner yang digunakan sebagai alat penelitian ini telah andal atau konsisten.

Pengujian Uji Model Struktural (*Inner Model*)

Nilai *R-Square* (R^2)

Tabel 5. Hasil Uji Nilai *R-Square* (R^2)

	R Square
Y_Produktivitas Kerja	0,514

Sumber : Output Pengolahan dengan smartPLS 3.0

Dari data di atas dapat disimpulkan bahwa nilai R-Square sebesar 0,514 yang berarti variabel Produktivitas Kerja yang dapat dijelaskan oleh semua variabel-variabel independennya sebesar 51,4% dan sisanya 100% dikurangi 51,4% yaitu 48,6% dijelaskan diluar model penelitian ini.

f^2 *Effect Size*

Tabel 6. Hasil Uji f^2 *Effect Size*

	Y_Kinerja	Keterangan
DISIPLIN (X1)	0,773	Kuat
KOMPENSASI (X3)	0,023	Medium
MOTIVASI (X2)	0,000	lemah

Sumber : Output Pengolahan dengan smartPLS 3.0

Berdasarkan tabel 6 dapat dilihat jika nilai f^2 variabel Disiplin memiliki 0,773, yang artinya variabel Disiplin memiliki pengaruh parsial kuat terhadap variabel Produktivitas Kerja. Nilai f^2 variabel Motivasi memiliki 0,023, yang artinya variabel Motivasi memiliki pengaruh parsial Lemah terhadap variabel Produktivitas Kerja. Nilai f^2 variabel Kompensasi Kerja memiliki 0,023, yang artinya variabel Kompensasi memiliki pengaruh parsial Medium terhadap variabel Produktivitas Kerja artinya kompensasi berpengaruh sedikit terhadap produktivitas kerja karyawan.

***Q-Square* (*Goodness of Fit Model*)**

Tabel 7. Hasil Uji *Q-Square*

	$Q^2 (=1-SSE/SSO)$
Y_Produktivitas Kerja	0,449

Sumber : Output Pengolahan dengan smartPLS 3.0



Hasil perhitungan di atas memperlihatkan nilai predictive relevance sebesar 0,449. Hal ini menunjukkan besarnya keragaman dari data penelitian yang dapat dijelaskan oleh model penelitian adalah sebesar 44,9%. Sedangkan sisanya sebesar 55,1% dijelaskan oleh faktor lain yang berada diluar model penelitian ini. Dengan demikian, dari hasil tersebut maka model penelitian ini dapat dinyatakan telah memiliki goodness of fit yang cukup baik.

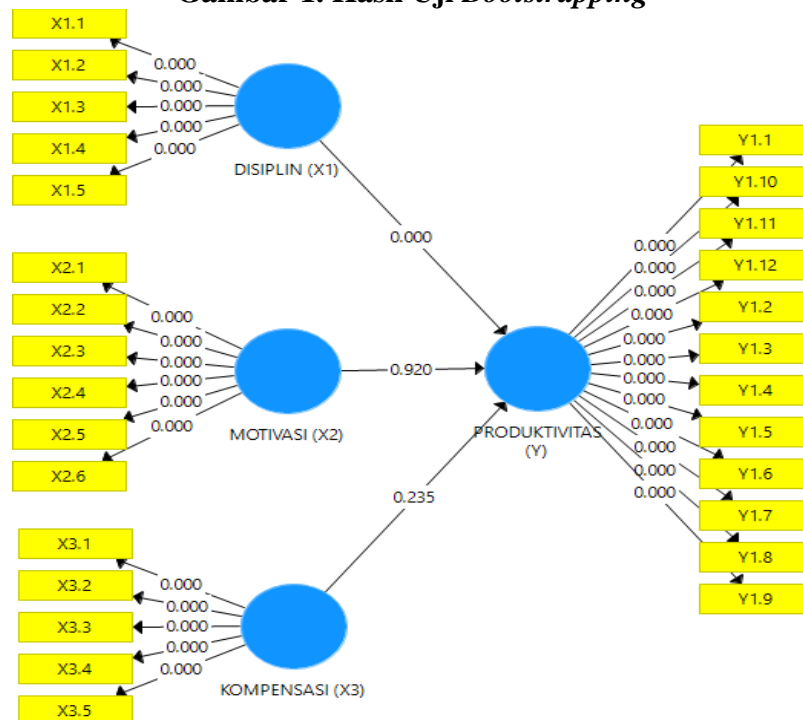
Hasil Pengujian Hipotesis (Estimasi Koefisien Jalur)

Tabel 8. Hasil Pengujian Hipotesis

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
DISIPLIN (X1) - >PRODUKTIVITAS (Y)	0,664	0,669	0,077	8,631	0,000
KOMPENSASI(X3) - >PRODUKTIVITAS (Y)	0,140	0,142	0,118	1,188	0,235
MOTIVASI (X2) - >PRODUKTIVITAS (Y)	0,013	0,005	0,125	0,101	0,920

Sumber : Output Pengolahan dengan smartPLS 3.0

Gambar 1. Hasil Uji Bootstrapping



Sumber : Output Pengolahan dengan smartPLS 3.0



Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis PLS (Partial Least Square), maka pada bagian ini akan dibahas hasil perhitungan yang telah dilakukan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui 6 Pengaruh Disiplin, Motivasi, dan Kompensasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. Pengujian ditunjukkan melalui hipotesis yang ada sehingga dapat mengetahui bagaimana pengaruh masing-masing variabel terhadap variabel yang lainnya.

Pengaruh Disiplin Terhadap Produktivitas

Berdasarkan hasil pengujian pada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja memiliki nilai original sample sebesar 0,664 dan memiliki nilai t- statistic < t-tabel ($8,631 < 1,96$) sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua (H1) diterima, pada penelitian ini Disiplin berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Norika Ika , Grace Orlyn Sitomp (2022), Ellisyah Mindari (2021) dan Agung Prawoto dan Wachid Hasyim (2022) yang menyatakan antara variabel Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan

Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas

Berdasarkan hasil pengujian pada pengaruh Motivasi terhadap Kinerja memiliki nilai original sample sebesar 0,013 dan memiliki nilai t-statistic > t- tabel ($0,101 > 1,96$) sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama (H2) ditolak, artinya pada penelitian ini Motivasi terhadap Produktivitas Kerja tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Angel Nainggolandan Paul Eduard Sudjiman (2022), Ryani Dhyhan dan Dewi Noviyanti (2021) dan Norika ika dan Grace Orlnyn (2022) yang menyatakan bahwa Notivasi tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas

Berdasarkan hasil pengujian pada pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja memiliki nilai original sample sebesar 0,140 dan memiliki nilai t-statistic > t- tabel ($1,188 > 1,96$) sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama (H3) ditolak, artinya pada penelitian ini Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan penelitian ini juga di dukung oleh penelitian sebelumnya Samuel Kurniawan Sutiono dan Ignatius Ario Sumbogo (2022) yang menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Produktivitas Karyawan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya mengenai pengaruh disiplin, motivasi dan kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan maka penelitian ini dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Artinya jika disiplin kerja di suatu perusahaan dapat dijalankan dengan baik, maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat. Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Artinya motivasi kerja di perusahaan dapat diterapkan dengan baik, maka



produktivitas kerja yang dirasakan sebagian besar karyawan akan meningkat. Kompensasi kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Artinya perusahaan sudah memberikan kompensasi yang tinggi kepada karyawan maka semakin tinggi ya kompensasi yang diberikan kerja para karyawan. Kompensasi yang layak akan memberikan rangsangan serta meproduktivitas karyawan untuk memberikan kinerja terbaik dan menghasilkan produktivitas kerja yang optimal

Daftar Pustaka

- Agustin, N. K. (2019). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen* 8(1), 7191-7218.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Arum, R. S. (2021). Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada "Baru Toserbawonogiri". *Seminar Nasional & Call For Paper*, 457-470.
- Azhari, R. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. (Indomaret Area Sukaraja Sukabumi). *STIE PASIM SUKABUMI Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 1(2), 66-83.
- Dharma. (2015). *Manajemen Kinerja, Filsafah Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Eliani, A. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perum Bulog Kantor Cabang Medan. 8 Medan: Universitas Muhammdiyah Sumatera Utara.
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 13(1), 1-13.
- Ekhsan, M., & Mariyono, R. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan islami, budaya organisasi islami dan insentif terhadap produktivitas kerja karyawan PT Yanmar Indonesia. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 3(2), 265-275.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Gandung, M. (2021). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Hadi Prima Teknik Alam Sutera-Kota Tangerang. *Jurnal ARASTIRMA Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen UNPAM* 1(1), 1-14.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25.0*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BDFE.
- Hasibuan. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara Kansil.
- Hermawati, R. (2020). Analysis on The Effect of Compensation, Discipline and Motivation Toward Performance of Employees of Mandiri Utama Sejahtera Corporation. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Administrasi Publik*, 10(1), 99-112.
- Lailatus, S. (2021). Pengaruh Kompenasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: Studi Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Jombang. *IQTISHADEquity*, 4(1), 55-64.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.



- Mangkunegara, A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nelra, A. W. (2022). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja di PT Multikarya Sawit Prima Solok Selatan. Batusangkar: Universitas Islam Negeri Mahmud Yunus Batusangkar.
- Nitisemito, A. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Nurzaman, K. (2014). *Manajemen Personalialia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Parashakti, R. D., & Ekhsan, M. (2020). The effect of discipline and motivation on employee performance in PT Samsung Elektronik Indonesia. *Journal of Research in Business, Economics, and Education*, 2(3), 653-660.
- Perawati. (2018). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Guru. Palembang: Pasca Sarjana Universitas PGRI.
- Samak, K. (2022). The Influence of Work Dicipline, Motivation and Compensation on Employee Work Achievement in the Personnel Agency and Human Resource Development Buru district. *Enrichment: Journal of Management*, 12(1), 2976-3984.
- Sari, V. M. (2021). Analisis Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Fajar Bahari Sejahtera.
- Sastrohadiwiryono. (2015). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Adminstrative dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT> Refika Aditama.
- Silalahi. (2017). *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: Refika Aditama.
- Singodimedjo, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: SMMAS. 9.
- Sudaryono. (2016). *Metode penelitian pendidikan, pertama*. jakarta: kencana.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prada Media Group.
- Titisari, P. (2014). Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. Jakarta: Mitra Wecana Media.
- Yusuf, B. (2015). *Manajemen Sumber Daya Mauseia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.