



# Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja pada Cafe Omah Kalang

Fahmi Suweleh\*, Bangun Putra Prasetya

Universitas Widya Mataram

**Abstract:** Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara disiplin kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan di resto Omah Kalang. Berdasarkan hasil analisis, hipotesis yang menyatakan adanya keterkaitan antara disiplin kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja diterima dengan nilai signifikansi ( $p$ .sig) sebesar 0,001, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Analisis lebih lanjut menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Sebaliknya, kompensasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dengan nilai signifikansi sebesar 0,990. Kesimpulannya, disiplin kerja merupakan faktor yang berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, sementara kompensasi tidak memberikan pengaruh signifikan. Temuan ini memberikan wawasan penting bagi manajemen resto Omah Kalang untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan melalui peningkatan disiplin kerja.

**Keywords:** Disiplin Kerja, Kompensasi, Produktivitas Kerja, Resto Omah Kalang, Signifikansi, Pengaruh Kinerja

DOI:

<https://doi.org/10.47134/jampk.v1i4.347>

\*Correspondence: Fahmi Suweleh

Email: [Fahmisuweleh279@gmail.com](mailto:Fahmisuweleh279@gmail.com)

Received: 12-06-2024

Accepted: 15-06-2024

Published: 23-06-2024



**Copyright:** © 2024 by the authors. Submitted for open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

**Abstract:** This study aims to examine the relationship between work discipline and compensation on employee productivity at Omah Kalang restaurant. Based on the results of the analysis, the hypothesis that there is a relationship between work discipline and compensation on work productivity is accepted with a significance value ( $p$ .sig) of 0.001, which is smaller than the significance level of 0.05. This indicates that there is a significant relationship between work discipline and compensation on employee productivity. This shows that there is a significant relationship between work discipline and compensation on employee productivity. Further analysis shows that work discipline has a significant influence on work productivity with a significance value of 0.000. In contrast, compensation does not have a significant influence on work productivity with a significance value of 0.990. In conclusion, work discipline is a factor that has a significant effect on employee work productivity, while compensation does not have a significant effect. These findings provide important insights for Omah Kalang restaurant management to improve employee performance and productivity through improved work discipline.

**Keywords:** Work Discipline, Compensation, Work Productivity, Resto Omah Kalang, Significance, Performance Effect

## Pendahuluan

Usaha F&B (Food and Beverage) merujuk pada bisnis yang berfokus pada penyediaan makanan dan minuman kepada konsumen. Industri ini mencakup berbagai jenis bisnis yang melayani makanan dan minuman, baik untuk dikonsumsi di tempat

maupun untuk dibawa pulang (Safitri & Gilang, 2020). Dalam usaha F&B, restoran merupakan salah satu jenis bisnis yang paling umum, menyediakan berbagai macam hidangan dan minuman untuk dinikmati pelanggan di tempat dengan berbagai konsep, mulai dari fine dining yang elegan hingga restoran cepat saji yang praktis (Putra et al., 2022). Selain restoran, kafe dan kedai kopi juga menjadi bagian penting dari industri ini, menawarkan suasana yang nyaman untuk bersantai dengan secangkir kopi dan camilan ringan (Irfan & Mataputun, 2021).

Dalam menjalankan usaha F&B, kualitas produk menjadi prioritas utama, mencakup penggunaan bahan-bahan segar dan standar kebersihan yang tinggi (Jumantoro et al., 2019). Pelayanan yang ramah dan efisien sangat mempengaruhi kepuasan pelanggan, sehingga pelatihan staf untuk memberikan layanan terbaik menjadi kunci keberhasilan (Swastika et al., 2022). Selain itu, atmosfer yang nyaman dan desain interior yang menarik dapat meningkatkan pengalaman pelanggan dan membuat mereka ingin kembali. Manajemen operasional yang baik, termasuk pengelolaan inventaris dan staf, serta strategi pemasaran yang efektif, memainkan peran penting dalam menarik pelanggan dan meningkatkan penjualan (Suryadewi et al., 2020). Tantangan utama dalam usaha F&B meliputi persaingan yang ketat, perubahan selera konsumen, dan kepatuhan terhadap regulasi kesehatan dan keamanan makanan, yang semuanya memerlukan adaptabilitas dan inovasi terus-menerus (D. Ariani et al., 2020).

Resto Omah Kalang merupakan salah satu bentuk usaha F & B. Adalah sebuah tempat di Jogja yang menawarkan suasana kolonial Belanda yang sangat khas (Fadhli & Khusnia, 2021). Resto ini memiliki nuansa etnik dan modern yang terasa begitu unik. Dengan dua lantai yang terbagi dalam area indoor, outdoor, dan rooftop, resto Omah Kalang memberikan pengalaman nongkrong yang berbeda dan menarik. Dibangun di lahan seluas sekitar 5.000 m<sup>2</sup>, resto Omah Kalang menghadirkan pesona klasik bangunan Jawa yang dipadukan dengan dekorasi interior minimalis yang menawan (Wijaya & Manurung, 2021).

Sebagai sebuah tempat yang memperkerjakan karyawan atau pelayan maka diperlukan adanya evaluasi tentang kedisiplinan para pekerja dan bagaimana cara pengelola mempertimbangkan hal tersebut dengan upah pekerjanya (Prayudi, 2021). Ketertiban dalam bekerja serta penghargaan yang setimpal merupakan dua aspek penting yang berpengaruh pada efisiensi pekerjaan. Ketertiban dalam bekerja merujuk pada cara karyawan menjalankan tata tertib dan prosedur yang ada dalam tempat kerja. Karyawan yang disiplin rata-rata memiliki produktivitas lebih baik dikarenakan dapat menyelesaikan tugas mereka dengan lebih efisien (Segoro & Pratiwi, 2021).

Ketertiban dalam bekerja dan kompensasi yang setimpal adalah dua faktor kunci yang berpengaruh pada efisiensi dan produktivitas kerja dalam sebuah organisasi. (Suryadewi dkk, 2020). Ketertiban dalam bekerja mengacu pada tingkat kepatuhan

karyawan terhadap aturan, prosedur, serta aturan yang telah ada dan dibuat oleh manajemen Perusahaan atau tempat kerja (Laksmiari, 2019). Ini mencakup aspek seperti kehadiran tepat waktu, pemenuhan tugas dengan teliti, dan ketaatan terhadap prosedur keselamatan kerja. Karyawan yang mematuhi ketertiban ini dianggap memiliki tingkat produktivitas lebih baik hal ini disebabkan karena mereka sangat fokus pada pekerjaan sehingga terhindar dari masalah disiplin atau pelanggaran aturan (Nugroho, 2021).

Di sisi lain, kompensasi merupakan bentuk penghargaan kepada karyawan untuk kerja keras dalam menjalankan tugasnya. Kompensasi yang adil dan sesuai dengan tingkat kerja dapat memacu motivasi karyawan untuk bekerja lebih keras, sehingga meningkatkan produktivitas mereka (Mahawati et al., 2023). Kompensasi termasuk upah, tunjangan, bonus, dan insentif lainnya kepada karyawan sebagai imbalan atas dedikasi dan usaha mereka. Karyawan yang merasa dihargai melalui kompensasi yang adil cenderung merasa termotivasi untuk mengoptimalkan yang terbaik di tugasnya. Kompensasi yang sesuai dengan tingkat kerja dan kontribusi karyawan juga dapat memicu rasa keadilan dan kepuasan kerja, yang pada gilirannya meningkatkan komitmen dan loyalitas karyawan terhadap Perusahaan (Ardiansyah, dkk, 2020).

Dengan kata lain, ketertiban dalam bekerja dan kompensasi yang setimpal saling melengkapi dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan efisien. Ketika karyawan merasa dihargai melalui pengakuan atas disiplin mereka dan diberikan imbalan yang sesuai dengan kontribusi mereka, mereka cenderung lebih bersemangat, berdedikasi, dan fokus dalam menjalankan tugas-tugas mereka (Rampisela & Lumintang, 2020). Ini pada akhirnya mengarah pada peningkatan produktivitas secara keseluruhan dalam organisasi. Oleh karena itu, perlu bagi manajemen perusahaan untuk memastikan bahwa sistem penghargaan dan kompensasi yang diterapkan adil dan transparan. Selain itu, penting juga untuk mempromosikan budaya kerja yang mempertimbangkan nilai-nilai disiplin dan menjaga standar ketertiban yang tinggi (Kustini & Sari, 2020). Dengan mengintegrasikan kedua aspek ini secara efektif, perusahaan dapat membangun lingkungan kerja yang mendukung dan merangsang produktivitas serta kinerja karyawan secara keseluruhan (Khairuddin, 2022).

Menurut Mangkunegara (dalam Agustini & Dewi, 2019), Pada intinya, disiplin adalah kemampuan untuk mengatur diri agar tidak melakukan perilaku yang tidak tepat sesuai dengan standar yang ditetapkan (Sinaga, 2020). Secara esensial, disiplin merupakan kapasitas individu untuk mengendalikan diri, memimpin perilaku, dan menyesuaikan tindakan mereka agar sejalan dengan norma-norma atau standar yang telah ditetapkan. Ini melibatkan kemampuan untuk menahan diri dari godaan untuk bertindak secara tidak pantas atau bertindak di luar aturan dalam situasi tertentu (Kuswibowo, 2021). Disiplin membutuhkan kesadaran akan tanggung jawab pribadi serta kemauan untuk mengikuti

aturan dan norma yang berlaku, baik dalam konteks sosial, profesional, maupun pribadi. Dengan memiliki disiplin yang baik, seseorang dapat memelihara integritas, konsistensi, dan ketertiban dalam perilaku mereka, yang pada gilirannya dapat membantu mencapai tujuan-tujuan yang ditetapkan dengan lebih efektif dan efisien (D. R. Ariani et al., 2020).

Thoyib mengungkapkan bahwa kedisiplinan pegawai dapat tercermin dari kesediaan mereka untuk bertanggung jawab, sikap yang mereka tunjukkan, tingkah laku mereka, serta tindakan yang diambil saat mereka bekerja di Perusahaan (Agustini & Dewi, 2019). Kedisiplinan pegawai adalah landasan penting bagi keberhasilan sebuah perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari sejumlah faktor yang mencakup kesediaan mereka untuk mengambil tanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan, sikap positif yang mereka tunjukkan dalam berinteraksi dengan rekan kerja dan atasan, tingkah laku yang mencerminkan profesionalisme dan dedikasi terhadap pekerjaan, serta tindakan konkret yang mereka ambil dalam menjalankan tugas mereka. Kesediaan untuk menerima tanggung jawab menunjukkan bahwa pegawai memiliki komitmen yang kuat terhadap tugasnya masing-masing dan siap untuk menghadapi setiap hal yang muncul.

Memberikan kompensasi yang kurang memadai dapat mengurangi kinerja karyawan, sedangkan pemberian kompensasi yang cukup dapat meningkatkan kinerja mereka. Hal ini menegaskan bahwa kompensasi adalah faktor kunci dalam mempengaruhi produktivitas karyawan. Kompensasi yang diberikan secara efektif juga dapat menginspirasi karyawan untuk mengembangkan potensi mereka sendiri, yang pada gilirannya memungkinkan perusahaan untuk mengenali bakat dan kemampuan yang dimiliki oleh setiap karyawan (Astuti, 2020). Selain itu, kompensasi yang tepat juga dapat memberikan rasa penghargaan kepada karyawan atas dedikasi yang diberikan selama bekerja. Di sisi lain, kompensasi yang kurang memuaskan dapat mengurangi kinerja karyawan dan berdampak negatif pada perilaku dan disiplin mereka di tempat kerja. Karyawan yang tidak disiplin cenderung tidak mengikuti jadwal kerja, melanggar aturan perusahaan, dan mungkin menunjukkan moral kerja yang kurang baik (dalam Agustini & Dewi, 2019).

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Suryadewi dan tim (2022), analisis menunjukkan bahwa motivasi, kompensasi, dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan disarankan untuk terus memberikan motivasi, menawarkan kompensasi yang sesuai dengan beban kerja, serta menegakkan disiplin kerja. Dengan langkah-langkah ini, kinerja karyawan diharapkan akan terus meningkat, memungkinkan perusahaan untuk tetap kompetitif dan memastikan keberlanjutan operasionalnya.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Ardiansyah dan rekan-rekannya (2020), yang membahas hubungan antara kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja di

PT Indocement Tungal Prakarsa Tbk, ditemukan adanya hubungan positif antara kompensasi dan disiplin kerja dengan produktivitas karyawan. Kompensasi yang memadai menjadi salah satu faktor penting yang mendorong karyawan untuk melaksanakan tugasnya secara efektif. Selain itu, disiplin kerja yang terkelola dengan baik juga sangat penting, karena karyawan yang disiplin cenderung patuh terhadap berbagai peraturan organisasi, yang pada akhirnya bertujuan untuk meningkatkan produktivitas (Wau, 2022).

Berdasarkan teori dan pendapat para ahli bahwa data disimpulkan antara kompesansi dan juga ketertiban kerja memiliki hubungan yang sangat erat yang harus diterapkan secara bersamaan untuk menciptakan produktivitas dan motivasi dalam bekerja bagi para karyawan. Dengan memberikan kompensasi yang memadai dan menjaga ketertiban di tempat kerja, perusahaan mamppu membuat lingkungan kerja yang kondusif yang memungkinkan karyawan bekerja dengan efektif dan merasa termotivasi.

### Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah pengisian kuesioner yang terdiri dari 10 item pernyataan menggunakan skala Likert. Model skala yang diterapkan adalah Summated Rating Scale yang memuat pernyataan-pernyataan mengenai perilaku. Format timulus akan disajikan dalam bentuk pernyataan, dan tanggapan akan menggunakan format Anchor Behavior yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Dan Pengolahan data dengan menggunakan SPSS 16 For window berupa uji analisis regresi berganda (Mahawati et al., 2021). Adapun populasi dari penelitian ini adalah 16 orang tanpa menggunakan system gugur untuk aitem skala yang digunakan.

### Hasil dan Pembahasan

#### 1. Uji Hipotesis

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.747	2	3.373	7.111	.001 <sup>b</sup>
	Residual	46.013	97	.474		
	Total	52.760	99			

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

a. Predictors: (Constant), KOMPESANSI, DISPLIN KERJA

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan SPSS, hipotesis diterima dengan nilai p.sig sebesar  $0,001 < 0,05$ . Ini menunjukkan bahwa terdapat keterkaitan antara disiplin kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan di resto Omah Kalang.

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.702	.456		5.921	.000
	DISPLIN KERJA	.371	.101	.358	3.673	.000
	KOMPES ANSI	-.001	.082	-.001	-.013	.990

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Berdasarkan analisis olah data SPSS, maka didapatkan:

- a. Nilai p.sig yaitu  $0,000 < 0,05$  sehingga bisa dikatakan bahwa ada keterkaitan antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan resto Omah Kalang.
- b. Dengan nilai p.sig yaitu  $0,990 > 0,05$  disimpulkan bahwa tidak ada keterkaitan antara kompensasi terhadap produktivitas kerja pada karyawan resto Omah Kalang.

2. Uji F

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.747	2	3.373	7.111	.001 <sup>b</sup>
	Residual	46.013	97	.474		
	Total	52.760	99			

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

b. Predictors: (Constant), KOMPESANSI, DISIPLIN KERJA

Berdasarkan hasil table ANOVA atau F test diperoleh oleh nilai F dihitung sebesar 7,111 dengan p.sig yaitu  $0,001 < 0,05$  maka keduanya diidentifikasi memiliki keterkaitan

dengan produktivitas kerja.

### Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada karyawan resto Omah Kalang, ditemukan bahwa hipotesis diterima. Hipotesis yang menyatakan adanya keterkaitan antara disiplin kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja pada karyawan resto Omah Kalang didukung dengan nilai signifikansi ( $p$ .sig) sebesar 0,001 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

Peneliti juga menghitung nilai  $p$ .sig untuk setiap variabel bebas terhadap variabel tergantung untuk melihat pengaruh atau keterkaitan antara setiap VB terhadap VT. Sehingga diperoleh hasil bahwa hubungan antara disiplin kerja dan produktivitas kerja juga terbukti signifikan dengan nilai  $p$ -value sebesar 0,000, yang lebih rendah dari tingkat signifikansi yang ditetapkan. Ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di resto Omah Kalang. Namun, tidak ada hubungan antara kompensasi dan produktivitas kerja. Nilai signifikansi sebesar 0,990, yang lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05, menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara kompensasi dan produktivitas kerja karyawan resto Omah Kalang.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan di resto Omah Kalang, sementara kompensasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Temuan ini memberikan wawasan penting bagi manajemen resto Omah Kalang untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan dengan memperbaiki disiplin kerja.

### Daftar Pustaka

- Agustini, N. K. I., & Dewi, A. A. S. K. (2019). Pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan motivasi terhadap produktivitas karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(1), 7191–7218. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v8.i1.p9>
- Ardiansyah, A., Agung, S., & Firdaus, M. A. (2020). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(4), 459–467. <https://doi.org/10.32832/manager.v3i4.3915>

- Ariani, D. R., Ratnasari, S. L., & Tanjung, R. (2020). Pengaruh rotasi jabatan, disiplin kerja, dan beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Dimensi*. <https://journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms/article/view/2723>
- Ariani, D., Saputri, I. P., & Suhendar, I. A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Guru. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*. <https://dinastirev.org/JIMT/article/view/110>
- Astuti, R. W. (2020). Pengaruh pendidikan, keterampilan kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis ....* <http://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/SMBI/article/view/3383>
- Fadhli, K., & Khusnia, M. (2021). *Manajemen sumber daya manusia (produktivitas kerja)*. books.google.com. [https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=03FMEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA3&dq=produktivitas+kerja&ots=AsBMAoesgD&sig=sBRDICPNDrq\\_tj1JGDhxCybsjU](https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=03FMEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA3&dq=produktivitas+kerja&ots=AsBMAoesgD&sig=sBRDICPNDrq_tj1JGDhxCybsjU)
- Irfan, M., & Mataputun, D. R. (2021). Pelatihan Kerja dan Pengaruhnya terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Lima Daun Ilmu ....* <https://mada.indonesianjournals.com/index.php/mada/article/view/2>
- Jumantoro, R., Farida, U., & ... (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, Beban Kerja, Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Sumber Daya Manusia Koperasi Serba Usaha Anak Mandiri .... *ISOQUANT: Jurnal ....* <http://studentjournal.umpo.ac.id/index.php/isoquant/article/view/244>
- Khairuddin, K. (2022). Hubungan Antara Stress Kerja dengan Produktivitas kerja pada Karyawan. *Jurnal Social Library*. <http://www.penelitimuda.com/index.php/SL/article/view/60>
- Kustini, E., & Sari, N. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bumen Redja Abadi-BSD. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen ....* <https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/1658404>
- Kuswibowo, C. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Prosiding Simposium Nasional Multidisiplin (SinaMu ....* <http://jurnal.umt.ac.id/index.php/senamu/article/view/3248>
- Laksmiari, N. P. P. (2019). Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan teh bunga teratai di Desa Patemon Kecamatan Serrit. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JJPE/article/view/20066>
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. F., Fani, T., & ... (2021). Analisis Beban Kerja dan produktivitas kerja. *repository.unai.edu*. <https://repository.unai.edu/id/eprint/285/>
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. F., Fani, T., & ... (2023). Analisis Beban Kerja dan produktivitas kerja. *repository.unai.edu*. <https://repository.unai.edu/id/eprint/313/>
- Nugroho, K. J. (2021). Analisis Beban Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Blitar. *Otonomi*. <https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/2220566>

- Prayudi, A. (2021). Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PD. Pembangunan Kota Medan. *Jurnal Ilmu Manajemen* METHONOMIX. <https://ejournal.methodist.ac.id/index.php/methonomix/article/view/1109>
- Putra, K. R. A., Landra, N., & Puspitawati, N. M. D. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karayawan Pada Lpd Se-Kecamatan Tabanan. *EMAS*. <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/emas/article/view/4268>
- Rampisela, V. A. J., & Lumintang, G. G. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Dayana Cipta. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset ....* <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/27535>
- Safitri, A. E., & Gilang, A. (2020). Pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Telkom Witel Bekasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & ....* <http://journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/download/169/115>
- Segoro, W., & Pratiwi, W. K. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Gema Teknikatama Cibitung. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu ....* <https://dinastirev.org/JMPIS/article/view/701>
- Sinaga, S. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Trikarya Cemerlang Medan. *Jurnal Ilmiah METADATA*. <http://ejournal.steitholabulilmi.ac.id/index.php/metadata/article/view/28>
- Suryadewi, M. D., Sintaasih, D. K., & Giantari, I. (2020). Pengaruh motivasi, kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *neliti.com*. <https://www.neliti.com/publications/402015/pengaruh-motivasi-kompensasi-dan-disiplin-kerja-terhadap-produktivitas-kerja-kar>
- 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*, 9(9), 3383–3402. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i09.p04>
- Swastika, B., Wibowo, P. A., & Abidin, Z. (2022). Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Ilmu Kesehatan ....* <https://journals.stikim.ac.id/index.php/jikm/article/view/1220>
- Wau, A. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan efektivitas kerja terhadap produktivitas kerja dengan kualitas kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*. <https://jamane.marospub.com/index.php/journal/article/view/11>
- Wijaya, C., & Manurung, O. (2021). Produktivitas Kerja: Analisis Faktor Budaya Organisasi, Kepemimpinan Spiritual, Sikap Kerja, Dan Motovasi Kerja Untuk Hasil Kerja Optimal. *repository.uinsu.ac.id*. <http://repository.uinsu.ac.id/12438/1/13.%20Buku%20Produktivitas%20Kerja%20%20Dr.%20Candra%20Wijaya%2C%20M.Pd.pdf>