

PENGARUH KOMPENSASI, KEPEMIMPINAN, DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT HARAP PANJANG DURI

Dhiya Mahirah Khansa, Rahayu Setianingsih, Bakaruddin

Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Riau

*e-mail: 210304182@studentumri.ac.id

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi, kepemimpinan, dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Harap Panjang Duri. Metode penelitian yang digunakan merupakan metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT Harap Panjang Duri yang berjumlah 130 karyawan. Data yang didapatkan dari penyebaran kuesioner dianalisis dengan analisis regresi linier berganda untuk pengujian hipotesisnya. Hasil penelitian kompensasi, berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Harap Panjang Duri, kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Harap Panjang Duri, Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Harap Panjang Duri.

Kata Kunci:Kompensasi, Kepemimpinan, Motivasi, Produktivitas Kerja

PENDAHULUAN

Dalam era persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk dapat mengelola sumber daya manusia secara efektif guna mencapai tujuan perusahaan secara optimal. Perusahaan saat ini sering terjadi rendahnya loyalitas dan produktivitas yang disebabkan oleh ketidakpuasan terhadap kompensasi, kepemimpinan dan lemahnya dorongan motivasi kerja. Salah satu sumber daya perusahaan yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia (Pitriani & Mubarak, 2023).

produktivitas menjadi faktor penting bagi perusahaan dikarenakan dengan meningkatnya produktivitas, maka perusahaan akan lebih unggul dalam persaingan. Karena itu sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat berpengaruh terhadap produktivitas perusahaan. Produktivitas merupakan kemampuan menghasilkan produksi per individu karyawan yang dapat berpengaruh terhadap pencapaian perusahaan. Sehingga sumber daya manusia menjadi penentu keberhasilan perusahaan (Putra *et al.*, 2025).

Penelitian ini akan menguji tentang produktivitas kerja karyawan pada PT. Harap Panjang Duri. Peneliti tertarik melakukan penelitian tentang karyawan dikarenakan peneliti pernah melaksanakan kegiatan praktek kerja lapangan di perusahaan tersebut dan dijadikan sebagai perbantuan di bagian administrasi di seluruh divisi yang ada di perusahaan tersebut. Melihat produktivitas kerja karyawan di perusahaan tersebut membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian.

Berikut merupakan tabel produktivitas karyawan pada PT. Harap Panjang Duri. Dimana terdapat perbedaan tingkat produktivitas karyawan pada PT. Harap Panjang Duri. Perbedaan tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel Produktivitas Kerja Terkait Pengerjaan Project di PT. Harap Panjang Duri Tahun 2024

No. Project	Lokasi	Standar Waktu Penyelesaian (Bulan)	Waktu Penyelesaian (Bulan)	Keterangan
1	Infrastrucrure Improvement PT. Pertamina Hulu Rokan	6	10	Tidak Tepat Waktu
2	Pembangunan Pabrik Rayon Tahap 2 PT. Pan Asia Corporation	12	1	Tidak Tepat Waktu
3	Pembangunan Pabrik Serat Fiber PT. Kazakon Indonesia	5	16	Tidak Tepat Waktu
4	Preservasi Rehabilitas Jalan Sudirman Muara Lembu	12	8	Tidak Tepat Waktu
5	Road Construction Services for Duri and Dumai Operations Area	4	14	Tepat Waktu

Sumber: PT. Harap Panjang Duri (2024)

Ada beberapa faktor yang menjadi indikasi pengaruh atas terjadinya produktivitas kerja karyawan yakni kompensasi, kepemimpinan, dan motivasi. Faktor – Faktor tersebut dapat memengaruhi terjadinya produktivitas karyawan, Kompensasi merupakan semua bentuk pengembalian dalam bentuk keuangan, jasa yang berkaitan dengan hubungan kerja dan manfaatnya dirasakan nyata oleh karyawan (Dzurrotun Nafisah *et al.*, 2024). Kompensasi diistilahkan pula sebagai *remuneration* yang diartikan sebagai imbalan yang mencakup semua pengeluaran perusahaan yang ditujukan untuk pekerja, baik secara langsung, rutin maupun tidak langsung (Khalidah & Adi, 2022).

Menurut (Fitriana *et al.*, 2023) kepemimpinan adalah melibatkan kemampuan untuk mempengaruhi orang lain agar berbuat sesuatu, mengarahkan mereka menuju tujuan yang diinginkan, dan membantu mereka mencapai potensi penuh. Kepemimpinan memainkan peranan yang dominan, krusial, dan kritikal dalam keseluruhan upaya guna peningkatan produktivitas kerja organisasi (Pasaribu, 2009).

Motivasi kerja merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya ke arah tujuan yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individu. Unsur upaya merupakan ukuran intensitas, apabila seseorang telah termotivasi, maka ia akan mencoba kuat mencapai tujuan yang diinginkan (Maghfiroh, 2014). Motivasi kerja adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual (Susananingsih, 2018).

Produktivitas merupakan sikap mental yang memiliki semangat dalam memperbaiki diri, misalnya peningkatan dari segi keterampilan, disiplin, kerukunan bekerja, pengetahuan, upaya pribadi, dan meningkatkan pekerjaannya melalui manajemen dan sikap kerja yang lebih baik dari sebelumnya, menghemat biaya, tepat waktu, dan memiliki sistem teknologi yang lebih baik (Sangkota, 2021). (Andrian Irfan, Adhy Firdaus, 2024) menjelaskan produktivitas adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal, kalau mungkin yang maksimal.

KAJIAN PUSTAKA

Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*), sikap mental yang memiliki pandangan bahwa mutu kehidupan sekarang harus jauh lebih baik di masa mendatang (Tete *et al.*, 2023)

Kompensasi

Kompensasi adalah bentuk penghargaan atau imbal jasa dari organisasi yang diberikan kepada karyawan karena telah menjalankan dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya atau telah mencapai standart atau target yang ditetapkan (Adiyanti & Nugraha, 2023).

Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mengubah visi menjadi realita. Kepemimpinan merupakan kecakapan untuk meyakinkan orang-orang agar mengusahakan secara tegas tujuan-tujuannya dengan penuh semangat. Pemimpin organisasi akan berhasil bila didukung oleh kemampuan mengarahkan dan mengendalikan organisasi salam mencapai sasarannya (Thamrin, 2020).

Motivasi

Motivasi kerja merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya ke arah tujuan yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individu. Unsur upaya merupakan ukuran intensitas, apabila seseorang telah termotivasi, maka ia akan mencoba kuat mencapai tujuan yang diinginkan (Rosmiati *et al.*, 2023) Motivasi kerja adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual (Rifdha *et al.*, 2024)

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Dalam penelitian ini, peneliti mengambil lokasi di PT. Harap Panjang Duri. Waktu penelitian adalah jangka waktu yang digunakan Waktu penelitian yang penulis lakukan yaitu pada bulan Februari 2025. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Harap Panjang Duri berjumlah 130 karyawan. Teknik pengambilan

sampel yang diterapkan dalam penelitian ini adalah metode non probability sampling, yang digunakan karena jumlah populasi karyawan tetap 130 orang. Dalam hal ini, sampel yang digunakan adalah terdiri dari 130 orang karyawan. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data menggunakan google form dengan menggunakan skala likert. Uji yang digunakan yaitu uji statistik deskriptif, uji kualitas data yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas serta uji analisis regresi linier berganda yang terdiri dari uji simultan (uji f), uji t dan koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 Hasil Uji Analisis Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kompensasi	130	53.00	59.00	55.4769	1.81388
Kepemimpinan	130	44.00	58.00	53.2538	4.11145
Motivasi	130	39.00	59.00	51.9154	5.24151
Produktivitas Kerja Karyawan	130	62.00	74.00	67.9923	3.39058
Valid N (listwise)	130				

Sumber : Data diolah, spss

Berdasarkan tabel 1 memperlihatkan deskripsi variabel – variabel dalam penelitian ini secara statistik sebagai berikut:

- 1) Variabel produktivitas karyawan memiliki nilai *minimum* dari jawaban responden sebesar 62, nilai *maksimum* sebesar 74, nilai *mean* sebesar 67.99 dan nilai standar deviasi sebesar 3.390. Hal ini menunjukkan bahwa variabel produktivitas karyawan memiliki nilai standar deviasi lebih kecil dari nilai rata – rata dan mencerminkan data variabel produktivitas karyawan penyebaran nilainya merata.
- 2) Variabel kompensasi memiliki nilai *minimum* dari jawaban responden sebesar 53, nilai *maksimum* sebesar 59, nilai *mean* sebesar 55.47 dan nilai standar deviasi sebesar 1.813. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki nilai standar deviasi lebih kecil dari nilai rata – rata dan mencerminkan data variabel kepuasan kerja penyebaran nilainya merata.
- 3) Variabel kepemimpinan memiliki nilai *minimum* dari jawaban responden sebesar 44, nilai *maksimum* sebesar 58, nilai *mean* sebesar 53.25 dan nilai standar deviasi sebesar 4.111. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kemampuan kerja memiliki nilai standar deviasi lebih kecil dari nilai rata – rata dan mencerminkan data variabel kemampuan kerja penyebaran nilainya merata.
- 4) Variabel motivasi memiliki nilai *minimum* dari jawaban responden sebesar 39, nilai *maksimum* sebesar 59, nilai *mean* sebesar 51.91 dan nilai standar deviasi sebesar 5.24. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki nilai standar deviasi lebih kecil dari nilai rata – rata dan mencerminkan data variabel beban kerja penyebaran nilainya merata.

Uji Reliabilitas

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompensasi	0,726	Reliabel
Kepemimpinan	0,780	Reliabel
Motivasi	0,856	Reliabel
Produktivitas	0,710	Reliabel

Sumber : Data diolah, SPSS

Berdasarkan tabel 3 hasil pengujian reliabilitas kuesioner menghasilkan nilai Cronbach's Alpha > 0,7. Sehingga dinyatakan bahwa semua pernyataan variabel kompensasi, kepemimpinan, motivasi, dan produktivitas reliabel dan dapat digunakan pada analisis selanjutnya.

Uji Normalitas

Data

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		130
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.81002675
Most Extreme Differences	Absolute	.147
	Positive	.127
	Negative	-.147
Test Statistic		.147
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^c

Sumber : Data diolah, spss

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan bahwa nilai signifikansi sig. (2-tailed) sebesar 0,200 > 0,05 yang artinya data berdistribusi normal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi bisa dilanjutkan.

Uji Multikolinieritas

Tabel 5 Hasil Uji Multikolonearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
kompensasi	.600	1.666
Kepemimpinan	.735	3.611
Motivasi	.852	1.740

Sumber: Data diolah, SPSS

Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui bahwa data tidak terjadi gejala multikolinieritas antara masing – masing variabel independen yaitu dengan melihat nilai tolerance dan VIF. Nilai tolerance dari kompensasi sebesar 0,600, kepemimpinan 0,735, dan motivasi 0.852. Karena data di atas menunjukkan bahwa masing – masing variabel memiliki nilai tolerance > 0,10 dan masing – masing nilai VIF < 0,10, maka dapat dinyatakan bahwa model regresi linier berganda tidak terdapat multikolinieritas dan dapat digunakan dalam melanjutkan penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.527	1.097			3.215	.002		
	Kompensasi	-.044	.025	-.191		-1.767	.080	.600	1.666
	Kepemimpinan	-.059	.031	-.583		-1.889	.061	.073	13.611
	Motivasi	.052	.023	.661		2.306	.053	.085	11.740

Sumber: Data diolah, SPSS

Berdasarkan tabel 6 dapat diketahui bahwa hasil uji heteroskedastisitas dimana nilai probabilitas sig > 0,05. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model layak digunakan untuk produktivitas kerja berdasarkan masukan variabel independen yaitu kompensasi, kepemimpinan dan motivasi

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 7 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	11.761	2.285	
	Kompensasi	.942	.051	.504
	Kepemimpinan	.465	.065	.564
	Motivasi	.524	.047	.481

Sumber: Data diolah, SPSS

Berdasarkan Tabel 7 maka dapat diketahui bahwa persamaan regresi linear berganda dalam analisis ini adalah :

- Berdasarkan persamaan diatas menunjukan nilai konstanta sebesar 11.761. Hal ini berarti jika variabel independen diasumsikan bernilai nol (0), maka variabel

dependen sebesar 11.761. Maka kepuasan kerja, kemampuan kerja dan beban kerja terhadap produktivitas sebesar 11.761.

- b. Koefisien Kompensasi (X1) adalah 0,942 hal ini menunjukkan bahwa Kompensasi yang semakin besar maka hal tersebut akan meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan dengan nilai 0,942 atau sebesar 94,2%, dengan pengaruh yang terstandarisasi (Beta) sebesar 0,504. Hal ini menandakan bahwa Kompensasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.
- c. Koefisien Kepemimpinan (X2) adalah 0,465 hal ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan yang baik maka hal tersebut akan meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan dengan nilai 0,465 atau sebesar 46,5%, dengan pengaruh yang terstandarisasi (Beta) sebesar 0,564. Hal ini menandakan bahwa Kepemimpinan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.
- d. Koefisien Motivasi (X3) adalah 0,524 hal ini menunjukkan bahwa Motivasi yang tinggi maka hal tersebut akan meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan dengan nilai 0,524 atau sebesar 52,4%, dengan pengaruh yang terstandarisasi (Beta) sebesar 0,481. Hal ini menandakan bahwa Motivasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Uji Simultan (uji f)

Tabel 8 Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1398.350	3	466.117	693.868	.000 ^b
	Residual	84.642	126	.672		
	Total	1482.992	129			

Sumber: Data diolah, SPSS

Berdasarkan table 8 diketahui bahwa nilai f hitung > f tabel atau 693.868 > 2.68 dan nilai signifikan yang dihasilkan 0.000 < 0,05. Maka hal tersebut membuktikan bahwa penelitian ini layak digunakan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.710 ^a	.743	.842	.81961

Sumber: Data diolah, SPSS

Berdasarkan tabel 9 hasil uji koefisien determinasi (R^2), menunjukkan besarnya (R^2) (Adjusted R square) adalah 0,842. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai (R^2) mendekati angka 1 yaitu 0.842 atau (84,2%). Sehingga variabel kompensasi, kepemimpinan, dan motivasi berpengaruh terhadap produktivitas sebesar 84,2% dimana nilai tersebut termasuk dalam kategori kuat. Sedangkan 15,8% lainnya dipengaruhi variabel lain yang tidak diteiti dalam penelitian ini.

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 10 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	11.761	2.285		5.148	.000
	Kompensasi	.942	.051	.504	18.338	.000
	Kepemimpinan	.465	.065	.564	7.188	.000
	Motivasi	.524	.047	.481	3.111	.009

Sumber: Data diolah, SPSS

Berdasarkan tabel 10 dapat diuraikan mengenai hubungan masing - masing variabel independen terhadap variabel dependen dalam penelitian ini sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan hasil pengujian data menunjukkan nilai t hitung $18.338 > t$ tabel 1.97756 dan nilai signifikan $0.000 < 0.05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima dengan t hitung bertanda positif. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.
- 2) Berdasarkan hasil pengujian data menunjukkan nilai t hitung $7.188 < t$ tabel 1.97756 dan nilai signifikan $0.00 < 0.05$, sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima dengan t hitung bertanda positif. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.
- 3) Berdasarkan hasil pengujian data menunjukkan nilai t hitung $3.111 > t$ tabel 1.97756 dan nilai signifikan $0.009 < 0.05$, sehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima dengan t hitung bertanda positif. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, kepemimpinan dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Harap Panjang Duri. Berdasarkan analisis dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Harap Panjang Duri. Hal ini menunjukkan kompensasi yang baik juga dapat menyebabkan naiknya tingkat produktivitas kerja karyawan. kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Harap Panjang Duri. Hal ini menunjukkan semakin baik kepemimpinan maka semakin tinggi tingkat produktivitas kerja karyawan karna terciptanya rasa nyaman sesama rekan kerja. motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Harap Panjang Duri. Hal ini menunjukkan semakin meningkatnya motivasi yang diberikan kepada karyawan maka akan semakin tinggi pula keinginan karyawan untuk meningkatkan kualitas kerja dari pekerjaannya.

SARAN

Dari hasil simpulan yang telah dikemukakan, maka penulis akan memberikan saran – saran sebagai berikut: pada perusahaan diharapkan memperhatikan faktor – faktor penyebab terjadinya naik dan turunnya tingkat produktivitas kerja karyawan, guna mengurangi tingkat produktivitas kerja karyawan karena jika tidak ditangani perusahaan bisa kehilangan aset penting dan guna meningkatkan kesejahteraan karyawannya, serta bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk meneruskan atau mengembangkan penelitian ini dengan mencari faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan kompensasi, kepemimpinan, dan motivasi. Misalnya dengan stress kerja, kepuasan kerja, peluang karir dan pengembangan dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiyanti, S. A., & Nugraha, E. (2023). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non-Finansial terhadap Kinerja Karyawan. *Remik*, 7(1), 166–176. <https://doi.org/10.33395/remik.v7i1.11997>
- Andrian Irfan, Adhy Firdaus, S. P. (2024). Analisis Pengelolaan Sarana Prasarana Kantor Dalam. *Journal Ilmiah Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 2(3), 130–140. Dzurrotun Nafisah, D., Mardiyah, & Izzuddin, M. (2024). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pengelolaan Komponen Kompensasi Untuk Meningkatkan Karyawan. *Jurnal Ilmiah Kajian Multidisipliner*, 8(11), 2118–7302.
- Fitriana Fitriana, Barin Barlian, & Arif Arif. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pabrik Teh Samijaya. *MUQADDIMAH: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis*, 1(4), 281–302. <https://doi.org/10.59246/muqaddimah.v1i4.475>
- Khalidah, N. K., & Adi, A. N. (2022). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan. *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi*, 1(2), 126–135. <https://doi.org/10.21776/jki.2022.01.2.01>
- Maghfiroh, T. H. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT . PLN (Persero) Area Mojokerto. *Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran (JPAP)*, 2(2), 1–16.
- Pasaribu, F. (2009). Perilaku Kepemimpinan Situasional, Budaya Organisasi dan Pelaksanaan Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Produktivitas Lembaga Pelatihan Kerja. *Riset Akutansi Dan Bisnis*, 9(1), 1–16.
- Pitriani, M. Z., & Mubarak, A. (2023). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Bersama Zatta Mulya Cabang Jabodetabek. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 6(3), 344–353. <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/DRB/index>
- Putra, R. E., Mudjijah, S., & Luhur, U. B. (2025). *Meningkatkan Produktivitas Karyawan : Peran Kompensasi , Disiplin Kerja , Dan Gaya*. 5(2), 486–500. <https://doi.org/10.53866/jimi.v5i2.764>
- Rifdha, A., Oktavia, R., Melfisyaira, N., Pasaribu, P., & Saliato. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Studi Literatur. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran (JRPP)*, 7(3), 8792–8798. <http://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jrpp>
- Rosmiati, E., Sova, M., & Yanuar, I. E. S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indra Karya (Persero). *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 454–460. <http://ejournal.urindo.ac.id/index.php/administrasimanajemen/index>
- Sangkota, M. (2021). Pengaruh Sikap Mental, Lingkungan Kerja Dan Penghasilan Terhadap Produktivitas Karyawan Pt. Unggul Widya Teknologi Lestari Kabupaten Mamuju Utara. *Jurnal Ekonomi Trend*, 8(2), 32–37. <https://doi.org/10.31970/trend.v8i2.196>
- Susananingsih, S. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bpjs Kesehatan Cabang Kotagede Di Yogyakarta. *JOURNAL OF MANAGEMENT Small and Medium Enterprises (SME's)*, 17(3), 10–11. <http://eprints.upnyk.ac.id/16548/>
- Tete, J., Rasyid, A., Sutisman, E., Zakaria, Z., Pongtiku, A., & Sonjaya, Y. (2023). “Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Dengan

- Kualitas Kehidupan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Asset Daerah (BPKAD) Provinsi Papua." *The Journal of Business and Management Research*, 5(2), 717–738. <https://doi.org/10.55098/tjbmr.v5i2.298>
- Thamrin, J. R. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Visioner dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Pemkot Cimahi. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 3(1), 124–137. <https://doi.org/10.36778/jesya.v3i1.141>