Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA
Vol. 6 No. 1 Tahun 2027 Hal 135-152

PENGARUH KOEMPETENSI DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT. TASMA PUJA SEI, KUAMANG, KABUPATEN KAMPAR

Fitri Wulandari, Hichmaed Tachta Hinggo S, Wan Laura Hardilawati
Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Riau
*e-mail: fitriiw75@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Tasma Puja Sei, Kuamang, Kabupaten Kampar. Metode penelitian yang digunakan merupakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi PT. Tasma Puja Sei, Kuamang, Kabupaten Kampar yang berjumlah 43 orang, dengan menggunakan rumus sampling jenuh. Teknik pengumpulan data digunakan dengan penyebaran kuesioner dengan analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukan kompetensi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Tasma Puja Sei, Kuamang, Kabupaten Kampar, Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Tasma Puja Sei, Kuamang, Kabupaten Kampar, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Tasma Puja Sei, Kuamang, Kabupaten Kampar.

Kata Kunci**: **Kompetensi, Disiplin Kerja, kompensasi, Produktivitas Kerja

PENDAHULUAN

Industri kelapa sawit menjadi salah satu sektor andalan yang memberikan kontribusi signifikan terhadap pertumbuhan ekonomi nasional, terutama di Provinsi Riau. Salah satu perusahaan yang bergerak dibidang ini adalah PT. Tasmapuja, yang berlokasi di kabupaten Kampar. Perusahaan ini bergerak dalam pengolahan tandan buah segar (TBS) menjadi Crude Palm Oil (CPO) dan produk turunannya, dan memiliki peran penting dalam menciptakan lapangan kerja bagi masyarakat sekitar. Sebagai perusahaan manufaktur, bagian produksi menjadi pusat kegiatan operasional yang sangat menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai target produksi. Pencapaian keberhasilan suatu organisasi tidak hanya bergantung pada teknologi yang canggih, tetapi juga peran sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam mencapai kesuksesan suatu organisasi (Lukitasari & Nugraha, 2023).

Keberadaan sumber daya manusia merupakan elemen penting yang tidak dapat dipisahkan dari keberlangsungan perusahaan. SDM bertanggung jawab penuh atas ketersediaan sistem kerja, dan kinerja individu – individu yang berkontribusi dalam

organisasi. Setiap organisasi tentu menginginkan adanya perkembangan yang berkesinambungan serta tercapainya tingkat produktivitas yang optimal di bidang kerjanya. (Ika & Sitompul, 2022).

Produktivitas dapat diartikan sebagai kapasitas seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan standar yang ditetapkan, baik dari segi kulitas hasil, ketepatan waktu, maupun efisiensi penggunaan biaya dan tenaga (Pramiswari et al., 2022). Produktivitas juga dapat dimaknai sebagai pencapaian dalam menyelesaikan pekerjaan yang diukur melalui berbagai faktor seperti partisipasi, kemampuan perencanaan, kerja keras, dan efisiensi kerja baik secara individu maupun tim (Sukardi, 2021). Secara sederhana, produktivitas menggambarkan perbandingan antara output yang dihasilkan dengan input yang di gunakan, baik berupa tenaga, waktu, maupun biaya (Romadhoni & Badrianto, 2022).

Sebagai indikator kesuksesan operasional sebuah organisasi, produktivitas kerja memegang peranan penting dalam menentukan daya saing dan berkelanjutan perusahaan. Tingkat produktivitas yang tinggi tidak hanya mencerminkan efektivitas kerja individu, tetapi juga menunjukkan efisiensi kerja tim dalam mencapai tujuan perusahaan secara keseluruhan. Semakin produktif seorang karyawan, maka semakin besar kontribusinya terhadap peningkatan laba dan pertumbuhan perusahaan (Wisnuwardhana et al., 2023)

Salah satu perusahaan yang menghadapi tantangan dalam pengelolaan produktivitas kerja adalah PT. Tasma Puja sebuah perusahaan swasta yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit dan memiliki pabrik kelapa sawit (PKS) sendiri di Kabupaten Kampar. Berdasarkan informasi dari dinas perkebunan Kabupaten Kampar pada tahun 2023, Luas area perkebunan kelapa sawit di daerah ini cukup besar. Dengan cakupan kerja yang luas dan kapasitas produksi yang besar, perusahaan membutuhkan pengelolaan SDM yang efektif dan efisien, terutama di bagian produksi yang menjadi pusat kegiatan operasional.

Berdasarkan hasil observasi dan informasi internal, khususnya, ditemukan bahwa produktivitas karyawan mengalami penuruanan yang cukup signifikan. Hal ini ditandai dengan tidak tercapainya target produksi yang telah ditetapkan oleh perusahaan dalam beberapa priode terakhir. Penurunan produktivitas ini menjadi indikasi adanya permasalahan yang perlu segera ditindak lanjuti oleh perusahaan.

Untuk memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai permasalahan tersebut, berikut disajikan data yang diperoleh selama observasi di lapangan. Data ini menceriminkan kondisi nyata yang terjadi di bagian produksi PT. Tasma Puja Kampar, khususnya terkait dengan pencapaian target produksi.

Tabel 1. 1 Data Produktivitas Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Tasma Puja Kabupaten Kampar Tahun 2020-2024

No.	Tahun	Jumlah Karyawan Bagian Produksi	Target Produksi CPO (Kg/Tahun)	Realisasi Produksi CPO (Kg/Tahun)
1.	2020	50	40.477.000	33.450.000
2.	2021	51	36.901.000	26.488.000
3.	2022	48	35.257.560	24.865.000
4.	2023	46	34.287.700	23.750.000

5.	2024	43	33.502.110	22.637.300

Sumber: PT. Tasma Puja Kampar Sei Kuamang

Berdasarkan pada tabel 1.1 di atas, dapat dilihat bahwa selama periode tahun 2020 hingga 2024, jumlah karyawa bagian produksi di PT. Tasma Puja Kabupaten Kampar mengalami penurunan setiap tahunnya, yaitu dari 50 orang pada tahun 2020 menjadi 43 orang pada tahun 2024. Penurunan jumlah tenaga kerja ini diikuti dengan penurunan capaian produksi Crude Palm Oil (CPO). Target produksi yang ditetapkan perusahaan setiap tahunnya relatif tinggi, namun realisasi produksi menunjukan penurunan yang cukup signifikan. Pada tahun 2020, realisasi mencapai 33.450.000 Kg dari target yang ditetapkan. Namun pada tahun 2024, realisasi produksi hanya mencapai 22.637.300 Kg.

Penurunan ini tidak terlepas dari pengaruh beberapa faktor yang berkaitan langsung dengan kinerja karyawan. Faktor yang pertama kompetensi. Kompetensi merupakan kemampuan untuk menjalankan atau melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang didasarkan pada keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang diperlukan oleh pekerja tersebut (Romadhoni & Badrianto, 2022). Kompetensi harus menjadi perhatian utama, karena sangat berkaitan dengan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki, baik dari segi fisik maupun non-fisik. Pengangkatan kualitas pegawai yang dilakukan akan berkontribusi pada pengembangan kemampuan professional mereka (Lestari et al., 2021). Perusahaan yang memiliki kompetensi yang baik dapat mendukung karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Sumber daya manusia (SDM) yang kompeten adalah mereka yang memiliki keahlian tertentu, meliputi pengetahuan, keterampulan, sikap, dan perilaku yang diperlukan untuk mendukung keberhasilan dalam pekerjaan. Oleh karena itu, tujuan perusahaan akan lebih mudah tercapai jika karyawan ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan kompetensinya (Aryghi et al., 2022). Produktivitas kerja yang tinggi mencerminkan kondisi karyawan yang mampu bekerja dengan baik, penuh konsentrasi serta memiliki kompetensi yang memadai, Sebaliknya, rendahnya kompetensi kerja dapat menghambat kinerja karyawan dan menyebabkan produktivitas kerja tidak di tercapai secara optimal. Oleh karena itu, kompetensi adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya meningkatkan dan mempertahan kan produktivitas keja karyawan (Eksan et al., 2025)

Berdasarkan observasi dan pengumpulan data yang dilakukan peneliti di bagian produksi PT. Tasma Puja di Kabupaten Kampar, diketahui bahwa sebagian besar karyawan yang bekerja pada bagian tersebut memiliki latar belakang Pendidikan SMA/SMK.Situasi ini menunjukan bahwa sebagian besar karyawan memiliki pendidikan menengah yang menjadi dasar untuk menjalankan tugas mereka. Selain itu, peneliti menemukan bahwa perusahaan telah menyediakan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi melalui pelatihan, tetapi pelaksanaanya tidak merata. Tidak semua karyawan mendapatkan kesempatan untuk pelatihan, hanya sebagian kecil yang pernah mendapatkan pelatihan yang di selengarakan oleh perusahaan. Hal ini, menunjukan bahwa upaya peningkatan kompetensi melalui pelatihan masih belum

optimal untuk seluruh karyawan. Adapun data terkait tingkat Pendidikan karyawan bagian produksi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. 2 Data Pendidikan Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Tasma Puja Kabupaten Kampar

No.	Jabatan	Pendidikan Terakhir	Jumlah (Orang)
1.	Op boiler/Pemb.op. Boiler	SMP-SMA	7
2.	Pemb.op. L. Ramp	SMP-SMA	6
3.	Op. H. Crane/Pemb. Op. H. Carane	SMP-SMA	8
4.	Op Rebusan/Pemb. Op. Rebusan	SMP-SMA	4
5.	Op. p. House/Pemb. Op. p. House	SMP-SMA	3
6.	Op. Pres/Pemb. Op. Press	SMP-SMA	4
7.	Op.PengolahanInti/Pemb. Pengolahan Inti	SMP-SMA	3
8.	Sortasi TBS Inti	SMP-SMA	1
9.	Mdr. Pengolahan	SMP-SMA	1
10.	Op. Klarifikasi/Pemb. Op. Klarifikasi	SMP-SMA	4
11.	Op. Water Treatment	SMP-SMA	2
	Total		**43**

Sumber: PT. Tasma Puja Kampar Sei Kuamang

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas, Jumlah karyawan bagian produksi pada PT. Tasma Puja Kabupaten Kampar sebanyak 43 orang, dengan tingkat Pendidikan yang didominasi lulusan SMP-SMA. Jabatan dengan jumlah karyawan terbanyak adalah Operator Boiler sebanyak 7 orang, diikuti Operator Crane dan Operator L. Ramp masing-masing 6 orang, sementara beberapa posisi seperti sortasi Tbs inti dan Pengolahan inti hanya diisi 1 orang. Profil Pendidikan tersebut menunjukan bahwa perusahaan cenderung lebih banyak mendatangkan pekerjaan dengan latar belakang Pendidikan SMA karena dianggap memiliki pengetahuan dasar yang cukup untuk operational produksi. Namun, karena Pendidikan karyawan masih terfokus pada jenjang menengah, diperlukan peningkatan kompetensi melalui pelatihan agar seluruh karyawan, baik lulusan SMP maupun SMA, dapat meningkatkan kemampuan dan kinerja mereka.

Faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah Disiplin kerja (Mudiansyah et al., 2025) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan usaha untuk mengendalikan diri karyawan dan merupakan kunci bagi organisasi dalam mencapai tujun. Tingkat disiplin yang ditunjukan oleh karyawan mencerminkan seberapa besar tanggung jawab mereka terhadap tugas yang diemban, seperti datang dan pulang tepat waktu, menyelesaikan pekerjaan dengan baik, serta mematuhi peraturan yang ada. Disiplin adalah salah satu bentuk kesadaran akan tanggung jawab pribadi serta kemampuan untuk mematuhi aturan dan norma yang ada, baik dalam lingkup social, professional, maupun pribadi. Dengan memiliki disiplin yang baik, seseorang dapat menjaga integritas, konsistensi dan keteraturan dalam perilakunya. Hal ini, pada gilirannya, akan mendukung pencapaian tujuan – tujuan yang telah ditetapkan dengan lebih efektif dan efesien (Suweleh & Prasetya, 2024).

Disiplin kerja dapat mempengaruhi produktivitas karyawan dan memiliki peranan yang sangat penting untuk meraih sasaran perusahaan. Karyawan yang melaksankan tugas dengan disiplin, seperti datang sesuai jadawal, mengikuti aturan

perusahan, dan memiliki etika yang baik, mampu meningkatkan produktivitas karyawan. Disiplin kerja yang tinggi menciptkan keteraturan dan tanggung jawab dakam bekerja sehingga karyawan dapat menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien. Sebaliknya, apabila disiplin kerja karyawan rendah, seperti datang terlambat, melanggar aturan, maka hal tersebut dapat menghambat kelancaran kerja dan menyebab kan penurunan produktivitas karyawan sehingga sasaran perusahaan sulit dicapai (Priyanto, 2023).

Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan di bagian produksi PT. Tasma Puja Kampar, masih ditemukan beberapa permaslahan yang berkaitan dengan kedisiplinan karyawan. Permasalahan tersebut antara lain karyawan datang terlambat, pulang tidak sesuai dengan jadwal yang ditetapkan, kurang mematuhi waktu istirahat, serta masih adanya pelanggaran terhadap aturan dan ketentuan perusahaan. Kondisi ini tidak hanya menghambat kelancaran proses kerja, tetapi juga berpotensi menyebabkan keterlambatan penyelesaian pekerjaan dan berdampak pada pencapaian target produksi.

Untuk melihat lebih jelas tingkat kedisiplinan karyawan, peneliti menyajikan data absensi karyawan bagian produksi selama lima tahun terakhir. Data ini memberikan gambaran mengenai tingkat ketidak hadiran karyawan yang dapat dijadikan indicator kedisiplinan kerja. Adapun data absensi karyawan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. 3 Data Kedisiplinan Karyawan Bagian Produksi Menurut Absensi Pada PT. Tasma Puja Kabupaten Kampar Tahun 2020-2024

No.	Tahun	Jumlah Karyawan	Hari Kerja (Tahun)	Absensi Tidak Hadir	Persentse %
1.	2020	50	297	12	0,08
2.	2021	51	290	17	0,11
3.	2022	48	297	11	0,07
4.	2023	46	289	9	0,06
5.	2024	43	296	15	0,11

Sumber: PT. Tasma Puja Kampar Sei Kuamang

Berdasarkan Tabel 1.3 di atas, dapat diketahui bahwa tingkat absensi karyawan bagian produksi PT. Tasma Puja Kabupaten Kampar mengalami fluktasi selama priode 2020 dan 2024. Persentase kehadiran tinggi terjadi pada tahun 2021-2024, yaitu sebesar 0,11%, sedangkan persentase ketidak hadiran terendah terjadi pada tahun 2023, yaitu sebesar 0,06%. Meskipun persentase ketidak hadiran relative kecil setiap tahunya, namum tetap menunjukan adanya ketidak disiplinan yang perlu diperhatikan oleh perusahaan.

Selain kompetensi dan disiplin kerja, kompensasi juga menjadi faktor penting yang memengaruhi produktivitas kerja karyawan. Kompensasi adalah bentuk penghargaan atau balas jasa yang diberikan perusahaan atas kontribusi karyawan dalam melaksanakan tugas – tugasnya (Agung et al., 2023). Kompensasi memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Pemberian kompensasi yang sesuai tidak hanya membantu karyawan memenuhi kebutuhanya, tetapi juga memotivasi mereka untuk bekerja lebih oprimal. Sebaliknya, kompensasi yang rendah dapat menurunkan semangat dan produktivitas karyawan. Kompensasi mencakup

berbagai bentuk imbalan, seperti upah, tunjangan, bonus, dan insentif lainnya yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan atas dedikasi dan usaha mereka. Ketika karyawan merasa dihargai melalui kompensasi yang adil, mereka cenderung lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka (Ardiansyah et al., 2020).

Berdasarkan fenomena yang terjadi di perusahaan, dalam tiga tahun terkahir karyawan belum menerima pemberian bonus sebagai bentuk kompensasi tambahan. Kondisi tersebut berpotensi menurunkan motivasi kerja karyawan, yang pada akhirnya dapat berdampak pada menurunya semangat kerja dan produktivitas karyawan. Sedangkan pada priode sebelumnya, karyawan masih menerima bonus sehingga motivasi kerja dan kinerja karyawan cenderung lebih terjaga dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penelitian merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Tasma Puja, Sei, Kuamang, Kabupaten Kampar "

KAJIAN PUSTAKA

Produktivitas Kerja

Produktivitas merupakan terjemahan dari kata "productive", yang berarti kemampuan optimal untuk. menciptakan atau menyelesaikan suatu tugas. Namun, sebenarnya produktivitas tidak hanya berkaitan dengan kemampuan untuk berproduksi atau berkinerja. Yang lebih penting adalah bagaimana prodses kerja itu dijalankan. Dalam pengertian yang sederhana, produktivitas mencakup apa yang dikerjakan dan bagaimana cara melakukannya (Fascho et al., 2021)..

Kompetensi

Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh individu yang memungkinkan mereka untuk memenuhi tuntutan pekerjaan di dalam suatu organisasi, sehingga organisasi dapat mencapai hasil yang diinginkan. Sedangkan kemampuan karyawan mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu tugas atau sesuai dengan standar kinerja yang telah ditetapkan (Tambak et al., 2022).

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan individu untuk memenuhi semua peraturan perusahaan, badan, atau organisasi serta norma – norma sosial yang berlaku. Kesadaran ini mencerminkan sikap sukarela seseorang dalam mengikuti peraturan, serta pemahaman mengenai tugas dan tanggung jawab yang di emban. Disiplin juga dapar diartikan sebagai kekuatan yang tumbuh dalam diri pegawai, yang memungkinkan mereka untuk suka rela menyesuaikan diri dengan keputusan, peraturan, dan nilai nilai luhur yang terkait dengan pekerjaan dan perilaku mereka (Priyanto, 2023) .

Kompensasi

Kompensasi merupakan penghargaan yang dapat berupa uang atau non-uang yang diberikan kepada karyawan oleh sebuah organisasi. Ada beberapa jenis kompensasi, seperti tunjangan, insentif, atau berupa gaji. Beberapajenis penghasilan ini, baik dalam bentuk uang maupun barang, diperoleh sebagai imbalan atas layanan yang diberikan karyawan kepada organisasi. Selain itu, tujuan perusahaan dalam memberikan kompensasi adalah untuk menciptakan suasana kerja yang kompetitif dan mendukung (Achmad et al., 2024).

METODE

Jenis Penelitian

Sebagai gambaran umum, metode penelitian yang diterapkan dalam penyusunan skripsi ini adalah penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang didasarkan pada filsafat positisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunkan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2017).

Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan oleh penulis pada karyawan di PT. Tasma Puja Kampar bagian Produksi, Jalan Sei Kuamang Desa Tanjung Bungo, Kecamatan Kampar Timur Kabupaten kampar, Provinsi Riau. Waktu penelitian yang penulis lakukan yaitu pada bulan oktober 2025 sampai dengan selesainya penelitian dilakukan.

Jenis dan Sumber Data

Jenis serta sumber data yang dipakai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.Data primer adalah sumber data yang secara langsung memberikan data untuk proses pengumpulan data (Sugiyono, 2017). Data primer dalam studi ini dikumpulkan melalui kuesioner yang disampaikan secara langsung kepada para responden mengenai pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Tasma Puja Kecamatan Kampar Timur, Kabupaten Kampar.

2.Data Sekunder, yaitu informasi yang didapat melalui pengumpulan atau pengolahan data yang berlandaskan studi dokumentasi berupa analisis terhadap dokumen resmi Lembaga, referensi – referinsi atau regulasi (literatur laporan, tulisan dan lain – lain yang berkaitan dengan masalah yang diteliti). Sumber data sekunder dapat digunkan untuk menguji, menginterprestasikan bahkan untuk memprediski masalah penelitian (Sugiyono, 2017).

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah metode untuk mendapatkan informasi yang diperlukan dalam sebuah penelitian. Dalam penelitian ini, metode yang di terapkan di antaranya adalah sebagai berikut:

1.Kuesioner adalah sekumpulan pernyataan yang digunakan untuk mendapatkan informasi dari seorang responden (Sugiyono, 2017).

2.Observasi dilakukan untuk mendapatkan gambaran atau fenomena yang muncul pada responden terkait dengan isu yang sedang diteliti. Tujuannya adalah untuk mengamti kondisi perusahaan pada saat kejadian tersebut berlangsung (Sugiyono, 2017).

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisai yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualisat dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulanya (Sugiyono, 2017). Populasi yang diteliti dalam penelitian ini adalah para karyawan yang bekerja di bagian produksi di PT. Tasma Puja cabang Kampar, dengan total jumlah karyawan tetap sebanyak 43 orang.

Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang sifatnya ingin diteliti, dan diasumsikan mampu mempresentasikan keseluruhan populasi. Teknik pemilihan sampel yang digunakan adalah *Probability* sampling dengan pendekatan sampling jenuh.*Probability* sampling merupakan teknik pengambilan sampel dimana setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk terpilih sebagai sempel, sedangkan jenuh merujuk pada proses pemilihan sampel yang melibatkan seluruh anggota populsi sebagai sampel (Sugiyono, 2019).

Adapun teknik penarikan sampling menggunakan sampling jenuh, yaitu ketika seluruh populasi dijadikan sampel karena jumlahnya relatife kecil. Dengan demikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi di PT. Tasmapuja Kampar sebanyak 43 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Statistik Deskriptif

Statsitik deskriptif adalah statistic yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2017).

Tabel 4. 1 Hasil Uji Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. deviation
Kompetensi	43	28.00	45.00	36.83	3.330
Disiplin Kerja	43	43.00	58.00	53.34	3.153
Kompensasi	43	50.00	60.00	54.44	2.174
Produktivitas Kerja	43	68.00	86.00	80.06	3.319

Valid N (listwise)	43

Sumber: Data Primer yang diolah peneliti (2026)

Berdasarkan hasil perhitungan statistic deskriptif pada tabel 4.10 diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1.Kompetensi

Berdasarkan dara deskriptif pada variabel kompetensi, nilai rata-rata kompetensi 36.83 lebih besar dengan standar deviasi 3.330 yang menunjukan data dikatakan baik karena mean lebih besar dari standar deviasi dan nilai minimum yang diperoleh yaitu 28 nilai maximum sebesar 45.

2.Disiplin Kerja

Berdasarkan dara deskriptif pada variabel disiplin kerja nilai rata-rata disiplin kerja 53.34 lebih besar dengan standar deviasi 3.153 yang menunjukan data dikatakan baik karena mean lebih besar dari standar deviasi dan nilai minimu yang diperoleh yaitu 43, nilai maximum sebesar 58.

3.Kompensasi

Berdasarkan dara deskriptif pada variabel kompensasi nilai rata-rata kompensasi 54.44 lebih besar dengan standar deviasi 2.174 yang menunjukan data dikatakan baik karena mean lebih besar dari standar deviasi dan nilai minimu yang diperoleh yaitu 50, nilai maximum sebesar 60.

4.Produktivitas Kerja

Berdasarkan dara deskriptif pada variabel produktivitas kerja nilai rata-rata produktivitas kerja 80.06 lebih besar dengan standar deviasi 3.319 yang menunjukan data dikatakan baik karena mean lebih besar dari standar deviasi dan nilai minimu yang diperoleh yaitu 68, nilai maximum sebesar 86.

Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan di ukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018). Berdasarkan analisi yang telah dilakukan, maka hasil penguji validitas dapat ditunjukan pada tabel berikut:

Tabel 4. 2 Hasil Uji Validitas Kompetensi

Variabel Kompetensi			
Item	**Rhitung**	**Rtabel**	**Hasil**
X1.1	0,555	0,3008	Valid
X1.2	0,576	0,3008	Valid
X1.3	0,655	0,3008	Valid
X1.4	0,682	0,3008	Valid
X1.5	0,725	0,3008	Valid
X1.6	0,726	0,3008	Valid
X1.7	0,764	0,3008	Valid
X1.8	0,653	0,3008	Valid
X1.9	0,448	0,3008	Valid

Variabel Disiplin			
Item	**Rhitung**	**Rtabel**	**Hasil**
X2.1	0,682	0,3008	Valid

Variabel Disiplin			
Item	**Rhitung**	**Rtabel**	**Hasil**
X2.2	0,560	0,3008	Valid
X2.3	0,595	0,3008	Valid
X2.4	0,387	0,3008	Valid
X2.5	0,467	0,3008	Valid
X2.6	0,518	0,3008	Valid
X2.7	0,407	0,3008	Valid
X2.8	0,604	0,3008	Valid
X2.9	0,415	0,3008	Valid
X2.10	0,306	0,3008	Valid
X2.11	0,322	0,3008	Valid
X2.12	0,395	0,3008	Valid

Variabel Kompensasi			
Item	**Rhitung**	**Rtabel**	**Hasil**
X3.1	0,372	0,3008	Valid
X3.2	0,344	0,3008	Valid
X3.3	0,514	0,3008	Valid
X3.4	0,437	0,3008	Valid
X3.5	0,430	0,3008	Valid
X3.6	0,514	0,3008	Valid
X3.7	0,417	0,3008	Valid
X3.8	0,437	0,3008	Valid
X3.9	0,331	0,3008	Valid
X3.10	0,384	0,3008	Valid
X3.11	0,379	0,3008	Valid
X3.12	0,369	0,3008	Valid

Variabel Produktivitas			
Item	**Rhitung**	**Rtabel**	**Hasil**
Y1	0,329	0,3008	Valid
Y2	0,379	0,3008	Valid
Y3	0,417	0,3008	Valid
Y4	0,426	0,3008	Valid
Y5	0,515	0,3008	Valid
Y6	0,697	0,3008	Valid
Y7	0,321	0,3008	Valid
Y8	0,540	0,3008	Valid
Y9	0,460	0,3008	Valid
Y10	0,697	0,3008	Valid
Y11	0,360	0,3008	Valid
Y12	0,532	0,3008	Valid
Y13	0,320	0,3008	Valid
Y14	0,311	0,3008	Valid
Y15	0,532	0,3008	Valid
Y16	0,306	0,3008	Valid
Y17	0,532	0,3008	Valid
Y18	0,321	0,3008	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah peneliti (2026)

Berdasarkan Tabel 4.11 Nilai r tabel diperoleh dari perhitungan df = n − 2 dengan jumlah responden 43 orang sehingga df = 41. Pada tingkat signifikansi 0,05 diperoleh nilai r tabel sebesar 0,3008.

Hasil pengujian validitas diketahui nilai setiap pernyataan menghasilkan koefisien korelasi r hitung > r tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa instrument penelitian

yang berjumlah 43 orang untuk variable kompetensi, disiplin kerja, kompensasi dan produktivitas kerja dinyatakan valid..

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas sebenarnya merupakan alat untuk mengukur kehandalan suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatkan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap suatu pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2018). Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. 3 Hasil Uji Reabilitas

No	Variabel	*Cronbach Alpha*	Keterangan
1	Kompetensi (X1)	0,824	Reliabilitas
2	Disiplin Kerja (X2)	0,695	Reliabilitas
3	Kompensasi (X3)	0,602	Reliabilitas
4	Produktivitas kerja (Y)	0,794	Reliabilitas

Sumber: Data Primer yang diolah peneliti 2026

Berdasarkan Tabel 4.15 hasil uji reliabilitas, diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* untuk masing-masing variabel adalah Kompetensi (X1) sebesar 0,824, Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,695, Kompensasi (X3) sebesar 0,602 dan Produktivitas Kerja (Y) sebesar 0,794. Seluruh nilai *Cronbach Alpha* tersebut lebih besar dari 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan pada masing-masing variabel memiliki konsistensi internal yang baik dan layak digunakan dalam analisis selanjutnya.

Uji Normalitas

Uji normalitas adalah sebuah pengujian pada suatu model regresi memiliki distribusi yang normal atau tidak normal (Ghozali, 2017). Pada uji normalitas data, dapat dilakukan dengan menggunakan uji *One Sample Kolmogorov Smirnov* dan *Probability Plots.* Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 4 Hasil Uji Normalitas Data Dengan Komolgrov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		43
Normal Parameters[a,b]	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	2.34856109
Most Extreme Differences	Absolute	0.097
	Positive	0.097
	Negative	-0.052
Test Statistic		0.097
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]

Sumber: Data diolah dengan aplikasi SPSS 2026

Berdasarkan Tabel 4.16 hasil uji normalitas menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Nilai tersebut lebih besar dari taraf signifikan 0,05 (0,200 > 0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal. Dengan demikian, model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas, sehingga analisis regresi dapat dilanjutkan ke tahap pengujian hipotesis.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk memeriksa apakah terdapat korelasi antara variabel bebas dalam model regresi. Berikut hasil uji multikolinearitas pada peneilitian ini:

Tabel 4. 5 Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficient[a]		
Model	**Tolerance**	**VIF**
Kompetensi (X1)	0.982	1.019
Disiplin Kerja (X2	0.838	1.194
Kompensasi (X3)	0.824	1.213

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Sumber: Data diolah denganaplikasi SPSS 2026

Berdasarkan Tabel 4.17 hasil uji multikolinearitas, dapat diketahui bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai tolerance > 0,10 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami gejala multikolinearitas dan telah memenuhi salah satu asumsi klasik regresi linear.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menunjukkan ada tidaknya persamaan residual pada semua data pengamatan. Berikut adalah hasil uji heteroskedastisitas pada penelitian ini:

Model	**Ustandardized Coefficients**		**Standardized Coefficients**		
	B	**Std. Error**	**Beta**	**t**	**Sig**
(Constant)	9.413	5.918		1.590	0.129
Kompetensi	-0.062	0.059	-0.240	-1.050	0.308
Disiplin kerja	-0.057	0.080	-0.160	-0.715	0.484
Kompensasi	-0.073	0.101	-0.167	-0.721	0.480
a. Dependent Variable: Ln_RES					

Sumber: Data diolah dengan aplikasi SPSS 2026

Berdasarkan Tabel 4.18 hasil uji heteroskedastisitas, diketahui bahwa nilai signifikansi masing-masing variabel independen lebih besar dari 0,05. Variabel kompetensi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,308, variabel disiplin kerja sebesar 0,484 dan variabel kompensasi sebesar 0,721. Karena seluruh nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi ini tidak terjadi gejala

heteroskedastisitas. Artinya, varians residual bersifat konstan dan model regresi memenuhi salah satu asumsi klasik

Uji Regresi Linier Berganda

Menurut Ghozali, (2018) analisis regresi digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan anatar variabel dependen dengan independent.

Tabel 4. 6 Analisis Regresi Linier Berganda

	Coeefficients [a]		
Model	***Ustandardized Coefficients***		***Stndardized Coefficients***
	B	**Std. Error**	**Beta**
(Constants)	34.969	9.294	
Kompetensi	-0.197	0.114	-0.197
Disiplin Kerja	0.432	0.130	0.411
Kompensasi	0.539	0.160	0.419
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja			

Sumber: data diolah dengn aplikasi SPSS 2026

Berdasarkan Tabel 4.19 hasil analisis regresi linier berganda, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

Y = 34,969 + -0,197X1 + 0,432X2 + 0,539X3

Persamaan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. a= Nilai konstanta sebesar 34,969 menunjukkan bahwa apabila variabel kompetensi (X1), disiplin kerja (X2), dan kompensasi (X3) dianggap konstan atau bernilai nol, maka produktivitas kerja (Y) memiliki nilai sebesar 34,969.
2. b_1= Koefisien regresi kompetensi (X1) sebesar -0,197menunjukkan bahwa setiap peningkatan kompetensi sebesar satu satuan akan menurunkan produktivitas kerja sebesar -0,197 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.
3. b_2= Koefisien regresi disiplin kerja (X2) sebesar 0,432 menunjukkan bahwa setiap peningkatan disiplin kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,432 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.
4. b_3= Koefisien regresi kompensasi (X3) sebesar 0,539 menunjukkan bahwa setiap peningkatan kompensasi sebesar satu satuan akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,539 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.

Hasil Uji Parsial (Uji T)

Menurut Ghozali, (2018) menyatakan bahwa uji statistic t pada dasarnya menunjukan sebarapa jauh pengaruh saru variabel penjelas atau indenpenden secara individual dalam menerangkan variasi dependen.

Tabel 4. 7 Uji T

Coeefficients [a]					
Model	***Ustandardized Coefficients***		***Stndardized Coefficients***	**t**	**Sig.**
	B	**Std. Error**	**Beta**		
(Constants)	34.969	9.294		3.763	0.001
Kompetensi	-0.197	0.114	-0.197	-1.726	0.092
Disiplin Kerja	0.432	0.130	0.411	3.317	0.002
Kompensasi	0.539	0.160	0.419	3.359	0.002
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja					

Sumber: data diolah dengn aplikasi SPSS 2026

Berdasarkan tabel 4.20. diketahui nilai t tabel pada taraf signifikan 5% (2-tailed) seagai berikut:

Tabel = n-k-1

=43-3-1

= 39 dimana t tabel dengan nilai signifikan 0.05 adalah 2,02269

Keterangan:

n= Jumlah data

k= Jumlah variabel bebas

Berdasarkan tabel koefisien di atas, hasil uji t (uji parsial) pada penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel kompetensi memiliki nilai t hitung sebesar -1,726 yang lebih kecil dari t tabel 2,02269 (-1,726 < 2,02269) dengan nilai signifikansi sebesar 0,092 yang lebih besar dari 0,05 (0,092 > 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas kerja ditolak.
2. Variabel disiplin kerja memiliki nilai t hitung sebesar 3,317 yang lebih besar dari t tabel 2,02269 (3,317 > 2,02269) dengan nilai signifikansi sebesar 0,002 yang lebih kecil dari 0,05 (0,002 < 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Artinya, semakin baik disiplin kerja pegawai, maka semakin meningkat produktivitas kerja. Dengan demikian, hipotesis diterima.
3. Variabel kompensasi memiliki nilai t hitung sebesar 3,359 yang lebih besar dari t tabel 2,02269 (3,359 > 2,02269) dengan nilai signifikansi sebesar 0,002 yang lebih kecil dari 0,05 (0,002 < 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini berarti semakin baik kompensasi yang diberikan, maka produktivitas kerja pegawai akan meningkat. Dengan demikian, hipotesis diterima

Hasil Uji Koefisien Determinasi(R2)

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan model menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah

antara nol dan satu. Uji R^2 menunjukan potensi pengaruh semua variabel terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018). Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 8 Uji Koefisien Determinasi

		Model summary		
Model	**R**	**R *Square***	***Adjusted* R *Squere***	***Std.Error of the Estimate***
1	.707[a]	0.499	0.461	2.43722
a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kompetensi, Disiplin Kerja				

Sumber: Data diolah dengan SPSS 2026

Berdasarkan Tabel 4.21 Uji Koefisien Determinasi (Model Summary), diperoleh nilai R sebesar 0,707. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel independen (kompensasi, kompetensi, dan disiplin kerja) dengan variabel dependen (produktivitas kerja) berada dalam kategori cukup kuat. Nilai R Square sebesar 0,499 menunjukkan bahwa sebesar 49,9% variasi produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi, kompetensi, dan disiplin kerja dalam model regresi ini. Sedangkan sisanya sebesar 50,1% (100% − 49,9%) dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini yang tidak diteliti. Nilai *Adjusted* R *Square* sebesar 0,461 menunjukkan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel independen yang digunakan dalam penelitian, kemampuan model dalam menjelaskan variabel produktivitas kerja adalah sebesar 46,1%, sedangkan sisanya sebesar 53,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis data diatas, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1.Hasil pengujian hipotesis menunjukan bahwa kompetensi berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa kompetensi yang dimiliki karyawan belum sesuai dengan tuntutan pekerjaan di lapangan. Mayoritas karyawan bekerja sebagai operator dengan tingkat Pendidikan SMA/SMP, sehingga peningkatan kompetensi teknis belum menjadi faktor utama dalam meningkatkan produktivitas karyawan pada level ini lebih dipengaruhi oleh faktor kedisiplinan dan kompensasi yang diterima.

2.Hasil pengujian hipotesis menunjukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi disiplin kerja yang dimiliki karyawan, maka akan semakin tinggi pula tingkat produktivitas kerja mereka. Karyawan yang disiplin cendrung bekerja tepat waktu, mematuhi peraturan perusahaan, dan bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan, sehingga meningkatkan produktivitas secara keseluruhan.

3. Hasil pengujian hipotesis menunjukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa pemberian kompensasi yang layak dan sesuai dengan beban kerja akan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Karyawan yang merasa kompensasi adil dan memadai cendrung memiliki semangat kerja yang tinggi, loyalitas terhadap perusahaan serta kepuasan kerja berdampak pada peningkatan produktivitas kerja.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian, maka adapun saran yang peneliti ajukan sebagai pelengkap terhadap penelitian sebagai berikut:

1.Bagi Instansi

1. Instasnsi di sarankan untuk meningkatkan kemampuan kerja sama tim karyawan. Hal ini dapat dilakukan dengan kegiatan kebersamaan seperti bulding, serta memperjelas pembagian tim dengan begitu, karyawan diharpkan lebih mudah berkoordinasi dengan rekan kerja.
2. Instansi di sarankan untuk meningkatkan kepatuhan karyawan terhadap peraturan. Upaya yang bisa dilakukan yaitu dengan rutin mensosialisasikan aturan peruahaan dan memberikan apresiasi kepada karyawan yang disiplin. Tujuanya agar karyawan lebih taat pada peraturan yang berlaku
3. Instansi disarankan untuk meningkatkan transparansi bonus. Kriteria dan cara perhitungan bonus sebaiknya disampaikan secara jelas kepada karyawan. Hal ini diharapkan dapat membuat karyawan lebih memahami dan termotivasi dalam bekerja.
4. Instansi disarkan untuk membantu karyawan dalam mengatur waktu kerja. Pembagian tugas yang jelas dan penempatan target dengan deadline yang realistis perlu diterapkan, dengan demikian, karyawan diharapkan dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

2 Bagi Peneliti selanjutnya

1. Berdasarkan keterbatasan penelitian ini, peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang diduga berpengaruh terhadap produktivitas karyawan, seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, atau budaya organisasi.
2. Penelitian selanjutnya juga dapat memperluas jumlah sampel dan lokasi penelitian agar hasil penelitian memiliki tingkat generalisasi yang lebih luas.
3. Selain itu, peneliti berikutnya dapat menggunakan pendekatan metode yang berbeda atau menambahkan metode kualitatif untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Achmad, Nugroho, & Woro. (2024). Pengaruh Kompetensi SDM Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Produktivitas Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Pamekasan). *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*, *3*, 558. https://doi.org/https://doi.org/10.30640/digital.v3i2.2790

Agung, M. P., Wahyudi Mariah, & Suryadi. (2023). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan

Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Penerbit Erlangga. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, *1*, 186–199.

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.

Aryghi, I., Mukmin, S., & Wahyulina, S. (2022). *Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Hadji Kalla Toyota Cabang Palopo*. *5*(2), 205–208. https://doi.org/10.29303/alexandria.v5i2.654

Eksan, Z. M., Asi, L. L., Podungge, R., & Gorontalo, U. N. (2025). *As-Syirkah : Islamic Economics & Financial Journal*. *4*, 110–126. https://doi.org/10.56672/assyirkah.v4i1.416

Fascho, A., Muhammad, H., & Sylvia, S. (2021). *NMaR NMaR*. *2*(September), 361–369.

Ghozali, I. (2018). Ghozali 2018. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS, *25*.

Ika, N., & Sitompul, G. O. (2022). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja keryawan Bank KALBAR Pontianak. *Jurnal Ekonomi, Sosial Dan Humaniora*, *3*(0), 22–29. https://www.jurnalintelektiva.com/index.php/jurnal/article/view/738

Lestari, N. W. F. A., Dewi, I. R., & Kanivia, A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, Dan Motivasi Pada Produktivitas Kerja Pegawai Pt. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Palikanci. *Jurnal Manajemen & Bisnis Jayakarta*, *3*(1), 1–11. https://doi.org/10.53825/jmbjayakarta.v3i1.79

Lukitasari, L., & Nugraha, R. N. (2023). Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kerjasama Tim Pada UMKM Fashion Muslim Gwenza. *Prosiding: FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen & Akuntansi)*, *1*(6), 498–507.

Mudiansyah, P. P., Sijabat, R., & Kurniawan, B. (2025). *Pengaruh Kedisiplinan Kerja , Keterampilan Kerja , Kompensasi , Motivasi Dan*. *4*(1), 29–40.

Pramiswari, A. I., Setianigsih, W. E., & Wibowo, Y. G. (2022). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Industri Gula Glenmore Banyuwangi. *Journal of Business Economics and Finance*, *4*(2), 137–145.

Priyanto, R. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pabrik Bulu Mata Palsu di Desa Wirasana Kabupaten Purbalingga. *JKEMI: Jurnal Kajian Ekonomi Dan Manajemen Indonesia*, *I*(I), 1–10.

Romadhoni, S. C., & Badrianto, Y. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research Volume*, *7*(3), 549–564.

Sugiyono. (2017). Metode penelitian kuntitatif, kualitatif, dan R&D. In *Alfabeta*.

Sugiyono, P. D. (2019). metode penelitian pendidikan (kuantitatif, kualitatif, kombinasi, R&D dan penelitian pendidikan). *Metode Penelitian Pendidikan*, *67*, 18.

Sukardi, S. (2021). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT Capital Life Indonesia di Jakarta. *Journal of Economic, Management, Accounting and Technology*, *4*(1), 29–42.

Suweleh, F., & Prasetya, B. P. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja pada Cafe Omah Kalang. *Jurnal Akuntansi, Manajemen, Dan Perencanaan Kebijakan*, *1*(4), 9. https://doi.org/10.47134/jampk.v1i4.347

Tambak, M., Nasution, S. L., & Limbong, C. H. (2022). Analysis of Organizational Commitment and Competence on Employee Performance at Bank BRI Rantauprapat Branch. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, *5*(1), 2355–2362.

Wisnuwardhana, A. P., Wolor, C. W., & Marsofiyati. (2023). Analisis Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV Griya Alam Mulya. *Jurnal Manajemen Riset Inovasi*, *2*(1), 13–27. https://doi.org/10.55606/mri.v2i1.2110