

## KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA “BARU TOSERBA WONOGIRI”

**Rosita Sekar Arum, Rayhan Gunaningrat**

Fakultas Hukum dan Bisnis, Universitas Duta Bangsa Surakarta Jl. Pinang Raya No. 47,  
Jati, Cemani, Kec. Grogol, Kabupaten Sukoharjo, Jawa Tengah 57552 Telepon (0271)  
7470050

rosita\_sekararum@fhb.udb.ac.id

### **Abstrak**

Pertumbuhan perekonomian di Indonesia terus meningkat, salah satu yang terlibat dalam pelaku pertumbuhan ekonomi adalah perusahaan. Kesuksesan pengelolaan SDM yang dimiliki merupakan faktor penentu keberhasilan perusahaan. Sumber daya manusia di dalam perusahaan adalah karyawan, dan produktivitas karyawan juga sangat berpengaruh terhadap *output* yang dihasilkan oleh sebuah perusahaan. Maka dari itu dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui beberapa faktor seperti pemberian kompensasi (X1), disiplin kerja (X2), dan motivasi (X3) dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada “Baru Toserba Wonogiri”. Di dalam riset ini, peneliti menggunakan cara deskriptif pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda. Dalam riset ini, sampel yang digunakan sebanyak 63 orang responden dari karyawan “Baru Toserba Wonogiri” yang berjumlah 245 orang. Dengan pengumpulan data menggunakan metode angket atau kuesioner terhadap karyawan “Baru Toserba Wonogiri” merupakan cara peneliti untuk mengumpulkan data penelitian. Hasil dalam penelitian ini diketahui bahwa Kompensasi (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Motivasi (X3) secara bersama – sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada karyawan “Baru Toserba Wonogiri”. Dan secara parsial Kompensasi (X1) tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y), lalu Disiplin Kerja (X2) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y), dan Motivasi (X3) juga berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y) pada karyawan “Baru Toserba Wonogiri”.

**Kata Kunci:** Kompensasi, Disiplin Kerja, Motivasi, Produktivitas Kerja

### **Abstract**

*Economic growth in Indonesia is increasing, one of the actors involved in economic growth is the company. The success of a company is largely determined by the company's success in managing its human resources. Human resources in a company are employees, and employee productivity is also very influential on the output produced by a company. Therefore, this study aims to determine several factors such as compensation (X1), work discipline (X2), and motivation (X3) that can affect the work productivity of employees (Y) at "Baru Toserba Wonogiri". This research uses descriptive quantitative method with multiple linear regression analysis. The sample in this study used as many as 63 respondents from the "Baru Toserba Wonogiri" employees, totaling 245 people. Data was collected by using a questionnaire to the employees of "New Toserba Wonogiri". The results in this study note that compensation (X1), Work Discipline (X2), and Motivation (X3) together have an effect on work productivity for the "Baru Toserba Wonogiri" employees. And partially Compensation (X1) has no effect on Work Productivity (Y), then Work Discipline (X2) has an effect on Work Productivity (Y), and Motivation (X3) also has an effect on Work Productivity (Y) on employees of "Baru Toserba Wonogiri".*

**Keywords:** Compensation, Work Discipline, Motivation, Work Productivity

## 1. Pendahuluan

### 1.1. Latar Belakang

Pertumbuhan perekonomian di Indonesia terus meningkat, berdasarkan laporan Badan Pusat Statistik (BPS) pertumbuhan ekonomi Indonesia Kuartal II-2021 mengalami peningkatan hingga 7,07 persen secara tahunan. Menurut *Cambridge Dictionary*, salah satu yang terlibat dalam pelaku pertumbuhan ekonomi adalah perusahaan. Kegiatan ekonomi yang dilakukan oleh perusahaan meliputi konsumsi, produksi, distribusi. Keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kesuksesan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dalam tercapainya tujuan sebuah perusahaan (Mariyani, 2016).

Menurut *Human Development Report* tahun 2020 yang dikeluarkan oleh *United Nation Development Programme* (UNDP), Indonesia menempati peringkat ke-107 pada kualitas sumber daya manusia. Nilai *human development index* Indonesia adalah 0,718 yang merupakan agregat dari indeks pendidikan (*education index*) sebesar 13,6, indeks harapan hidup (*life expectancy index*) sebesar 71,7 dan indeks produk domestik bruto (*gross domestic product index*) sebesar 14,460. Dengan nilai tersebut, maka Indonesia menempati kategori indeks pembangunan manusia menengah. Dengan pernyataan tersebut, maka didapat kesimpulan bahwa sumber daya manusia sangat berpengaruh di berbagai aspek, begitu pula di dalam perusahaan.

Sumber daya manusia di dalam sebuah perusahaan adalah karyawan. Karena karyawan merupakan aset penting perusahaan, maka produktivitas karyawan juga sangat berpengaruh terhadap *output* yang dihasilkan oleh sebuah perusahaan. Dengan *output* yang tinggi, maka perusahaan mampu dengan mudah untuk memenuhi kebutuhan konsumennya. Hal ini dapat menjamin kelangsungan hidup sebuah perusahaan secara lebih optimal. Produktivitas kerja karyawan tidak hanya tumbuh berasal dari diri karyawan itu sendiri, tetapi juga tumbuh berasal beberapa faktor lainnya. Terdapat beberapa faktor yang mampu mempengaruhi produktivitas kerja karyawan seperti tingkat pendidikan, lingkungan kerja yang nyaman, keterampilan, kompetensi bekerja, motivasi, jaminan kesehatan, sarana prasarana, etika kerja, disiplin kerja, manajemen, serta kompensasi (Mulyadi, 2015).

Toko Baru merupakan toko serba ada yang berdiri lebih awal dari toko lain yang berada di kota Wonogiri. Pada tanggal 22 September 2006 toko Baru melebarkan usahanya dan mengganti nama menjadi “Baru Toserba” yang terletak di jalan Jendral Sudirman No. 11, Giripurwo, Kec. Wonogiri, Kab. Wonogiri, Jawa Tengah 57612 Telp. / Fax. (0273) 321063, 323362 dengan gedung bertingkat 3 lantai dan memperkerjakan lebih dari 200 orang karyawan. “Baru Toserba” sendiri adalah badan usaha perorangan yang bergerak dibidang retail. Dengan mobilitas tingkat konsumen yang sangat tinggi, tidak heran jika menuntut karyawan untuk memiliki produktivitas kerja yang tinggi juga. Maka dari itu perusahaan perlu memperhatikan faktor yang sangat diperlukan untuk produktivitas kerja karyawan seperti pemberian kompensasi kerja, meningkatkan disiplin kerja, serta membangun motivasi agar para karyawan sebagai sumber daya manusia mampu meningkatkan kinerja mereka.

### 1.2. Rumusan Masalah Penelitian

Dengan latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian berjudul **Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada “Baru Toserba Wonogiri”**. Studi kasus ini dilakukan terhadap karyawan “Baru Toserba Wonogiri”.

### 1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang ingin dicapai oleh penulis adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui apakah kompensasi dapat mempengaruhi produktivitas kinerja karyawan.
- 2) Untuk mengetahui apakah didiplin kerja dapat mempengaruhi produktivitas kinerja karyawan.

- 3) Untuk mengetahui apakah motivasi dapat mempengaruhi produktivitas kinerja karyawan.

#### 1.4. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang ketiga merupakan artikel dari Muhammad Rifqi Azhari, 2018, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Multimedia Karya Sejahtera Malang”. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dengan menggunakan jumlah populasi di dalam penelitian sebanyak 39 karyawan pada CV. Multimedia Karya Sejahtera, sedangkan sampelnya diperoleh dengan menggunakan metode *purposive sampling*, sehingga diperoleh sampel sebanyak 32 Orang Karyawan CV. Multimedia Karya Sejahtera yang berkerja pada bagian Digital Production. Variabel dependen dalam survei ini yaitu Kinerja Karyawan, sedangkan variabel independennya yaitu kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi. Metode analisis data ini dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Dengan hasil riset menunjukkan bahwa kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan secara parsial menunjukkan bahwa variabel independen juga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

#### 1.5. Landasan Teori

##### 1) Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen SDM merencanakan, mengatur, mengkoordinasikan, melaksanakan, dan memantau pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemisahan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2002: 2). Lalu begitu juga dengan pendapat H Simamora (2006), manajemen SDM adalah sesuatu yang bersangkutan dengan pelatihan, penggunaan serta proteksi SDM. Karena seorang manajer wajib menjamin bahwa perusahaan memiliki tenaga kerja tepat pada tempat yang tepat, serta pula pada saat yang tepat, yang mempunyai kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan yang akan membantu mencapai perusahaan yang efektif serta efisien (Masram & Muah, 2017:2).

##### 2) Kompensasi

Menurut pendapat Dessler pada Subekhi (2012) kompensasi merupakan bentuk apresiasi penghargaan yang diberikan karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang karyawan berikan kepada perusahaan. Kompensasi ialah pendapatan berupa uang, barang langsung atau juga tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa atau pengabdian yang telah diberikan pada perusahaan (Hasibuan, 2007:117). Menurut Husein Umar (2007:16), indikator dalam kompensasi sebagai berikut:

- a) Gaji. Pembayaran dari perusahaan kepada karyawan dilakukan secara tetap dan teratur setiap bulan dan dibayar penuh meskipun mereka tidak bekerja.
- b) Insentif. Penghasilan tambahan akan diberikan pada karyawan yang dapat memberikan prestasi sesuai dengan yang sudah ditentukan.
- c) Bonus. Artinya perusahaan memberikan penghargaan ini untuk memotivasi karyawan agar tetap produktif dan bonus bersifat tidak permanen atau sewaktu – waktu.
- d) Upah. Pembayaran yang dibayarkan perusahaan kepada pegawainya untuk mencapai tujuan kinerja, dan pembayaran yang diberikan pada karyawan harus sebanding dengan lamanya jam kerja, sehingga adil antara hasil yang didapat dengan beban yang diberikan.
- e) Premi. Sesuatu sebagai hadiah, atau sesuatu yang dibayar sebagai tambahan untuk memotivasi atau sesuatu yang dibayar selain pembayaran rutin.
- f) Pengobatan. Memberikan layanan manajemen risiko terkait kesehatan karyawan.

- g) Asuransi. Ini merupakan cara untuk mengurangi risiko kerugian, kehilangan keuntungan, dan kewajiban hukum kepada pihak ketiga karena ketidakpastian terjadinya suatu peristiwa.

### 3) Disiplin Kerja

Disiplin merupakan fungsi yang paling operasional bagi manajemen SDM karena semakin disiplinnya seorang karyawan maka semakin tinggi pula prestasi yang dicapainya (Hasibuan, 2016:193). Disiplin kerja juga berfungsi sebagai alat yang digunakan atasan untuk mengubah perilaku mereka dan meningkatkan kesadaran karyawan terhadap standar yang berlaku di perusahaan. (I.P. Hartatik, 2014:183). Menurut (Soejono, 2000:67) indikator disiplin kerja yang digunakan sebagai berikut:

- a) Disiplin kerja yang baik, karena pegawai datang ke kantor tepat waktu dan selalu tertib.
- b) Penggunaan peralatan tempat kerja yang benar, perilaku hati-hati dalam menggunakan peralatan di tempat kerja dapat mengidentifikasi bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik sehingga kerusakan peralatan di tempat kerja dapat dihindari.
- c) Tingginya sebuah tanggung jawab ialah karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik, selalu dapat melaksanakan tugas yang diberikan sesuai mekanisme dan dapat pula dikatakan bahwa ia merupakan pegawai yang bertanggung jawab atas hasil kerjanya.
- d) Menaati peraturan kantor berupa mengenakan seragam kantor, mengenakan tanda pengenal, dan memberikan surat izin saat tidak masuk kerja juga merupakan bukti tingkat kedisiplinan yang tinggi.

### 4) Motivasi

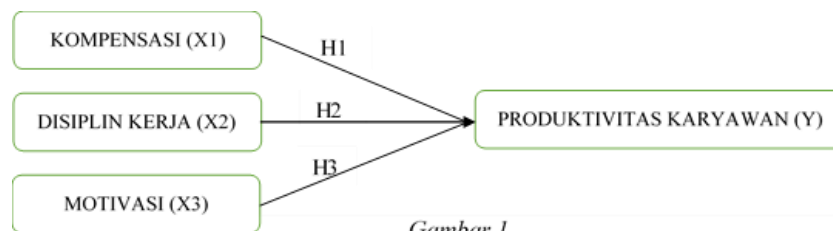
Motivasi adalah tugas eksekutif untuk mempengaruhi karyawan di sebuah perusahaan. Motivasi merupakan dorongan berasal pada diri masing – masing orang sesuai bagaimana dia berusaha dan berperilaku dengan cara tertentu untuk memenuhi harapan atau kebutuhannya (Silalahi, 2011:44). Sedangkan menurut (Mujiatun, 2015) motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi perilaku manusia dan disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung, atau kebutuhan yang dapat merangsang, memotivasi, serta bertindak dengan cara tertentu untuk mengoptimalkan dorongan seseorang. Menurut Diery dalam Jurnal Desi Rahmawati (2013), indikator motivasi sebagai berikut:

- a) Evaluasi Kerja. Kesempatan untuk memperoleh komisi lebih banyak diharapkan dapat menaikkan produktivitas kerja pada karyawan.
- b) Kenaikan Gaji. Kesempatan untuk memperoleh komisi lebih banyak dapat menaikkan produktivitas dan hasil kerja.
- c) Bonus. Motivasi kerja untuk menaikkan produktivitas serta hasil kerja yaitu bisa berupa pemberian bonus pada karyawan sesuai dengan kinerjanya.
- d) Kesempatan Promosi. Pemberian kenaikan pangkat yang sama serta adil oleh setiap karyawan, mampu menaikkan produktivitas karyawan

### 5) Produktivitas Kerja

Menurut Sinungan dalam (Busro, 2018:344), Produktivitas kerja adalah kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang atau jasa menurut suatu rencana dalam waktu tertentu. Menurut Marwansyah (2016). Produktivitas Kerja juga dapat diartikan bahwa suatu produk yang dihasilkan oleh individu atau kelompok terutama dilihat dari sisi kuantitasnya sebagai hasil yang nyata.

## 1.6. Kerangka Konseptual dan Hipotesis



Gambar 1  
Kerangka Konseptual Penelitian

Hipotesis:

- **H1:** X1 berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada “Baru Toserba Wonogiri”.
- **H2:** X2 berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada “Baru Toserba Wonogiri”.
- **H3:** X3 berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada “Baru Toserba Wonogiri”.

## 2. Metodologi Penelitian

### 2.1. Jenis Penelitian

Jenis riset ini menggunakan metode riset deskriptif dengan analisis kuantitatif. Sugiyono (2017:147) berpendapat bahwa penelitian deskriptif ialah suatu metode yang digunakan untuk menjelaskan hasil penelitian, tetapi tidak untuk menarik kesimpulan umum. Berdasarkan Sugiyono (2013:3) metode penelitian kuantitatif adalah prosedur dimana peneliti melaksanakan survei atau menyampaikan angket atau skala pada satu sampel untuk mendeskripsikan sikap, opini, perilaku, atau karakteristik responden. Dari hasil survei ini, peneliti membuat klaim tentang kecenderungan yang ada dalam populasi. Metode kuantitatif dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur pengaruh dari kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan “Baru Toserba Wonogiri”

### 2.2. Sumber Data Penelitian

Data primer merupakan sumber data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini. Data primer merupakan data yang disampaikan secara langsung kepada pengumpul data (Sugiyono, 2015). Di dalam riset ini menggunakan data primer yang diperoleh dari data langsung hasil kuisisioner yang dibagikan kepada responden yang merupakan seluruh karyawan setiap unit kerja pada “Baru Toserba Wonogiri”

### 2.3. Populasi dan Sampel

#### 1) Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2001:55) populasi ialah daerah umum yang terdiri dari objek subjek dengan kuantitas dan eksklusivitas untuk diteliti oleh peneliti dan untuk menarik kesimpulan dari yang diteliti. Populasi dari penelitian ini merupakan karyawan tetap yang berjumlah 245 orang pada “Baru Toserba Wonogiri”.

#### 2) Sampel Penelitian

Berdasarkan Sugiyono (2001:56) sampel ialah bagian dari jumlah dan karakteristik suatu populasi. Berdasarkan (Cohen et. al., 2007:101) menyatakan bahwa jumlah sampel yang lebih besar dari ukuran populasi yang ada lebih baik, tetapi jumlah minimum yang perlu diperoleh seorang peneliti adalah sebesar 30 sampel. Sebagaimana pula dikemukakan oleh Baley pada Mahmud (2011:159) yang menyatakan untuk suatu survei yang menggunakan analisis data statistik, minimal ukuran sampel yang digunakan adalah 30. Dalam penelitian ini sampel yang diambil

sebanyak 63 orang diambil dari sebagian karyawan pada “Baru Toserba Wonogiri” yang berjumlah 245 orang.

#### 2.4. Metode Pengambilan Sampel

Metode sampling merupakan suatu metode untuk pengambilan sampel (Sugiyono, 2014:116). Metode sampel *Probability Sampling* yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini. Menurut (Sugiyono, 2012:82) metode *probability sampling* adalah suatu metode pengambilan sampel yang memberikan kesempatan kepada semua anggota populasi sampel. *Simple random sampling* dipilih sebagai cara yang digunakan dalam metode *probability sampling* penelitian ini. Cara ini dikatakan sederhana karena diambilnya sampel dengan cara acak tanpa memperhatikan besar kecilnya populasi. Metode ini dilakukan karena anggota populasinya dianggap sejenis (Sugiyono, 2014:118). Maka dari itu, teknik sampel seperti ini lah yang dipilih untuk diterapkan untuk populasi karyawan “Baru Toserba Wonogiri”.

#### 2.5. Metode Pengumpulan Data

Dalam survei ini menggunakan teknik pengumpulan data berupa angket atau kuesioner. Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang mengharuskan peneliti untuk memberikan daftar pertanyaan atau penjelasan secara tertulis, dan kemudian dibagikan kepada responden untuk menjawab (Sugiyono, 2014:230). Dalam penelitian ini, peneliti membagikan kuesioner kepada karyawan “Baru Toserba Wonogiri”.

#### 2.6. Skala Pengukuran

Skala pengukuran adalah suatu konsistensi yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan pendek panjangnya suatu interval pada alat ukur, sehingga alat ukur tersebut memberikan data kuantitatif pada saat pengukuran. (Sugiyono, 2012:92). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan skala ukur *likert*. Skala *likert* digunakan untuk mengukur perilaku, pendapat, dan persepsi individu atau orang-orang tentang fenomena sosial. Dalam suatu survei, fenomena sosial ini ditentukan secara khusus oleh peneliti dan selanjutnya disebut sebagai variabel survei. (Sugiyono, 2012:93).

#### 2.7. Teknik Pengujian Instrumen

- 1) Uji Reliabilitas. Dalam pengukurannya dilakukan dengan analisis *Cronbach's Alpha* (Ghozali, 2011). Konsistensi jawaban suatu item kuesioner ditunjukkan oleh nilai *rule of thumb* atau tingginya *Cronbach's Alpha*, dengan nilai *Alpha* harus lebih dari 0,7 walaupun nilai sebesar 0,6 juga masih diterima (Hair et al., 2010).
- 2) Uji Validitas. Dalam penelitian ini menggunakan uji validitas *Kaiser-Meyer-Olkin* (KMO). Uji validitas *Kaiser-Meyer-Olkin* (KMO) digunakan dengan maksud untuk mengukur kesesuaian faktor analisis dimana akan diterima apabila nilai KMO mencapai angka minimal 0,5 (Hair et al., 2010).

#### 2.8. Uji Asumsi Klasik

- 1) Uji Normalitas. Uji normalitas *kolmogorov smirnov* digunakan peneliti dalam penelitian ini. *Kolmogorov smirnov* merupakan sebuah uji statistik sederhana yang sering digunakan dalam penelitian untuk menguji asumsi normalitas.
- 2) Uji Multikolinieritas. Menurut Ghozali (2011:106) uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah terdapat korelasi antar variabel bebas (independen) dalam model regresi.
- 3) Uji Heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan varians dalam model regresi antar residu suatu pengamatan dengan pengamatan lainnya. (Ghozali, 2011:139). Dalam survei ini menggunakan beberapa metode uji heteroskedastisitas, seperti *white test*, *breusch pagen test*, *F Test for heteroskedasticity*.

#### 2.9. Teknik Analisis Data

- 1) Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran atau deskripsi data dilihat dari nilai rata – rata (*mean*), standar deviasi, varian, maksimum, minimum,

jumlah (*sum*), jangkauan (*range*), kurtosis, dan *skewness* (kecondongan distribusi). (Ghozali, 2016:19).

2) Analisis Regresi Linier Berganda

Teknik analisis regresi linear berganda merupakan teknik analisis yang digunakan peneliti dalam penelitian ini. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompensasi (X1), disiplin kerja (X2), dan motivasi (X3) yang merupakan variabel independen, terhadap produktivitas kerja (Y) yang merupakan variabel dependen. Jika variabel independen dinyatakan dengan X dan variabel dependen dinyatakan dengan Y, maka terdapat hubungan fungsional antara variabel X dan variabel Y, jika hubungan tersebut linear maka hubungan tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut (Suliyanto, 2011:54).

3) Analisis Koefisien Determinan (R<sup>2</sup>)

Uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) merupakan suatu analisis yang digunakan untuk mengukur kemampuan model regresi yang digunakan untuk menjelaskan variasi variabel terikat (dependen) (Ghozali, 2016:95).

4) Uji Hipotesis Simultan (uji F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model bertindak secara simultan terhadap variabel terikat (dependen) (Ghozali, 2011:98).

5) Uji Hipotesis Parsial (uji t)

Uji t statistik menunjukkan sejauh mana pengaruh individu variabel independen terhadap variabel dependen. (Ghozali, 2011:98).

### 3. Hasil dan Pembahasan

#### 3.1. Profil Responden

Tabel 1  
Karakteristik Responden

Karakteristik	Responden	Presentase
Jenis Kelamin	Laki - laki	20 31,7%
	Perempuan	43 68,3%
Usia	< 20 tahun	1 1,6%
	20-30 tahun	37 58,7%
	31-40 tahun	12 19,0%
	41-50 tahun	9 14,3%
	> 50 tahun	4 6,3%
Pendidikan Terakhir	SMP Sederajat	1 1,6%
	SMA Sederajat	56 88,9%
	Diploma	3 4,8%
	Sarjana	3 4,8%
Lama Bekerja di "Baru Toserba"	0 - 3 tahun	16 25,4%
	4 - 10 tahun	29 46,0%
	11 - 15 tahun	6 9,5%
	16 - 20 tahun	6 9,5%
	> 20 tahun	6 9,5%

Sumber: Data diolah, 2021

Dalam penelitian ini terdapat 63 responden yang merupakan karyawan dari "Baru Toserba". Berdasarkan jenis kelamin, paling banyak merupakan karyawan perempuan sebanyak 43 orang atau sebesar 68,3% dan sisanya sebanyak 31,7% merupakan karyawan laki – laki. Lalu selanjutnya berdasarkan usia yang paling mendominasi adalah usia 20 – 30 tahun yaitu sebanyak 37 orang dengan presentasi sebesar 58,7%, hal ini diketahui bahwa karyawan pada "Baru Toserba" didominasi pada usia produktif, dan disusul usia

31 – 40 tahun sebanyak 12 orang atau sebesar 19%. Lalu untuk pendidikan terakhir yang paling mendominasi adalah SMA sederajat sebanyak 56 orang atau sebesar 88,9%. Lalu yang terakhir berdasarkan lama bekerja di “Baru Toserba”, yang paling mendominasi yaitu rentan waktu antara 4 – 10 tahun yaitu sejumlah 29 orang dengan presentase sebesar 46%, lalu disusul rentan lama bekerja 0 – 3 tahun ialah sejumlah 16 orang dengan presentase sebesar 25,4%, serta untuk rentan lama bekerja 11 – 15 tahun, 16 – 20 tahun, dan > 20 tahun secara seimbang masing – masing sebanyak 6 orang atau sebesar 9,5%.

### 3.2. Uji Instrumen Penelitian

#### 1) Uji Reliabilitas

Dari hasil perhitungan reliabilitas, instrumen variabel yang digunakan dalam penelitian ini dianggap reliabel karena menunjukkan hasil *Cronbach's Alpha* dengannilai  $0,944 > 0,7$ .

#### 2) Uji Validitas

Dari hasil perhitungan validitas, dapat disimpulkan bahwa melalui *Factor Analysis* → *Varimax Rotation* pada metode *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO) menunjukkan nilai uji keseluruhan variabel sebesar  $0.801 > 0.5$  dan *Bartlett's Test of Sphericity* Sig.  $0.000 < 0.05$ , maka uji validitas dinyatakan valid.

Tabel 2  
Uji Validitas *Rotated Component Matrix*

Variabel	Pernyataan	Rotated Component Matrix	Kesimpulan
Kompensasi (X1)	X1.1	-	Tidak Valid
	X1.2	0,790	Valid
	X1.3	0,761	Valid
	X1.4	-	Tidak Valid
	X1.5	0,734	Valid
	X1.6	0,743	Valid
	X1.7	-	Tidak Valid
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0,828	Valid
	X2.2	0,857	Valid
	X2.3	0,846	Valid
	X2.4	0,900	Valid
	X2.5	0,898	Valid
Motivasi (X3)	X3.1	0,746	Valid
	X3.2	-	Tidak Valid
	X3.3	0,887	Valid
	X3.4	-	Tidak Valid
	X3.5	-	Tidak Valid
Produktivitas Kerja (Y)	Y.1	-	Tidak Valid
	Y.2	0,730	Valid
	Y.3	0,782	Valid
	Y.4	0,751	Valid
	Y.5	-	Tidak Valid

Sumber: Data diolah, 2021

Dapat diketahui *Rotated Component Matrix* dengan menggunakan metode ekstraksi *Principal Component Analysis* dan metode rotasi *Varimax* dengan *Kaiser Normalization*, bahwa tidak semua item dalam variabel ini valid. Hal ini dikarenakan sebagian item telah tereleminasi dan terseleksi dengan nilai  $> 0,7$  (nilai *absolute*

value). Dapat disimpulkan, bahwa masing – masing variabel pada penelitian ini tidak ada yang tereleminasi dan bisa dilanjutkan pada analisis selanjutnya.

### 3.3. Deskriptif Statistik

Tabel 3  
Deskriptif Statistik

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic
X1.2	63	2	5	3,81	0,840
X1.3	63	1	5	3,41	0,927
X1.5	63	2	5	3,78	0,792
X1.6	63	2	5	4,08	0,809
Jumlah_X1 (Kompensasi)	63	8	20	15,08	2,737
X2.1	63	3	5	4,37	0,604
X2.2	63	3	5	4,22	0,580
X2.3	63	3	5	4,32	0,563
X2.4	63	3	5	4,30	0,557
X2.5	63	3	5	4,38	0,607
Jumlah_X2 (Disiplin Kerja)	63	15	25	21,59	2,607
X3.1	63	1	5	3,71	1,054
X3.3	63	1	5	2,76	1,043
Jumlah_X3 (Motivasi)	63	2	10	6,48	1,813
Y.2	63	2	5	3,90	0,689
Y.3	63	1	5	4,00	0,762
Y.4	63	2	5	4,08	0,630
Jumlah_Y (Produktivitas Kerja)	63	7	15	11,98	1,818
Valid N (listwise)	63				

Sumber: Data diolah, 2021

Pada tabel 3, nilai standar deviasi dari semua item pertanyaan tidak ada yang lebih besar daripada nilai rata – rata nya “mean”.

### 3.4. Uji Asumsi Klasik

#### 1) Uji Normalitas

Berdasarkan hasil perhitungan uji normalitas dengan metode *Kolmogrov Smirnov*, didapatkan nilai signifikansi  $0,062 > 0,05$ . Dengan hasil tersebut, statistik menunjukkan hasil yang sesuai dengan kriteria normalitas, dan dapat disimpulkan variabel bebas (kompensasi, disiplin kerja, motivasi) dan variabel terikat (produktivitas kerja) telah terdistribusi normal.

#### 2) Uji Multikolineritas

Tabel 4  
Uji Multikolineritas

Coefficients <sup>a</sup>		
Model		VIF
1	X1 (Kompensasi)	1,546
	X2 (Disiplin Kerja)	1,398
	X3 (Motivasi)	1,145
a. Dependent Variable: Y (Produktivitas Kerja)		

Sumber: Data diolah, 2021

Dapat diketahui bahwa dari tabel 4, nilai VIF (*Varians Inflation Factor*) dari setiap variabel bebas  $< 10$ , yaitu kompensasi (X1) senilai 1,546, disiplin kerja (X2)

senilai 1,398, lalu motivasi (X3) senilai 1,145. Dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan antar variabel bebas atau tidak terjadi multikolinearitas.

3) Uji Heterokedastisitas

Tabel 5  
Uji Heterokedastisitas

Test For Heterokedasticity	Chi - Square	Sig.
1 White Test	26,132	0,002
2 Modified Breusch-Pagan	0,835	0,361
3 Breush-Pagan	1,876	0,171
4 F Test	0,820	0,369

Sumber: Data diolah, 2021

Dari keempat jenis metode uji heteroskedastisitas (*White test*, *breusch pagan test*, *F Test for heteroskedasticity*) terdapat 1 (satu) jenis yang mengandung Heteroskedastisitas (*White – Test*) dengan nilai signifikansi  $0,002 \leq 0,05$ . Sedangkan untuk jenis metode lainnya tidak mengandung heterokedastisitas dengan masing – masing nilai signifikansi  $\geq 0,05$ .

3.5. Uji Regresi Linier Berganda

1) Uji F (Simultan Hipotesis)

Tabel 6  
Uji F (Simultan Hipotesis)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	91,071	3	30,357	15,723	.000 <sup>b</sup>
	Residual	113,913	59	1,931		
	Total	204,984	62			

a. Dependent Variable: Y (Produktivitas Kerja)  
b. Predictors: (Constant), X3 (Motivasi), X2 (Disiplin Kerja), X1 (Kompensasi)

Sumber: Data diolah, 2021

Dari tabel 6, didapat nilai F adalah 15,723 dengan signifikan  $0,000 < 0,05$  ( $\alpha = 5\%$ ). secara simultan variabel independen (bebas) yaitu kompensasi (X1), disiplin kerja (X2), motivasi (X3) reliabel untuk memprediksi nilai variabel dependen yaitu produktivitas kerja (Y). Dengan kata lain bahwa kompensasi (X1), disiplin kerja (X2), motivasi (X3) berpengaruh terhadap produktivitas kerja secara bersama – sama(simultan) pada karyawan “Baru Toserba Wonogiri”

2) Uji Koefisien Determinan ( $R^2$ )

Tabel 7  
Uji Koefisien Determinan

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.667 <sup>a</sup>	0,444	0,416	1,390

a. Predictors: (Constant), X3 (Motivasi), X2 (Disiplin Kerja), X1 (Kompensasi)  
b. Dependent Variable: Y (Produktivitas Kerja)

Sumber: Data diolah, 2021

Diketahui melalui hasil Uji Koefisien Determinasi, nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) dapat diketahui sebesar 0,444 (44,4%). Hal ini menunjukkan bahwa 44,4% kinerja karyawan “Baru Toserba Wonogiri” secara bersama-sama dipengaruhi oleh variabel kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi kinerja. Lalu sebesar 55,6% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

3) Uji t ( Parsial Hipotesis)

Tabel 8  
Uji T (Parsial Hipotesis)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,927	1,521		1,266	0,210
	X1 (Kompensasi)	0,051	0,080	0,077	0,641	0,524
	X2 (Disiplin Kerja)	0,340	0,080	0,487	4,243	0,000
	X3 (Motivasi)	0,301	0,104	0,300	2,891	0,005

a. Dependent Variable: Y (Produktivitas Kerja)

Sumber: Data diolah, 2021

Pada tabel 8 dapat disimpulkan bahwa:

- Berdasarkan hasil koefisien regresi kompensasi (X1) didapat nilai signifikansi  $0,524 \geq 0,05$  ( $\alpha = 5\%$ ). Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi (X1) secara positif tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) pada karyawan “Baru Toserba Wonogiri”
- Berdasarkan hasil koefisien regresi disiplin kerja (X2) didapat nilai signifikansi  $0,000 \leq 0,05$  ( $\alpha = 5\%$ ). Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja (X2) secara positif berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) pada karyawan “Baru Toserba Wonogiri”.
- Berdasarkan hasil koefisien regresi disiplin kerja (X3) didapat nilai signifikansi  $0,005 \leq 0,05$  ( $\alpha = 5\%$ ). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi (X3) secara positif berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) pada karyawan “Baru Toserba Wonogiri”.

### 3.6. Pembahasan

#### 1) Pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja

Dari adanya hasil uji parsial (uji t) pada kompensasi menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,524 lebih besar daripada 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ). Pengujian hipotesis diperoleh dari  $t_{hitung} 0,641 < t_{tabel}$  sebesar 2,021. Maka dengan demikian  $H_0$  diterimalalu  $H_a$  tidak diterima (ditolak). Maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) pada “Baru Toserba Wonogiri”. Hal ini dikarenakan data karakteristik yang dikumpulkan dalam penelitian ini tidak dapat menunjukkan hubungan antara variabel bebas kompensasi (X1) dengan variabel terikat produktivitas kerja (Y). Hal ini dapat diartikan, jika kompensasi ditingkatkan akan menaikkan produktivitas kerja karyawan pada “BaruToserba Wonogiri”.

#### 2) Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja

Dari adanya hasil uji parsial (uji t) pada disiplin kerja menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0.000 yang artinya lebih kecil daripada 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ). Pengujian hipotesis diperoleh dari  $t_{hitung} 4,243 < t_{tabel}$  sebesar 1,684. Maka dengan demikian  $H_0$  tidak diterima (ditolak) dan  $H_a$  diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) pada “Baru Toserba Wonogiri”. Hal ini dapat diartikan, jika disiplin kerja ditingkatkan akan menaikkan produktivitas kerja karyawan pada “Baru Toserba Wonogiri”.

#### 3) Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja

Dari adanya hasil uji parsial (uji t) pada motivasi menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0.005 artinya lebih kecil daripada 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ). Pengujian hipotesis diperoleh dari  $t_{hitung} 2,891 < t_{tabel}$  sebesar 1,684. Maka dengan demikian  $H_0$  tidak diterima (ditolak) dan  $H_a$  diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) pada “Baru

Toserba Wonogiri”. Hal ini dapat diartikan, jika motivasi ditingkatkan akan menaikkan produktivitas kerja karyawan pada “Baru Toserba Wonogiri”.

#### 4. Kesimpulan, Saran, dan Keterbatasan

##### 4.1. Kesimpulan

Berdasarkan kesimpulan dari penelitian di atas, lalu hasil yang dapat diambil bahwa kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi secara bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas Kerja. Dengan nilai signifikansi kompensasi sebesar 0,524 lebih besar daripada 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ), maka secara parsial kompensasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada karyawan “Baru Toserba Wonogiri”. Hal ini dikarenakan data karakteristik yang dikumpulkan dalam penelitian ini tidak dapat menunjukkan hubungan antara variabel bebas kompensasi (X1) dengan variabel terikat produktivitas kerja (Y). Hal ini juga dapat diartikan, jika kompensasi ditingkatkan maka akan menaikkan produktivitas kerja karyawan pada “Baru Toserba Wonogiri”.

Selanjutnya disiplin kerja berpengaruh kepada produktivitas kerja pada karyawan “Baru Toserba Wonogiri”, karena nilai signifikansi disiplin kerja sebesar 0.000 lebih kecil daripada 0.05 ( $\alpha = 5\%$ ). Hal ini dapat diartikan, jika disiplin kerja ditingkatkan maka akan menaikkan produktivitas kerja karyawan pada “Baru Toserba Wonogiri”.

Untuk motivasi juga berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada karyawan “Baru Toserba Wonogiri”, karena nilai signifikansi sebesar 0,005 lebih kecil daripada 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ). Hal ini dapat diartikan, jika motivasi ditingkatkan maka akan menaikkan produktivitas kerja karyawan pada “Baru Toserba Wonogiri”.

##### 4.2. Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan di atas, maka terdapat saran bagi beberapa pihak:

- 1) Untuk pihak “Baru Toserba Wonogiri”, sebaiknya mempertahankan kesejahteraan karyawan atau bahkan lebih ditingkatkan lagi. Dengan adanya hasil kompensasi yang tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan, akan lebih baik lagi, jika dari pihak “Baru Toserba Wonogiri” melakukan evaluasi agar lebih meningkatkan kinerja pada karyawan. Lalu dari pihak atasan diharapkan mempertahankan dalam pemberian motivasi dan contoh disiplin kerja agar tetap ditiru oleh karyawannya.
- 2) Bagi penelitian selanjutnya diharapkan untuk lebih memaksimalkan SDM yang ada, serta memperbanyak variabel selain variabel di atas yang mungkin mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan.

##### 4.3. Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini masih terdapat beberapa kendala/keterbatasan yang dialami peneliti:

- 1) Keterbatasan waktu responden (karyawan “Baru Toserba Wonogiri”) untuk mengisi angket atau kuesioner, sehingga membutuhkan waktu yang cukup lama untuk mengumpulkan hasil angket.
- 2) Angket atau kuesioner hanya dapat dibagikan melalui bagian *Human Resource Development*, sehingga sulitnya akses masuk peneliti untuk mengumpulkan responden.

#### Daftar Pustaka

- Sugiyanti, A. D., & Ferdian, A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Wijaya Karya Beton Tbk, Ppb Boyolali). *Jurnal Daya Saing*, 6(2), 198–204.
- Widiyanti, N. W., & Airlangga, A. J. (2018). Pengungkapan Sumber Daya Manusia Dan Pengaruhnya Terhadap Citra Perusahaan. *Prosiding Seminar Nasional Dan Call For Paper Ekonomi Dan Bisnis, 2017*(March), 27–28.
- Adamy, M. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Kunststoffe International*, 106(12), 16–21.
- Deryanto, M. F. (2017). *Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Telkom Indonesia*. 6.

- Giyono. (2019). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Toko Abc Karanganyar. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 19, 495–501.
- Masram, & Mu'ah. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Zifatama Publisher*. [https://www.academia.edu/40825681/Buku\\_Manajemen\\_Sumber\\_Daya\\_Manusia\\_Profesional](https://www.academia.edu/40825681/Buku_Manajemen_Sumber_Daya_Manusia_Profesional).
- Istifadah, A., & Santoso, B. (2019). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Livia Mandiri Sejati Banyuwangi. *International Journal Of Social Science And Business*, 3(3), 259. <https://doi.org/10.23887/Ijssb.V3i3.21004>
- Agusri. (2019). Pengaruh Penempatan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 15(2), 1. <https://doi.org/10.31851/Jmwe.V15i2.2403>
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5(1), 16–23. <https://doi.org/10.31294/Widyacipta.V5i1.8838>
- Asep Hardiansyah;Soehardi; Zahara Tussoleha Rony. (2019). Kinerja Pegawai Bank OCBC NISP Bagian Record Management Dan Partnership Operation. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhar*, 6(4), 147–160.
- Shofwani, S. A., & Hariyadi, A. (2019). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Muria Kudus. *Jurnal Stie Semarang*, 11(1), 52–65. <https://doi.org/10.33747/Stiesmg.V11i1.338>
- Rudadi, J., & Hidajat, T. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Kompensasi Semarang, Terhadap Kinerja Personil Polsek Semarang Tengah Kota. *Jurnal Magisma*, 7(1), 44–51.
- Alisanda, S. C., & Soehari, T. D. (2019). Pengaruh Disiplin, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Pengembangan Pendidikan Dinamika (Yppd) Cikarang. *Akademika Jurnal Teknologi Pendidikan*, 8(2), 146–156.
- Putrado, G., Zamzam, F., & Rostiati, N. (2021). Pengaruh Kinerja, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Outsourcing Unit Atmrc PT Bni Persero Tbk Kantor Wilayah Palembang. *Integritas Jurnal Manajemen Profesional (Ijmpro)*, 2, 223–234.
- Tamping, N. U., Natsir, S., & Risnawati. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Hadji Kalla Cabang Palu. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (Jimut)*, 5(1), 320–329. <https://doi.org/10.22487/Jimut.V5i3.163>
- Muljani, N. (2002). Kompensasi Sebagai Motivator Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan (Journal Of Management And Entrepreneurship)*, 4(2), 108–122. <https://doi.org/10.9744/Jmk.4.2.Pp.108-122>
- Tanjung, H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15. <http://dx.doi.org/10.30596%2fjimb.V15i1.964>
- Jufrizen, & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54. <https://doi.org/10.30656/Sm.V7i1.2277>
- Sinaga, S. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Trikarya Cemerlang Medan. *Jurnal Ilmiah Metadata*, 2(2), 159-169. <https://doi.org/10.47652/Metadata.V2i2.28>
- Azhari, M. R. P. (2018). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Multimedia Karya Sejahtera Malang. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 7.
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *Jimek: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 101. <https://doi.org/10.30737/Jimek.V2i1.427>
- Rachmawati, I. N. (2007). Pengumpulan Data Dalam Penelitian Kualitatif: Wawancara. *Jurnal Keperawatan Indonesia*, 11(1), 35–40. <https://doi.org/10.7454/Jki.V11i1.184>
- Duli, N. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Beberapa Konsep Dasar Untuk Penulisan Skripsi & Analisis Data Dengan Spss*. Deepublish.

- Goda, V. E. M. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 2018.
- Suwondo, D. I., & Sutanto, E. M. (2015). Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 17(2), 135–144. <https://doi.org/10.9744/jmk.17.2.135>
- Janna, N. M. (2020). Konsep Uji Validitas Dan Reliabilitas Dengan Menggunakan Spss. *Artikel: Sekolah Tinggi Agama Islam (Stai) Darul Dakwah Wal-Irsyad (Ddi) Kota Makassar*, 18210047, 1–13.
- Nurjaya, Affandi, A., Ilham, D., Jasmani, & Sunarsi, D. (2021). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Kemampuan Pemanfaatan Teknologi Terhadap Kinerja Aparatur Desa Pada Kantor Kepala Desa Di Kabupaten Gunungkidul, Yogyakarta. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(3), 332–346.
- Sasongko, G., Supriyanto, Y. A., & Wahyudi, Y. (2019). Pengaruh Upah Minimum, Produk Domestik Bruto Sektor Industri Dan Inflasi Terhadap Kepesertaan Bpjs Ketenagakerjaan. *International Journal Of Social Science And Business*, 3(3), 248. <https://doi.org/10.23887/ijssb.V3i3.21003>
- Yuniar, A., Xaverina, R., Istijanto, & Amelia, N. (2019). *Analisa Dampak Keterlibatan Pengunjung Terhadap Perilaku Intensi Melalui Memorable Tourism Experience (Studi Empiris: Museum Bank Indonesia)*. 1(1), 21–48.
- Yasa, P. A., Suciptawati, N. L. P., & Susilawati, M. (2017). Implementasi Analisis Faktor Dalam Menganalisis Kepuasan Nasabah Terhadap Kualitas Layanan (Studi Kasus: Lpd Sidakarya). *E-Journal Matematika*, 6(2), 152–160.
- Ernawati, I., & Islamiyah, W. (2019). Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner Kepatuhan MGLS (Morisky, Green, Levine Adherence Scale) Versi Bahasa Indonesia Terhadap Pasien Epilepsi. *Jurnal Ilmiah Ibnu Sina*, 4(2), 305-313. <https://doi.org/10.36387/jiis.v4i2.330>