



Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Dinasti Jati Furniture Di Bekasi

Bagas Arif Prabaswara

bagasarip99@gmail.com

Universitas bhayangkara jakarta raya

Matdio Siahaan

matdio.siahaan@dsn.ubharajaya.ac.id

Universitas bhayangkara jakarta raya

Haryudi Anas

haryudianas@gmail.com

Universitas bhayangkara jakarta raya

Korespondensi penulis: *bagasarip99@gmail.com*

Abstrak. *The Effect of Work Motivation and Compensation on Employee Productivity CV. Dinasti Jati Furniture in Bekasi. This study aims to analyze the effect of work motivation and compensation on employee productivity CV. Dinasti Jati Furniture in Bekasi. The research employed a quantitative approach using a survey method with questionnaires distributed to 110 respondents, who were employees from the production and finishing divisions with more than one year of service. The independent variables in this study are work motivation and compensation, while the dependent variable is work productivity. Data were analyzed through validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression, t-test, F-test, and coefficient of determination. The results show that work motivation significantly influences employee productivity, compensation significantly influences employee productivity, and simultaneously, work motivation and compensation significantly influence employee productivity. This research implies that the company should continue to enhance motivation and provide fair compensation to optimize employee productivity.*

Keywords: *Work Motivation, Compensation, Work Productivity*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Dinasti Jati Furniture di Bekasi. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui kuesioner kepada 110 responden yang merupakan karyawan divisi produksi dan finishing dengan masa kerja lebih dari satu tahun. Variabel independen dalam penelitian ini adalah motivasi kerja dan kompensasi, sedangkan variabel dependen adalah produktivitas kerja. Analisis data dilakukan dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, dan secara simultan motivasi kerja serta kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini memberikan implikasi bahwa perusahaan perlu terus meningkatkan motivasi dan memberikan kompensasi yang adil guna mendorong produktivitas karyawan secara optimal.

Kata kunci: *Motivasi Kerja, Kompetensi, dan Kinerja Guru.*

PENDAHULUAN

Produktivitas kerja dapat terwujud apabila semua karyawannya mempunyai kemampuan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dan tugas yang akan menjadi tanggungjawabnya masing-

masing karyawan. Oleh sebab itu, pimpinannya harus dapat memberikan sebuah dorongan atau pun motivasi pada karyawan tersebut. Masalah yang dihadapi oleh pimpinan suatu organisasi ialah bagaimana pimpinan mencari bagaimana cara yang paling baik yang harus ditempuh agar itu semua dapat menggerakkan dan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan agar secara sadar dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas dengan sebaik baiknya. Karena karyawan yang ada di perusahaan tersebut mempunyai kebutuhan dan keinginan yang berbeda-beda disetiap karyawan, sehingga para pimpinan harus dapat mengerti dan memahami apa kebutuhan serta keinginan para anggotanya tersebut (Efendi et al., 2020).

(Rampisela & Lumintang, 2020) mengemukakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja; motivasi, gaji, kedisiplinan, etos kerja, keterampilan, pendidikan, tingkat penghasilan, gizi dan kesehatan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, sarana produksi, teknologi, kesempatan berprestasi.

Kompensasi yang rendah dapat menurunkan produktivitas karyawan dan kompensasi yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas karyawan, pernyataan tersebut sangat jelas bahwa kompensasi merupakan aset utama agar karyawan dapat bekerja secara produktif. Pemberian kompensasi yang efektif dapat membangkitkan kemampuan tersendiri dari karyawan masing-masing sehingga perusahaan dapat melihat kemampuan para karyawannya (Supriyanto, 2021)

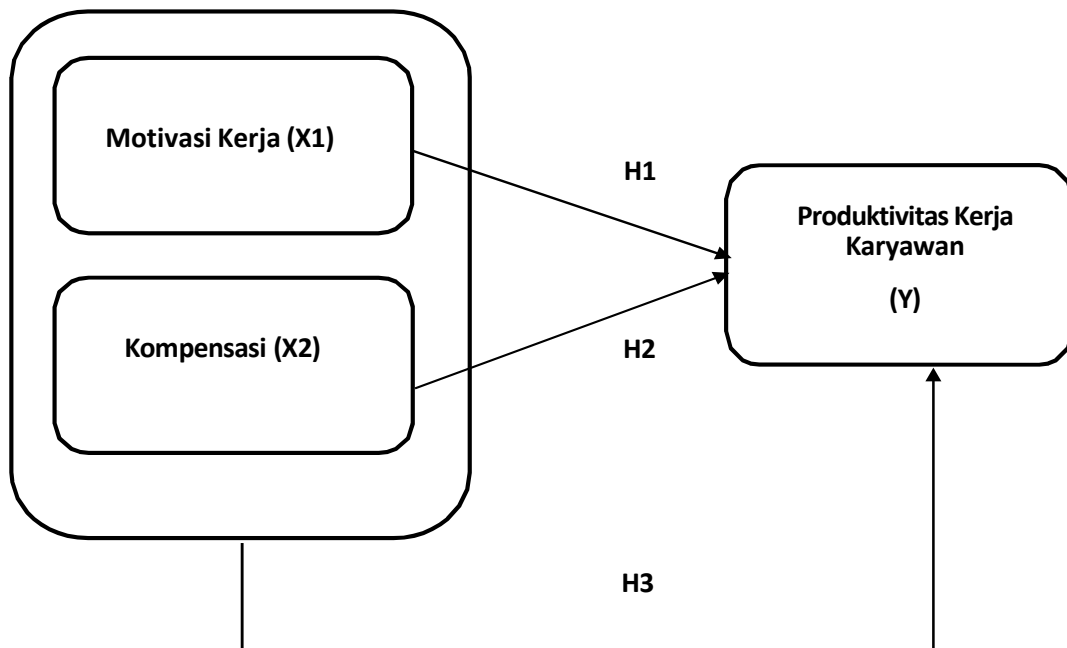
Motivasi juga salah satu faktor yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, motivasi dapat digunakan untuk membangkitkan semangat kerja karyawan, mengembangkan inovasi, kreatifitas, dan menumbuhkan rasa tanggung jawab sehingga dengan begitu karyawan terdorong untuk meningkatkan kerjanya. Motivasi karyawan yang kurang dalam menjalankan pekerjaan yang tidak sinkron pada wewenang yang sudah di tentukan oleh perusahaan, menyebabkan beberapa pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan batas waktu yang telah di tentukan (Wijayaningsih et al., 2024). Maka peneliti melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Dinasti Jati Furniture di Bekasi”**

Dari yang telah dijelaskan di atas, maka dapat diketahui rumusan masalah guna membangun hipotesis untuk riset sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan?
2. Apakah kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan?
3. Apakah motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan?

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan rumusan masalah dan riset yang relevan, maka kerangka berfikir riset ini sebagai berikut:



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Hipotesis Penelitian

H₁: Motivasi kerja mempengaruhi produktivitas kerja.

H₂: Kompensasi mempengaruhi produktivitas kerja.

H₃: Motivasi kerja dan kompensasi mempengaruhi produktivitas kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan populasi yang diteliti adalah karyawan CV. Dinasti Jati Furniture yang berjumlah 152 orang. Metode kuantitatif untuk tujuan penelitian ini, teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *purposive sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel dengan pertimbangan tertentu. Kuesioner yang diberikan kepada responden merupakan pertanyaan terkait indikator pervariabel menggunakan skala likert. Data kuesioner yang sudah terkumpul diolah menggunakan SPSS versi 26. Jenis data dan sumbernya berdasarkan metode pengumpulan pada penelitian ini yaitu menggunakan data primer dan sekunder.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	No. Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	X1.1	0,664	0,179	Valid
	X1.2	0,439	0,179	Valid
	X1.3	0,573	0,179	Valid
	X1.4	0,554	0,179	Valid
	X1.5	0,556	0,179	Valid
	X1.6	0,694	0,179	Valid
	X1.7	0,655	0,179	Valid

	X1.8	0,556	0,179	Valid
Kompensasi (X2)	X2.1	0,629	0,179	Valid
	X2.2	0,615	0,179	Valid
	X2.3	0,652	0,179	Valid
	X2.4	0,539	0,179	Valid
	X2.5	0,612	0,179	Valid
	X2.6	0,554	0,179	Valid
	X2.7	0,550	0,179	Valid
	X2.8	0,243	0,179	Valid
Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	Y.1	0,630	0,179	Valid
	Y.2	0,610	0,179	Valid
	Y.3	0,626	0,179	Valid
	Y.4	0,681	0,179	Valid
	Y.5	0,740	0,179	Valid
	Y.6	0,681	0,179	Valid
	Y.7	0,606	0,179	Valid

Berdasarkan tabel diatas, menunjukan bahwa seluruh item dinyatakan valid, karena koefisien yang dihasilkan lebih besar dari 0.179. Sehingga tidak perlu mengganti atau menghapus pernyataan.

Uji Reliabilitas

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0.726	Reliabel
Kompensasi (X2)	0.667	Reliabel
Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	0.771	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas menunjukan bahwa seluruh variabel pernyataan mempunyai nilai yang bisa dikategorikan reliabilitas adalah dapat diterima karena lebih besar dari nilai cronbach'c alpha 0,6.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

**Tabel 3 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

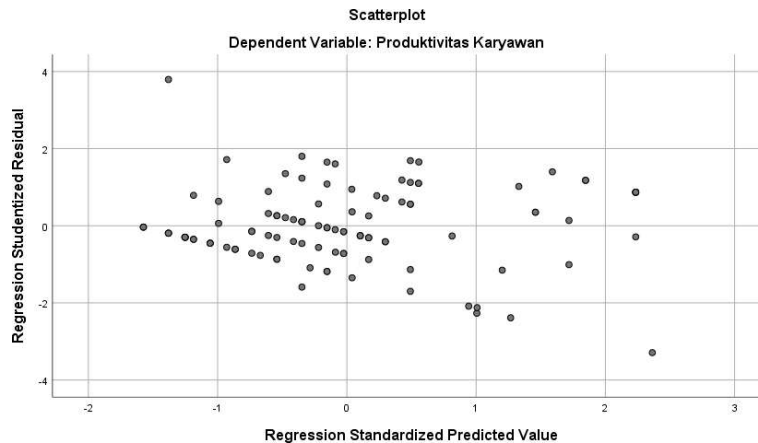
Unstandardized Residual

N			110
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		,0000000
	Std. Deviation		1,76486318
Most Extreme Differences	Absolute		,086
	Positive		,078
	Negative		-,086
Test Statistic			,086
Asymp. Sig. (2-tailed)			,043 ^c
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		,363 ^d
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,350
		Upper Bound	,375

- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

Setelah dilakukan uji monte carlo pada tabel diatas diperoleh bahwa nilai residual dalam penelitian ini berdistribusi dengan normal. Hal ini dapat dibuktikan bahwa nilai signifikan yang semula 0,043 setelah dilakukan uji monte carlo naik menjadi 0,363. Yang mana nilai signifikan 0,363 sudah lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa nilai residual berdistribusi dengan normal.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1 Grafik *scatterplot*

Berdasarkan Gambar Grafik *scatterplot* diatas, dapat diketahui bahwa grafik. *scatterplot* menunjukkan titik-titik menyebar secara acak baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y dan tidak terdapat suatu pola yang jelas pada penyebaran data tersebut. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model persamaan regresi, sehingga model regresi layak digunakan.

Uji Multikolinearitas

**Tabel 4 Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a**

Model	Unstandardize d Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t		Tolerance	VIF
1 (Constant)	4,478	3,099		1,445	,151		
Motivasi Kerja	,277	,090	,276	3,087	,003	,705	1,419
Kompensasi	,460	,095	,434	4,849	,000	,705	1,419

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Hasil uji multikolinearitas pada Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* untuk semua variabel *independen* berada di bawah 10.00. Selain itu, nilai *tolerance* untuk setiap variabel mendekati angka 1. Berdasarkan kriteria uji multikolinearitas, kondisi ini menunjukkan bahwa tidak ada masalah multikolinearitas yang signifikan dalam model regresi.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 5 Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardize d Coefficients		Standardize d Coefficient s	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,478	3,099		1,445	,151
Motivasi Kerja	,277	,090	,276	3,087	,003
Kompensasi	,460	,095	,434	4,849	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Pada tabel 5 diatas menunjukkan informasi mengenai persamaan regresi dalam analisis atau penelitian ini yaitu sebagai berikut:

$$Y = 4,478 + 0,277 X1 + 0,460 X2 + e$$

Model persamaan tersebut memiliki arti:

1. Konstanta : 4,478
Konstanta bernilai positif sebesar 4,478 menunjukkan adanya hubungan antara variabel X dan variabel Y. Jika variabel Motivasi Kerja dan Kompensasi dianggap konstan (0) maka persentase Produktivitas Karyawan akan bertambah sebesar 4,478.
2. Koefisien Motivasi Kerja (X1)
Koefisien ini bernilai positif, yang berarti jika Motivasi Kerja meningkat 1 satuan, maka Produktivitas Karyawan akan meningkatkan sebesar 0,277 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.
3. Koefisien Kompensasi (X2)
Koefisien ini bernilai positif, yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan pada Kompensasi akan meningkatkan Produktivitas Karyawan sebesar 0,460 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.

Uji T Parsial

Tabel 6 Hasil Uji t Parsial
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardiz ed Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,478	3,099		1,445	,151
Motivasi Kerja	,277	,090	,276	3,087	,003
Kompensasi	,460	,095	,434	4,849	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil tabel diatas dapat dijelaskan bahwa :

1. Pengaruh motivasi kerja (X1) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).

Nilai thitung variabel motivasi kerja 3,087 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,087 > 1,659$) dan nilai Sig 0,003 < 0,05, atau nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa secara parsial variabel motivasi kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y). Sehingga dapat disimpulkan Ho1 ditolak dan Ha1 diterima

2. Pengaruh kompensasi (X2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).

Nilai t -hitung variabel kompensasi 4,849 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,849 > 1,659$) dan nilai Sig 0,000 < 0,05, atau nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa secara parsial variabel kompensasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). Sehingga dapat disimpulkan Ho2 ditolak dan Ha2 diterima.

Uji F Simultan

Tabel 7 Hasil Uji f Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	221,984	2	110,992	34,981	,000 ^b
	Residual	339,507	107	3,173		
	Total	561,491	109			

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi Kerja

Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan Fhitung dengan Ftabel. Nilai Ftabel dalam tabel distribusi F untuk $df_1 = 3-1 = 2$, $df_2 = 110-3 = 107$ dan $\alpha = 0,05$ adalah 3,08. Berdasarkan tabel 4.16 diperoleh nilai Fhitung sebesar 34,981 dengan bernilai sig. 0,000. Hal ini menandakan bahwa nilai Fhitung lebih besar dari Ftabel 3,08 dan bernilai sig. 0,000 lebih kecil dari 0,05. Artinya variabel motivasi kerja dan kompensasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,629 ^a	,395	,384	1,78128

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Berdasarkan tabel di atas, diketahui nilai koefisien determinasi atau R Square adalah sebesar 0.395 atau sama dengan 39,5 %. Angka tersebut mengartikan bahwa seluruh variabel independen yang terdiri dari motivasi kerja (X1) dan kompensasi (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas karyawan (Y) sebesar 39,5 %, sedangkan sisanya sebesar 60,5 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian.

PEMBAHASAN DAN HASIL PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan terhadap variabel Motivasi Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Dinasti Jati Furniture dapat dijelaskan melalui pembahasan sebagai berikut :

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan di CV. Dinasti Jati Furniture. Hal ini didukung oleh nilai t-hitung sebesar 3,087 yang lebih besar dari t-tabel sebesar 1,659, dan nilai Sig 0,003 < 0,05, atau nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, Hipotesis 1 (H1) yang

menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan dapat diterima. Temuan ini menegaskan pentingnya motivasi kerja sebagai salah satu faktor kunci dalam meningkatkan produktivitas karyawan.

Hal ini selaras dengan penelitian (Syiva et al., 2023) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan dan penelitian (Katarina & Kusumayadi, 2021) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa kompensasi (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan di CV. Dinasti Jati *Furniture*. Hal ini didukung oleh nilai t-hitung sebesar 4,849 yang lebih besar dari t-tabel sebesar 1,659, dan nilai Sig $0,000 < 0,05$, atau nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, Hipotesis 2 (H2) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan dapat diterima. Temuan ini menegaskan pentingnya kompensasi sebagai salah satu faktor kunci dalam meningkatkan produktivitas karyawan.

Hal ini selaras dengan penelitian (Rahmawati et al., 2022) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, sesuai juga dengan penelitian yang dilakukan oleh (Kelana, 2024).

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil pengujian simultan menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X1) dan kompensasi (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan di CV. Dinasti Jati *Furniture*. Hal ini dibuktikan dengan nilai Fhitung sebesar 34,981 yang lebih besar dari Ftabel sebesar 3,08, serta tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Dengan demikian, Hipotesis 3 (H3) yang menyatakan bahwa motivasi kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan dapat diterima. Nilai koefisien determinasi atau R Square sebesar 0.395 menunjukkan bahwa 39,5% variasi dalam produktivitas karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja (X1) dan kompensasi (X2) secara simultan. Sementara itu, 60,5 sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Hasil ini mengindikasikan bahwa kedua variabel independen yang diteliti memiliki kontribusi yang sangat besar dalam menentukan produktivitas karyawan di CV. Dinasti Jati *Furniture*. Penelitian (Tanjung & Mardhiyah, 2023) mendukung hasil ini dengan menemukan bahwa motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, sesuai juga dengan penelitian yang dilakukan oleh (Berlian & Rafida, 2022).

KESIMPULAN

Berdasarkan tujuan dan perumusan masalah dalam studi ini, penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi apakah terdapat dampak dari motivasi kerja dan kompensasi terhadap produktivitas karyawan di CV. Dinasti Jati *Furniture*. Responden yang terlibat dalam penelitian ini berjumlah 110 karyawan dari divisi produksi dan finishing CV. Dinasti Jati *Furniture* yang berada di Bekasi. Data yang telah dikumpulkan serta hasil pengujian yang dilakukan menggunakan analisis statistik SPSS 26 menunjukkan bahwa dapat disimpulkan dari penelitian ini adalah terbukti :

1. Secara parsial Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Dinasti Jati *Furniture* di Bekasi.
2. Secara parsial Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas

Kerja Karyawan CV. Dinasti Jati *Furniture* di Bekasi.

3. Secara simultan Motivasi Kerja dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Dinasti Jati *Furniture* di Bekasi.

DAFTAR REFERENSI

- Berlian, B., & Rafida, V. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Winaros Kawula Bahari Beji-Pasuruan. *Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran (JPAP)*, 10(1), 81–93. <https://doi.org/10.26740/jpap.v10n1.p81-93>
- Efendi, N., Hendri, E., & Kurniawan, M. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Hok Tong Plaju Palembang. *Jurnal Manajemen Dan Investasi (MANIVESTASI)*, 2(1). <https://doi.org/10.31851/jmanivestasi.v2i1.4739>
- Katarina, K., & Kusumayadi, F. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Cv. Makmur Jaya Abadi (Mja) Kota Bima. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(1), 199–204.
- Kelana, I. N. (2024). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pabrik Kelapa Sawit PT. Utama Agrindo Mas Pondidaha. *Journal Of Social Science Research*, 4(1), 6179–6186.
- Rahmawati, T., Partha, M. N., & Stephanie, P. C. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Asuransi Cakrawala Proteksi Tahun 2022. *Educational Studies: Conference Series*, 2(1), 186–192. <https://doi.org/10.30872/escs.v2i1.1212>
- Rampisela, V. A. ., & Lumintang, G. G. (2020). Motivasi kerja merupakan pemicu atau pendorong untuk seseorang dapat melakukan pekerjaan mereka dan motivasi kerja bisa timbul dari luar maupun dari dalam diri sendiri untuk melakukan sesuatu yang baik untuk di lakukan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 302–311.
- Supriyanto. (2021). Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kodim 0709/Kebumen. *Doctoral Dissertation, UNIVERSITAS Putra Bangsa*, 3, 1–12.
- Syiva, S. P. N., Lestari, A. R., Lil'alamin, E. B. R., & Putra, S. R. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Literature Review). *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Sosial Sains*, 02(01), 43–60.
- Tanjung, A. F., & Mardhiyah, A. (2023). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Bank Syariah Indonesia. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 3(3), 570–585. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v3i3.441>
- Wijayaningsih, R., Handayani, M., & Tamiya, S. (2024). Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tata Ruang Kota Bekasi. *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 3(3), 1610–1625. <https://doi.org/10.55681/sentri.v3i3.2437>