

## **Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Pengembangan Karir terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perpustakaan Nasional Republik Indonesia**

**Yusuf Maura<sup>1</sup>, Muhammad Ramdhan Ardiyansyah<sup>2</sup>**

Universitas Persada Indonesia Y.A.I

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Y.A.I

email : [yusufmaura7@gmail.com](mailto:yusufmaura7@gmail.com), [muhammadradiyansyah@gmail.com](mailto:muhammadradiyansyah@gmail.com)

### **ABSTRAK**

Produktivitas terkadang dimaknai sebagai efisiensi atau efektifitas, tetapi pada dasarnya berbeda. Efisiensi adalah seberapa baik karyawan menjalankan pekerjaannya didasarkan pada standar yang telah ditetapkan. Kompensasi adalah baik upah per jam ataupun gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian sumber daya manusia. Kompensasi yang dibagikan organisasi ada yang berbentuk uang, namun ada juga yang tidak berbentuk uang. Motivasi merupakan sesuatu tindakan yang mendesak seorang buat melaksanakan sesuatu pekerjaan ataupun kegiatan semaksimal bisa jadi untuk menciptakan hasil kerja yang optimal. Pengembangan karir adalah suatu proses yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi individu dalam rangka mencapai kesuksesan dan pertumbuhan dalam karirnya. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pengumpulan data melalui wawancara, observasi dan penyebaran kuesioner pada 100 karyawan Perpustakaan Nasional Republik Indonesia Jakarta. Dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan data primer. Analisis data dengan menggunakan aplikasi SmartPLS 4. Objek pada penelitian ini adalah Perpustakaan Nasional Republik Indonesia. Dengan jumlah populasi dan sampel sejumlah 100 orang responden. Metode sampel yang digunakan adalah metode sampling. Analisis data menggunakan aplikasi software SmartPLS V.4. Hasil dari penelitian pertama kompensasi terbukti berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 14,3%. Hasil dari penelitian kedua berhasil membuktikan secara langsung motivasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 45,6%. Dan hasil penelitian ketiga berhasil membuktikan secara langsung pengembangan karir terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 32,7%.

**Kata Kunci : Kompensasi, Motivasi, Pengembangan Karir dan Produktivitas Kerja Karyawan**

### **ABSTRACT**

Productivity is sometimes interpreted as efficiency or effectiveness, but they are basically different. Efficiency is how well employees carry out their work based on established standards. Compensation is either hourly wages or periodic salaries designed and managed by the human resources department. Some compensation provided by organizations is in the form of money, but some is not in the form of money. Motivation is an action that urges a person to carry out a job or activity as optimally as possible to produce optimal work results. Career development is a process that aims to increase an individual's knowledge, skills and competencies in order to achieve success and growth in their career. This research was conducted using data collection through interviews, observations and distributing questionnaires to 100 employees of the National Library of the Republic of Indonesia, Jakarta. This research uses quantitative methods and primary data. Data analysis using the SmartPLS 4 application. The object of this research is the National Library of the Republic of Indonesia. With a total population and sample of 100 respondents. The sample method used is the sampling method. Data analysis using the SmartPLS V.4 software application. The results of the first research showed that compensation had a negative and insignificant effect on employee work productivity of 14.3%. The results of the second research succeeded in directly proving that motivation had a positive and significant effect on employee work productivity by 45.6%. And the results of the third research succeeded in directly proving that career development had a positive and significant effect on employee work productivity by 32.7%.

**Keywords: Compensation, Motivation, Career Development and Employee Productivity**

## 1. Pendahuluan

Manajemen Sumber Daya Manusia dapat diartikan sebagai suatu proses dari pemanfaatan manusia selaku tenaga kerja secara manusiawi, supaya kemampuan raga serta psikis yang dimilikinya akan berperan secara optimal agar pencapaian tujuan dari perusahaan. Pemanfaatan Sumber Daya Manusia terdiri dari Pengelolaan aktivitas pemberdayaan Sumber Daya Manusia yang kegiatan-kegiatannya (sumber daya manusia).

Permasalahan yang terjadi di Perpustakaan Nasional Republik Indonesia mengenai produktivitas kerja karyawan, yaitu produktivitas kerja karyawan yang kurang optimal akan dapat mempengaruhi tujuan dari perusahaan dan belum maksimalnya program pendidikan dan pelatihan menyebabkan adanya ketidakjelasan program dan aturan.

Pada Penelitian Dari (Hanasha, 2016) Produktivitas merupakan kemampuan karyawan dalam mencapai tugas tertentu sesuai standar, kelengkapan, biaya dan kecepatan sehingga pemanfaatan sumber daya manusia yang efisien dan efektif dalam sebuah organisasi sangat penting untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi secara keseluruhan. Produktivitas karyawan pada hakikatnya adalah persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh karyawan. Seorang karyawan dapat dikatakan produktif jika dalam waktu tertentu dapat menyelesaikan pekerjaan yang telah diresmikan dan dipercayakan kepadanya.

Perpustakaan Nasional Republik Indonesia merupakan sebuah Lembaga Pemerintah Non Kementrian yang melaksanakan tugas pemerintahan pada bidang perpustakaan yang berguna sebagai perpustakaan Pembina, perpustakaan rujukan, perpustakaan deposit, perpustakaan penelitian, dan sebagai pusat jaringan perpustakaan sebagian besar perkantornya di Jalan Salemba Raya No. 28A. Perpustakaan Nasional berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Presiden.

Permasalahan yang terjadi di Perpustakaan Nasional Republik Indonesia mengenai kompensasi, yaitu karena kurang berjalannya pemberian kompensasi yang tidak merata membuat karyawan merasa tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya dan akan berdampak kepada menurunnya produktivitas kerja di pengaruhi oleh persepsi karyawan yang membandingkan keadaan kerjanya dengan

keadaan kerja orang lain. Pada hasil riset dari (Murty serta Hudiwinarsih, 2012). Minimnya motivasi kerja dari seorang pemimpin bagi karyawan perusahaan akan menghambat hasil dari produktivitas karyawan serta pula menghasilkan kondisi kerja yang tidak kondusif.

Menurut hasil dari penelitian Antoni (2006:24). Berpendapat bahwa pemberian kompensasi sebagai salah satu bentuk motivasi penting untuk meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga dapat mencapai hasil yang diinginkan manajemen.

Permasalahan yang terjadi di Perpustakaan Nasional Republik Indonesia mengenai Motivasi Kerja, Yaitu kurangnya motivasi kerja dari seorang pemimpin bagi karyawan dan akan berdampak menurunnya produktivitas kerja yang dipengaruhi dari persepsi karyawan yang akan membandingkan keadaan kerjanya dengan orang lain

Permasalahan yang terjadi di Perpustakaan Nasional Republik Indonesia mengenai Motivasi Kerja, Yaitu kurangnya motivasi kerja dari seorang pemimpin bagi karyawan dan akan berdampak menurunnya produktivitas kerja yang dipengaruhi dari persepsi karyawan yang akan membandingkan keadaan kerjanya dengan orang lain

Permasalahan yang terjadi di Perpustakaan Nasional Republik Indonesia mengenai Pengembangan Karir, Yaitu karena adanya karyawan yang masa kerjanya lama tetapi belum mendapatkan peningkatan pada karirnya.

Berdasarkan hasil ada uraian-uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di Perpustakaan Nasional Republik Indonesia mengenai hal-hal yang berkaitan dengan kompensasi, motivasi, dan produktivitas karyawan.

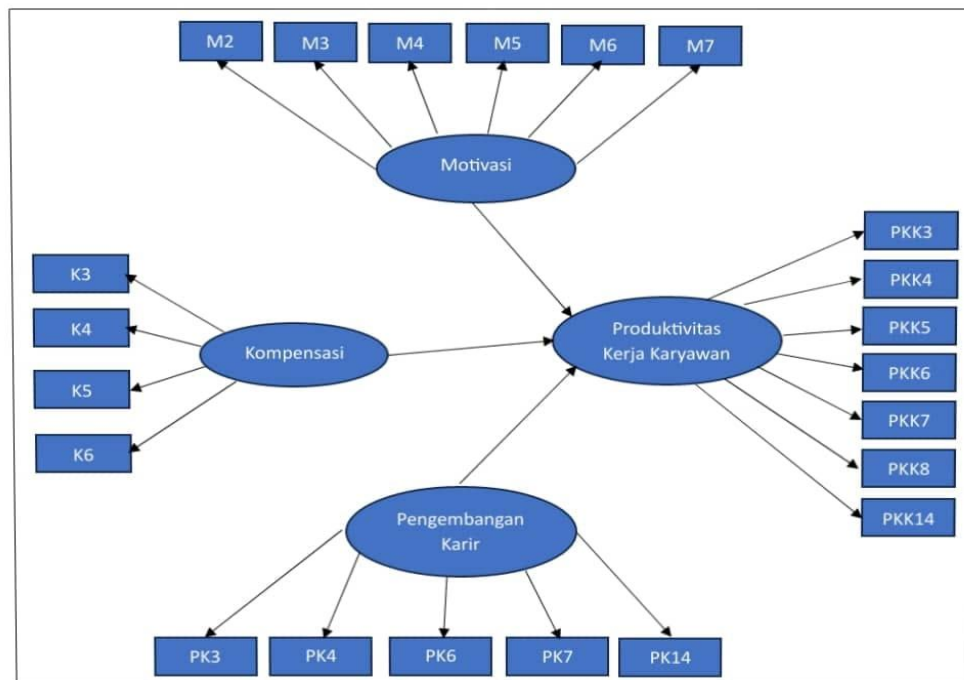
## 2. Landasan Teori Manajemen

Menurut Sumarsan (2013:2) Menemukan bahwa manajemen diartikan sebagai seni dalam proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian sumber daya untuk mencapai tujuan atau sasaran kinerja.

Malayu, S.P. Hasibuan berpendapat bahwa tujuan adanya pembagian fungsi manajemen adalah: pertama supaya sistematis urutan pembahasan suatu kegiatan organisasi lebih teratur, kedua, supaya analisis pembahasannya lebih mudah dan mendalam sehingga arahnya jelas dan lebih terinci, dan ketiga, supaya bisa menjadi pedoman pelaksanaan manajemen bagi manajer.

Maka dari itu perlunya memberikan motivasi dengan cara meningkatkan kerja keras karyawan dan semangat kerja karyawan agar tercapainya tujuan perusahaan.

Schunk, Pimtrich & Meece dalam Hazmanan (2017:104) mengatakan bahwa kompensasi memiliki fungsi pengawasan, dimana semua imbalan memiliki potensi untuk mengawasi dan mengendalikan operasional organisasi.



**Produktivitas Kerja Karyawan**

Menurut hasil penelitian dari Sinungan dalam Busro (2018:344), produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana. Untuk mendorong produktivitas kerja yang lebih tinggi, banyak perusahaan yang menganut sistem insentif sebagai bagian dari sistem yang berlaku bagi karyawan perusahaan, salah satu bentuk insentif tersebut adalah pemberian bonus.

**Kompensasi**

Menurut hasil penelitian dari Hasibuan (2019), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung, yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pada perusahaan.

**Motivasi**

Menurut teori Herzberg dalam (Hasibuan, 2019:158), terdapat faktor yang berperan sebagai satisfiers atau motivators yang dapat dijadikan sebagai indikator motivasi kerja yang di antaranya adalah sebagai berikut: 1. Prestasi, 2. Tanggung Jawab, 3. Kemajuan, 4. Pengembangan Potensi Individu.

Motivasi merupakan proses batin atau psikologis yang terjadi pada diri seseorang, sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Faktor tersebut ada 2 yaitu: Pertama Intrinsik yang merupakan faktor yang mempengaruhi motivasi berasal dari dalam diri orang itu sendiri meliputi status kesehatan, konsep diri, kualitas dan kuantitas hubungan dengan orang lain status finansial perencanaan di dalam kehidupan dan adanya kesempatan.

Yang kedua adalah Ekstrinsik yaitu faktor lingkungan pekerjaan yang mempengaruhi motivasi kerja terdiri dari gaya kepemimpinan hubungan antara manusia (teman sekerja) dan organisasi.

### **Pengembangan Karir**

Pelaksanaan rencana karier memerlukan pengembangan karier. Pengembangan karier meliputi perubahan-perubahan pribadi yang dilakukan oleh seseorang untuk mencapai suatu rencana karier. Kegiatan-kegiatan ini dapat disponsori oleh bagian personalia atau dapat berupa kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh pegawai sendiri tidak tergantung dari bagian personalia.

Selanjutnya akan dibicarakan taktik-taktik/siasat-siasat yang dapat dipergunakan oleh pegawai untuk mencapai rencana kariernya dan peranan bagian dalam pengembangan karier. bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan oleh para pekerja agar semakin mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan bisnis organisasi/perusahaan.

## **3. METODOLOGI PENELITIAN**

Dalam penelitian ini terdapat empat variabel yang terdiri dari satu variabel Dependen serta 3 Independen. Variabel dependen dalam riset ini merupakan Produktivitas Kerja Karyawan (Y), sebaliknya untuk variabel independen terdiri dari Kompensasi (X1), Motivasi Kerja (X2), Dan Pengembangan Karir (X3).

Variabel di atas memiliki keterkaitan antara satu dengan yang lain, variabel independen ialah variabel yang pengaruhi variabel dependen, sebaliknya variabel dependen ialah variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen.

Berdasarkan pada uraian-uraian di atas dapat disimpulkan bahwa yang akan menjadi variabel penelitian, yaitu :

Variabel dependen pula kerap diucap dengan variabel terikat, variabel dependen ialah variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen. Dalam riset ini yang jadi variabel dependen Produktivitas Kerja Karyawan (Y). Sedangkan Variabel Independen merupakan variabel yang pengaruhi variabel dependen, variabel ini jadi karena pergantian dari variabel

independen. Dalam penelitian ini yang jadi variabel independen, yaitu : Kompensasi, Motivasi, dan Pengembangan Karir.

### **Populasi**

Populasi adalah keseluruhan data yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti dalam ruang lingkup dan waktu yang telah ditentukan. Populasi berkaitan dengan data-data jika seorang manusia memberikan suatu data maka ukuran atau banyaknya populasi akan sama banyaknya manusia dan kemudian dapat disimpulkan bahwayang menjadi Populasi ini adalah Karyawan Perpustakaan Nasional Republik Indonesia Salemba Raya.

Sumber data yang digunakan adalah data primer yang akan didapat dari hasil pembagian kuesioner kepada karyawan Perpustakaan Nasional Republik Indonesia Salemba Raya.

### **Sampel**

Sampel adalah bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian. Sampel juga diambil dari populasi yang benar-benar mewakili dan valid yaitu dapat mengukur sesuatu yang seharusnya diukur. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah total *sampling* yaitu dengan metode pengambilan sampel dimana semua anggota karyawan dari Perpustakaan Nasional Republik Indonesia dipilih menjadi sampel pada penelitian sebesar 100orang.

$$n = N$$

$$100 = 100$$

Berdasarkan pada metode penelitian dan desain penelitian serta populasi yang digunakan maka penelitian ini dapat dibagi sebagai berikut :

- a. Menurut cara untuk mendapatkannya maka data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari tangan pertama.
- b. Menurut sumbernya maka data di dalam penelitian ini adalah data internal, karena data yang akan diambil berasal dari dalam Instansi Pemerintah.

Dimensi pengukuran diukur dalam tabel sebagai berikut :

merupakan faktor yang mempengaruhi motivasi berasal dari dalam diri orang itu

Dimensi	Indikator	Simbol
Kompensasi	Gaji/Upah	K1
	Insentif	K2
	Bonus	K3
	Tunjangan	K4
	Lingkungan Kerja	K5
Motivasi	Prestasi	M1
	Tanggung Jawab	M2
	Kemajuan	M3
	Pengembangan Potensi Individu	M4
Pengembangan Karir	Pendidikan	PK1
	Pelatihan	PK2
	Pengalaman Kerja	PK3
Produktivitas Kerja Karyawan	Fisik	PKK1
	Psikologis	PKK2
	Sosial	PKK3
	Budaya Kerja	PKK4
	Kekuasaan	PKK3

- c. Menurut sifatnya data dalam penelitian ini dapat dikategorikan ke dalam data kualitatif, karena data ini bukan berbentuk angka.
- d. Menurut waktu pengumpulannya, maka data dalam penelitian ini dapat dikategorikan ke dalam data Crosssevtion, karena data yang dikumpulkan hanya pada satu waktu tertentu.

Kompensasi di sini dimaksudkan sebagai balas jasa (reward) organisasi/perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran yang telah diberikan karyawan pada organisasi/perusahaan. Tenaga kerja jika kita kaitkan dengan peranandan pendapatannya berupa laba (profit) atau deviden dari modal yang diinvestasikannya.

Motivasi merupakan proses batin atau psikologis yang terjadi pada diri seseorang, sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Faktor tersebut ada 2 yaitu: Pertama Intrinsik yang

sendiri meliputi status kesehatan, konsep diri, kualitas dan kuantitas hubungan dengan orang lain status finansial perencanaan di dalam kehidupan dan adanya kesempatan. Yang kedua adalah Ekstrinsik yaitu faktor lingkungan pekerjaan yang mempengaruhi motivasi kerja terdiri dari gaya kepemimpinan hubungan antara manusia (teman sekerja) dan organisasi.

Pengembangan Karier adalah perubahan nilai-nilai, sikap, dan motivasi yang terjadi pada seseorang, karena dengan penambahan/peningkatan usianya akan menjadi semakin matang pengertian ini menunjukkan bahwa fokus pengembangan karier adalah peningkatan kemampuan mental yang terjadi karena pertambahan usia.

Pengembangan karier harus diusahakan secara aktif dengan tidak sekedar menunggu kematangan bersamaan dengan pertambahan usia.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Uji Model Pengukuran

Tahap awal uji validitas ini bersifat valid karena semua indikatornya berada diatas 0,7. Dan beberapa indikator sebelumnya yang bersifat tidak valid sudah dihilangkan.

##### 1. Pengujian CFA (Dengan Menggunakan Outer Loading)

	Kompensasi	Motivasi	Pengembangan Karir	Produktivitas Kerja Karyawan
K3	0.858			
K4	0.888			
K5	0.819			
K6	0.721			
M2		0.770		
M3		0.778		
M4		0.759		
M5		0.845		
M6		0.742		
M7		0.771		
PK14			0.712	
PK3			0.785	
PK4			0.774	
PK6			0.862	
PK7			0.801	
PKK14				0.764
PKK3				0.825
PKK4				0.823
PKK5				0.822
PKK6				0.747
PKK7				0.844
PKK8				0.796

Kesimpulan :

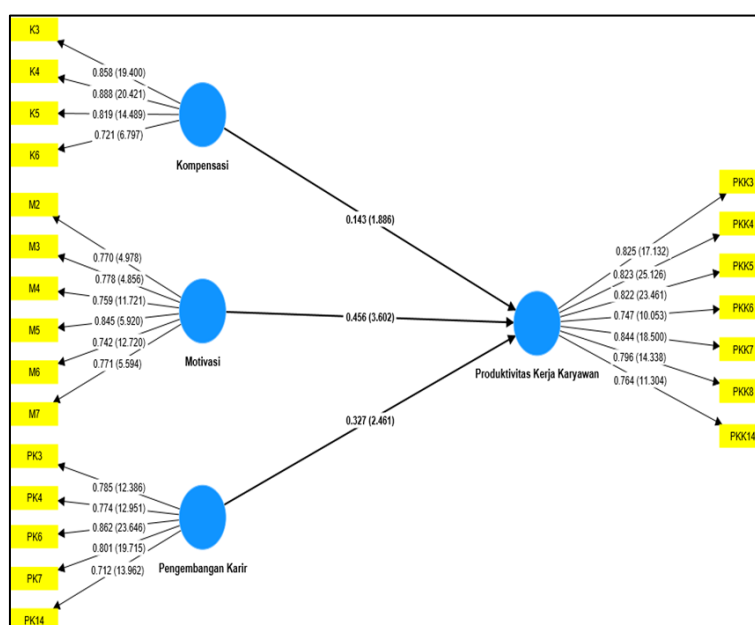
Dapat dilihat pada hasil dari tabel outer loading pada uji validitas ini bersifat valid karena semua indikator berada diatas angka 0,7.

## 2. Pengujian Validitas Reliabilitas

	Cronbach's Alpha	(rho_A)	Composite Reliability	(AVE)	Reliabilitas
Kompensasi	0.845	0.872	0.894	0.679	BAIK
Motivasi	0.873	0.884	0.902	0.605	BAIK
Pengembangan Karir	0.848	0.863	0.891	0.621	BAIK
Produktivitas Kerja Karyawan	0.908	0.910	0.927	0.646	BAIK

### Kesimpulan :

Dapat dilihat bahwa pada tabel diatas merupakan hasil uji validitas dan reliabilitas konstruk yang dilihat dari AVE bersifat valid karena masing-masing variabelnya berada di atas angka 0,5. Cronbach's Alpha sendiri harus memiliki kriteria > 0,6 sedangkan Composite Reliability harus memiliki kriteria > 0,7. Rumus perhitungan Composite Reliability. Hal ini dapat dinyatakan valid dan aman serta tidak memiliki permasalahan pada unidimensionality pada setiap variabel.



### Uji Model Struktural

Model struktural atau inner model yang memiliki hubungan antar sesama variabel laten yang terdiri dari R-Square dan F-Square, serta estimate for path coefficients yang melihat signifikansi pengaruh antar variabel dengan melihat nilai koefisien parameter dan nilai signifikan T- Statistik.

### R-Square

	R-square	R-square adjusted
Produktivitas Kerja Karyawan	0.564	0.550

### Kesimpulan :

Hasil dari R-Square R-Square pada penelitian ini adalah 0.564 yang bersifat moderat karena berada diatas 0.5.

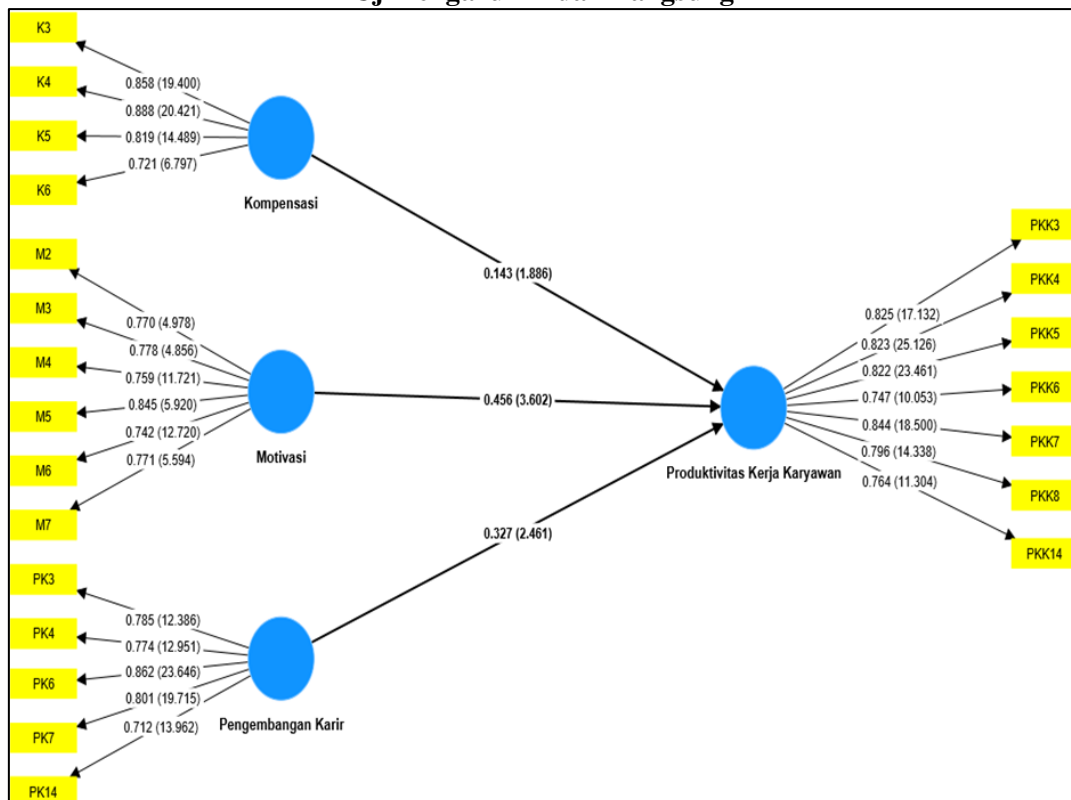
### F-Square

	Produktivitas Kerja Karyawan
Kompensasi	0.034
Motivasi	0.341
Pengembangan Karir	0.135

Kesimpulan :

Hasil F-Square pada masing-masing variabel kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan 0,034 (moderat), variabel motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan 0,341 (moderat) dan variabel pengembangan karir terhadap produktivitas kerja karyawan 0,135 (lemah).

### Uji Pengaruh Tidak Langsung



### Hipotesis Testing

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ( O/STDEV )	P values	Ket
Kompensasi -> Produktivitas Kerja Karyawan	0.143	0.145	0.076	1.886	0.059	Tidak Signifikan
Motivasi -> Produktivitas Kerja Karyawan	0.456	0.520	0.127	3.602	0.000	Signifikan
Pengembangan Karir -> Produktivitas Kerja Karyawan	0.327	0.272	0.133	2.461	0.014	Signifikan



- a. Uji Hipotesis Kompensasi (X1)  
Hasil yang diperoleh menyatakan bahwa kompensasi secara parsial atau secara langsung berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Perpustakaan Nasional Republik Indonesia sebesar 0,143 hal ini bisa dilihat dari T-Values sebesar 1,886 dan P-Values sebesar 0,059.
- b. Uji Hipotesis Motivasi (X2)  
Hasil yang diperoleh menyatakan bahwa motivasi secara parsial atau secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Perpustakaan Nasional Republik Indonesia sebesar 0,456 hal ini bisa dilihat dari T-Values sebesar 3,602 dan P-Values sebesar 0,000.
- c. Uji Hipotesis Pengembangan Karir (X3)  
Hasil yang diperoleh menyatakan bahwa pengembangan karir secara parsial atau secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Perpustakaan Nasional Republik Indonesia sebesar 0,327 hal ini bisa dilihat dari T-Values sebesar 2,461 dan P-Values sebesar 0,014.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan penulis untuk menguji pengaruh kompensasi, motivasi dan pengembangan karir terhadap produktivitas kerja karyawan Perpustakaan Nasional Republik Indonesia. Setelah melalui proses penelitian, maka diperoleh kesimpulan bahwa sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Berdasarkan pada hasil uji hipotesis yang menyatakan bahwa variabel kompensasi sebesar 0,143 atau bisa dinyatakan kompensasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dengan besar pengaruh sebesar 0,143 hal ini bisa dilihat dari T-Values sebesar 1,886 dan P-Values sebesar 0,059.
2. Berdasarkan pada hasil uji hipotesis yang menyatakan bahwa variabel motivasi sebesar 0,456 atau bisa dinyatakan motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dengan besar pengaruh sebesar 0,456 hal ini bisa dilihat

dari T-Values sebesar 3,602 dan P-Values sebesar 0,000.

3. Berdasarkan pada hasil uji hipotesis yang menyatakan bahwa variabel pengembangan karir sebesar 0,327 atau bisa dinyatakan pengembangan karir berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dengan besar pengaruh sebesar 0,327 hal ini bisa dilihat dari T-Values sebesar 2,461 dan P-Values sebesar 0,014.

### Saran

- a. Bagi Perusahaan  
Bagi pihak Perpustakaan Nasional Republik Indonesia agar lebih memperhatikan Kompensasi, Motivasi dan Pengembangan Karir dalam upaya untuk meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. Karena ketiga hal tersebut apabila diterapkan dengan baik akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Namun, disarankan agar perusahaan lebih memfokuskan motivasi dan pengembangan karir yang merata. Hal ini karena motivasi dan pengembangan karir dinilai lebih berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.
- b. Bagi Peneliti Selanjutnya  
Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel – variabel lain selain variabel – variabel yang ada di dalam penelitian ini sehingga data yang digunakan menjadi bervariasi dan dapat mengetahui apakah hasilnya akan sama atau tidak dengan penelitian ini.

### DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, N. K. I., & Dewi, A. S. K. (2019). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(1), 231-258.
- Ainnisya, R. N., & Susilowati, I. H. (2018). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Hotel Cipta Mampang Jakarta Selatan. *Widya Cipta-Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, II (1), 133140.
- Akhmad Fauzi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*
- Darmawan, A. *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL*

- INTERVENING* (Bachelor's thesis, FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UIN JAKARTA).
- Dikdoyo, A. (2022), Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. TIKI Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) di Wilayah Pedati Jakarta Timur.  
DOI:<https://doi.org/10.14710/jiab.2019.24920>
- Dr. M. Kadarisman. 2018. Manajemen Kompensasi
- Firmansyah, A. (2023). PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN OUTSOURCING CLEANING SERVICE (Studi Pada PT. Investama Building Jakarta) (Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta).
- Fitrianti, D. N. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Pindad Persero Bandung. *Jurnal Mitra Manajemen*, 2(3), 204-216.
- Handaru, A. W., & Susita, D. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Kasus Pt Artolite Indah Mediatama). *JRMSI-Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 10(2), 386-404.
- Malayu S.P. Hasibuan. 2011. Manajemen, Dasar, Pengertian, dan Masalah. Bumi Aksara. Jakarta.
- Mardiana, E., & Paryanti, A. B. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Hc&Ga Group Head PT Jasamarga Jalanayang Cikampek. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 66-75.
- Marwansyah. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia
- Miharja, A. (2022). PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI PT. PULAU SAMBU KUALA ENOK (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).
- Nurlasmi (2018) Motivasi Kerja Guru Dari Perspektif Fungsi Dan Gaya Kepemimpinan
- Perteka, I. W. E. S., Mitariyani, N. W. E., & Imbayani, I. G. A. (2020). Pengaruh Job Description Dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Anulekha Resort & Villa Di Ubud. *VALUES*, 1(4).
- Pramiswari, A. I., Setianingsih, W. E., & Wibowo, Y. G. (2022). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Industri Gula Glenmore Banyuwangi. *Baswara: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 1(2), 137-145.
- Rizkia, N. D., SH, M., Jumanah, S. H., Sutoyo, M. A. H., Kom, S., Kom, M., ... & CSCU, I. (2022). Metodologi Penelitian. *Media Sains Indonesia*.
- Rohman, A. (2017). Buku dasar-dasar manajemen.
- Santoni, N. P. C. C., & Suana, I. W. (2018). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Sales Di Honda Denpasar Agung (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Saputra, R., & Agussalim, M. (2020). PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DISPENDA PARIAMAN. *Matua Jurnal*, 2(3), 29-40.
- Sugiarto, A., & Hanandra, D. (2021). PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN. *Algebra: Jurnal Pendidikan, Sosial dan Sains*, 1(4), 9-15.
- Susan, E. (2019). Manajemen sumber daya manusia. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952-962.
- Talibo, I. (2018). Fungsi Manajemen dalam Perencanaan Pembelajaran. *Jurnal Ilmiah Iqra'*, 7(1)
- Teoh, S. H., Yang, Y. G., & Zhang, Y. (2009). R-square and market efficiency. Available at SSRN 926948.
- Tyas, P. P., & Suryoko, S. (2019). PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DIVISI OPERASIONAL PT. KAMIJAYA MITRA UTAMA TANGERANG. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 8(4), 324-330.
- Ul'fah Hernaeny, M. P. (2021). Populasi Dan Sampel. *Pengantar Statistika*, 1, 33.
- Wardhono, W. (2005). Pengukuran Variabel. *Bina Ekonomi*, 9(1).