

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktifitas Kerja Pegawai Non PNS Di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL PP) Kota Solok

Adtri Agusman¹, Esi Sriyanti², Netti Indrawati³

Program Studi Manajemen, Universitas Mahaputra Muhammad Yamin, Solok

e-mail : adtriagusman650@gmail.com

Abstrack

This research was conducted at the Office of the Civil Service Police Unit (Satpol PP) Solok City. The purpose of this study was to determine whether Work Discipline and Compensation had an effect on the Work Productivity of Non-PNS Employees at the Office of the Praja Police Unit (Satpol PP) Solok City. The research method used is the Total Sampling technique, namely the number of samples is the same as the population. From the population taken as many as 77 respondents, data collection methods using observation, interviews and questionnaires. The results of the multiple linear regression coefficient test can be the equation $Y = 12.727 + 0.361 X1 + 0.312 (X2)$, it can be said that the independent variables are Work Discipline and Compensation together have a positive sign in the direction of the Work Productivity of Non-PNS Employees at the Solok City Satpol PP Office. The results of the coefficient of determination (R^2) obtained a value of 0.267 that the contribution between the variables of Work Discipline and Compensation of 0.267 or 26.7% and influenced by other variables (100-0,267) was % of variables not examined in this study such as satisfaction, attitudes, behavior, training and willingness to work. The results of the tcount of Work Discipline are $2,631 > 1,992$, which means that the Work Discipline variable ($X1$) has an effect and is significant on Work Productivity (Y). The result of t-count Compensation ($X2$) is $2.391 > 1.992$, which means that the Compensation variable has an effect and is significant on Work Productivity. And the results of the f test are $13,499 > f$ table 3,12 with a significant level of $0.000 < 0.05$. The large fcount value of the ftable value and a significant value less than 0.05 indicates that Work Discipline ($X1$) and Compensation ($X2$) simultaneously or jointly have a significant and significant effect on the dependent variable, namely Work Productivity.

Keywords: Work Discipline, Compensation, and Work Productivity

Abstrak

Penelitian ini dilakukan di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kota Solok Tujuan dilakukan penelitian ini untuk mengetahui apakah Disiplin Kerja dan Kompensasi berpengaruh terhadap Produktifitas Kerja Pegawai Non PNS Di Kantor Satuan Polisi Praja (Satpol PP) Kota Solok. Metode penelitian yang digunakan adalah metode teknik Total Sampling yaitu jumlah sampel sama dengan populasi. Dari populasi tersebut diambil sebanyak 77 responden, metode pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara dan kuesioner. Hasil uji koefisien regresi linier berganda dapat persamaan $Y = 12,727 + 0,361 X1 + 0,312 (X2)$, maka dapat dikatakan bahwa variabel independen yaitu Disiplin Kerja dan Kompensasi secara bersama-sama memiliki keterkaitan searah tanda positif terhadap Produktifitas Kerja Pegawai Non PNS di Kantor Satpol PP Kota Solok. Hasil koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai 0,267 bahwa kontribusi antara variabel Disiplin Kerja dan Kompensasi sebesar 0,267 atau 26,7% dan dipengaruhi oleh variabel lain (100- 0,267) adalah sebesar 73,3 % variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kepuasan, sikap, perilaku, pelatihan dan kemauan untuk bekerja. Hasil thitung Disiplin Kerja $2,631 > 1,992$ yang artinya bahwa variabel Disiplin Kerja ($X1$) berpengaruh dan signifikan terhadap Produktifitas Kerja (Y). Hasil thitung Kompensasi ($X2$) $2,391 > 1,992$ yang artinya bahwa variabel Kompensasi berpengaruh dan signifikan terhadap Produktifitas Kerja. Dan hasil uji f sebesar $13,499 > f$ tabel 3,12 dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Nilai fhitung besar dari nilai ftabel dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa Disiplin Kerja ($X1$), dan Kompensasi ($X2$) secara simultan atau secara bersama sama berpengaruh dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu Produktifitas Kerja .

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Produktifitas Kerja.

PENDAHULUAN

Salah satu tujuan Peraturan Daerah (Perda) yang dikeluarkan oleh Pemerintah daerah (Pemda) adalah menjamin kepastian hukum, menciptakan, serta memelihara ketentraman dan ketertiban umum. Penegakan Perda merupakan wujud awal dari terciptanya keamanan dan ketertiban masyarakat. Dalam pelaksanaannya diperlukan suatu kemampuan untuk menangani berbagai pelanggaran-pelanggaran yang menyangkut ketertiban.

Dalam rangka penegakkan Perda, unsur utama sebagai pelaksana di lapangan adalah Pemda. Dalam hal ini kewenangan tersebut diemban oleh Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP). Satpol PP mempunyai tugas membantu Kepala Daerah untuk menciptakan suatu kondisi daerah yang tentram, tertib, dan teratur, sehingga penyelenggaraan roda pemerintahan dapat berjalan dengan lancar dan masyarakat dapat melakukan kegiatannya dengan aman. Untuk mengoptimalkan kinerja Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) perlu dibangun kelembagaan yang mampu mendukung terwujudnya kondisi daerah yang tentram, tertib, dan teratur. Penataan kelembagaan Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) tidak hanya mempertimbangkan kriteria kepadatan jumlah penduduk suatu daerah, tetapi juga beban tugas dan tanggung jawab yang diemban, seperti budaya, sosiologi, serta risiko keselamatan Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP). Untuk itu perlu adanya peningkatan sumber daya manusia bagi pegawai Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP).

(Ravianto Putra, 2017) Salah satu faktor penting yang dapat mendorong kinerja pegawai menjadi optimal yaitu adanya Disiplin dalam bekerja serta kompensasi kepada pegawai yang membuat karyawan tertib dan semangat dalam bekerja, sehingga menciptakan produktivitas yang tinggi. Bahwa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu pendidikan, ketrampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial dan sarana produksi.

Disiplin dan Kompensasi kepada pegawai memang sangat dibutuhkan pada suatu instansi. Hal ini diperlukan untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai serta tujuannya dapat tercapai. Disiplin diterapkan kepada pegawai agar tertib dalam bekerjadan patuh terhadap aturan yang ada serta pegawai tidak bertindak sesuka hati terhadap aturan yang berlaku. Pemberian kompensasi pun juga diperlukan agar pegawai semakin bersemangat dalam melakukan pekerjaannya.

Disiplin pegawai dalam bekerja merupakan hal penting yang dilakukan oleh suatu perusahaan. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini dapat mendorong adanya gairah kerja, semangat kerja yang berdampak pada tercapainya tujuan perusahaan. Sasaran dari disiplin kerja salah satunya adalah untuk dapat menjadikan tenaga kerja memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan instansi dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Melalui disiplin akan mencerminkan kekuatan, karena orang yang berhasil dalam karyanya biasanya mereka yang memiliki disiplin yang tinggi. Disiplin merupakan kunci keberhasilan pada suatu instansi ataupun perusahaan.

Selain faktor Disiplin, Kompensasi termasuk faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai. Kompensasi merupakan motivasi terbesar pada pegawai untuk bekerja. Setiap orang kompensasi yang diterima berbeda, untuk itu perusahaan perlu memberikan imbalan yang cukup dan dapat mempengaruhi semangat dan produktivitas kerja pegawai. Oleh karena itu, tujuan dari kompensasi adalah untuk memotivasi serta mengarahkan karyawan agar bekerja sesuai kemampuan dan sasaran organisasi serta diharapkan mampu meningkatkan produktivitas kerja pegawai berdasarkan realisasi penilaian terhadap kinerja pegawai.

(Hasibuan, 2012) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai balas jasa yang diberikan kepada perusahaan atau instansi. Pemberian Kompensasi yang makin baik akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan makin baik dan produktif. Namun pada kenyataannya para pegawai terutama Pegawai Non Pns mengenai pemberian gaji yang tidak sesuai dengan standar operasional yang telah ditetapkan instansi.

Produktivitas dapat diartikan sebagai suatu sikap mental yang mempunyai semangat untuk bekerja keras dan keinginan untuk meningkatkan prestasi. Sikap mental dapat berupa kerukunan bekerja, disiplin dalam bekerja maupun keinginan untuk menambah pengetahuan. Mengingat pentingnya disiplin dalam bekerja sebagai salah satu cara untuk merealisasikan tujuan instansi. (Jannah Miftahul, 2013) menyatakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input). Dengan kata lain bahwa produktivitas memiliki dua dimensi, dimensi pertama adalah efektivitas yang mengarah kepada pencapaian untuk kerja yang maksimal yaitu target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu. Dimensi yang kedua adalah efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaannya atas bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

Keberadaan Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kota Solok beralamat di Jl Jenderal Sudirman No 1 Kel. Kampung Jawa Kota Solok. Telah ditetapkan menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2010 tentang Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) dan pada pasal 148 ayat (1) Undang- Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang pemerintah daerah yang berbunyi sebagai berikut “dalam rangka menyelenggarakan ketentraman dan ketertiban umum serta untuk menegakkan Peraturan Daerah (Perda) dibentuk Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) sebagai perangkat pemerintah daerah” telah mengamatkan kepada pemerintah daerah untuk bertanggung jawab dibidang pemeliharaan, ketentraman dan ketertiban umum.

Untuk mewujudkan hal tersebut, perlu adanya disiplin kerja yang baik yang dilakukan oleh para pegawai, namun dari hasil pengamatan peneliti selaku personil di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kota Solok masih banyak terjadi pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai, terutama pelanggaran yang berkaitan dengan ketertiban. Karena pelanggaran tersebut dapat terjadi kapan saja, maka pegawai Satpol PP bertanggung jawab dan dituntut disiplin dalam bekerja di Kantor Satpol PP.

Kenyataan yang terjadi di lapangan pada pegawai Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kota Solok adalah rendahnya disiplin pegawai terutama pada unit ketertiban umum dan ketentraman masyarakat. Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kota Solok tiap bulannya terdapat pegawai yang tidak hadir, baik yang tidak hadir dengan keterangan, tidak hadir tanpa keterangan, dan pegawai yang izin. Dari Permasalahan diatas dapat terlihat bahwa untuk tingkat absensi kehadiran di Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kota Solok masih kurang diperhatikan seperti masih meningkatnya ketidakhadiran pegawai dalam bekerja.

Sedangkan dalam pemberian gaji para personil Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) mengeluhkan pendapatan yang diterimanya tidak tepat waktu setiap bulannya. Dengan permasalahan tersebut dapat mempengaruhi produktivitas kerja, disiplin kerja serta semangat kerja di Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kota Solok. Dengan demikian Produktivitas kerja yang baik tidak terlepas dari Disiplin kerja serta Kompensasi.

METODE

Metode penelitian yang digunakan adalah metode teknik Total Sampling yaitu jumlah sampel sama dengan populasi. Populasi dari penelitian ini adalah sebanyak 77 Pegawai Non PNS yang terdiri dari Pegawai Kontrak 27 Orang dan Sukarela 50 Orang di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kota Solok. Dari populasi tersebut diambil sebanyak 77 responden, metode pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara dan kuesioner.

Hasil variabel Kompensasi berpengaruh dan signifikan terhadap Produktifitas Kerja. Dan hasil Disiplin Kerja (X1), dan Kompensasi (X2) secara simultan atau secara bersama sama berpengaruh dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu Produktifitas Kerja .

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari penelitian yang telah dilakukan didapatkan hasil sebagai berikut :

Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam Perhitungan Analisis regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini dengan SPSS 25 dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.10
Hasil Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	12,727	5,006	
Disiplin Kerja (X1)	,361	,137	,309
Sarana dan Prasarana (X2)	,312	,130	,281

Sumber: hasil pengolahan data SPSS 25

$$Y = 12,727 + 0,361 X_1 + 0,312 X_2$$

Dari persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan seperti berikut:

1. Persamaan regresi berganda diatas diketahui konstanta bernilai sebesar 12,727. Hal ini menunjukkan bahwa jika nilai variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Kompensasi (X_2) sama dengan nol, maka nilai variabel Produktifitas Kerja (Y) sebesar 12,727 satuan.
2. Nilai koefisien Disiplin Kerja (X_1) bernilai sebesar 0,361. Hal ini menunjukkan bahwa nilai Disiplin Kerja (X_1) naik sebesar satu satuan dengan asumsi Disiplin Kerja dan Kompensasi (X_2) bernilai Tetap atau nol, maka nilai dari Produktifitas Kerja (Y) akan naik sebesar 0,361 satuan.
3. Nilai koefisien Kompensasi (X_2) sebesar 0,312. Hal menunjukkan bahwa jika nilai Kompensasi (X_2) naik sebesar 1 satuan dengan asumsi Disiplin Kerja (X_1) dan Kompensasi (X_2) bernilai tetap atau nol. Maka nilai Produktifitas Kerja (Y) akan naik sebesar 0,312.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.11
Hasil Uji Koefisien determinasi R^2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,517 ^a	,267	,248	5,000
a. Predictors: (Constant), Kompensasi (X_2), Disiplin Kerja (X_1)				

Sumber: hasil pengolahan data SPSS 25

Berdasarkan tabel 4.11 diatas dilihat bahwa koefisien determinasi yang ditunjukkan dari nilai R^2 sebesar 0,267 atau 26,7%. Hasil ini berarti variabel independen Disiplin Kerja (X_1) dan Kompensasi (X_2) memiliki sumbangan pengaruh terhadap dependen sebesar 26,7% sedangkan sisanya sebesar 73,3%. Selebihnya dipengaruhi oleh variabel lain selain Disiplin Kerja (X_1) dan Kompensasi (X_2) seperti kepuasan, sikap, perilaku, pelatihan dan kemauan untuk bekerja.

Pengujian Hipotesis

1. (Uji-t)

Tabel 4.12

Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	12,727	5,006		2,542	,013
Disiplin Kerja X1	,361	,137	,309	2,631	,010
Kompensasi X2	,312	,130	,261	2,391	,019

Dependent Variable: Produktifitas Kerja (Y)

Sumber: data diolah dengan SPSS versi 25 for windows

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.12 diatas maka dapat diketahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen pada uraian berikut ini:

a. Uji t Disiplin Kerja (X1) terhadap Produktifitas Kerja (Y)

Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan membandingkan nilai t-hitung dengan ttabel, Hipotesis diterima jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ atau dengan $\text{sig} < \alpha 0,05$. Nilai t-tabel pada $\alpha 0,05$ adalah 1,992. Untuk variabel Disiplin Kerja (X1) nilai t-hitung adalah 2,631 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,010. Karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel $2,631 > 1,992$ dan nilai tingkat signifikansi $0,010 < 0,05$ maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Hal ini membuktikan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktifitas Kerja pada Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kota Solok.

b. Uji t Kompensasi (X2) terhadap Produktifitas Kerja (Y)

Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan membandingkan nilai t-hitung dengan t-tabel, Hipotesis diterima jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ atau dengan $\text{sig} < \alpha 0,05$, nilai t-tabel pada $\alpha 0,05$ adalah 1,992. Untuk variabel Kompensasi (X2) nilai t-hitung adalah 2,391 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,019. Karena nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel $2,391 > 1,992$ dan nilai tingkat signifikan $0,019 < 0,05$ maka H_2 diterima dan H_0 ditolak. Hal ini membuktikan bahwa Kompensasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Produktifitas Kerja pada Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kota Solok.

Uji Signifikansi Simultan (Uji-F)

Tabel 4.14
Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	674,946	2	337,473	13,499	,000 ^b
Residual	1850,041	74	25,001		
Total	2524,987	76			

Sumber: hasil pengolahan data SPSS 25

Pengujian hipotesis ini dilakukan untuk membandingkan f hitung dengan f tabel. Hipotesis diterima jika $f\text{hitung} > f\text{tabel}$ dan nilai $\text{sig} < \alpha 0,05$ dari hasil tabel 3,12, maka dapat dilihat bahwa $f\text{hitung} 13,499 >$ dari f tabel 3,12 dengan nilai signifikansinya yaitu $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak H_3 diterima hal ini menunjukkan bahwa variabel independen Disiplin Kerja dan Kompensasi berpengaruh signifikan dan simultan secara bersama-sama terhadap variabel dependen Produktifitas Kerja Pegawai NonPNS Satpol PP Kota Solok.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktifitas Kerja Pegawai Non PNS Dikantor Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kota Solok dapat disimpulkan, hasil penelitian maka diperoleh persamaan regresi linear berganda adalah $Y = 12,727 + 0,361 X_1 + 0,312 X_2 + e$ Nilai koefisien determinasi R square sebesar 0,267 atau sebesar 26,7% dan sisanya sebesar 73,3% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar penelitian ini. Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap Produktifitas Kerja. Hal ini dibuktikan dengan $t_{hitung} 2,631 > t_{tabel} 1,992$ dan nilai signifikan $0,010 < 0,05$. Kompensasi secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap Produktifitas Kerja. Hal ini dibuktikan dengan $t_{hitung} 2,391 > t_{tabel} 1,992$ dan nilai signifikan $0,019 < 0,05$ Disiplin Kerja dan Kompensasi secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap Produktifitas Kerja Hal ini ditunjukkan dengan menggunakan uji f dengan f_{hitung} yaitu $13,499 > 3,12$ dengan nilai signifikansinya yaitu $0,000 < 0,05$

DAFTAR PUSTAKA

- Farah, Anisa. (2020). Analisis Kedisiplinan Kerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Magelang Kecamatan Magelang Tengah Kota Magelang. *Jurnal Mahasiswa Administrasi Negara (JMAN)*, 4(1), 26-34.
- Patmarina, Hepiana. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Oleh Produktivitas Kerja Perusahaan CV.Laut Sejalan Jaya Di Bandar Lampung, *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 3(1), 19-37.
- Pranitasari, Diah. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan, *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 14(1), 22-38.
- Sakdiah, Aja Rohmatan. (2019) Pengaruh Sistem Imbalan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Surya Panen Subur (SPS) 1 Kabupaten Nagan raya.
- Prastyani, Desi. (2021). Analisis Produktivitas Karyawan saat Pandemi Covid-19 melalui Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Lingkungan Kerja dan Faktor Psikologis Karyawan, *Jurnal Forum Ilmiah*, 18(3), 306-319.
- Narpati, Bintang. (2021). Produktivitas Kerja Pegawai yang Dipengaruhi oleh Work From Home (WFH) dan Lingkungan Kerja Selama Masa Pandemi, *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 4(2) 121-133.
- Fitra, Nur Lidia. (2019). Penyajian Laporan dan Pelaporan Mengenai Imbalan Kerja di

- Tinjau Dari PSAK 24 (Studi Kasus Pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) TBK). Rumimper, Gisela.(2017). Analisis Penerapan PSAK 24 Tentang Imbalan Pada Vandika Abadi. *Jurnal Riset Akuntansi Going Concern*, 12(2), 1001-1010.
- Putra, Ravianto J. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan di Kantor Perpusatakaan Surabaya. *Hal 13*.
- Sari, Puspita. (2020). Kedisiplinan Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Bontoala Kota Makassar.
- Darsono, Nurdasila, (2018). Pengaruh Fasilitas kerja Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja PNS di Provinsi Aceh
- Euphracia , Veronika (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Andes Agro Investama (AA1)
- Wairooy, Ali (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Pertamina Persero Pemasaran Region Makasar. *Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran (4) 16-24*.
- Agustini , Ira Kadek (2019). Pengaruh Kompensasi Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan di Restaurant dan bar di Bali, *E-Jurnal Manajemen, (Vol 8) No.1 2019 7191-7218*.
- Syahrum, Adriansyah (2020).Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan,*E-Jurnal Ilmu Manajemen (Vol 3) No.4 459-467*.
- Sekar Arum, Rosita(2021). Kompensasi Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada “Baru Toserbawonogiri” *Hal 457- 470*