



Pengaruh Kedisiplinan Kerja, Keterampilan Kerja, Kompensasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Misaja Mitra

Puja Putra Mudiansyah¹, Rauly Sijabat², Bayu Kurniawan³

¹ Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Semarang, Semarang, Indonesia

² Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Semarang, Semarang, Indonesia

³ Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Semarang, Semarang, Indonesia

Info Artikel

Sejarah Artikel:

Diterima : 16 Nov 2024

Disetujui : 01 Jan 2025

Dipublikasikan : 10 Jan 2025

Keywords: Kedisiplinan kerja, Keterampilan kerja, Kompensasi, Motivasi, Lingkungan kerja, dan Produktivitas kerja karyawan.

Abstract (inggris)

This study aims to determine the influence of work discipline, job skills, compensation, motivation, and work environment on employee productivity at PT. Misaja Mitra. This research is quantitative, with the population consisting of PT. Misaja Mitra employees. The sample used in this study is 235 employees, calculated using Slovin's formula. The sampling technique used is probability sampling with a simple random sampling method. Measurements in this study are conducted using a Likert scale and processed with SPSS 25. The results of this study show that: work discipline has an influence on employee productivity, job skills do not have an influence on employee productivity, compensation has an influence on employee productivity, motivation has an influence on employee productivity, and the work environment has an influence on employee productivity.

Abstrak (Bahasa Indonesia)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan kerja, keterampilan kerja, kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Misaja Mitra. Jenis penelitian ini yaitu kuantitatif, populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT. Misaja Mitra. Sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 235 karyawan yang merupakan hasil perhitungan menggunakan rumus slovin. Teknik pengambilan sampel menggunakan jenis Probability sampling dengan metode simple random sampling. Pengukuran pada penelitian ini menggunakan skala likert yang kemudian diolah dengan SPSS 25. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa: kedisiplinan kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, keterampilan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, kompensasi memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, motivasi memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

[✉]correspondence Address

Institutional address: Universitas PGRI Semarang

E-mail: pujaputra19@gmail.com

ISSN

2809-6282 (online)

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia berperan penting dalam membentuk masa depan organisasi dan kualitasnya. Banyak perusahaan meningkatkan daya saing dengan memperbaiki manajemen tenaga kerja, yang menjadi strategi untuk mencapai keunggulan bersaing di tengah persaingan yang semakin ketat. Karyawan adalah aset utama, dan produktivitas mereka sangat penting bagi keberhasilan perusahaan. Produktivitas karyawan berkontribusi besar terhadap keberhasilan organisasi, sehingga perlu ditingkatkan seoptimal mungkin.

Disiplin kerja menjadi faktor utama yang memengaruhi produktivitas. Hernawan & Elsyah (2021) menyatakan bahwa disiplin merupakan upaya pengendalian diri karyawan dan menjadi kunci bagi organisasi untuk mencapai tujuan. Disiplin karyawan menunjukkan tingkat tanggung jawab mereka terhadap tugas, seperti datang dan pulang tepat waktu, menyelesaikan pekerjaan dengan baik, serta menaati peraturan. Disiplin karyawan yang baik diperlukan agar perusahaan mencapai kesuksesan di pasar yang kompetitif.

Selain disiplin, keterampilan kerja juga berpengaruh pada produktivitas. Kemampuan kerja mengacu pada keterampilan teknis untuk menyelesaikan tugas yang meningkatkan produktivitas karyawan. Bagi perusahaan, keterampilan kerja yang baik dapat mendukung kinerja dan produktivitas. Pitriyani & Halim (2020) menekankan bahwa keterampilan karyawan mempengaruhi kinerja dan produktivitas perusahaan.

Kompensasi yang layak juga menjadi faktor penting. Menurut Purnomo & Utami (2021), kompensasi yang sesuai dengan kinerja karyawan dapat meningkatkan semangat kerja, yang berdampak positif pada produktivitas. Perusahaan juga dapat memberikan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan karyawan sebagai bentuk dukungan produktivitas.

Motivasi dan lingkungan kerja juga memegang peranan penting. Anissa (2022) menekankan pentingnya motivasi berupa penghargaan bagi karyawan untuk meningkatkan produktivitas. Lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan membantu menciptakan suasana kerja yang kondusif, meningkatkan kinerja dan produktivitas mereka. Lingkungan yang baik mempengaruhi karyawan untuk merasa nyaman dan efektif dalam bekerja, yang mendukung pencapaian produktivitas optimal (Saydam, 2000: 2). Berikut data produksi dari PT. Misaja Mitra pada tahun 2023:

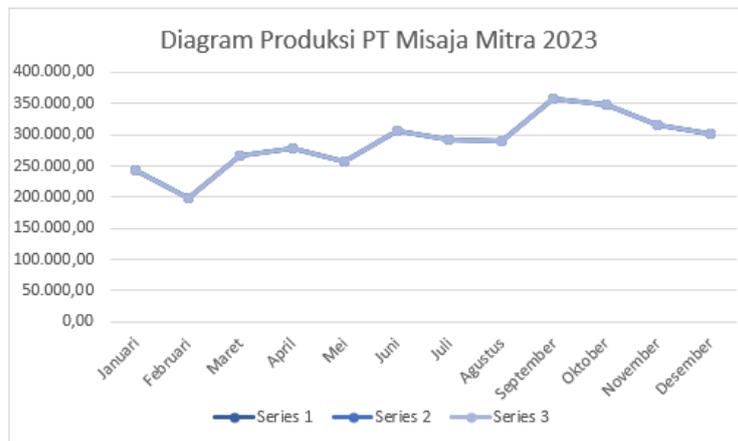
Tabel 1. Data Produksi PT Misaja Mitra 2023

Bulan	Produksi per Bulan	Produksi per Hari
Januari	243.855,12	8.709,11
Februari	199.099,23	7.658,66
Maret	267.160,27	9.541,44
April	278.534,96	9.947,68
Mei	256.293,72	9.153,35
Juni	307.015,41	10.964,84
Juli	291.714,30	10.418,37
Agustus	289.079,95	10.324,28

September	358.694,19	12.810,51
Oktober	347.931,28	12.426,12
November	316.608,55	11.304,45
Desember	300.672,79	10.738,31
Total	3.458.659,76	61.999,56

Sumber: Data primer yang telah diolah (2024)

Terdapat hasil produksi yang diakumulasi dalam hitungan bulanan maupun harian. Pada bulan Januari memiliki jumlah produksi 243.855,12 dan mengalami penurunan pada bulan Februari dengan memiliki jumlah sebanyak 199.099,32 yang merupakan produksi paling sedikit selama periode tahun 2023. Penurunan produksi juga terjadi pada bulan April dengan jumlah produksi 278.534,96 turun menjadi 256.293,72 pada bulan Mei. Penurunan jumlah produksi juga terjadi dalam 3 bulan berturut-turut yaitu pada bulan Oktober sebanyak 347.931,28, produksi bulan November 316.608,55 dan turun lagi produksi pada bulan Desember dengan jumlah 300.672,79.



Sumber: Data Produksi PT Misaja Mitra 2023.

Terdapat beberapa kali penurunan produktivitas yang dihasilkan oleh PT. Misaja Mitra pada tahun 2023. Dengan adanya penurunan produktivitas karyawan dapat menyebabkan penumpukan permintaan yang semakin banyak karena barang yang di produksi lebih sedikit. Jika terjadi dalam jangka waktu yang lama, penurunan Produktivitas karyawan juga mempengaruhi profitabilitas yang seharusnya mendapatkan profit besar menjadi sedikit karena jumlah produksi yang menurun.

HIPOTESIS

1. Hubungan Kedisiplinan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Kedisiplinan karyawan sangatlah penting untuk produktivitas kerja karyawan. Hal tersebut didukung oleh penelitian dari Sartika dkk, (2023) jika Kedisiplinan baik, maka Produktivitas di Dinas Tenaga Kerja, Koperasi Dan Ukm Kota Gorontalo juga akan meningkat. Sebaliknya jika Kedisiplinan buruk, maka Produktivita di Dinas Tenaga Kerja, Koperasi Dan Ukm Kota Gorontalo juga akan menurun. Penelitian dari Setiawan & Nuridin (2021) Disiplin kerja dapat mendukung peningkatan produktivitas kerja karyawan Bagian Operator SPBU

Bekasi PT Pertamina Retail. Didukung juga oleh penelitian Burmana & Negoro (2023) Disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karena disiplin kerja yang kuat membantu menjaga efisiensi dan efektivitas dalam produktivitas kerja karyawan. Sejalan juga dengan penelitian dari Fauzi dkk, (2023) Disiplin kerja juga penting dalam perusahaan karena disiplin kerja sangat penting agar karyawan dapat mematuhi aturan yang ditetapkan perusahaan dalam melaksanakan pekerjaan dan aktivitas sehari-hari.

H1: Kedisiplinan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

2. Hubungan Keterampilan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Dalam sebuah perusahaan keterampilan kerja karyawan sangatlah diperlukan dalam tingkat produktivitas kerja karyawan. Menurut penelitian dari Pitriyani & Halim (2020) keterampilan kerja yang dimiliki karyawan berpengaruh pada prestasinya sehingga dapat meningkatkan produktivitas perusahaan. Penelitian tersebut sejalan dengan penelitian dari Astuti (2020) keterampilan merupakan salah satu determinan yang memicu peningkatan produktivitas kerja karyawan BUMDES Makmur Adil Sejahtera (M.A.S) Banyumas. keterampilan kerja baik dan bagus, maka seorang individu atau karyawan akan mampu melaksanakan pekerjaan secara optimal dan mampu meningkatkan produktivitas perusahaan (Alfarisyi & Satrio 2020). Keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap produktivitas kerjam hal ini dapat ditegaskan bahwa dengan meningkatkan keterampilan kerja maka produktivitas kerja pun akan meningkat sebaliknya jika keterampilan kerja tidak ada peningkatan maka produktivitas kerja tidak akan meningkat. (Rushadiyati 2020).

H2: Keterampilan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

3. Hubungan Kompensasi kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan berpengaruh terhadap tingkat produktivitas perusahaan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian dari Bunama & Negoro (2023) kompensasi dan motivasi kerja yang mencerminkan bahwa pemberian imbalan yang adil dan dorongan psikologis untuk mencapai tujuan kerja dapat memberikan kontribusi terhadap peningkatan produktivitas para karyawan. Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan yang diharapkan mampu memberikan kesejahteraan hidup bagi karyawan tersebut sehingga dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja (Alam & Sarpan 2024). Menurut Tanjung & Mardhiyah (2023) 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. Meningkatkan produktivitas dengan memperhatikan kompensasi, maka yang harus dilakukan oleh manajemen adalah pemberian insentif dan tunjangan harus diberikan sesuai ketentuan, tepat waktu dan terus dievaluasi

untuk ditingkatkan agar karyawan lebih bersemangat dalam bekerja dimana produktivitas karyawan semakin meningkat (Dunggio dkk, 2021).

H3: Kompensasi Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

4. Hubungan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Motivasi menjadi sebagai dorongan internal untuk mencapai tujuan dan kepuasan pribadi, memiliki pengaruh yang substansial terhadap tingkat produktivitas (Burnama & Negoro 2023). Dalam suatu instansi hendaknya memotivasi pegawai dengan memberikan penghargaan berupa reward misalnya untuk menjadikan seorang pegawai tersebut menjadi lebih terpacu di dalam meningkatkan produktivitas kerja (Anija Wau 2022). Sejalan dengan penelitian dari Kuswibowo (2020) Dimana motivasi kerja berkaitan erat dengan kinerja karyawan, motivasi kerja akan lebih tinggi ketika karyawan memiliki produktivitas yang tinggi dan karyawan tersebut selalu bersemangat dalam bekerja. Motivasi merupakan suatu dorongan untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai. Dengan adanya motivasi, maka seorang karyawan akan lebih bersemangat dalam mengerjakan dan menyelesaikan tugas-tugasnya untuk mencapai tujuan yang diinginkannya (Parashakti & Noviyanti 2021).

H4: Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

5. Hubungan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja baik berupa fisik maupun nonfisik yang dapat mempengaruhi karyawan saat bekerja. Jika lingkungan kerja yang kondusif maka karyawan bisa aman, nyaman dan produktivitas kerja meningkat, jika lingkungan kerja tidak mendukung maka karyawan tidak bisa aman dan nyaman (Setiawan & Nurudin 2021). Menurut penelitian Alam & Sarpan (2024) Lingkungan yang menyenangkan dan memberikan kepuasan serta rasa aman memiliki kecenderungan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, karena karyawan tidak merasa terganggu dalam melaksanakan tugas-tugasnya, sehingga mereka lebih tenang, aktif, tekun dan serius menghadapi tugastugasnya. Jika kondisi lingkungan kerja nyaman, kondusif, dan menyenangkan akan mempengaruhi suasana kerja karyawan dan tentunya berpengaruh pada Produktivitas karyawan BUMDes Makmur Adil Sejahtera (M.A.S) Banyumas (Astuti 2020).

H5: Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

6. Hubungan Kedisiplinan kerja, Keterampilan kerja, Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan.

Semua faktor tersebut saling berinteraksi dan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap produktivitas karyawan. Kedisiplinan kerja menciptakan struktur dan rutinitas yang diperlukan untuk mencapai efisiensi, sedangkan

keterampilan kerja memastikan bahwa karyawan mampu menyelesaikan tugas dengan baik. Kompensasi yang adil dan menarik berfungsi sebagai insentif yang mendorong karyawan untuk berprestasi lebih baik. Selain itu, motivasi memiliki peran penting dalam mendorong karyawan untuk mencapai tujuan dan meningkatkan kinerja mereka. Lingkungan kerja yang mendukung juga sangat penting, karena dapat mempengaruhi kenyamanan dan kepuasan kerja karyawan. Sutrisno & Hidayat (2020) Lingkungan kerja yang mendukung dan keterampilan karyawan yang tinggi meningkatkan produktivitas. Motivasi dan kompensasi kerja juga memberikan dampak signifikan terhadap kedisiplinan karyawan.

H6: Kedisiplinan kerja, Keterampilan kerja, Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan

METODE

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu metode penelitian kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT Misaja Mitra dengan jumlah karyawan 690 karyawan. Sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 235 karyawan yang merupakan hasil perhitungan menggunakan rumus Slovin. Teknik pengambilan sampel menggunakan jenis probability sampling dengan metode simple random sampling. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan penyebaran kuesioner dilakukan dengan online menggunakan google formulir. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan IBM SPSS 25, sebagai teknik analisis data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Dari tabel-tabel di atas dapat diketahui bahwa masing-masing item pertanyaan memiliki r hitung > dari r tabel 0,122 dan bernilai positif. Dengan demikian butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r-tabel	r-hitung	Ket.
Kedisiplinan Kerja (X1)	X1.1	0,122	0,785	Valid
	X1.2	0,122	0,825	Valid
	X1.3	0,122	0,839	Valid
	X1.4	0,122	0,785	Valid
	X1.5	0,122	0,825	Valid
	X1.6	0,122	0,839	Valid
	X1.7	0,122	0,679	Valid
	X1.8	0,122	0,641	Valid
Keterampilan Kerja (X2)	X2.1	0,122	0,827	Valid
	X2.2	0,122	0,751	Valid
	X2.3	0,122	0,766	Valid

	X2.4	0,122	0,763	Valid
	X3.1	0,122	0,851	Valid
Kompensasi (X3)	X3.2	0,122	0,785	Valid
	X3.3	0,122	0,839	Valid
	X3.4	0,122	0,842	Valid
	X4.1	0,122	0,758	Valid
Motivasi (X4)	X4.2	0,122	0,747	Valid
	X4.3	0,122	0,725	Valid
	X4.4	0,122	0,652	Valid
	X4.5	0,122	0,623	Valid
Lingkungan Kerja (X5)	X5.1	0,122	0,859	Valid
	X5.2	0,122	0,834	Valid
	X5.3	0,122	0,803	Valid
Produktivitas Kerja (Y)	Y1	0,122	0,831	Valid
	Y2	0,122	0,866	Valid
	Y3	0,122	0,768	Valid

Sumber: Data primer yang telah diolah (2024)

2. Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Reability Statistics			
Variabel	Cronbach's Alpha	N of Item	Keterangan
Kedisiplinan Kerja	0,908	8	Reliabel
Keterampilan Kerja	0,781	4	Reliabel
Kompensasi	0,848	4	Reliabel
Motivasi	0,741	5	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,778	3	Reliabel
Produktivitas Kerja	0,759	3	Reliabel

Sumber: Data primer yang telah diolah (2024)

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel memiliki koefisien Cronbach Alpha di atas 0,6, sehingga dapat dinyatakan bahwa semua konsep pengukur untuk masing-masing variabel dalam kuesioner adalah reliabel. Dengan demikian, item-item pada setiap konsep variabel tersebut dianggap layak untuk digunakan sebagai alat ukur.

3. Uji Normalitas

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardize d Residual
N			253
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		.67854041
Most Extreme Differences	Absolute		.080
	Positive		.080
	Negative		-.049
Test Statistic			.080
Asymp. Sig. (2-tailed)			.000 ^c
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		.072 ^d
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.066
		Upper Bound	.079

Sumber: Data primer yang telah diolah (2024)

Pada Tabel, data diuji menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov dengan melihat nilai Monte Carlo P-Values. Hal ini dilakukan karena jika menggunakan Asymptotic P-Values, data tidak menunjukkan distribusi normal. Oleh karena itu, digunakan alternatif Monte Carlo P-Values, dan hasilnya menunjukkan nilai Monte Carlo Sig. (2-tailed) sebesar 0,072 > 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

4. Uji Hipotesis/Uji T

Tabel 5. Hasil Hipotesis/Uji T

		Coefficients^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-.322	.285		-1.127	.261
	X1	.547	.059	1.371	9.221	.000
	X2	-.036	.038	-.042	-.938	.349
	X3	.056	.020	.079	2.855	.005
	X4	-.073	.020	-.105	-3.634	.000
	X5	-.352	.123	-.364	-2.867	.005

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer yang telah diolah (2024)

Dalam analisis regresi linier, signifikansi setiap koefisien regresi diuji secara terpisah menggunakan uji t. Tujuan dari pengujian ini adalah untuk menentukan apakah masing-masing variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 4.11 menampilkan hasil olah data menggunakan SPSS. Diperoleh persamaan linear berikut:

$$Y = -0,322 + 0,547X_1 - 0,036X_2 + 0,056X_3 - 0,073X_4 - 0,352X_5$$

Penjelasan berdasarkan hasil persamaan regresi linier berganda di atas sebagai berikut:

1. Nilai konstanta -0,322 menunjukkan bahwa ketika variabel-variabel Kedisiplinan kerja, keterampilan kerja, kompensasi, motivasi dan lingkungan memiliki nilai 0, maka Produktivitas kerja akan memiliki nilai --0,322.
2. Koefisien regresi variabel Kedisiplinan Kerja sebesar 0,547 menandakan bahwa jika variabel Kedisiplinan Kerja naik sebesar 1%, maka Produktivitas kerja karyawan akan naik sebesar 0,547%, dengan asumsi variabel lainnya tetap.
3. Koefisien regresi variabel keterampilan sebesar -0,036 mengindikasikan bahwa jika variabel keterampilan naik sebesar 1%, maka Produktivitas kerja karyawan akan turun sebesar 0,036%, dengan asumsi variabel lainnya tetap.
4. Koefisien regresi variabel Kompensasi sebesar 0,056 menandakan bahwa jika variabel Kompensasi naik sebesar 1%, maka Produktivitas kerja karyawan akan naik sebesar 0,056%, dengan asumsi variabel lainnya tetap.
5. Koefisien regresi variabel motivasi sebesar -0,073 mengindikasikan bahwa jika variabel motivasi naik sebesar 1%, maka Produktivitas kerja karyawan akan turun sebesar 0,073%, dengan asumsi variabel lainnya tetap.

5. Uji F

Tabel 5. Hasil Hipotesis/Uji T

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	920.244	5	184.049	391.812	.000 ^b
	Residual	116.025	247	.470		
	Total	1036.269	252			

Sumber: Data primer yang telah diolah (2024)

Tabel menunjukkan bahwa nilai probabilitas F (sig) adalah 0,000, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05 ($0,000 < 0,05$). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel kedisiplinan kerja, keterampilan kerja, kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap variabel dependen, yaitu produktivitas kerja karyawan PT. Misaja Mitra. Model ini juga dianggap baik dan dapat diterapkan dalam penelitian ini. Dengan demikian, hipotesis (H6) diterima, sedangkan hipotesis (H0) ditolak.

SIMPULAN DAN SARAN

Beberapa kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kedisiplinan memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Misaja Mitra.
2. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel keterampilan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Misaja Mitra.
3. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan PT. Misaja Mitra.
4. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan PT. Misaja Mitra.
5. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan PT. Misaja Mitra.
6. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Kedisiplinan kerja, Keterampilan kerja, Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan PT. Misaja Mitra.

REFERENSI

- Afandi, Pandi. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, Konsep, dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Aisyah, Et Al. (2021). Pengaruh Pengalaman Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja. *Journal Of Accounting And Business Management (Rjabm)*.
- Ajabar. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Grup Penerbit CV Budi Utama.
- Annisa, P.M. dan Arif, D. 2022. Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Applied Managerial Accounting* 6(1): 21-32.
- Apriansyah, M., Agrasadya, A., & Sunarto, A. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Mitra Adiperkasa Tbk Divisi Sports Area Jakarta Pusat. *Jurnal Arastirma*, 2(2), 257-268.
- ASTUTI, Ria Wahyuning. Pengaruh pendidikan, keterampilan kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 2020, 10.1: 24-29.
- Dhyan, R., Parashakti, & Noviyanti, D. (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jebma (Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi)*, 1(2), 127–136.

- Eksan, F., & Dharmawan, D. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Astra International Daihatsu, Tbk Cibubur. *Jurnal Ekonomi dan Industri e-ISSN, 2656*, 3169.
- Fathussyaadah, E. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Susu UHT PT. INDOLAKTO. *Jurnal Ekonomak, 6(2)*, 1-15.
- Hasibuan, M. S. . (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hayatun, M., & Ernawati, S. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ekonomi, 1(2)*, 182-192.
- Hendrayani. (2020). pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. anugrah niaga jaya cabang pekanbaru. *Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business, 11(4)*, 339-350.
- I Kadek Agus Wiguna Ariadnya, Nyoman., Mustika (2021), "Pengaruh Kepuasan Kompensasi, Komitmen Organisasional Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lumbung Sari Beach Inn", *Jurnal Values Vol. 2 No. 1*.
- Ignatius Soni Kurniawan dan Fahmi Al Rizki. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Mitra Ogan. *Jurnal Ilmiah Dan Sains, 2(1)*, 104-110.
- K. Fadhli and M. Khusnia, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Produktivitas Kerja)*. Guepedia Group, 2021.
- Kuswibowo, C. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Prosiding Simposium Nasional Multidisiplin (SinaMu), 2*.
- Masniadi, R., & Rizqi, R. M. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Biaya Kerja, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Pada Produktivitas Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis (EK dan BI), 5(2)*, 410-418.
- Nainggolan, A., & Sudjiman, P. E. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan The Plaza Residences. *Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora, 3(09)*, 138-148.
- Nugraha, C. A., & Sari, F. P. (2020). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada PT Infomedia Solusi Humanika Bandung divisi inbound call center). *Jurnal Mitra Manajemen, 4(3)*, 352-362.
- Parashakti, R. D., & Noviyanti, D. (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMA), 1(2)*, 127-136.

- Pitriyani. (2020). Pengaruh Sikap Kerja dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Meranti Medan. *Ekonomi Bisnis Manajemen dan Akuntansi (EBMA)*, 1(2), 1-6.
- Prasetyo, E. B. (2021). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perim Perikanan Indonesia Cabang Brondong Lamongan. universitas 17 agustus 1945 surabaya.
- Purnomo, M. A., & Utami, E. (2021). pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Berkat Anugerah Sejahtera. *Borneo Studies and Research*, 2(2), 1407-1416.
- Rampisela, V. A., & Lumintang, G. G. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Emba Vol.8 No.1* , 302 - 311.
- Rohmat, S. (2020). Pengaruh Kompetensi Pegawai Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Scientific Journal Of Reflection: Economic*,
- Sari, C. P. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Matahari Department Store. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 4(3), 71-80.
- Sijabat, R. (2024). *Analisis Data dengan SPSS untuk Manajemen*. Penerbit NEM.
- Sijabat, R. (2024). *Buku Ajar Statistika untuk Manajemen*. Penerbit NEM.
- Sutrisnawati, S., & Hidayat, R. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya terhadap Produktivitas Kerja. *JIIP- Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(4), 2587-2594.
- 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.
- Wau, A. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan efektivitas kerja terhadap produktivitas kerja dengan kualitas kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 37-47.