

**PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI
TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN**

(Studi pada Kelompok Sentra Budidaya Ikan Hias Cangu)

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat guna
memperoleh gelar sarjana Manajemen (S.M)
pada Prodi Studi Manajemen



Oleh:

Muhammad Irfan Nur Aziz

NPM: 18.1.02.02.0083

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI**

2022

Skripsi oleh:

Muhammad Irfan Nur Aziz

NPM: 18.1.02.02.0083

Judul:

**PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI
TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN**

(Studi Pada Kelompok Sentra Budidaya Ikan Hias Canggu)

Telah disetujui untuk diajukan Kepada
Panitia Ujian/Sidang Skripsi Program studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Nusantara PGRI Kediri

Tanggal: 13 Juli 2022

Pembimbing I



Ismayantika Dyah P., M.B.A.
NIDN.0706108902

Pembimbing II



Dyah Ayu Paramitha, M.AK.
NIDN.0728068702

Skripsi oleh:

Muhammad Irfan Nur Aziz

NPM: 18.1.02.02.0083

Judul:

**PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI
TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN**

(Studi Pada Kelompok Sentra Budidaya Ikan Hias Canggu)

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi

Program Studi Manajemen


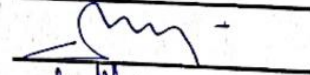
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNP Kediri

Pada tanggal: 21 Juli 2022

Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji:

1. Ketua : Ismayantika Dyah Puspasari, M.B.A.
2. Penguji I : Edy Djoko S., M.M.
3. Penguji II : Dyah Ayu Paramitha, M.Ak.



Mengetahui,
Dekan FEB,

Dr. Subaroyo, M.M.
NIDN:0717066601

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya,

Nama : Muhammad Irfan Nur Aziz
Jenis Kelamin : Laki-laki
Tempat/tgl. Lahir : 05 Januari 1999
NPM : 18.1.02.02.0083
Fak : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen

Menyatakan dengan sebenarnya, bahwa dalam Skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya tulis atau pendapat yang pernah diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara sengaja dan tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Kediri, 21 juli 2022

Yang Menyatakan



Muhammad Irfan Nur Aziz
NPM: 18.1.02.02.00083

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

Tidur itu menyenangkan,

Sebab aku bisa melupakan segalanya

Untuk sementara waktu.

Kupersembhakan Skripsi ini untuk:

Seluruh Orang yang Kusayang

ABSTRAK

Muhammad Irfan Nur Aziz: Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi pada Kelompok Sentra Budidaya Ikan Hias Canggü), Skripsi, Manajemen, FEB UNP Kediri, 2022.

Kata kunci: Kompensasi, Disiplin Kerja, Motivasi, dan Produktivitas.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui variabel antara kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi terhadap produktivitas karyawan pada kelompok budidaya ikan hias canggü. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif kausalitas, dengan data primer yang disebar secara online kepada responden. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan Kelompok Sentra Budidaya Ikan Hias Canggü sebanyak 40 orang. Dengan menggunakan uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t dan uji f, dengan bantuan program spss 23. Hasil penelitian ini menyatakan secara parsial bahwa kompensasi dengan nilai sig 0.724 dan disiplin kerja dengan nilai sig 0.060 tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, sedangkan secara parsial motivasi dengan nilai sig 0.003 berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Secara simultan kompensasi, disiplin kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan nilai sig 0,000.

KATA PENGANTAR

Puji Syukur Kami panjatkan kehadirat ALLAH SWT Tuhan Yang Maha Esa, karena hanya atas ridho-Nya penyusunan Skripsi ini dapat diselesaikan.

Skripsi dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan” ini ditulis guna memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.

Pada kesempatan ini diucapkan terimakasih dan penghargaan yang setulus-tulusnya kepada:

1. Rektor UNP Kediri yang selalu memberikan dorongan motivasi kepada mahasiswa.
2. Kaprodi Ibu Restin Meilina yang senantiasa memberikan motivasi dan informasi kepada mahasiswa.
3. Orang Tua saya yang selalu memberikan doa dan dukungannya sehingga penulisan Skripsi saya dapat diselesaikan.
4. Dosen Pembimbing saya, Bu Ismayantika Dyah Puspasari dan Bu Dyah Ayu Paramitha yang sangat berperan besar dalam terselesaikannya Skripsi ini.
5. Teman-teman yang selalu senantiasa membantu mendukung dan memberikan dorongan dalam menyelesaikan penulisan Skripsi ini, terutama Rabiatul Adawiyah, Bestie Salamah Mauji, Erica Sri Harianti dan

Sulikatin Nurfiah serta teman-teman lain yang tidak bisa sebutkan namanya satu-persatu.

Disadari bahwa Skripsi ini masih banyak kekurangan, maka diharapkan masukan, kritik, dan saran-saran, dari berbagai pihak sangat diharapkan.

Akhirnya, disertai harapan semoga Skripsi ini ada manfaatnya bagi kita semua, khususnya bagi dunia pendidikan, meskipun hanya ibarat setitik air bagi samudra luas.

Kediri, 21 Juli 2022



Muhammad Irfan Nur Aziz
NPM: 18.1.02.02.0083

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Batasan Masalah.....	5
D. Rumusan Masalah	6
E. Tujuan Penelitian	6
F. Manfaat Penellitian	7
BAB II KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS	9
A. KAJIAN TEORI	9
1. Produktivitas Kerja.....	9
2. Kompensasi	11
3. Disiplin kerja	16
4. Motivasi.....	19
B. Penelitian Terdahulu	22
C. Kerangka Berfikir.....	24
D. Kerangka Konseptual	29
E. Hipotesis.....	30
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	32
A. Variabel Penelitian	32

1.	Identifikasi Variabel Penelitian	32
2.	Definisi Operasional Variabel	32
B.	Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	35
1.	Pendekatan Penelitian.....	35
2.	Teknik Penelitian.....	35
C.	Tempat dan Waktu Penelitian	36
1.	Tempat penelitian	36
2.	Waktu Penelitian	36
D.	Populasi dan Sampel	36
1.	Populasi	36
2.	Sampel.....	37
E.	Instrumen Penelitian.....	37
F.	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	39
1.	Sumber Data	39
2.	Teknik Pengumpulan Data	39
G.	Teknik Analisis Data.....	40
1.	Uji Validitas	40
2.	Uji Reliabilitas.....	42
3.	Uji Asumsi Klasik	43
4.	Analisis Regresi Linier Berganda.....	44
5.	Koefisien Determinasi (R^2)	45
6.	Uji Hipotesis.....	46
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		48
A.	Gambaran Umum Subjek Penelitian.....	48
1.	Kelompok Sentra Budidaya Ikan Hias Canggu.....	48
2.	Lokasi Penelitian	49
3.	Struktur Organisasi.....	50
4.	Deskripsi Karakteristik Responden	50
B.	Deskripsi Data Variabel	51
1.	Deskripsi Data Variabel Bebas.....	51
2.	Deskripsi Data variabel Terikat Produktivitas Karyawan (Y)	57
C.	Analisis Data	59

1. Hasil Analisis dan Intepretasi.....	59
2. Analisis Regresi Linier Berganda.....	63
3. Koefisien Determinasi (R^2)	65
4. Uji Hipotesis.....	66
D. Pembahasan.....	68
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	72
A. Simpulan	72
B. Saran.....	72
DAFTAR PUSTAKA	74
LAMPIRAN.....	76

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	22
Tabel 3. 1 Skala Pengukuran Likert	38
Tabel 3. 2 Uji Validitas	41
Tabel 3. 3 Uji Reliabilitas	42
Tabel 4. 1 Daftar Anggota Aktif IHC	49
Tabel 4. 2 Daftar Karakteristik Responden.....	50
Tabel 4. 3 Tanggapan Responden Terkait Variabel Kompensasi	51
Tabel 4. 4 Tanggapan Responden Terkait Variabel Disiplin Kerja.....	53
Tabel 4. 5 Tanggapan Responden Terkait Variabel Motivasi.....	54
Tabel 4. 6 Tanggapan Responden Terkait Variabel Produktivitas Karyawan	57
Tabel 4. 7 Hasil Uji Multikolinieritas	61
Tabel 4. 8 Hasil Uji Autokorelasi	62
Tabel 4. 9 Hasil Uji Analisis Linier Berganda.....	63
Tabel 4. 10 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R ²).....	65
Tabel 4. 11 Hasil Uji t.....	66
Tabel 4. 12 Hasil Uji F.....	67

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual	29
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Kelompok Budidaya Ikan Hias Cunggu.....	50
Gambar 4. 2 Histogram Uji Normalitas	59
Gambar 4. 3 Kurva Uji Normalitas	60
Gambar 4. 4 Hasil Uji Heteroskedastisitas	62

DAFTAR LAMPIRAN

Kuesioner Penelitian	79
Link kuesioner	81
Tabulasi Data Uji Validitas dan Reliabilitas	82
Output Uji Validitas dan Reliabilitas	84
Tabulasi Data Hasil Penelitian	89
Output Hasil Penelitian	93
Berita Acara	95
Surat Ijzin Penelitian	97

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting yang ada dalam suatu organisasi bisnis ataupun perusahaan. Dengan adanya sumber daya manusia yang mumpuni dapat dipastikan suatu bisnis akan dengan mudah mencapai tujuannya. Pencapaian hasil optimal dari organisasi bisnis juga tak terlepas dari peran penting sumber daya manusia yang mumpuni. Untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas, tentunya organisasi bisnis tersebut harus memberikan suatu pemicu yang mampu meningkatkan produktivitas karyawan seperti kompensasi, disiplin kerja dan motivasi.

Produktivitas merupakan kemampuan karyawan dalam mencapai tugas tertentu sesuai standar dan ketentuan yang berlaku sehingga pemanfaatan sumber daya yang ada dapat terpakai secara efisien dan efektif (Agustini & Dewi, 2018). Produktivitas sendiri tentunya sangatlah penting dalam kelangsungan suatu usaha atau organisasi perusahaan, jika karyawan bekerja secara produktif maka target yang telah ditetapkan oleh organisasi bisnis tersebut dapat tercapai, sebaliknya jika karyawan tidak tidak produktif dalam bekerja maka akan susah untuk mencapai target yang telah ditentukan. Produktivitas karyawan juga sangat ditentukan oleh adanya kompensasi, disiplin kerja dan motivasi.

Pemberian kompensasi dalam pengolahan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan atau organisasi terbilang sangat penting. Hal ini dikarenakan pemberian kompensasi kepada karyawan yang dinyatakan layak akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut yang tentunya akan berdampak baik pada produktivitas karyawan tersebut. Kompensasi merupakan salah satu cara yang dapat diberikan perusahaan berupa imbalan kepada karyawan. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan atau organisasi (Pasaribu, 2020). Pemberian kompensasi kepada karyawan perlu mendapatkan perhatian lebih dan harus memiliki dasar yang kuat, benar dan adil. Apabila kompensasi dirasakan tidak adil maka akan menimbulkan rasa kecewa kepada karyawan, sehingga karyawan yang baik akan meninggalkan perusahaan. Oleh karena itu agar dapat mempertahankan karyawan yang baik, maka program kompensasi dibuat sedemikian rupa, sehingga karyawan yang berpotensi akan merasa dihargai dan bersedia untuk bertahan di perusahaan. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan bertujuan untuk lebih memotivasi dalam meningkatkan kinerja di perusahaan.

Selain kompensasi terdapat juga faktor lain seperti disiplin kerja yang mempengaruhi produktivitas karyawan. Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan dari para karyawan untuk mematuhi atau mentaati norma-norma peraturan yang berlaku yang telah ditetapkan oleh suatu

perusahaan atau organisasi bisnis (Sutrisno, 2016). Dalam hal ini kedisiplinan karyawan akan menentukan baik buruknya produktivitas performa suatu usaha, jika karyawan dalam suatu perusahaan kurang dalam hal kedisiplinan kerja semisal datang terlambat, kurang patuh dengan peraturan yang ada dalam perusahaan atau organisasi bisnis maka perusahaan tersebut akan kesulitan dalam mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi bisnis.

Selain kompensasi dan disiplin kerja, motivasi juga merupakan hal yang sangat penting, karena motivasi diharapkan dapat meningkatkan Produktivitas kerja. Karena motivasi dapat diartikan sebagai suatu faktor dalam mendorong suatu seorang untuk melakukan suatu kegiatan atau aktivitas yang telah ditentukan (Anggraini, 2017). Motivasi menjadi hal yang penting bagi karyawan, karena karyawan yang termotivasi akan merasa lebih bahagia, sehat dan merasa betah ketika bekerja. Kurangnya motivasi pada diri karyawan akan berdampak buruk pada Produktivitas kerja karyawan tersebut, sehingga tentunya akan ikut mempengaruhi kelangsungan dan kelancaran bisnis yang ada. Oleh karena itu suatu bisnis harus memperhatikan motivasi karyawan agar antara karyawan dan perusahaan dapat berjalan dengan lancar tanpa saling merugikan.

Dengan adanya kompensasi, disiplin kerja dan motivasi yang diberikan oleh perusahaan mengakibatkan persaingan semakin ketat antar pekerja. Pihak manajemen harus bijak dalam memberikan kompensasi kepada para karyawannya, dengan memberikan kompensasi diwaktu dan

situasi yang tepat maka akan memberikan dampak positif bagi kelangsungan Produktivitas organisasi bisnis.

Dalam hal ini pembahasan penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Goda, 2018), disebutkan bahwa disiplin kerja mempengaruhi produktivitas karyawan, sedangkan kompensasi dan motivasi keduanya tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Dalam penelitian lain yang dilakukan oleh (Pasaribu, 2020), variabel kompensasi dan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Seperti halnya yang dilakukan oleh kelompok budidaya ikan hias IHC (Ikan Hias Cunggu) yang bertempat di Surowono Cunggu Badas Kediri, merupakan kumpulan dari beberapa toko atau tempat budidaya ikan hias dan beberapa ikan konsumsi. Dalam pengembangan bisnisnya mereka memberikan semacam kompensasi, disiplin kerja dan motivasi dengan harapan dapat meningkatkan semangat dan produktivitas para karyawan agar tercapai target perolehan laba yang diinginkan. Permasalahan yang ada pada tempat budidaya ikan di kelompok ini adalah produktivitas karyawan yang tidak stabil, yaitu sering terjadinya persoalan terkait pasifnya karyawan tersebut dalam menagani pesanan, keterlambatan jam kerja dan sebagainya, yang tentunya akan mempengaruhi penjualan dan target laba yang telah ditetapkan.

Berdasarkan informasi data tersebut, diketahui bahwa produktivitas karyawan pada beberapa toko yang ada pada Kelompok Sentra Budidaya

Ikan Hias Canggü tidaklah stabil, terdapat hasil produksi dan penjualan ikan yang naik dan turun setiap bulannya. Oleh sebab itu penulis ingin meneliti tentang permasalahan terkait **Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan pada Kelompok Sentra Budidaya Ikan Hias Canggü.**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, maka dapat dibuat identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Kompensasi pada Kelompok Sentra Budidaya Ikan Hias Canggü, dengan minimnya tunjangan yang diberikan mengakibatkan karyawan kurang optimal dalam bekerja.
2. Disiplin Kerja pada Kelompok Sentra Budidaya Ikan Hias Canggü, terdapat permasalahan terkait keterlambatan jam kerja karyawan, keterlambatan pengiriman pesanan hal ini mengakibatkan penjualan kurang maksimal.
3. Motivasi pada Kelompok Sentra Budidaya Ikan Hias Canggü, pemberian motivasi kepada karyawan dirasa masih kurang maksimal.

C. Batasan Masalah

Untuk menghindari terlalu luasnya penelitian yang akan dilakukan maka dalam penelitian ini peneliti membatasi variabel-variabel yang akan diteliti. Untuk variabel dependen terdapat tiga variabel yaitu variabel (X1) kompensasi, variabel (X2) disiplin kerja dan variabel (X3) motivasi, serta

untuk variabel independennya adalah Produktivitas karyawan (Y). Objek dari penelitian ini adalah Kelompok Sentra Budidaya Ikan Hias Canggung yang bertempat di Canggung Badas Kediri pada tahun 2022.

D. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang terdapat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kompensasi secara parsial terhadap Produktivitas karyawan pada Kelompok Sentra Budidaya Ikan Hias Canggung?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap Produktivitas karyawan pada Kelompok Sentra Budidaya Ikan Hias Canggung?
3. Bagaimana pengaruh motivasi secara parsial terhadap Produktivitas karyawan pada Kelompok Sentra Budidaya Ikan Hias Canggung?
4. Bagaimana pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan motivasi secara simultan terhadap Produktivitas karyawan pada Kelompok Sentra Budidaya Ikan Hias Canggung?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang terdapat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh antara kompensasi secara parsial terhadap produktivitas karyawan pada Kelompok Sentra Budidaya Ikan Hias Canggung.

2. Untuk menganalisis pengaruh antara disiplin kerja secara parsial terhadap produktivitas karyawan pada Kelompok Sentra Budidaya Ikan Hias Cunggu.
3. Untuk menganalisis pengaruh antara motivasi secara parsial terhadap produktivitas karyawan pada Kelompok Sentra Budidaya Ikan Hias Cunggu.
4. Untuk menganalisis pengaruh antara kompensasi, disiplin kerja dan motivasi secara simultan terhadap produktivitas karyawan pada Kelompok Sentra Budidaya Ikan Hias Cunggu.

F. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Praktis

Untuk memberikan informasi terkait pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan motivasi terhadap produktivitas karyawan pada Kelompok Sentra Budidaya Ikan Hias Cunggu Badas Kediri.

2. Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi strata satu prodi manajemen fakultas ekonomi dan bisnis, serta dapat mengaplikasikan ilmu yang diperoleh berupa teori yang peneliti dapatkan dari perkuliahan dan memperdalam wawasan peneliti.

- b. Dapat digunakan sebagai bahan rujukan atau referensi untuk penelitian lain yang memiliki kesamaan tentang objek yang akan diteliti oleh peneliti selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, N. K. I., & Dewi, A. . S. K. (2018). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(1), 231. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i01.p09>
- Anggraini, R. (2017). *PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. FINANSIA MULTI FINANCE CABANG INDRALAYA KABUPATEN OGAN ILIR PROVINSI SUMATERA SELATAN*. UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG.
- Aprilia, E. S. (2017). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinaerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri*. 111.
- Astuti, R., & Suhendri. (2019). PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA ARYAWAN PADA PT. TUNAS JAYA UTAMA. *Manajemen Bisnis Eka Prasetya (MBEP)*, 5(September), 1–10.
- Goda, V. E. M. (2018). *PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN*. 2(2). Retrieved from https://doi.org/10.1016/j.gecco.2019.e00539%0Ahttps://doi.org/10.1016/j.foreco.2018.06.029%0Ahttp://www.cpsg.org/sites/cbsg.org/files/documents/Sunda_Pangolin_National_Conservation_Strategy_and_Action_Plan%28LoRes%29.pdf%0Ahttps://doi.org/10.1016/j.forec
- Izmawati. (2015). *Pengaruh Harga Pakaian Terhadap Minat Santri Menurut Ekonomi Islam*. IAIN SMH Banten.
- Kurnia, R. J. (2016). *PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT CONDONG CATUR YOGYAKARTA*. (August).
- Mangkunegara, A. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Pasaribu, R. B. T. (2020). *PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI*

TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus di Perusahaan Taruna Jaya) (Vol. 21).

Rahmawati, Y. P., & Gulo, Y. (2020). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan. *Perspektif*, 1(3), 231–236. <https://doi.org/10.53947/perspekt.v1i3.194>

Raihan. (2017). *Metodologi Penelitian*. Universitas Islam Jakarta.

Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Inovator*, 9(1), 23. <https://doi.org/10.32832/inovator.v9i1.3014>

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.

Syamsir, H. (2015). *Statistika Nonparametrik*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo Kelompok Gramedia.

Tusholihah, M., Hasyim, A. N., Novitasari, A., Oktavia, P. P., Lestari, F. I., Fadli, M., & Sobari, A. M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing. *E-Journal Equilibrium Manajemen*, 5.

Widodo, S. eko. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Yeni. (2019). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi*.