



Department of Digital Business

**Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)**

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 3 (2025) pp: 7462-7469

P-ISSN: 2963 9298, e-ISSN: 2963-914X

---

## Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Koperasi Yayasan Purwiko Samoedra Sidoarjo

Dea Putri Latifa, Varid Martah, Rizki

Program Studi Manajemen, Universitas Maarif Hasyim Latif

[dea\\_putri\\_latifa@student.umaha.ac.id](mailto:dea_putri_latifa@student.umaha.ac.id)

### Abstrak

*Manajemen sumber daya manusia merupakan aset krusial untuk keberlangsungan Koperasi Yayasan Purwiko Samoedra. Penelitian ini bertujuan menguji pengaruh motivasi kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan. Dengan pendekatan kuantitatif dan metode survei, seluruh populasi yang berjumlah 40 karyawan dijadikan sampel melalui teknik sampling jenuh. Data primer dikumpulkan menggunakan kuesioner skala Likert, sementara data sekunder diperoleh dari studi literatur. Analisis data dilakukan dengan SPSS versi 16, mencakup uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas), analisis regresi linear berganda, dan uji hipotesis (uji-T dan uji-F). Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh instrumen valid dan reliabel. Data terdistribusi normal, dan tidak ditemukan masalah multikolinearitas maupun heteroskedastisitas. Secara parsial, motivasi kerja ( $t=3,867$ ;  $sig.=0,000$ ), kompensasi ( $t=3,089$ ;  $sig.=0,004$ ), dan kepuasan kerja ( $t=3,533$ ;  $sig.=0,001$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Secara simultan, ketiga variabel tersebut juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas ( $F=58,417$ ;  $sig.=0,000$ ). Kesimpulan utama adalah motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja merupakan faktor penting yang meningkatkan produktivitas karyawan di Koperasi Yayasan Purwiko Samoedra.*

*Kata Kunci: Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Produktivitas, Sumber Daya Manusia*

### 1. Latar Belakang

#### Fenomena Penelitian

Sumber daya manusia adalah aset krusial bagi keberlangsungan dan pertumbuhan sebuah organisasi, termasuk Koperasi Yayasan Purwiko Samoedra. Keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan sangat bergantung pada kualitas, motivasi, dan kepuasan kerja para karyawannya. Dalam praktiknya, peningkatan produktivitas kerja dapat terwujud melalui penciptaan lingkungan yang mendukung, pemberian motivasi, dan kompensasi yang adil, serta pengembangan karier yang jelas (Seran et al., 2023). Kualitas sumber daya manusia menjadi penentu utama dalam meningkatkan daya saing perusahaan di tengah persaingan yang semakin ketat (Hanaysha, 2023; Nur Syiva et al., 2023).

Produktivitas kerja, yang mencerminkan hubungan antara hasil yang dicapai dan sumber daya yang digunakan, menjadi indikator penting dalam mengukur efektivitas organisasi. Koperasi yang berlandaskan asas kekeluargaan dan gotong royong ini berupaya memberikan kompensasi yang layak, namun muncul isu terkait ketidakadilan dalam sistem insentif dan bonus (Moron et al., 2023). Fenomena ini, seperti yang terjadi di Koperasi Yayasan Purwiko Samoedra, berpotensi mengikis motivasi intrinsik dan ekstrinsik karyawan, yang pada akhirnya dapat memengaruhi kinerja mereka secara keseluruhan.

#### Permasalahan Penelitian

Meskipun Koperasi Yayasan Purwiko Samoedra telah berupaya memberikan berbagai bentuk kompensasi, baik finansial maupun non-finansial, terdapat ketidaksesuaian antara kinerja karyawan dengan imbalan yang mereka terima. Kenaikan gaji pokok tidak diiringi dengan perubahan insentif dan bonus, yang memicu perasaan ketidakadilan di antara karyawan. Disparitas ini diperparah oleh kurangnya program pelatihan, keterbatasan peluang pengembangan karier, dan minimnya komunikasi antara manajemen dan karyawan. Kondisi ini berpotensi

---

Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Koperasi Yayasan Purwiko Samoedra Sidoarjo

besar menurunkan motivasi kerja karyawan, yang merupakan aspek fundamental dalam mendorong kinerja optimal (Alfarisi & Wahyuati, 2021).

Permasalahan lain yang signifikan adalah rendahnya kepuasan kerja karyawan. Mereka merasa beban kerja yang tinggi tidak sebanding dengan imbalan yang diterima, yang mengarah pada perasaan tidak dihargai dan tidak aman secara psikologis. Padahal, kepuasan kerja adalah prediktor penting bagi komitmen dan loyalitas karyawan terhadap organisasi (Ingunau et al., 2023). Tingkat kepuasan yang rendah ini dapat menyebabkan moral kerja menurun, kesulitan dalam mencapai target, serta merosotnya kepercayaan diri karyawan (Mulyadi, 2012). Selain itu, kurangnya kompensasi yang adil dan transparan, seperti yang diungkapkan oleh karyawan, dapat menjadi penghambat utama bagi mereka untuk mencapai produktivitas yang diharapkan (Susilowati et al., 2021; Wibowo & Prasetyo, 2022).

Sebagai konsekuensi dari rendahnya motivasi, kompensasi yang tidak adil, dan kepuasan kerja yang belum optimal, Koperasi Yayasan Purwiko Samoedra menghadapi tantangan serius. Produktivitas karyawan menurun, target kerja sulit tercapai, keluhan nasabah meningkat, dan kepercayaan diri karyawan merosot. Kondisi ini menciptakan **gap** antara apa yang diharapkan oleh manajemen dan realitas di lapangan, menunjukkan adanya kebutuhan mendesak untuk menelaah secara mendalam pengaruh dari ketiga variabel tersebut terhadap **produktivitas kerja**. Penelitian ini hadir untuk menjawab celah tersebut.

### ***Tujuan, Urgensi, dan Kebaruan Penelitian***

Berdasarkan permasalahan yang ada, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menguji secara empiris pengaruh motivasi kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di Koperasi Yayasan Purwiko Samoedra. Urgensi dari penelitian ini terletak pada pentingnya memberikan rekomendasi strategis bagi manajemen koperasi untuk memperbaiki sistem manajemen sumber daya manusia. Hasil studi ini diharapkan dapat membantu manajemen dalam merancang kebijakan yang lebih adil dan efektif guna meningkatkan motivasi, kepuasan, dan pada akhirnya, produktivitas karyawan. Kebaruan penelitian ini terletak pada konteksnya, yaitu menganalisis secara spesifik kasus pada Koperasi Yayasan Purwiko Samoedra yang belum pernah diteliti sebelumnya, dengan mengintegrasikan ketiga variabel independen tersebut untuk memberikan pemahaman holistik tentang tantangan yang dihadapi oleh organisasi berlandaskan asas kekeluargaan.

## **2. Metodologi Penelitian**

### ***Jenis dan Pendekatan Penelitian***

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Pendekatan ini dipilih untuk menguji hipotesis dan menganalisis hubungan sebab-akibat antara variabel independen dan variabel dependen. Desain penelitian kuantitatif memungkinkan pengumpulan data numerik dari sampel populasi yang representatif dan analisis statistik untuk menarik kesimpulan yang dapat digeneralisasi (Sugiyono, 2023; Sudaryono, 2024).

### ***Populasi dan Sampel Penelitian***

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Koperasi Yayasan Purwiko Samoedra Sidoarjo yang berjumlah 40 orang. Karena jumlah populasi yang relatif kecil, penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh (*sensus*), di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Teknik ini merupakan bagian dari metode *non-probability sampling* yang memastikan seluruh data dari populasi dapat terwakili, sehingga hasil yang diperoleh lebih akurat untuk menggambarkan kondisi populasi secara keseluruhan (Emzir, 2021; Seran et al., 2023).

### ***Instrumen dan Teknik Pengumpulan Data***

Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 40 responden. Kuesioner ini dirancang dengan skala Likert untuk mengukur variabel motivasi kerja (X1), kompensasi (X2), dan kepuasan kerja (X3), serta produktivitas kerja karyawan (Y). Selain data primer, penelitian ini juga menggunakan data sekunder yang diperoleh dari studi literatur, jurnal ilmiah, dan dokumen internal koperasi untuk memperkuat landasan teoretis dan konteks permasalahan (Wibowo & Prasetyo, 2022).

**Teknik Analisis Data**

Analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak statistik **SPSS versi 16**. Tahapan analisis data diawali dengan analisis statistik deskriptif untuk memberikan gambaran umum data responden. Selanjutnya, dilakukan uji instrumen penelitian yang mencakup uji validitas dan uji reliabilitas untuk memastikan kuesioner layak digunakan. Uji validitas bertujuan mengukur ketepatan instrumen dalam mengukur variabel yang diteliti, sementara uji reliabilitas mengukur konsistensi dan kestabilan instrumen (Putra et al., 2022; Putu et al., 2021). Setelah itu, dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas untuk memastikan model regresi yang digunakan memenuhi syarat BLUE (Best Linear Unbiased Estimator). Terakhir, analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji hipotesis penelitian secara parsial (uji-T) dan simultan (uji-F) serta mengukur koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) (Alfarisi & Wahyuati, 2021; Susilowati et al., 2021).

**3. Hasil dan Pembahasan**

**Deskripsi Data Penelitian**

Dari hasil analisis yang deskriptif terhadap jawaban 40 responden, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel penelitian beradaptasi kategori “BAIK” yang Pertama, 8 pernyataan tentang motivasi kerja memiliki rata-rata 4,33, yang berarti motivasi karyawan di Koperasi Yayasan Purwiko Samoedra sangat baik. Kedua, 8 item mengenai kompensasi kerja juga memperoleh rata-rata yang sama, 4,33, menunjukkan bahwa kompensasi di tempat kerja ini juga sangat baik. Selanjutnya, 10 pernyataan terkait kepuasan kerja mendapatkan rata-rata 4,44, menandakan kepuasan kerja karyawan juga berada dalam kategori sangat baik. Terakhir, 12 pernyataan tentang produktivitas kerja memperoleh rata-rata 4,35, menunjukkan produktivitas karyawan di Koperasi Yayasan Purwiko Samoedra juga sangat baik.

**Hasil Uji Asumsi Kecukupan Sampel**

**Tabel 1. Analisis Statistik Deskriptif**

	Descriptive Statistics				
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1	40	24.00	40.00	34.58	3,265
X2	40	28.00	40.00	34,7	2,700
X3	40	38.00	50.00	44,33	2,929
Y	40	47.00	60.00	52,5	3,426
Valid N	40				

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif yang disajikan dalam Tabel 4.1, diperoleh data dari pengolahan yang melibatkan 40 sampel menggunakan SPSS versi 16 sebagai alat analisis. Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa variabel persepsi tentang Motivasi Kerja (X1) memiliki nilai minimum sebesar 24 dan maksimum sebesar 40, dengan rata-rata mencapai 34,58 serta standar deviasi sebesar 3,262. Selanjutnya, untuk variabel Kompensasi (X2), nilai minimum yang diperoleh adalah 28 dan nilai maksimum 40, dengan rata-rata sebesar 34,7 dan standar deviasi sebesar 2,700. Pada variabel Kepuasan (X3), analisis menunjukkan nilai minimum 12 dan maksimum 50, dengan rata-rata 44.33 dan standar deviasi 2,929. Terakhir, analisis untuk variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y) menyimpulkan bahwa nilai minimum sebesar 47 dan maksimum 60, dengan rata-rata 52,5 serta standar deviasi 3,426.

**Tabel 2. Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X1)**

No	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1	X1.1	0,292	0,3120	Valid
2	X1.2	0,430	0,3120	Valid

3	X1.3	0,389	0,3120	Valid
4	X1.4	0,819	0,3120	Valid
5	X1.5	0,675	0,3120	Valid
6	X1.6	0,668	0,3120	Valid
7	X1.7	0,486	0,3120	Valid
8	X1.8	0,665	0,3120	Valid

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa setiap item dalam kuesioner memiliki nilai korelasi (r-hitung) yang melebihi (r-tabel), sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item dalam kuesioner dianggap valid dan dapat digunakan sebagai alat penelitian.

**Tabel 3. Uji Validitas Variabel Kompensasi Kerja (X2)**

No	Item	r hitung	r tabel	keterangan
1	X2.1	0,413	0,3120	Valid
2	X2.2	0,091	0,3120	Valid
3	X2.3	0,589	0,3120	Valid
4	X2.4	0,658	0,3120	Valid
5	X2.5	0,658	0,3120	Valid
6	X2.6	0,286	0,3120	Valid
7	X2.7	0,605	0,3120	Valid
8	X2.8	0,567	0,3120	Valid

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa setiap item dalam kuesioner memiliki nilai korelasi (r-hitung) yang melebihi (r-tabel), sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item dalam kuesioner dianggap valid dan dapat digunakan sebagai alat penelitian.

**Tabel 4. Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X3)**

No	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1	X3.1	0,387	0,3120	Valid
2	X3.2	0,211	0,3120	Valid
3	X3.3	0,401	0,3120	Valid
4	X3.4	0,651	0,3120	Valid
5	X3.5	0,554	0,3120	Valid
6	X3.6	0,501	0,3120	Valid
7	X3.7	0,377	0,3120	Valid
8	X3.8	0,326	0,3120	Valid
9	X3.9	0,485	0,3120	Valid
10	X3.10	0,531	0,3120	Valid

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa setiap item dalam kuesioner memiliki nilai korelasi (r-hitung) yang melebihi (r-tabel), sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item dalam kuesioner dianggap valid dan dapat digunakan sebagai alat penelitian.

**Tabel 5. Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)**

No	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Y.1	0,496	0,3120	Valid
2	Y.2	0,393	0,3120	Valid
3	Y.3	0,555	0,3120	Valid
4	Y.4	0,542	0,3120	Valid
5	Y.5	0,359	0,3120	Valid
6	Y.6	0,510	0,3120	Valid
7	Y.7	0,402	0,3120	Valid
8	Y.8	0,454	0,3120	Valid
9	Y.9	0,507	0,3120	Valid
10	Y.10	0,346	0,3120	Valid
11	Y.11	0,531	0,3120	Valid
12	Y.12	0,361	0,3120	Valid

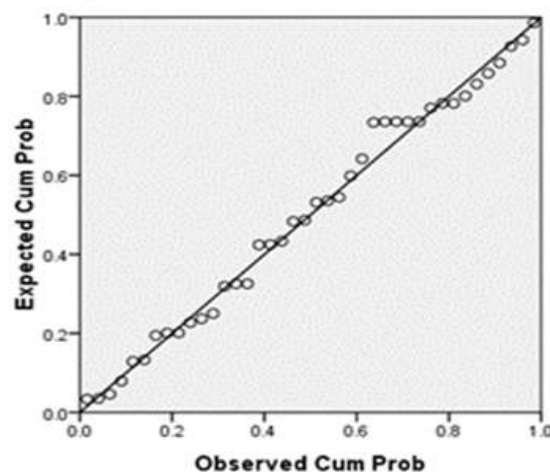
Hasil uji validitas menunjukkan bahwa setiap item dalam kuesioner memiliki nilai korelasi (r-hitung) yang melebihi (r-tabel), sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item dalam kuesioner dianggap valid dan dapat digunakan sebagai alat penelitian.

**Tabel 6. Uji Reabilitas**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	keterangan
Motivasi (X1)	0,708	Reliabel
Kompensasi (X2)	0,557	Reliabel
Kepuasan (X3)	0,564	Reliabel
Produktivitas (Y)	0,639	Reliabel

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa kuesioner untuk masing-masing variabel dalam penelitian ini dianggap dapat diandalkan, sehingga layak digunakan sebagai alat penelitian.

### Uji Normalitas



**Gambar 1. Uji Normalitas Diagram P Plot**

**Tabel 7. Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov**

Asymp. Sign (2-Tailed)	Signifiksi	keterangan
0,638	>0,05	Terdistribusi normal

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel 7 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi Asymp . Sig.) perhitungan yang diperoleh melalui uji Kolmogorov smirnov yaitu sebesar 0,638. Berdasarkan nilai residual > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini telah terdistribusi dengan normal.

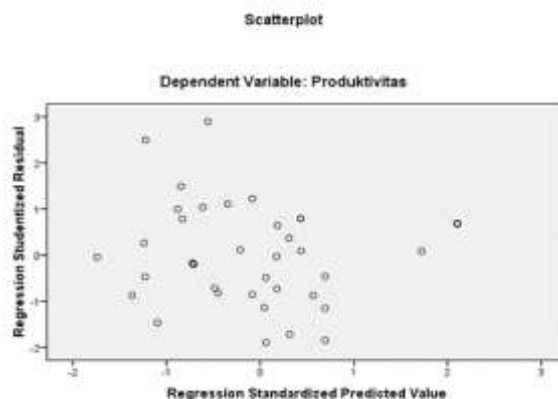
### Uji Multikolinearitas

**Tabel 8. Uji Multikolinearitas**

Variabel	Tolerance	VIF
Motivasi (X1)	0,507	1,971
Kompensasi (X2)	0,488	2,051
Kepuasan (X3)	0,468	2,139

Analisis multikolinearitas menunjukkan bahwa semua variabel independen memiliki nilai Tolerance lebih dari 0,10 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) yang sesuai

### Uji Heteroskedastisitas



**Gambar 2. Grafik Scatterplot**

Hasil dari uji Heteroskedastisitas grafik Scattersplot pada gambar 4.2 menunjukkan bahwa Scattersplot tidak membentuk suatu pola tertentu serta titik titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. maka dapat ditarik Kesimpulan bahwa dari hasil uji tersebut bahwa dari hasil uji tersebut pada variabel bebas tidak terjadi heteroskedastisitas

**Tabel 9. Uji Glejser**

Variabel	Sig	Keterangan
Motivasi (X1)	0,996	Bebas Heteroskedastisitas
Kompensasi (X2)	0,158	Bebas Heteroskedastisitas
Kepuasan (X3)	0,304	Bebas Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji glejser menunjukkan bahwa masing-masing variabel independen memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,05. Maka dapat disimpulkan, model regresi pada penelitian ini tidak terjadi adanya heteroskedastisitas.

**Analisis Regresi Linear Berganda**

**Tabel 10 Analisis Regresi Linear Berganda**

		Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.871	3.680		1.867	.070		
	Motivasi	.399	.101	.380	3.936	.000	.507	1.971
	Kompensasi	.386	.125	.304	3.089	.004	.488	2.051
	Kepuasan	.416	.118	.356	3.533	.001	.468	2.139

a. Dependent Variable: Produktivitas

**Uji T (parsial)**

**Tabel 11. Hasil Uji T**

Variabel	T	Sig	Keterangan
Motivasi (X1)	3,876	0,000	Positif dan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja
Kompensasi(X2)	3,089	0,004	Positif dan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja
Kepuasan (X3)	3,533	0,001	Positif dan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja

Berdasarkan hasil pengujian data pada tabel diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Motivasi Kerja : T hitung 3,867 > T tabel 2,02809, dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (H1 diterima)
2. Kompensasi Kerja : T hitung 3,089 > T tabel 2,02809, dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Kompensasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (H2 diterima)
3. Kepuasan Kerja : T hitung 3,533 > T tabel 2,02809, dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (H3 diterima)

**Uji F ( Simultan)**

**Tabel 12. Hasil Uji F**

Model	F	Sig	Keterangan
Regression	58,417	0,000	Positif dan berpengaruh signifikan

Berdasarkan hasil uji F variabel X1, X2 dan X3, Y dapat diambil Keputusan bahwa H4 diterima. Hal ini dapat dilihat dari hasil nilai f hitung yakni 58,417 lebih besar dari nilai f tabel yakni 3,25. Sedangkan nilai signifikansi yang dihasilkan yakni 0,000 lebih kecil dari nilai 0,05. Sehingga dapat diambil Kesimpulan bahwa variabel independen yang meliputi motivasi kerja , kompensasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen produktivitas kerja karyawan

**Tabel 13. Uji Koefisien Determinasi X1,X2 dan X3 , Y**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,911	0,830	0,815	1,47242

Analisis regresi linear berganda menunjukkan beberapa poin penting.

1. Pertama, nilai positif 6,871 berarti jika motivasi kerja, kompensasi kerja, dan kepuasan kerja dianggap konstan, produktivitas kerja karyawan adalah 6,871, menunjukkan hubungan positif antara variabel independen dan dependen.
2. Kedua, jika motivasi kerja meningkat satu satuan dengan variabel lain tetap, produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,399 satuan, menunjukkan pengaruh positif motivasi terhadap produktivitas.
3. Ketiga, jika kompensasi kerja meningkat satu satuan, produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,386 satuan, menunjukkan pengaruh positif kompensasi terhadap produktivitas.
4. Keempat, jika kepuasan kerja meningkat satu satuan, produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,416 satuan, menunjukkan pengaruh positif kepuasan kerja terhadap produktivitas.

#### 4. Kesimpulan

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, penelitian ini menyimpulkan bahwa motivasi kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja secara parsial maupun simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di Koperasi Yayasan Purwiko Samoedra. Temuan ini didukung oleh nilai uji-t yang lebih besar dari t-tabel, serta nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 untuk masing-masing variabel, dan nilai uji-f yang signifikan untuk pengaruh simultan. Dengan demikian, semua hipotesis penelitian diterima. Meskipun hasil penelitian ini memberikan pemahaman yang kuat tentang faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas di lokasi studi, perlu diakui bahwa penelitian ini memiliki keterbatasan, terutama dari sisi sampel yang terbatas pada satu koperasi saja. Oleh karena itu, bagi penelitian selanjutnya, disarankan untuk memperluas cakupan sampel ke koperasi atau organisasi lain yang serupa untuk meningkatkan validitas eksternal. Selain itu, penelitian di masa depan juga dapat mempertimbangkan variabel lain yang relevan seperti budaya organisasi, gaya kepemimpinan, atau komitmen afektif untuk mendapatkan model yang lebih komprehensif.

#### Referensi

1. Alfari, M. Z., & Wahyuati, A. (2021). Pengaruh motivasi kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Bondi Syad Mulia Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 10(3), 1–17.
2. Emzir. (2021). *Metodologi penelitian kualitatif: Analisis data dan interpretasi*. Prenada Media.
3. Fauzi, A., Sulistianingsih, E., Rahmadanti, K., Hanifah, N. A., Putri, S. M., & Nabila, W. T. (2022). Pengaruh komitmen dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan (Literatur Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *JEMSI: Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6), 629–638. <https://dinastirev.org/JEMSI/article/view/1102%0Ahttps://dinastirev.org/JEMSI/article/download/1102/667>
4. Hanaysha, J. (2023). The influence of employee empowerment and job satisfaction on organizational commitment: A study of academic staff. *Journal of Management and Marketing Review*, 8(1), 1–10.
5. Ingunau, Y., Nursiani, N. P., Maak, C. S., & Timuneno, T. (2023). Pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. PLN (PERSERO) Rayon Oesao. *Glory: Jurnal Ekonomi & Ilmu Sosial*, 4(2), 463–475.
6. Moron, L. M., Herdi, H., & Rangga, Y. D. P. (2023). Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan koperasi simpan pinjam Ikamala. *Jurnal Kompetitif*, 12(1), 1–14. <https://doi.org/10.52333/kompetitif.v12i1.56>
7. Mulyadi. (2012). *Sistem perencanaan dan pengendalian manajemen*. Salemba Empat.
8. Putra, K. R. A., Landra, N., & Puspitawati, N. M. D. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada LPD Se-Kecamatan Tabanan. *Jurnal Emas*, 3(9), 126–134.
9. Putri Nur Syiva, S., Ayu Lestari, R., Bagus Rahmad Lil' alamin, E., & Sisiawan Putra, R. (2023). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan (Literature Review). *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Sosial Sains*, 2(1), 43–60.
10. Putu, N., Damayanti, S., & Suwandana, G. M. (2021). Pengaruh flexible work arrangement dan kepuasan kerja terhadap produktivitas pekerja lepas di Provinsi Bali. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 10(9), 817–828. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/EEB/index>
11. Seran, R. W., Ariyani, I., & Heriani, H. (2023). Pengaruh motivasi kerja, kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja yang dimediasi kepuasan kerja pendamping sosial Program Keluarga Harapan di Provinsi Nusa Tenggara Timur. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(1), 744–769. <https://doi.org/10.31955/mea.v7i1.2891>
12. Sudaryono. (2024). *Metodologi penelitian: Panduan untuk menyusun skripsi, tesis, dan disertasi*. Aditama Publishing.
13. Sugiyono. (2023). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
14. Susilowati, T., Suryaningsih, L., & Arijanti, S. (2021). Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi terhadap peningkatan produktivitas pegawai di PT. Glory Anugrah Tour. *Aviasi: Jurnal Ilmiah Kedirgantaraan*, 17(2), 91–110. <https://doi.org/10.52186/aviasi.v17i2.63>
15. Wibowo, N. F., & Prasetyo, A. (2022). Pengaruh lingkungan kerja fisik, kompensasi dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Karyawan AMP (Asphalt Mixing Plant) PT Aneka Bangun Sarana (ABS) Gombong. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 4(3), 387–398. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v4i3.119>
16. Wirayani, D., Suprihartini, L., & Kurniawan, R. (2021). Pengaruh disiplin kerja, pengalaman kerja, kepuasan kerja dan etos kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Balai Benih Ikan (BBI) Pengujan. *Bahtera Inovasi*, 1(2), 46–58. <https://doi.org/10.31629/bi.v1i2.3442>