

**THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE, WORK MOTIVATION, AND  
WORK COMPENSATION ON EMPLOYEE PRODUCTIVITY AT PT. DWI  
PRIMA SENTOSA (DPS) IN PILANGKENCENG CARUBAN  
GESTIAN DHEA ARTERIA**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Madiun  
email: gestiandhea@gmail.com

*Abstrak*

**Abstrak;** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Karyawan PT. Dwi Prima Sentosa (DPS) Di Pilangkenceng Caruban. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pada penelitian menggunakan teknis regresi linear berganda. Pengambilan sampel menggunakan teknik *Purposive Sampling*. Sampel yang digunakan sebanyak 67 responden. Berdasarkan hasil pengujian secara statistik menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, dan secara parsial kompensasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

**Kata Kunci:** Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kompensasi Kerja Dan Produktivitas Karyawan

*Abstract*

*This study aims to determine the Influence of Work Discipline, Work Motivation and Work Compensation on Employee Productivity at PT. Dwi Prima Sentosa (DPS) Employees in Pilangkenceng Caruban. The type of research used in this study is a quantitative approach. The study used multiple linear regression techniques. Sampling used the Purposive Sampling technique. The sample used was 67 respondents. Based on the results of statistical testing, it shows that partially work discipline has a positive and significant effect on employee productivity, partially work motivation has a positive and significant effect on employee productivity, and partially work compensation has a positive and significant effect on employee productivity.*

**Keywords:** *Work Discipline, Work Motivation, Work Compensation and Employee Productivity*

## **A. PENDAHULUAN**

Dalam era globalisasi, sumber daya manusia menjadi faktor utama dalam meningkatkan daya saing perusahaan. PT. Dwi Prima Sentosa (DPS) sebagai perusahaan manufaktur menghadapi tantangan dalam meningkatkan produktivitas karyawannya. Produktivitas karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya disiplin kerja, motivasi kerja, dan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan kompensasi kerja terhadap produktivitas karyawan PT. DPS di Pilangkenceng Caruban.

Sama halnya seperti kepemimpinan dan motivasi, disiplin kerja juga dapat menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan. Disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sukar dicapai apabila tidak adanya disiplin kerja. Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Kasmir (2016) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rencana kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja.

Fenomena permasalahan yang terkait dengan disiplin kerja didalam PT Dwi Prima Sentosa (DPS) adalah keterlambatan dan ketidakhadiran karyawan yang setiap bulannya meningkat. Adanya keterlambatan karyawan tidak mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di PT Dwi Prima Sentosa, dimana saat karyawan bagian staff terlambat dalam bekerja. Pemberian kompensasi yang tidak sesuai dengan beban pekerjaan tidak mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada PT Dwi Prima Sentosa. Beberapa masih adanya karyawan yang memiliki beban kerja besar sehingga perusahaan perlu memberikan kompensasi yang setimpal. Di PT Dwi Prima Sentosa (DPS) pemberian kompensasi masih cenderung tidak sesuai dan kurang dari yang seharusnya diinginkan oleh karyawan dengan beban kerja karyawan. Sebagian karyawan mengeluh dengan sikap perusahaan yang

memberikan tunjangan produktivitas kerja kepada karyawan sama rata. Pembagian yang dilakukan perusahaan dianggap tidak sesuai terhadap karyawan sering masuk kerja tepat waktu, menerima tunjangan produktivitas kerja yang sama dengan karyawan yang sering terlambat.

Fenomena motivasi yang ada di PT Dwi Prima Sentosa yaitu kurangnya memberikan motivasi yang diberikan atasan kepada pegawai, selain itu kurangnya perhatian dari pimpinan dan penghargaan akan pencapaian karyawan yang diberikan terhadap perusahaan. Meskipun motivasi dari perusahaan rendah para karyawan menunjukkan yang baik untuk perusahaan dan memenuhi target pencapaian perusahaan. sehingga masih terdapat beberapa pegawai yang masih belum menunjukkan produktivitas kerja yang baik untuk perusahaan. Para pegawai masih bersemangat dalam menjalankan tugas yang diberikan perusahaan kepada pegawai tersebut, dan masih banyak karyawan yang menunjukkan produktivitas kerja yang maksimal.

### **B. METODE**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain kausal. Menurut Anshori dan Iswati (2019) penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang terstruktur dan mengkuantifikasi data untuk dapat digeneralisasikan. Penelitian ini menggunakan tipe kausal. Sekaran dan Bougie (2020) mengemukakan bahwa penelitian kausal adalah inti dari pendekatan ilmiah untuk penelitian. Studi semacam ini menguji apakah ada atau tidak ada satu variabel dapat mengubah variabel yang lain, dalam penelitian ini adalah variabel bebas terhadap variabel terikat. Peneliti menggunakan desain kausal dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan kompensasi kerja terhadap produktivitas karyawan pada karyawan PT. Dwi Prima Sentosa (DPS) di Pilangkenceng Caruban. Pengambilan data dilakukan menggunakan kuesioner terkait disiplin, , motivasi, kompensasi, terhadap produktivitas kinerja karyawan.

### **C. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik *non probability sampling* dengan menggunakan sampling jenuh. Teknik penentuan sampel ini bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel yaitu sebanyak 67 responden yaitu seluruh karyawan PT. Dwi Prima Sentosa (DPS) di Pilangkenceng Caruban. Hal ini dilakukan karena jumlah populasi relatif kecil (Sugiyono, 2022).

### Uji Validitas Penelitian

Uji validitas berguna untuk mengukur kebenaran suatu alat ukur (Sugiyono, 2022). Semakin tinggi nilai validitas suatu perangkat tes, semakin banyak perangkat tersebut mencapai sasaran atau semakin menentukan apa yang akan diukur. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel. Jika  $r$  hitung  $>$  dari  $r$  tabel (pada taraf signifikansi 0,05) dan bernilai positif maka butir indikator tersebut valid (Ghozali, 2018). Adapun hasil uji validitas pada variabel disiplin kerja sebagai berikut:

Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X1)

No	Pertanyaan	R hitung	R tabel	Sig.	Kesimpulan
		R hitung > R tabel			
1.	X <sub>1.1</sub>	0,865	0,244	0,000	Valid
2.	X <sub>1.2</sub>	0,624	0,244	0,000	Valid
3.	X <sub>1.3</sub>	0,864	0,244	0,000	Valid
4.	X <sub>1.4</sub>	0,775	0,244	0,000	Valid
5.	X <sub>1.5</sub>	0,756	0,244	0,000	Valid
6.	X <sub>1.6</sub>	0,823	0,244	0,000	Valid
7.	X <sub>1.7</sub>	0,786	0,244	0,000	Valid
8.	X <sub>1.8</sub>	0,834	0,244	0,000	Valid
8.	X <sub>1.9</sub>	0,632	0,244	0,000	Valid
8.	X <sub>1.10</sub>	0,653	0,244	0,000	Valid

Sumber : Data Primer diolah (2025)

Tabel 4. 11 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

No.	Pertanyaan	R hitung	R tabel	Sig.	Kesimpulan
		R hitung > R tabel			
1.	X <sub>2.1</sub>	0,734	0,244	0,000	Valid
2.	X <sub>2.2</sub>	0,754	0,244	0,000	Valid
3.	X <sub>2.3</sub>	0,687	0,244	0,000	Valid
4.	X <sub>2.4</sub>	0,723	0,244	0,000	Valid
5.	X <sub>2.5</sub>	0,774	0,244	0,000	Valid
6.	X <sub>2.6</sub>	0,745	0,244	0,000	Valid
7.	X <sub>2.7</sub>	0,765	0,244	0,000	Valid
8.	X <sub>2.8</sub>	0,724	0,244	0,000	Valid
9.	X <sub>2.9</sub>	0,702	0,244	0,000	Valid
10.	X <sub>2.10</sub>	0,654	0,244	0,000	Valid

Sumber : Data Primer diolah (2025)

Tabel 4. 12 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X3)

No.	Pertanyaan	R hitung	R tabel	Sig.	Kesimpulan
		R hitung > R tabel			
1.	X <sub>3.1</sub>	0,834	0,244	0,000	Valid
2.	X <sub>3.2</sub>	0,524	0,244	0,000	Valid
3.	X <sub>3.3</sub>	0,764	0,244	0,000	Valid
4.	X <sub>3.4</sub>	0,624	0,244	0,000	Valid
5.	X <sub>3.5</sub>	0,711	0,244	0,000	Valid
6.	X <sub>3.6</sub>	0,739	0,244	0,000	Valid

Sumber : Data Primer diolah (2025)

Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Pertanyaan	R hitung	R tabel	Sig.	Kesimpulan
	R hitung > R tabel			
Y <sub>1.1</sub>	0,743	0,244	0,000	Valid
Y <sub>1.2</sub>	0,834	0,244	0,000	Valid
Y <sub>1.3</sub>	0,823	0,244	0,000	Valid
Y <sub>1.4</sub>	0,654	0,244	0,000	Valid
Y <sub>1.5</sub>	0,865	0,244	0,000	Valid

Pertanyaan	R hitung	R tabel	Sig.	Kesimpulan
	R hitung > R tabel			
Y <sub>1.6</sub>	0,634	0,244	0,000	Valid
Y <sub>1.7</sub>	0,814	0,244	0,000	Valid
Y <sub>1.8</sub>	0,765	0,244	0,000	Valid

Sumber : Data Primer diolah (2025)

### Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2022) analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti, apabila peneliti meramalkan bagaimana naik turunnya keadaan variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dinaik turunkan nilainya (dimanipulasi). Persamaan regresi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4. 22 Hasil Analisis Garis Regresi Linier Berganda

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.016	.978		4.106	.000
Disiplin Kerja	.256	.052	.384	5.099	.000
Motivasi Kerja	.984	.140	.681	7.029	.000
Kompensasi	.702	.113	.593	6.214	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Data Primer Diolah (2025)

### Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini meliputi uji t dan uji F yang dijelaskan sebagai berikut:

#### a. Uji t

Uji t (t-test) melakukan pengujian terhadap koefisien regresi secara parsial, pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan kompensasi kerja terhadap

produktivitas karyawan pada karyawan PT. Dwi Prima Sentosa (DPS) di Pilangkenceng Caruban secara parsial. Hasil analisis uji t dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 4. 1 Hasil Analisis Uji t

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	4.016	.978		4.106	.000
Disiplin Kerja	.256	.052	.384	5.099	.000
Motivasi Kerja	.984	.140	.681	7.029	.000
Kompensasi	.702	.113	.593	6.214	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Data Primer Diolah (2025)

Berdasarkan hasil analisis data tabel di atas, dapat disimpulkan sebagai berikut :

- 1) Pada variabel disiplin kerja ( $X_1$ )  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $5,099 > 1,996$  dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ , berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya secara parsial variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada karyawan PT. Dwi Prima Sentosa (DPS) di Pilangkenceng Caruban, sehingga hipotesis pertama diterima.
- 2) Pada variabel motivasi kerja ( $X_2$ )  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $7,029 > 1,996$  dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ , berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya secara parsial variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada karyawan PT. Dwi Prima Sentosa (DPS) di Pilangkenceng Caruban, sehingga hipotesis kedua diterima.
- 3) Pada variabel kompensasi ( $X_3$ )  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $6,214 > 1,996$  dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ , berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya secara parsial variabel kompensasi ( $X_3$ ) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas

karyawan pada karyawan PT. Dwi Prima Sentosa (DPS) di Pilangkenceng Caruban, sehingga hipotesis ketiga diterima.

### b. Uji F

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh dari seluruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat yaitu pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan kompensasi kerja terhadap produktivitas karyawan pada karyawan PT. Dwi Prima Sentosa (DPS) di Pilangkenceng Caruban. Hasil uji F dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 4.24 Hasil Analisis Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4407.955	3	1469.318	334.973	.000 <sup>b</sup>
	Residual	728.139	166	4.386		
	Total	5136.094	169			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja

Sumber: Data Primer Diolah (2025)

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diketahui bahwa besarnya  $F_{hitung} = 334,973 > F_{tabel} = 2,686$  dengan tingkat signifikansi  $F = 0,000 < \alpha = 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel disiplin kerja, motivasi kerja, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada karyawan PT. Dwi Prima Sentosa (DPS) di Pilangkenceng Caruban, sehingga hipotesis keempat diterima.

### d. SIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan mengenai pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan kompensasi kerja terhadap produktivitas karyawan pada karyawan PT. Dwi Prima Sentosa (DPS) di Pilangkenceng Caruban dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Secara parsial variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada karyawan PT. Dwi Prima Sentosa (DPS) di Pilangkenceng Caruban, sehingga hipotesis pertama diterima.

2. Secara parsial variabel motivasi kerja (X2) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada karyawan PT. Dwi Prima Sentosa (DPS) di Pilangkenceng Caruban, sehingga hipotesis kedua diterima.
3. Secara parsial variabel kompensasi (X3) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada karyawan PT. Dwi Prima Sentosa (DPS) di Pilangkenceng Caruban, sehingga hipotesis ketiga diterima.
4. Secara simultan secara simultan variabel disiplin kerja, motivasi kerja, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada karyawan PT. Dwi Prima Sentosa (DPS) di Pilangkenceng Caruban, sehingga hipotesis keempat diterima.

**e. Saran**

Bagian saran berisi saran peneliti terhadap penelitian ilmiah berikutnya yang akan dilaksanakan dengan variabel dan objek yang sama dan berbeda. [Times New Roman 12, Spasi 1,5].

Berdasarkan kesimpulan dari penelitian ini maka dapat diberikan saran pada beberapa pihak antara lain :

1. Bagi Pihak PT. Dwi Prima Sentosa (DPS) di Pilangkenceng Caruban
  - a. Hendaknya lebih banyak memberikan bonus kepada karyawan yang teladan
  - b. Memberikan pelatihan kepada karyawan guna meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
2. Bagi Karyawan
  - a. Hendaknya selalu bekerja dengan sungguh-sungguh.
  - b. Hendaknya selalu mematuhi segala peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan.
3. Bagi peneliti lain

- a. Ikut mempertimbangkan sumbangan pengaruh variabel bebas lain yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
- b. Melakukan pengambilan jumlah sampel pada objek penelitian yang berbeda sehingga akan diperoleh hasil penelitian yang berbeda.

### DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, I. Z. (2020). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. Pasuruan: Qiara Media.
- Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Nusa Media. Yogyakarta.
- Alamsyah, A. (2024). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. J. CO Donuts & Coffee Metro Mall Bandung. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 10(3), 1562-1570.
- Flippo, Edwin B. (2001). *Manajemen Personalialia (Edisi Keenam)*. Jakarta: Erlangga
- Ghozali*, Imam, (2020). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. ,Edisi Ketiga*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Handoko, H. (2018). *Manajemen*. Yogyakarta: BPF
- Hasibuan, A., Sembiring, D., & Yulia, Y. (2022). Pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan kompetensi terhadap produktivitas karyawan di PT. PCI Elektronik Internasional. *Journal of Management and Accounting (JMA)*, 1(1), 81-90.

- Hasibuan, M. (2014). Manajemen Sumber Daya manusia, Cetakan Kedelapan Belas. Jakarta: PT. Bumi Askara.
- Hasibuan, M. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia edisi revisi. Jakarta : Bumi Aksara. Jakarta: Erlangga
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Mangkunegara, A. (2017). Manajemen Sumber Daya manusia Perusahaan, Cetakan Kedua Belas, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT Remaja Rosdakarya
- Moehariono. (2012). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- MR, W. A. P., Mariah, M., & Syuryadi, S. (2023). PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. PENERBIT ERLANGGA. Jurnal Manuver: Akuntansi dan Manajemen, 1(2), 186-199.
- Mustapa, Y. PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA, DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. MARS DI KECAMATAN BUPON. PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA, DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. MARS DI KECAMATAN BUPON.

- Rivai Zainal, Veithzal. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada*
- Saputri, N. T., Iswati, I., & Aisah, S. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Amaan Indonesia Sejahtera. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(5), 1958-1969.
- Sedarmayanti. (2018) Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Ilham Jaya.*
- Sekaran, U., dan Bougie. (2020). *Research Methods For Business Edisi 4. Buku 2, Jakarta: Wiley*
- Siagian, Sondang P, 2004, *Prinsip-prinsip Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid I, Penerbit Binarupa Aksara, Jakarta*
- Simamora, H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Bagian. Penerbitan STIE YPKN.*
- Sinungan. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Jakarta : Bumi Aksara*
- Sugiyono, (2022). *Statistika untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta.*
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.*
- Sukardi, S. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Capital Life Indonesia di Jakarta. *Journal of Economic, Management, Accounting and Technology*, 4(1), 29-42.
- Suparyadi. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM. Yogyakarta: ANDI.*

Suryadewi, M. D., Sintaasih, D. K., & Giantari, I. G. A. K. (2020). Pengaruh motivasi, kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan (Doctoral dissertation, Udayana University).

Suryantika, I. M. K., & Wibawa, I. M. A. (2020). Kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan jimbaran bay seafood café kedonganan (Doctoral dissertation, Udayana University).

Sutrisno, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group.

Suweleh, F., & Prasetya, B. P. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja pada Cafe Omah Kalang. Jurnal Akuntansi, Manajemen, dan Perencanaan Kebijakan, 1(4), 9-9.