

Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Yang Dimediasikan Oleh Kepuasan Kerja Pada Gen Z Dikota BatamDhita Hafizha Asri, SE., MM¹, Jeny²Fakultas Bisnis dan Manajemen, Universitas Internasional Batam, Indonesia^{1,2}Email : Dhita.hafizha@uib.ac.id¹, jenny20@gmail.com²**Abstrak**

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh faktor-faktor seperti tingkat disiplin kerja, motivasi kerja, upah atau kompensasi, budaya kerja dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja dengan kepuasan kerja sebagai mediasi. Investigasi ini melibatkan 350 responden yang fundamental bagi usia Z dan merupakan gambaran seluruh lingkungan di Kota Batam. Penilaian ini menggunakan strategi kuantitatif, dengan variasi data yang dilakukan dengan menyelesaikan survei terhadap responden. Pemeriksaan data yang digunakan adalah dengan cara prosedur penilaian.

Kata kunci : disiplin, kompensasi, motivasi, produktivitas kerja.

Abstract

This research was conducted with the aim of determining the influence of factors such as level of work discipline, work motivation, wages or compensation, work culture and leadership style on work productivity with job satisfaction as a mediator. This investigation involved 350 respondents who are fundamental to age Z and is a picture of the entire environment in Batam City. This assessment uses a quantitative strategy, with variations in data carried out by completing surveys with respondents. Examination of the data used is by means of an assessment procedure.

Keywords : discipline, compensation, motivation, work productivity

PENDAHULUAN**LATAR BELAKANG**

Indonesia menghadapi salah satu permasalahan dalam bidang ketenagakerjaan yaitu tingkat produktivitas tenaga kerja. Produktivitas tenaga kerja merujuk pada sejauh mana pekerja dapat menghasilkan barang dan jasa dalam suatu unit waktu tertentu. Tingkat produktivitas tenaga kerja yang rendah dapat menjadi hambatan bagi pertumbuhan ekonomi, kesejahteraan masyarakat, dan daya saing global suatu negara. Beberapa indikator yang dapat mempengaruhi tingkat produktivitas tenaga kerja bisa diawali dari tingkat disiplin, motivasi kerja, kompensasi, budaya organisasi, hingga gaya kepemimpinan pemimpin Perusahaan dan kepuasan kerja.

Individu di dalam perusahaan adalah individu yang memiliki tanggung jawab terhadap

semua proses yang terjadi di dalamnya, mulai dari bertanggung jawab atas perekrutan hingga pelatihan karyawan baru di industri tertentu. Dibutuhkan pengetahuan tentang pekerjaan yang harus dilakukan karyawan, menyadari hal-hal yang perlu dicari dan paham bagaimana menciptakan sesuatu. Berkembang atau tidaknya sebuah perusahaan bergantung pada naik dan turunnya produktivitas kerja karyawannya. Karyawan yang melakukan suatu pekerjaan tertentu bisa ditetapkan hendak menghasilkan sebuah hasil. Hasil ini ialah berupa output dari pencapaian sebuah kegiatan kerja (Parwati et al., 2021)

Motivasi dapat timbul dari faktor internal atau eksternal yang mendorong individu untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Namun, jika harapan dari pekerjaan tidak sesuai dengan apa yang dirasakan oleh tenaga kerja, hal ini dapat

menghambat tingkat motivasi untuk bekerja (Rampisela et al., 2020). Pemahaman tingkat kedisiplinan dipandang sebagai bagian besar dalam pengawasan SDM. Hal ini disebabkan semakin tinggi tingkat disiplin pendelegasian, maka semakin tinggi pula tingkat pelaksanaan pekerjaan yang dapat dicapai (Kuswibowo, 2020).

Kementrian Ketenagakerjaan menyatakan bahwa presentase produktivitas kerja Indonesia mencapai 74,4%, dimana angka ini lebih rendah dibandingkan dengan rata-rata produktivitas negara ASEAN lainnya yang mencapai 78,2 %. Negara-negara tetangga seperti Filipina, (86,3%), Singapura (82,7%), Thailand (80,1%) dan Vietnam (80%) memiliki Tingkat produktivitas yang lebih tinggi dari Indonesia. Hasil survei yang dilakukan oleh Badan Pusat Statistik (BPS) pada tahun 2020 menunjukkan adanya perubahan signifikan dalam komposisi generasi di Indonesia. Adanya penurunan yang cukup mencolok dalam jumlah individu yang lahir antara pertengahan 1990-an hingga 2000an mencapai 27,94% dari total populasi pada saat survei dilakukan hal ini menandakan bahwa generasi Z menjadi salah satu kelompok yang signifikan dalam struktur demografis Indonesia pada periode waktu tertentu. Disisi lain, proporsi generasi milenial, yang meliputi individu individu yang lahir antara awal 1980-an hingga pertengahan 1990-an, adalah sebanyak 25,87% dari total populasi, menunjukkan kontribusi yang cukup besar dari kelompok ini terhadap komposisi umur di Indonesia pada tahun tersebut. Perubahan ini mencerminkan dinamika demografis yang terjadi di Indonesia, di mana generasi yang lebih muda (Generasi Z) semakin mendominasi komposisi populasi dibandingkan dengan generasi-generasi sebelumnya.

Dengan memahami dan mengidentifikasi faktor-faktor yang memiliki dampak signifikan terhadap produktivitas kerja tenaga kerja Indonesia, langkah-langkah strategis dan kebijakan yang tepat dapat dirancang untuk meningkatkan produktivitas secara keseluruhan, memberikan kontribusi positif terhadap pertumbuhan ekonomi, dan mendukung pencapaian tujuan pembangunan nasional di masa mendatang. Oleh karena itu, dilakukan penelitian mengenai faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dengan kepuasan kerja

sebagai variabel intervening pada GenZ di Kota Batam.

MANFAAT PENELITIAN

Adanya beberapa manfaat yang dapat diperoleh oleh perusahaan dan pihak lain yang terlibat, sebagai berikut :

1. Perusahaan :

Penelitian ini dapat memberikan informasi yang dapat digunakan oleh perusahaan untuk mengumpulkan informasi mengenai motivasi kerja, disiplin kerja, kompensasi, beban kerja dan kepemimpinan. Dengan memahami hal tersebut, perusahaan dapat meningkatkan tingkat produktivitas perusahaannya, sehingga dapat bersaing secara maksimal dengan perusahaan lain.

2. Pihak luar yang terlibat :

Penelitian ini dapat menjadi suatu arahan ataupun acuan bagi pihak lain yang di bidang yang sama. Dapat dimanfaatkan untuk menjadi acuan untuk mengembangkan produktivitas tenaga kerja di organisasi atau perusahaan lain.

METODE

Rancangan penelitian yang dilakukan ini bermaksud untuk mengetahui hubungan antar variabel. Penelitian ini merupakan bentuk penelitian kausal-komparatif yang melakukan pengukuran beberapa variabel dan menguji hubungan diantaranya. Penelitian ini mempelajari hubungan antara motivasi kerja, disiplin kerja, kompensasi, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja

Objek penelitian merupakan sasaran pusat penelitian yang dituju untuk melakukan mendapatkan data penelitian. Data yang didapat dari objek penelitian selanjutnya diolah dan dikembangkan untuk keberlanjutan penelitian. Populasi yang terlibat dalam penelitian ini mencakup semua individu dari generasi Z yang tinggal di Kota Batam. Sample penelitian ini mencakup warga yang berusia 17 hingga 26 tahun. Pengujian penelitian ini menggunakan masyarakat Gen Z di Kota Batam sebagai responden. Untuk menentukan jumlah responden peneliti menggunakan perhitungan (hair et al, 2023), dimana jumlah responden sama dengan jumlah pertanyaan dikuesioner dikalikan 10. Dengan perhitungan berupa jumlah

pertanyaan pada kuesioner sebanyak 33 dikalikan dengan 10 yaitu 330. Penyebaran kuesioner mendapatkan 350 kuesioner yang terkumpul.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini, dilakukan penyebaran kuesioner sebanyak 350 kuesioner. Penyebaran yang dilakukan kepada sebanyak 350 responden yang berasal dari kalangan generasi Z. Data penelitian dikumpul dan selanjutnya disajikan dalam bentuk tabel numerik sehingga mudah dipahami dan diinterpretasikan.

1. Analisa Outer Model

a) Hasil Uji Outer Loadings

Tabel 1. Hasil Uji Outer Loadings

Variabel	Outer Loading	Keterangan
BK1 <- Budaya Organisasi	0.945	Valid
BK2 <- Budaya Organisasi	0.989	Valid
BK3 <- Budaya Organisasi	0.992	Valid
BK4 <- Budaya Organisasi	0.994	Valid
D1 <- Disiplin Kerja	0.836	Valid
D2 <- Disiplin Kerja	0.922	Valid
D3 <- Disiplin Kerja	0.911	Valid
D4 <- Disiplin Kerja	0.929	Valid
GK1 <- Gaya Kepemimpinan	0.863	Valid
GK2 <- Gaya Kepemimpinan	0.866	Valid
GK3 <- Gaya Kepemimpinan	0.886	Valid
GK4 <- Gaya Kepemimpinan	0.949	Valid
GK5 <- Gaya Kepemimpinan	0.949	Valid
K1 <- Kompensasi	0.846	Valid
K2 <- Kompensasi	0.894	Valid
K3 <- Kompensasi	0.906	Valid
K4 <- Kompensasi	0.895	Valid

K5 <- Kompensasi	0.918	Valid
KK1 <- Kepuasan Kerja	0.855	Valid
KK2 <- Kepuasan Kerja	0.875	Valid
KK3 <- Kepuasan Kerja	0.875	Valid
KK4 <- Kepuasan Kerja	0.880	Valid
KK5 <- Kepuasan Kerja	0.872	Valid
MK1 <- Motivasi Kerja	0.848	Valid
MK2 <- Motivasi Kerja	0.848	Valid
MK3 <- Motivasi Kerja	0.788	Valid
MK4 <- Motivasi Kerja	0.861	Valid
MK5 <- Motivasi Kerja	0.915	Valid
PK1 <- Produktivitas Kerja	0.862	Valid
PK2 <- Produktivitas Kerja	0.836	Valid
PK3 <- Produktivitas Kerja	0.820	Valid
PK4 <- Produktivitas Kerja	0.791	Valid
PK5 <- Produktivitas Kerja	0.844	Valid

Sumber : Data diolah (2023)

b) Average Variance Extracted (AVE)

Tabel 2. Hasil Uji Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	AVE	Keterangan
Budaya Kerja	0.961	Valid
Disiplin Kerja	0.827	Valid
Gaya Kepemimpinan	0.817	Valid

Kepuasan Kerja	0.797	<i>Valid</i>
Kompensasi	0.760	<i>Valid</i>
Motivasi Kerja	0.728	<i>Valid</i>
Produktivitas Kerja	0.651	<i>Valid</i>

c) Cross Loadings

Tabel 3. Hasil Uji Cross Loadings

Sumber : Data diolah (2023)

	Budaya Organisasi	Disiplin Kerja	Gaya Kepemimpinan	Kepuasan Kerja	Kompe nsasi	Motiva si Kerja	Produkti vitas Kerja
BK1	0.944	0.004	0.037	0.862	0.038	0.063	0.307
BK2	0.989	-0.032	0.051	0.932	0.050	0.080	0.409
BK3	0.991	-0.021	0.045	0.940	0.043	0.075	0.412
BK4	0.994	-0.031	0.044	0.942	0.045	0.074	0.415
D1	-0.020	0.856	0.042	-0.005	0.034	0.038	-0.047
D2	-0.011	0.957	0.033	0.010	0.020	0.019	-0.077
D3	-0.024	0.941	0.013	-0.027	0.018	0.005	-0.044
D4	-0.025	0.963	0.035	-0.028	0.028	0.023	-0.069
GK1	0.067	0.001	0.863	0.085	0.844	0.847	-0.153
GK2	0.028	0.031	0.867	0.034	0.896	0.850	-0.195
GK3	0.010	0.020	0.886	0.067	0.917	0.818	-0.213
GK4	0.057	0.047	0.949	0.100	0.852	0.927	-0.176
GK5	0.049	0.048	0.949	0.105	0.848	0.926	-0.182
K1	0.071	0.005	0.857	0.101	0.846	0.840	-0.151
K2	0.061	0.017	0.835	0.052	0.896	0.819	-0.165
K3	0.037	0.035	0.860	0.066	0.907	0.799	-0.163
K4	0.028	0.031	0.867	0.034	0.896	0.850	-0.195
K5	0.015	0.028	0.887	0.073	0.918	0.823	-0.212
KK1	0.785	-0.012	0.069	0.855	0.057	0.102	0.213
KK2	0.803	0.007	0.112	0.875	0.100	0.141	0.233
KK3	0.778	-0.020	0.104	0.873	0.074	0.135	0.259
KK4	0.846	0.001	0.042	0.880	0.029	0.064	0.326
KK5	0.869	-0.029	0.055	0.870	0.060	0.078	0.329
MK1	0.067	0.001	0.863	0.085	0.844	0.847	-0.153
MK2	0.032	0.033	0.859	0.037	0.888	0.848	-0.192
MK3	0.075	-0.009	0.688	0.112	0.682	0.789	-0.164
MK4	0.084	0.027	0.785	0.141	0.714	0.862	-0.155
MK5	0.058	0.042	0.931	0.119	0.832	0.915	-0.168
PK1	0.364	-0.099	-0.197	0.305	-0.195	-0.184	0.861
PK2	0.310	-0.059	-0.224	0.221	-0.219	-0.217	0.836
PK3	0.309	0.014	-0.092	0.236	-0.082	-0.095	0.819
PK4	0.326	-0.024	-0.134	0.284	-0.148	-0.119	0.791
PK5	0.331	-0.091	-0.184	0.262	-0.171	-0.176	0.843

Sumber : Data diolah (2023)

d) Uji Cronbach Alpha

Tabel 4. Hasil Data Cronbach Alpha

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
----------	-------------------	------------

Budaya Kerja	0.986	<i>Valid</i>
Disiplin Kerja	0.947	<i>Valid</i>
Gaya Kepemimpinan	0.943	<i>Valid</i>

Kepuasan Kerja	0.921	Valid
Kompensasi	0.936	Valid
Motivasi Kerja	0.906	Valid
Produktivitas Kerja	0.888	Valid

Sumber : Data diolah (2023)

Kepuasan Kerja -> Produktivitas Kerja	2.622	0.009	Signifikan (H11)
---------------------------------------	-------	-------	------------------

Sumber : Data diolah (2023)

e) Uji Composite Reliability

Tabel 5. Data Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability	Keterangan
Budaya Kerja	0.990	Valid
Disiplin Kerja	0.939	Valid
Gaya Kepemimpinan	0.957	Valid
Kepuasan Kerja	0.940	Valid
Kompensasi	0.951	Valid
Motivasi Kerja	0.930	Valid
Produktivitas Kerja	0.918	Valid

Sumber : Data diolah (2023).

2. Hasil Inner Model

a) Uji Pengaruh Langsung

Tabel 6. Hasil Pengaruh Langsung

Hipotesis	T Statistics (> 1.96)	P Values (< 0.05)	Keterangan
Motivasi Kerja -> Produktivitas Kerja	0.827	0.408	Non-signifikan (H1)
Disiplin Kerja -> Produktivitas Kerja	0.841	0.401	Non-signifikan (H2)
Kompensasi -> Produktivitas Kerja	1.186	0.236	Non-signifikan (H3)
Budaya Organisasi -> Produktivitas Kerja	5.335	0.000	Signifikan (H4)
Gaya Kepemimpinan -> Produktivitas Kerja	0.266	0.790	Non-signifikan (H5)

Hipotesis 1 : Hasil pengujian pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja menunjukkan T statistik sebesar 0,827 dan nilai P value sebesar 0,408 sehingga kesimpulannya adalah bahwa motivasi kerja tidak memiliki dampak yang signifikan pada produktivitas kerja. Penelitian ini memiliki hasil yang sama dengan temuan terdahulu (Rampisela et al., 2020). Dengan penjelasan bahwa masih banyak pekerja yang menjalankan jam kerja standar tanpa mempertimbangkan tingkat produktivitas dalam pekerjaan mereka.

Hipotesis 2 : Hasil uji disiplin kerja terhadap produktivitas kerja menunjukkan nilai *T-statistik* didapatkan nilai 0.841 dan *P-value* mendapatkan nilai sebesar 0.401, dapat disimpulkan bawa tingkat disiplin dapat bekerja tidak memiliki dampak yang signifikan pada produktivitas kerja. Temuan ini didukung dengan penelitian sebelumnya yang memberikan dukungan (Hindriari, 2018).

Hipotesis 3 : Hasil uji kompensasi terhadap produktivitas kerja menunjukkan bahwa *T-statistic* sebesar 1.186 dan *P-value* sebesar 0.236, maka kedua variabel tersebut tidak berpengaruh signifikan dan penelitian ini didukung penelitian terdahulu (Ikbal & Juradi, 2016).

Hipotesis 4 : Hasil pengujian budaya organisasi terhadap produktivitas sebuah pekerjaan menunjukkan nilai T-statistik sebesar 5,335 dan nilai P-value sebesar 0,000 sehingga ternyata faktor budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja. Temuan ini konsisten dengan penelitian sebelumnya (Pradana & Sutoro, 2022)

Hipotesis 5 : Hasil pengujian pengaruh gaya kepemimpinan pada produktivitas kerja menunjukkan nilai *T-value* mendaptkani hasil nilai 0.266 dan *P-value* sebesar 0.790, maka hubungan kedua variabel tersebut tidak memiliki pengaruh signifikan. Hasil penelitian ini didukung oleh (Hernawan & Mulandoro, 2021).

Hipotesis 11 : Hasil uji kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja menunjukkan bahwa nilai *T-value* sebesar 2.622 dan *P-value* sebesar 0.009, maka kesimpulannya kedua variabel tersebut tidak memiliki pengaruh signifikan dan hasil penelitian ini didukung penelitian terdahulu (D. Robby, 2020). Ini disebabkan oleh hubungan positif antara tingkat loyalitas dan tingkat produktivitas kerja. Hasil penelitian seringkali mencakup ringkasan dari temuan yang ditemukan, sementara pembahasannya melibatkan analisis serta perbandingan hasil riset dengan teori yang ada dan studi sebelumnya.

b) Uji Pengaruh Tidak Langsung

Tabel 7. Hasil Hasil Uji Penagruh Tidak Langsung

Hipotesis	Indirect effect	T Statistics (> 1.96)	P Values (< 0.05)	Keterangan
Motivasi Kerja -> Kepuasan Kerja -> Produktivitas Kerja	-0.024	0.858	0.391	Non-signifikan (H6)
Disiplin Kerja -> Kepuasan Kerja -> Produktivitas Kerja	-0.003	5.335	0.000	Non-signifikan (H7)
Kompensasi -> Kepuasan Kerja -> Produktivitas Kerja	0.068	0.841	0.401	Non-signifikan (H8)
Budaya Organisasi -> Kepuasan Kerja -> Produktivitas Kerja	-0.379	77.851	0.000	Non-signifikan (H9)
Gaya Kepemimpinan -> Kepuasan Kerja	-0.061	0.229	0.819	Non-signifikan (H10)

Kerja ->
Produktivitas Kerja

Sumber : Data diolah (2023)

Hipotesis 6 : Data yang diperoleh nilai T-statistik sebesar 0,858 dan nilai *P-value* sebesar 0,391. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja yang dinyatakan melalui kepuasan kerja.

Hipotesis 7 : Hasil pengujian disiplin kerja terhadap kepuasan kerja diperoleh nilai T-statistik sebesar 0,229 dan nilai *P-value* sebesar 0,819 Hasil ini menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap tingkat disiplin kerja terhadap kepuasan kerja. Temuan ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya (Sekartini, 2016).

Hipotesis 8 : Hasil data menunjukkan T statistik sebesar 0,841 dan nilai P sebesar 0,401, hasil menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan kepuasan kerja sebagai mediatornya.

Hipotesis 9 : Hasil pengujian menyimpulkan nilai T-statistic sebesar 77,851 dan P-value sebesar 0,000. Faktor budaya organisasi terbukti memiliki dampak signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja. Penelitian ini memiliki hasil yang berelasi dengan penelitian dari (Setyawani andi Sitohang, 2019) yang mengindikasikan bahwa tingkat kepuasan kerja yang tinggi dilindungi kerja berkontribusi pada tingkat kepuasan kerja karyawan.

Hipotesis 10 : Hasil yang didapatkan setelah pengujian dari sebuah hubungan gaya kepemimpinan pada tingkat kepuasan kerja menunjukkan nilai *T-statistic* 0.858 dan *P-value* sebesar 0.391, maka hubungan kedua variabel tersebut tidak memiliki pengaruh signifikan. Penelitian ini juga didukung penelitian terdahulu (Pally & Septyarini, 2022).

3. Hasil Goodness of Fit Models

a) Uji R Square

Tabel 8. Hasil Uji R Square

Variabel	R Square
----------	----------

Kepuasan Kerja	0.889
Produktivitas Kerja	0.232

Sumber : Data diolah (2023)

b) Uji *Quality Index*

Tabel 9. Hasil Uji *Quality Index*

Communities	R Square	GoF	Keterangan
5.541	1.121	2.63875	Large

Sumber : Data diolah (2023)

c) SRMR

Tabel 10. Hasil Uji SRMR

	SRMR
Saturated Model	0.054
Estimated Model	0.054

Sumber : Data diolah (2023)

KESIMPULAN

1. Kesimpulan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memahami elemen-elemen yang memengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan generasi Z yang bekerja di Kota Batam. Elemen yang dianalisis dalam penelitian ini mencakup motivasi kerja, tingkat disiplin, kompensasi, budaya kerja, gaya kepemimpinan serta tingkat kepuasan kerja.

Penelitian ini menunjukkan bahwa (1) budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan produktivitas kerja, (2) disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan produktivitas kerja, (3) gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan produktivitas kerja. mempunyai dampak yang besar terhadap lapangan kerja. kepuasan kerja dan produktivitas kerja, (4) kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja, (5) kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan produktivitas kerja, (6) motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan produktivitas kerja.

2. Saran

Dari hasil penelitian, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan untuk meningkatkan produktivitas kerja. Pertama, meningkatkan pengembangan program pelatihan yang mendalam untuk meningkatkan disiplin kerja dan motivasi kerja generasi ini. Selain itu, perlu ditingkatkan juga struktur kompensasi yang adil dan sesuai, sejalan dengan membangun budaya organisasi yang mendukung pertumbuhan individual serta memperkuat gaya kepemimpinan yang bersifat inklusif dan memotivasi. Integrasi yang efektif dari elemen-elemen ini dalam lingkungan kerja dapat secara positif memengaruhi kepuasan kerja, yang pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas Generasi Z di Kota Batam.

DAFTAR PUSTAKA

- D. Robby, C. D. . (2020). Model Produktivitas Kerja : Kompensasi dan Motivasi Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Kantor Dinas Kesehatan Sumatera Barat. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 2(1), 60–69. <https://doi.org/10.31933/JEMSI>
- Hernawan, E., & Mulandoro, F. E. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kedisiplinan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Rahayu Electric. *Prosiding:Ekonomi Dan Bisnis*, 9(April), 74–85.
- Hindriari, R. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Telkom Akses Legok. *JURNAL SeMaRaK*, 1(1), 92–107. <https://doi.org/10.32493/smk.v1i1.1249>
- Ikbali, M., & Juradi, F. D. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Adira Multi Finance Masamba Kabupaten Luwu Utara. *Equilibrium : Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 4(2), 55–70. <https://doi.org/10.35906/je001.v4i2.95>
- Jr, J. F. H. (2023). Review of Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R: A Workbook. In *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal* (Vol. 30, Issue 1). <https://doi.org/10.1080/10705511.2022.2108813>
- Kuswibowo, C. (2020). *Christian 2020*. 2, 43–49.

- Pally, Y. F. N., & Septyarini, E. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen*, 14(1), 140–147.
<https://doi.org/10.30872/jmmn.v14i1.10796>
- Parwati, N. M. D., Putri Sri, A. A., & Ratna Sari, N. P. R. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan di Komaneka Resorts, Komaneka Bisma Ubud. *Jurnal Kepariwisata Dan Hospitalitas*, 5(1), 119.
<https://doi.org/10.24843/jkh.2021.v05.i01.p10>
- Pradana, A. N., & Sutoro, M. (2022). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Bank Central Asia Kantor Cabang Pondok Indah. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 2(April).
<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JIPER/article/view/19611%0Ahttp://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JIPER/article/download/19611/9973>
- Kerja, L., & Upah, D. A. N. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Dayana Cipta. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 302–311.
- Sekartini, N. L. (2016). Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Administrasi Universitas Warmadewa. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 3(2), 1–12.
<https://doi.org/10.22225/jj.3.2.130.64-75>
- Setyawan, F., & Sitohang, S. (2019). Pengaruh Budaya Kerja, Gaya Kpeemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Dan Riset AKuntansi*, 8(12), 1–19.