

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT TATEA JAYA KONTRUKSI

Elnata Bela^{1*}, Dian Riskarini², Lies Putriana³

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pancasila, Jakarta, Indonesia

*E-mail Korespondensi: elnatabela03@gmail.com

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT Tatea Jaya Kontruksi. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data kuantitatif. Responden penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Tatea Jaya Kontruksi sejumlah 100 responden yang didapat dari hasil penyebaran kuesioner. Teknik Analisis data yang digunakan yaitu uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis dengan menggunakan bantuan aplikasi perangkat lunak SPSS 26. Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT Tatea Jaya Kontruksi.

Kata Kunci: Motivasi, Disiplin Kerja, Produktivitas Karyawan

Abstract : This study aims to determine the effect of motivation and work discipline on employee productivity at PT Tatea Jaya Kontruksi. The type of data used in this study is quantitative data. The respondents of this study were all employees of PT Tatea Jaya Construction totaled 100 respondents obtained from the results of questionnaire distribution. Data analysis techniques used are classical assumption tests, multiple linear regression analysis and hypothesis tests using the help of SPSS 26 software applications. The results of the analysis show that work motivation, work discipline affect the productivity of PT Tatea Jaya Kontruksi employees.

Keyword: Motivation, Work Discipline, Employee Productivity

PENDAHULUAN

Keberhasilan dalam pencapaian tujuan perusahaan ditunjang oleh produktivitas dari seluruh karyawan. Menurut Dessler (2017) Produktivitas merupakan pelaksanaan menghasilkan produksi dengan menggunakan pekerja individu maupun kelompok yang dimiliki oleh perusahaan. Produktivitas karyawan dalam hal ini adalah sumber daya manusia sangat dipengaruhi oleh beberapa aspek. Motivasi pada diri karyawan seringkali mempengaruhi tingkat produktivitas kerja dalam perusahaan.

Menurut Yuniarsih (2018) Motivasi merupakan perilaku karyawan untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diserahkan dengan berfokus pada tujuan bersama. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai suatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Disiplin kerja atau kebiasaan-kebiasaan baik yang harus ditanamkan pada karyawan hendaknya tidak didasarkan pada paksaan semata, tetapi harus lebih didasarkan pada kesadaran dari dalam diri karyawan. Menurut Umi Farida dan Sri Hartono (2022) disiplin kerja dapat diukur dari absensi tenaga kerja, Adanya keterlambatan kerja, Seringnya terjadi kesalahan. Upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan setiap perusahaan harus memperhatikan tingkat disiplin kerja.

Disiplin kerja merupakan penerapan yang penting bagi suatu perusahaan. Dimana, semua aktivitas kerjanya dikendalikan oleh aturan-aturan yang harus ditaati setiap karyawan sehingga mampu melaksanakan pekerjaan lebih optimal. Untuk bersaing secara kompetitif dalam era globalisasi ini maka perusahaan membutuhkan karyawan yang cakap dan berkualitas sehingga dapat memberi dukungan bagi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan serta memiliki sikap mental yang baik, mempunyai semangat kerja yang tinggi agar dapat memanfaatkan dan mengendalikan sumberdaya lainnya. Semangat kerja tinggi tercermin pula dalam motivasi kerja yang mengacu pada dorongan dan usaha untuk memuaskan kebutuhan suatu tujuan dalam perusahaan.

Rendahnya Motivasi ini bisa mempengaruhi semangat karyawan dalam menjalankan tugas yang akan dikerjakan, sehingga karyawan tidak bisa bekerja secara maksimal dan hasil yang diberikan tidak sempurna dan banyak kekurangan hal ini justru berdampak buruk bagi tempat mereka bekerja, oleh sebab itu organisasi harus bisa memperhatikan karyawan yang mereka miliki agar karyawan mereka memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga dapat meningkatkan produktivitas dalam melakukan pekerjaan mereka, hal ini tentu saja dapat mempengaruhi produktivitas karyawan dalam melakukan pekerjaan mereka. Kedudukan karyawan diharapkan dapat memberikan kontribusi agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Selain faktor dari motivasi kerja, disiplin kerja merupakan salah satu hal yang penting dalam meningkatkan produktivitas seorang karyawan, namun dalam disiplin kerja karyawan ada beberapa hal yang menjadi penyebab masalah dalam disiplin kerja karyawan tersebut yaitu dapat diukur dari minimnya kesadaran dalam absensi tenaga kerja, adanya keterlambatan kerja, seringnya terjadi kesalahan.

KAJIAN TEORI

Afandi (2018) mengatakan bahwa Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Singodimedjo dan Sutrisno (2019) mengatakan bahwa “Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma yang berlaku di sekitarnya dan disiplin pegawai sangat mempengaruhi tujuan instansi”.

Menurut Handoko dalam Busro (2018), produktivitas merupakan sikap psikologis individu beserta upaya-upaya yang dilakukannya dalam mewujudkan hasil secara maksimal melalui penggunaan potensi yang sangat selektif dan lalu dilakukan pengukuran terhadap input yang dipakai dalam mewujudkan tujuan yang diharapkan.

METODE

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah ditetapkan, maka jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Variabel yang digunakan terdiri dari motivasi, disiplin kerja dan produktivitas kerja karyawan. Sampel yang digunakan adalah 50 responden karyawan. Teknik pengumpulan data menggunakan penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan. Obyek penelitian yang digunakan adalah mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Tatea Jaya Kontruksi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

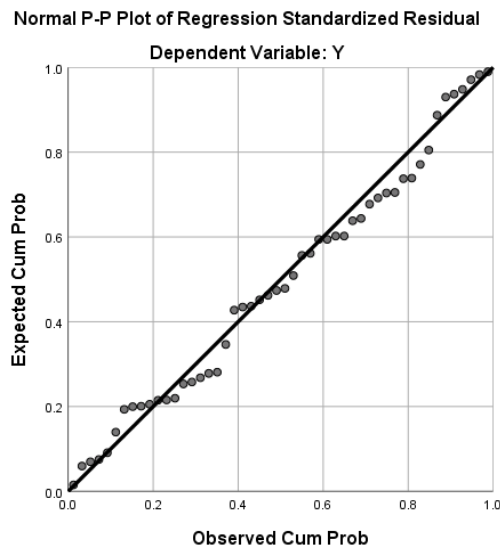
1. Analisis Deskriptif

Berdasarkan hasil penelitian dari tanggapan responden mengenai variabel motivasi kerja yang disebarkan kepada 50 pegawai PT Tatea Jaya Kontruksi adalah sebesar 3,8 yang menunjukkan nilai setuju atau tinggi. Nilai rata-rata tertinggi ada pada pertanyaan “Perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan yang berprestasi untuk mendapatkan promosi jabatan” dengan nilai rata-rata 4,02. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja pada PT Tatea Jaya Kontruksi berjalan dengan baik.

Adapun pada variabel disiplin kerja yang disebarkan kepada 50 pegawai PT Tatea Jaya Kontruksi adalah sebesar 4,02 yang menunjukkan nilai setuju atau tinggi. Rata-rata nilai tertinggi pada variabel ini ada pada pertanyaan “Saya bertanggung jawab atas pekerjaan di dalam perusahaan.” dengan nilai rata-rata 4,22 dengan demikian motivasi kerja sangat dipengaruhi oleh gaji yang sesuai dan hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja pada PT Tatea Jaya Kontruksi berjalan dengan baik.

Sedangkan variabel produktivitas karyawan yang disebarkan kepada 50 pegawai PT Tatea Jaya Kontruksi berjalan dengan baik. adalah sebesar 3,91 yang menunjukkan nilai setuju atau tinggi. Nilai rata-rata tertinggi ada pada pertanyaan “Saya menguasai bidang pekerjaan di dalam perusahaan.” dengan nilai rata-rata sebesar 4,04.

2. Uji Normalitas



Gambar 1. P-Plot

Berdasarkan hasil penelitian, dari data (titik) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

3. Uji Multikolinearitas

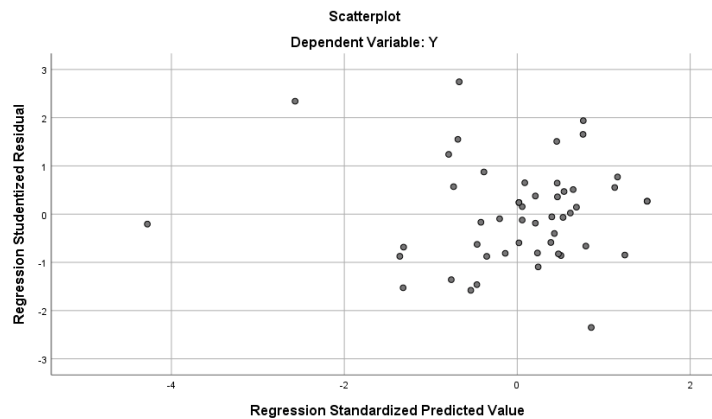
Tabel 1. Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Sig.	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
.753		
.001	.464	2.157
.000	.464	2.157

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26

Berdasarkan hasil pengolahan data uji multikolinieritas menunjukan bahwa tidak terdapat hasil *tolerance* dibawah 0,1 karena hasil yang diperoleh sebesar 0,464 dan tidak terdapat nilai statistik VIF diatas 10 karena hasil yang diperoleh sebesar 2,157. Maka dapat disimpulkan tidak terbukti adanya multikolinearitas pada penelitian ini.

4. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Scatterplot

Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk sebuah pola, hal tersebut menunjukkan bahwa penelitian regresi ini terbebas dari gejala heteroskedastisitas.

5. Uji T

**Tabel 2. Hasil Uji T
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.959	3.028		.317	.753
X1	.306	.085	.312	3.598	.001
X2	.590	.077	.662	7.639	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut

- 1) Variabel motivasi kerja adalah sebesar 0,001. Nilai ini lebih kecil dari tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$ maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima yang artinya variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap produktifitas karyawan. Pada perhitungan t_{hitung} diperoleh 3,598 dan t_{tabel} 2,01 dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang menunjukkan terjadi pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dengan produktifitas karyawan.
- 2) Variabel disiplin kerja adalah sebesar 0,000. Nilai ini lebih kecil dari tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$ maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima yang artinya variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap produktifitas karyawan. Pada perhitungan t_{hitung} diperoleh 7,639 dan t_{tabel} 2,01 dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang menunjukkan terjadi pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dengan produktifitas karyawan.

6. Uji F

**Tabel 3. Hasil Uji F
ANOVA^a**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3168.231	2	1584.116	120.329	.000 ^b
Residual	618.749	47	13.165		
Total	3786.980	49			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26

Berdasarkan hasil penelitian nilai signifikansi sebesar 0,000 dimana nilai tersebut lebih kecil dibandingkan 0,05 dimana H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti terjadi pengaruh yang signifikan antara variabel independen (disiplin kerja dan motivasi kerja) terhadap variabel dependen (produktifitas karyawan). Kesimpulan tersebut juga dibuktikan dengan hasil f_{tabel} 3,20 lebih kecil dibandingkan f_{hitung} sebesar 120,329 ($f_{hitung} > f_{tabel}$).

7. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.915 ^a	.837	.830	3.628

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai adjusted R Square (R^2) untuk seluruh variabel bebas adalah 0,830 atau 83%. Hal ini menunjukkan bahwa variasi variabel bebas (Motivasi kerja dan disiplin kerja) yang digunakan dalam model mampu menjelaskan sebesar 83% variasi variabel dependen (Produktivitas karyawan). Sedangkan sisanya 17% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, terjadi pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dengan produktifitas karyawan pada PT Tatea Jaya Kontruksi. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,001 dimana nilai tersebut lebih rendah dari tingkat signifikansi sebesar 0,05. Pada perhitungan t_{hitung} diperoleh 3,598 dan t_{tabel} 2,01 dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang menunjukkan terjadi pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dengan produktifitas karyawan. Hasil tersebut menunjukkan pengaruh positif menunjukkan bahwa hubungan motivasi kerja dan produktifitas kerja karyawan adalah searah. Semakin termotivasi karyawan dalam melakukan pekerjaan maka produktifitas kerja pegawai tersebut tinggi. Sebaliknya jika pegawai tidak termotivasi dalam suatu pekerjaan maka produktifitas kinerja pegawai rendah.

Pada penelitian yang telah dilakukan, terdapat nilai rata-rata tertinggi pada pernyataan “Perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan yang berprestasi untuk mendapatkan promosi jabatan” dimana adanya kesempatan promosi jabatan yang diberikan oleh perusahaan mendorong para karyawan untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan.

Karyawan yang termotivasi bukan hanya membuat kinerjanya meningkat, tetapi juga meningkatkan komitmennya terhadap pekerjaan. Karena karyawan tidak ragu mengupayakan usaha terbaik agar tugas tersebut selesai dengan baik. Hal tersebut akan mendorong tingginya kepuasan kerja karyawan dan berdampak positif bagi kinerja perusahaan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, terjadi pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dengan produktivitas karyawan pada PT Tatea Jaya Kontruksi. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,00 dimana nilai tersebut lebih rendah dari tingkat signifikansi sebesar 0,05. Pada perhitungan t_{hitung} diperoleh 7,639 dan t_{tabel} 2,01 dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang menunjukkan terjadi pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dengan produktivitas karyawan. Hasil tersebut menunjukkan pengaruh positif menunjukkan bahwa hubungan disiplin kerja dan produktivitas karyawan. Jika disiplin kerja yang diterapkan semakin tinggi, maka produktivitas kerja yang dihasilkan karyawan juga semakin tinggi.

Pada penelitian yang telah dilakukan, terdapat nilai rata-rata tertinggi pada pernyataan “Saya bertanggung jawab atas pekerjaan di dalam perusahaan.” dimana pernyataan tersebut menggambarkan tanggung jawab karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik dan benar. Disiplin Kerja mampu diberdayakan oleh karyawan dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dalam bekerja tentunya akan berdampak terhadap meningkatnya Produktivitas Kerja. Dengan demikian apa yang menjadi tujuan dan yang diharapkan perusahaan akan tercapai. Tanpa adanya kedisiplinan yang baik, maka dalam suatu perusahaan akan sulit untuk mencapai hasil yang optimal..

3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terdapat hasil variabel independen atau variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen atau variabel terikat. Dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 dimana nilai tersebut lebih kecil dibandingkan 0,05 dimana H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti terjadi pengaruh yang signifikan antara variabel independen (motivasi kerja dan disiplin kerja) terhadap variabel dependen (produktivitas karyawan). Kesimpulan tersebut juga dibuktikan dengan hasil f_{tabel} 3,20 lebih kecil dibandingkan f_{hitung} sebesar 120,329 ($f_{hitung} > f_{tabel}$)

Nilai adjusted R Square (R^2) untuk seluruh variabel bebas adalah 0,83 atau 83%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas atau variabel independen motivasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) digunakan dalam model mampu menjelaskan pengaruh sebesar 83% terhadap variabel dependen yaitu produktivitas karyawan (Y). Sedangkan sisanya 17% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian data penelitian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT Tatea Jaya Kontruksi dengan hasil signifikasi sebesar 0,001 dan perhitungan t_{hitung} memperoleh nilai 3,598 yang mana lebih besar dibandingkan t_{tabel} 2,01. Apabila motivasi kerja karyawan semakin tinggi maka akan menghasilkan produktivitas karyawan juga semakin baik. Karyawan yang termotivasi bukan hanya membuat kinerjanya meningkat, tetapi juga meningkatkan komitmennya terhadap pekerjaan. Hal tersebut akan mendorong tingginya kepuasan kerja karyawan dan berdampak positif bagi kinerja perusahaan.
2. Secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT Tatea Jaya Kontruksi dengan nilai signifikasi yang diperoleh sebesar 0,00 dan pada perhitungan t_{hitung} memperoleh nilai 7,639 dan t_{tabel} 2,01 dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hal tersebut menunjukkan semakin tinggi disiplin kerja yang diterapkan karyawan maka semakin tinggi pula produktivitas karyawan dalam bekerja. Karena dengan adanya kedisiplinan akan membuat pekerjaan yang dilakukan semakin efektif dan efisien.
3. Secara simultan variabel bebas yaitu motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT Tatea Jaya Kontruksi. Hal ini berarti jika motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki hubungan yang positif maka akan diikuti oleh meningkatnya produktivitas karyawan pada PT Tatea Jaya Kontruksi.

Saran

Adapun saran-saran yang dapat disampaikan penulis dalam penelitian ini antara lain:

1. Dari kedua variabel tersebut yang paling dominan mempengaruhi produktivitas karyawan adalah disiplin kerja yang berdasarkan nilai tingkat signifikansi t_{hitung} dan nilai rata-rata yang lebih tinggi dibandingkan motivasi kerja. Oleh sebab itu motivasi kerja pada PT Tatea Jaya Kontruksi harus lebih ditingkatkan kembali dalam meningkatkan motivasi karyawan seperti memberikan lebih banyak reward, memberikan bonus, memberikan fasilitas yang menunjang pekerjaan dan lain sebagainya agar karyawan bisa lebih giat dan teliti dalam bekerja.
2. Rendahnya jenjang karir pada perusahaan membuat motivasi karyawan juga rendah, hal tersebut terlihat dari rendahnya nilai pada pernyataan “Jenjang karir ditentukan oleh perusahaan”, sebaiknya perusahaan membuat perencanaan jenjang karir yang lebih baik lagi agar karyawan lebih termotivasi melakukan pekerjaan dengan sebaik mungkin.
3. Variabel disiplin kerja memiliki nilai terendah pada pernyataan “Saya sadar dan memperhatikan hak serta kewajiban rekan kerja didalam perusahaan”. Agar dapat meningkatkan disiplin kerja sebaiknya perusahaan memberikan pelatihan kekompakan kerja agar terciptanya rasa empati dan saling bekerja sama antar sesama rekan kerja.
4. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini hanya meneliti variabel motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan, maka bagi peneliti selanjutnya dapat meneliti dengan menggunakan variabel lain, ataupun dapat menambah variabel dan objek lain dalam penelitian ini. Harapan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan faktor lain yang mempengaruhi produktivitas karyawan seperti tingkat ketrampilan yang dimiliki oleh setiap karyawan, manajemen kepemimpinan, fasilitas kantor yang memadai, dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Busro, Muhammad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Dessler, Garry. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kesembilan. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.
- Hartono, S. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan di Swalayan Dewi Sri Magetan. *Juremi: Jurnal Riset Ekonomi*. 1(4): 333-341.
- Juliyanti, Belti., dan Onsardi. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani dan Bisnis (JMMIB)*. 1(2).
- Kuswibowo, Christian. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Aditama Graha Lestasi. *Prosiding Simposium Nasional Multidisiplin*. Universitas Muhammadiyah Tangerang.
- Mangkunegara, A.P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Mindari, Ellisya. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Perkebunan Kabupaten Musi Banyuasin. *Jurnal Manajemen Kompeten*. 4(2): 29-38.
- Nainggolan, Angel., dan Paul Eduard Sudjiman. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan The Plaza Residence. *Intelektiva: Jurnal Ekonomi, Sosial dan Humaniora*. 3(9): 138-148.
- Prakoso, Bagus., Liska., dan Siti Zaitun Zunita. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Samwon Copper Tube Indonesia. *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*. 1(4): 520-526.
- Pramana, Huda., Jajuk Herawati., dan Epsilandri Septyarin. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gunungkidul. *Transformasi Manageria: Journal of Islamic Education Management*. 3(2): 331-351.
- Prawoto, Agung., dan Wachid Hasyim. (2022). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT Manufakturing Cikarang. *Jurnal IKRAITH-EKONOMIKA*. 5(3): 276-287.
- Putra, Maha., dan Q. N. Fauzi. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja PT. Lixil Aluminium Indonesia. *Journal of Economics and Business*. 11(3): 1533-1538.
- Salami, M. Musyfiq. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bangkit Maju Bersama, Tangerang. *Scientific Journal of Reflection*. 4(4): 806-816.
- Sari, N. M. Omita., Santoso, R. T. Priyono., dan I. K. Sirna. (2022). Pengaruh Disiplin kerja, Motivasi Kerja dan Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Kuta Central Park Hotel. *Jurnal Ekonomi dan Pariwisata*. 17(1): 86-98.
- Siswadi, Yudi. (2016). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga cabang (BELMERA) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*.
- Sutrisno, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas. Jakarta: Prananda Media Group.
- Yuniarsih dan Suwatno. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.