

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT LION SUPERINDO CABANG KEMILING KOTA BANDAR LAMPUNG

Rulio Rommy Vallery, Ni Putu Widhia Rahayu

Universitas Bandar Lampung, Indonesia

*Corresponding Author:
Rulio Rommy Vallery

Abstract.

This research aims to find out whether work discipline and work motivation influence the work productivity of employees of PT Lion Superindo, Kemiling Branch, Bandar Lampung City. The type of research used in this research is quantitative research with a descriptive approach. The sample used was 58 employees of PT Lion Super Indo Kemiling Branch, Bandar Lampung City. The research results show that work discipline has a significant influence on work productivity so that H1 is accepted and work motivation has a significant influence on work productivity so that H2. Work Discipline and Work Motivation have an influence of 91.5% on the Work Productivity of employees of PT Lion Superindo, Kemiling Branch, Bandar Lampung City. Meanwhile, the remaining 8.5% was influenced by other factors not examined in this research.

Keywords: Work Discipline, Work Motivation, Work Productivity

PENDAHULUAN

Keberadaan suatu perusahaan tidak terlepas dari unsur sumber daya manusia yaitu orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya pada perusahaan. Produktivitas kerja merupakan hal yang sangat penting dalam mencapai hasil yang di inginkan oleh setiap perusahaan. Efek dari produktivitas akan berpengaruh kepada kedua belah pihak yaitu karyawan dan perusahaan, jika produktivitas tinggi maka akan menguntungkan perusahaan dan karyawan. Produktivitas kerja juga menunjukkan etos kerja karyawan dalam perusahaan (Parengkuan, 2019). Produktivitas kerja yang tinggi dapat dicapai jika didukung oleh para karyawan yang mempunyai motivasi dan disiplin kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.

Disiplin kerja sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima

sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja merupakan salah satu fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan. Disiplin kerja merupakan suatu diantara beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan (Hafid *et al.*, 2018). Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang kurang baik akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Kegiatan pendisiplinan yang dilaksanakan bertujuan untuk mendorong para karyawan agar dapat mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga akan dapat meminimalisir kesalahan para karyawan dalam melaksanakan aktivitas pekerjaan. Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan (Hindriari, 2019). Disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Wirawan *et al.*, 2018).

Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak perusahaan bila menginginkan setiap karyawan dapat memberikan andil positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan, karena dengan motivasi seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Tanpa motivasi seseorang tidak dapat melaksanakan tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya dalam bekerja tidak dipenuhi. Untuk dapat menumbuhkan motivasi ini merupakan tugas penting bagi manajemen agar karyawan memiliki kemampuan tinggi dalam melaksanakan yang terbaik dari kemampuan mereka (Liana, 2020). Motivasi yang baik dapat menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sebab melalui adanya faktor tersebut akan menciptakan tingkat produktivitas kerja yang tinggi sehingga menunjang keberhasilan perusahaan (Laisa *et al.*, 2018). Produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja (Laksimiari, 2019) Motivasi terbukti berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja (Suprpto *et al.*, 2023). Pemberian motivasi yang tinggi kepada karyawan maka semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan (Ishaya, 2017).

Produktivitas merupakan salah satu komponen yang harus dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan apabila ingin mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Produktivitas juga merupakan isu strategis bagi perusahaan yang memprogram masalah sumber daya manusia. Banyak aspek internal dan eksternal yang mendukung terciptanya produktivitas kerja yang efektif dan efisien dalam suatu perusahaan. Penelitian tentang disiplin kerja dan motivasi yang dikaitkan terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan telah dilakukan oleh peneliti di Indonesia (Sunarsi, 2018). Secara simultan dan

parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel disiplin dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan (Winarsih *et al.*, 2020). Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan diantaranya adalah motivasi dan disiplin kerja. Motivasi kerja dan disiplin kerja yang baik akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan (Kuswibowo, 2020). Secara bersama-sama terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan (Efendi *et al.*, 2020).

PT. Lion Super Indo merupakan salah satu supermarket yang ada di Indonesia yang beroperasi dalam bidang ritel. PT. Lion Super Indo menyediakan berbagai macam kebutuhan sehari-hari yang berkualitas tinggi, lengkap, harga yang kompetitif, dan lokasi yang mudah dijangkau. PT. Lion Super Indo didirikan pada tahun 1997 dan berpusat di Jakarta, Indonesia. Kini Super Indo sudah memiliki gerai- gerai yang tersebar di 18 kota besar di Indonesia. Komitmen Super Indo yakni membuat kehidupan lebih baik bagi pelanggan, karyawan dan masyarakat. Menyediakan produk yang bernutrisi, sehat dan aman setiap hari dengan harga yang terjangkau. Terhubung dengan rekan kerja, selalu belajar mengembangkan talenta dan berinovasi setiap hari. Selalu berkomitmen mendukung, menghargai dan menginspirasi satu sama lain serta mempersembahkan yang terbaik untuk masyarakat.

Salah satu gerai yakni terdapat di Provinsi Lampung yakni PT. Lion Super Indo Cabang Kemiling Kota Bandar Lampung yang saat ini memiliki sebanyak 58 karyawan. Adanya karyawan yang selalu datang terlambat, stok barang yang tidak tersusun dengan rapih, serta masih minimnya pengetahuan karyawan tentang barang-barang yang tersedia hal tersebut diduga disebabkan karena rendahnya produktivitas para karyawan dalam menjalankan aktivitas pekerjaan.

Tabel 1. Tingkat Kehadiran

Tahun	Hari Kerja	Jumlah Karyawan	Persentase		
			Sakit	Izin	Absen
2021	252	58	3.8 %	3.3%	3 %
2022	252	58	4.2 %	2.9%	4.3 %
2023	252	58	3.2 %	3.1%	3.8 %

Sumber : Diolah tahun 2024

Dilihat dari tabel diatas persentase tertinggi karyawan absen pada tahun 2022 dengan 4.3%, untuk karyawan yang mengalami sakit tertinggi pada tahun 2022 dengan persentase 4,2% sedangkan untuk karyawan yang izin tertinggi di tahun 2021 sebesar 3,3%. Sumber daya manusia merupakan individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus memiliki disiplin

dan motivasi di dalam menjalankan aktivitas pekerjaannya. Dengan adanya disiplin kerja dan motivasi kerja diharapkan karyawan dapat memiliki produktivitas kerja yang baik sehingga akan dapat mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

KAJIAN TEORI

A. Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Perilaku disiplin sangat dibutuhkan dalam kehidupan sehari-hari terutama yang berikatannya dengan dunia kerja. Disiplin kerja merupakan suatu pelaksanaan dalam mengatur serta memegang erat segala peraturan-peraturan yang ada dalam organisasi. Menurut Sumadhinata (2018) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar mentaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku disuatu perusahaan. Menurut Sutrisno (2018) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Sedangkan menurut Ramon (2019) disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Menurut Hasibuan (2018) terdapat banyak indikator yang mempengaruhi disiplin kerja di antaranya adalah:

1. Taat terhadap aturan waktu
Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di organisasi.
2. Taat terhadap peraturan organisasi
Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan
Ditunjukan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.
4. Taat terhadap peraturan lainnya
Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam organisasi.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

B. Motivasi

Istilah motivasi berasal dari kata Latin “*movere*” yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan. Menurut Umam (2018) Motivasi didefinisikan sebagai dorongan. Dorongan merupakan suatu gerak jiwa dan perilaku seseorang untuk berbuat. Sedangkan motif dapat dikatakan suatu driving force yang artinya sesuatu yang dapat menggerakkan manusia untuk melakukan tindakan atau perilaku, dan di dalam tindakan tersebut terdapat tujuan tertentu sehingga pengertian dari motivasi tercaakup berbagai aspek tingkah atau perilaku manusia yang dapat mendorong seseorang untuk berperilaku atau tidak berperilaku. Sedarmayanti (2017) berpendapat bahwa motivasi adalah kekuatan kecenderungan seorang individu melibatkan diri dalam kegiatan yang berarahkan sasaran dalam pekerjaan. Ini bukan perasaan senang yang relatif terhadap hasil berbagai pekerjaan sebagaimana halnya kepuasan, tetapi lebih merupakan perasaan sedia atau rela bekerja untuk mencapai tujuan pekerjaan. Selain itu menurut Siagian (2018), menyatakan bahwa motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Sedangkan menurut Wardan (2020) Motivasi adalah usaha atau kegiatan manajer untuk dapat menimbulkan atau meningkatkan semangat dan kegairahan kerja dari para pekerja-pekerja atau karyawan-karyawannya.

Menurut Amir (2018), motivasi merupakan keinginan karyawan untuk melakukan sesuatu yang diberikan dan untuk menumbuhkan rasa tanggung jawab, indikator dari motivasi terdapat 5 yakni :

1. Gaji
Pemberian upah secara tepat waktu dan penetapan gaji sesuai dengan pekerjaannya maka akan membuat kebiasaan baik karyawan meningkat.
2. Bonus.
Bonus yang diberikan oleh perusahaan berdasarkan kinerja karyawan tersebut akan meningkatkan produktivitas perusahaan
3. Jaminan kesejahteraan karyawan.
Jaminan tersebut meliputi hak cuti, jaminan kesehatan yang ditanggung oleh perusahaan, hak mendapatkan jatah rumah, dan lain sebagainya.
4. Perasaan aman memiliki pekerjaan.

Hal-hal yang dapat memicu motivasi akan membuat karyawan merasa aman karena bekerja di perusahaan itu.

5. Promosi.

Pengembangan dan peningkatan karir yang ditawarkan perusahaan akan membuat seorang karyawan bertahan di perusahaan tersebut dalam waktu yang lama atau bahkan sampai pensiun.

Dari uraian diatas dapat diartikan bahwa motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang dapat memberikan pengaruh terhadap setiap individu yang dapat mencapai hal yang lebih nyata dengan tujuan individu.

C. Produktivitas Kerja

Produktivitas merupakan faktor penting bagi penentuan keberhasilan perusahaan. Jika produktivitas kerja karyawan selalu mengalami kenaikan yang signifikan dari waktu ke waktu, maka perusahaan akan mudah mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Sutrisno (2018) produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik daripada hari ini. Riyanto (2019), secara teknis produktivitas adalah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan (input). Produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja persatuan waktu. Dahlan (2017) produktivitas merupakan hasil membandingkan peran serta tenaga kerja per satuan waktu dengan hasil yang dicapai. Produktivitas tenaga kerja adalah suatu konsep dimana terjadi adanya keterkaitan antara seorang sumber tenaga kerja dengan hasil satuan waktu, menunjukkan produk yang dibutuhkan lebih tinggi melalui standar yang di tetapkan.

Menurut Yusuf (2019) produktivitas dapat diukur melalui beberapa indikator yaitu sebagai

1. Pengetahuan

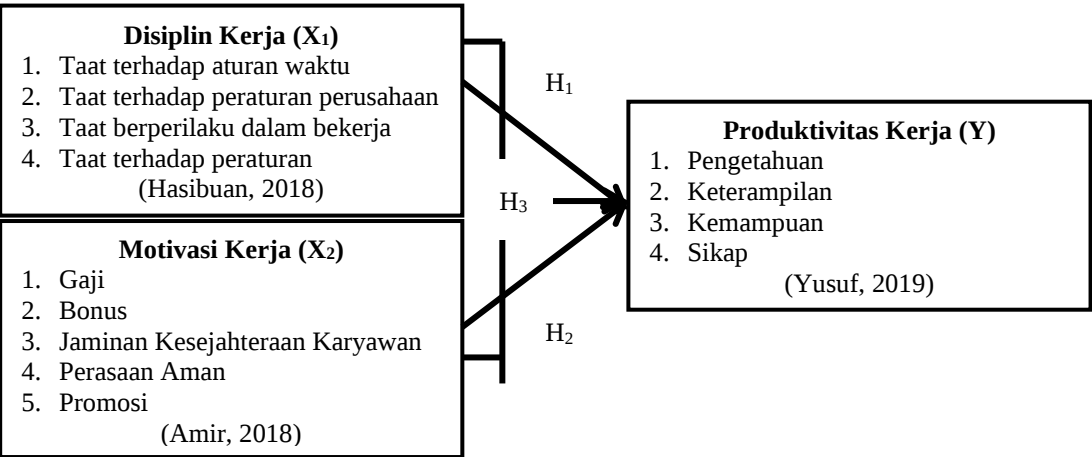
Pengetahuan merupakan akumulasi hasil proses pendidikan baik yang diperoleh secara formal maupun non – formal yang memberikan kontribusi pada seseorang didalam pemecahan masalah, termasuk dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaan, sehingga seorang karyawan diharapkan mampu melakukan pekerjaan secara produktif.

2. Keterampilan

Kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu yang bersifat karya. Keterampilan berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaan yang bersifat teknis. Dengan

- kemampuan yang dimiliki seorang karyawan diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan secara produktif
3. Kemampuan
Konsep ini jauh lebih luas karena dapat mencakup sejumlah kompetensi. Pengetahuan dan keterampilan termasuk faktor pembentuk kemauan.
4. Sikap
Merupakan suatu kebiasaan yang dimiliki pola. Pola tersebut memiliki implikasi positif dalam hubungan dengan perilaku kerja seseorang. Perilaku manusia ditentukan oleh sikap yang telah tertanam dalam diri karyawan sehingga dapat mendukung kerja yang efektif

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan karyawan dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan diharapkan dalam waktu yang singkat atau tepat sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian.

METODE

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Populasi dalam penelitian ini yakni karyawan PT Lion Super Indo Cabang Kemiling Kota Bandar Lampung sebanyak 58 karyawan. Dalam penelitian ini jenis sampel yang digunakan sampel jenuh yakni semua populasi dijadikan sebagai sampel penelitian.

Tabel 2. Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Alat Ukur
Disiplin Kerja (X ₁)	1. Taat terhadap aturan waktu 2. Taat terhadap peraturan organisasi 3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan 4. Taat terhadap peraturan lainnya (Hasibuan, 2018)	Skala Likert
Motivasi (X ₂)	1. Gaji 2. Bonus. 3. Jaminan kesejahteraan karyawan. 4. Perasaan aman memiliki pekerjaan. 5. Promosi. (Amir, 2018)	Skala Likert
Produktivitas Kerja (Y)	1. Pengetahuan 2. Keterampilan 3. Kemampuan 4. Sikap (Yusuf, 2019)	Skala Likert

Alat analisis data dalam penelitian ini dibantu dengan program komputerisasi SPSS versi 25. Dalam penelitian ini analisis data yang digunakan meliputi uji keabsahan data dengan menggunakan uji keabsahan data dengan melakukan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik dengan melakukan uji normalitas, uji hetroskedastisitas, uji multikolinearitas dan uji autokorelasi. Serta uji hipotesis dengan menggunakan uji regresi linear berganda, uji t, ujif dan uji koefisien determinasi R².

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Data

Uji Validitas

Validitas menurut Ghazali (2018) merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Jadi uji validitas dilakukan bertujuan guna mengukur apakah pertanyaan dalam kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini sesuai dengan apa yang terjadi pada obyek penelitian. Dasar pengambilan keputusan uji validitas yakni :

- Jika $r_{\text{hitung}} \geq r_{\text{tabel}}$, maka pernyataan tersebut dinyatakan valid
- Jika $r_{\text{hitung}} \leq r_{\text{tabel}}$, maka pernyataan tersebut tidak valid

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Variabel Penelitian	Item	r _{hitung}	t _{tabel}	Kesimpulan
Disiplin Kerja (X ₁)	X _{1.1}	0,673	0,254	Valid
	X _{1.2}	0,838	0,254	Valid
	X _{1.3}	0,529	0,254	Valid
	X _{1.4}	0,733	0,254	Valid
	X _{1.5}	0,790	0,254	Valid
	X _{1.6}	0,690	0,254	Valid
	X _{1.7}	0,795	0,254	Valid
	X _{1.8}	0,682	0,254	Valid
Motivasi Kerja (X ₂)	X _{2.1}	0,832	0,254	Valid
	X _{2.2}	0,825	0,254	Valid
	X _{2.3}	0,694	0,254	Valid
	X _{2.4}	0,832	0,254	Valid
	X _{2.5}	0,339	0,254	Valid
	X _{2.6}	0,580	0,254	Valid
	X _{2.7}	0,676	0,254	Valid
	X _{2.8}	0,783	0,254	Valid
	X _{2.9}	0,784	0,254	Valid
	X _{2.10}	0,725	0,254	Valid
Produktivitas Kerja (Y)	Y.1	0,737	0,254	Valid
	Y.2	0,842	0,254	Valid
	Y.3	0,477	0,254	Valid
	Y.4	0,309	0,254	Valid
	Y.5	0,493	0,254	Valid
	Y.6	0,667	0,254	Valid
	Y.7	0,561	0,254	Valid
	Y.8	0,701	0,254	Valid

Y.9	0,298	0,254	Valid
Y.10	0,498	0,254	Valid
Y.11	0,652	0,254	Valid
Y.12	0,652	0,254	Valid

Sumber : Diolah Tahun 2024

Dari hasil penelitian diketahui bahwa untuk 58 responden didapatkan nilai r_{hitung} sebesar 0,254 dengan uraian hasil uji validitas sebagai berikut.

1. Disiplin Kerja (X_1) dalam penelitian ini terdapat 8 item kuesioner dimana hasil untuk semua item kuesioner bernilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Sehingga untuk variabel Disiplin Kerja (X_1) dari 8 kuesioner dinyatakan valid.
2. Motivasi Kerja (X_2) dalam penelitian ini terdapat 10 item kuesioner dimana hasil untuk semua item kuesioner bernilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Sehingga untuk variabel Motivasi Kerja (X_2) dari 10 kuesioner dinyatakan valid.
3. Produktivitas Kerja (Y) dalam penelitian ini terdapat 12 item kuesioner dimana hasil untuk semua item kuesioner bernilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Sehingga untuk variabel Produktivitas Kerja (Y) dari 12 kuesioner dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan *reliabel* jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Kriteria pengujian uji reliabilitas yakni sebagai berikut :

- a. Jika nilai $\alpha > 0,60$, maka pernyataan *reliabel*.
- b. Jika nilai $\alpha < 0,60$, maka pernyataan tidak *reliable*

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	Item	Nilai Cronbach's Alpha	Kesimpulan
Disiplin Kerja (X_1)	8	0,862	Reliabel
Motivasi Kerja (X_2)	10	0,883	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	12	0,805	Reliabel

Sumber : Diolah Tahun 2024

Dari hasil penelitian uji reliabilitas 58 responden di dapatkan hasil sebagai berikut.

1. Disiplin Kerja (X_1) dari 8 item kuesioner bernilai *Cronbach's Alpha* 0,862 > 0,60. Sehingga untuk variabel Disiplin Kerja (X_1) dari 8 kuesioner dinyatakan telah reliabel.
2. Motivasi Kerja (X_2) dari 10 item kuesioner bernilai *Cronbach's Alpha* 0,883 > 0,60. Sehingga untuk variabel Motivasi Kerja (X_2) dari 10 kuesioner dinyatakan telah reliabel.
3. Produktivitas Kerja (Y) dari 12 item kuesioner bernilai *Cronbach's Alpha* 0,805 > 0,60. Sehingga untuk variabel Produktivitas Kerja (Y) dari 12 kuesioner dinyatakan telah reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat (Y) dan variabel bebas (X) keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas di uji terhadap 58 responden dengan dasar pengambilan keputusan untuk menguji kenormalan data ialah :

- a. Jika nilai Sig > 0,05 maka nilai berdistribusi normal
- b. Jika nilai Sig < 0,05 maka nilai berdistribusi tidak normal

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		58
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,36266994
Most Extreme Differences	Absolute	,063
	Positive	,060
	Negative	-,063
Test Statistic		,063
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Sumber : Diolah Tahun 2024

Berdasarkan hasil uji test normalitas *one-sample kolmogorov-smirnov test* diatas yang dilakukan terhadap 58 responden menunjukkan bahwa semua variabel penelitian mempunyai nilai signifikansi 0,200 > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data di dalam penelitian berdistribusi secara normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya multikolinearitas. Dasar pengambilan keputusan sebagai berikut.

- 1. Berdasarkan nilai *tolerance* :
 - a. Jika nilai *tolerance* > 0,10 maka artinya tidak terjadi multikolineritas dalam model regresi
 - b. Jika nilai *tolerance* < 0,10 maka artinya terjadi multikolineritas dalam model regresi
- 2. Berdasarkan nilai VIF :
 - a. Jika nilai VIF < 10,00 maka artinya tidak terjadi multikolineritas dalam model regresi
 - b. Jika nilai VIF > 10,00 maka artinya terjadi multikolineritas dalam model regresi

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas		
Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Disiplin Kerja	,328	3,050
Motivasi Kerja	,328	3,050

Sumber : Diolah Tahun 2024

Berdasarkan hasil output tabel diatas bahwa untuk semua variabel bebas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1. Berdasarkan Nilai *Tolerance*
 - a. Berdasarkan nilai *tolerance* didapatkan dimana nilai variabel bebas Disiplin Kerja (X_1) dengan nilai 0,328 yang berarti nilai *tolerance* 0,328 > 0,10 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas di dalam variabel bebas Disiplin Kerja (X_1).
 - b. Berdasarkan nilai *tolerance* didapatkan dimana nilai variabel bebas Motivasi Kerja (X_2) dengan nilai 0,328 yang berarti nilai *tolerance* 0,328 > 0,10 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas di dalam variabel bebas Motivasi Kerja (X_2).
 - c. Dari kedua variabel bebas Disiplin Kerja (X_1), dan Motivasi Kerja (X_2) berdasarkan nilai *tolerance* yang didapat dapat dijelaskan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas.
- 2. Berdasarkan Nilai VIF
 - a. Berdasarkan nilai VIF diatas didapatkan dimana nilai variabel bebas Disiplin Kerja (X_1) dengan nilai 3,050 yang berarti bahwa nilai VIF 3,050 < 10,00 maka artinya tidak terjadi multikolineritas dalam model regresi untuk variabel bebas Disiplin Kerja (X_1).
 - b. Berdasarkan nilai VIF diatas didapatkan dimana nilai variabel bebas Motivasi Kerja (X_2) dengan nilai 3,050 yang berarti bahwa nilai VIF

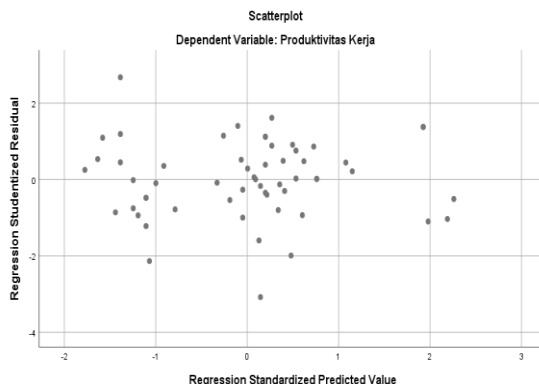
$3,050 < 10,00$ maka artinya tidak terjadi multikolineritas dalam model regresi untuk variabel bebas Motivasi Kerja (X_2).

- c. Dari kedua variabel bebas Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) berdasarkan nilai VIF yang didapat dapat dijelaskan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas pada penelitian ini dengan melihat grafik pola scatter plot dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut :

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dari output di atas dapat diketahui bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas, dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan dalam uji asumsi klasik. Autokorelasi yaitu korelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi.

Prasyarat yang harus terpenuhi adalah tidak adanya autokorelasi dalam model regresi.

Dasar pengambilan keputusan Uji Auto Korelasi sebagai berikut :

- a. Jika nilai $d < dl$ atau $d > 4-dl$ maka terdapat autokorelasi
- b. Jika nilai $du < d < 4-du$ maka tidak terdapat autokorelasi
- c. Jika nilai $dl < d < du$ atau $4-du < d < 4-dl$ maka tidak dapat disimpulkan

Tabel 7. Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	Durbin-Watson
1	2,263

Sumber : Diolah Tahun 2024

Berdasarkan output tabel diatas dapat dijelaskan hasil uji auto korelasi sebagai berikut :

- 1. Dari tabel diatas diketahui bahwa didapatkan nilai d (*Durbin-Watson*) sebesar 2,263
- 2. Dengan 58 responden dan jumlah variabel bebas 2 ($k=2$) didapatkan nilai dL 1.495 (tabel dw) dan didapatkan nilai dU 1.647 (tabel dw)
- 3. Jadi didapatkan nilai pada uji autokorelasi ini yakni

d	dL	dU	$4-dL$	$4-dU$
2,263	1,495	1,647	2,495	2,353

- 4. Dengan dasar pengambilan keputusan nilai $du < d < 4-du$
- 5. Sehingga berarti $1,647 < 2,263 < 2,353$ maka tidak terdapat auto korelasi model regresi di dalam penelitian ini.

Hasil Uji Hipotesis
Uji Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda mengukur ada atau tidaknya pengaruh antara Displin Kerja dan Motivasi sebagai variable bebas dan Produktivitas Kerja sebagai variabel terikat.

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients	
Model		B	Std. Error
1	(Constant)	7,162	1,603
	Disiplin Kerja	,866	,087
	Motivasi Kerja	,313	,070

Sumber : Diolah Tahun 2024

Dari hasil analisis uji regresi berganda didapatkan hasil $Y = 7,162 + 0,866 + 0,313$ dengan uraian sebagai berikut.

1. Nilai Konstanta (α) sebesar 7,162 yang artinya apabila karyawan sama sekali tidak mempunyai gambaran atau pemahaman tentang Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja, maka dianalogikan tingkat Produktivitas Kerja karyawan PT Lion Superindo Cabang Kemiling Kota Bandar Lampung nilainya tetap 7,162.
2. Koefisien regresi variabel bebas (X_1) Disiplin Kerja diperoleh sebesar 0,866 yang artinya menunjukkan bahwa apabila PT Lion Superindo Cabang Kemiling Kota Bandar Lampung memperhatikan variabel Disiplin Kerja (X_1) setiap peningkatan 1 satuan variabel Disiplin Kerja maka akan mempengaruhi tingkat Produktivitas Kerja dengan meningkat sebesar 0,866.
3. Koefisien regresi variabel bebas (X_2) Motivasi Kerja diperoleh sebesar 0,313 yang artinya menunjukkan bahwa apabila PT Lion Superindo Cabang Kemiling Kota Bandar Lampung memperhatikan variabel Motivasi Kerja (X_2) setiap peningkatan 1 satuan variabel Motivasi Kerja maka akan mempengaruhi tingkat Produktivitas Kerja dengan meningkat sebesar 0,313.

Uji t

Menurut Ghazali (2018) Uji t dimaksudkan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh secara parsial (individu) dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji t digunakan untuk mengetahui variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen secara parsial. Sebagai dasar pengambilan keputusan dapat digunakan kriteria pengujian sebagai berikut:

- a. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan tingkat signifikansi $< \alpha$ (0.05), Hal ini berarti variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan tingkat signifikansi $> \alpha$ (0.05), Hal ini berarti variabel independen secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 9. Hasil Uji t

Coefficients ^a		
Model	t	Sig.
1 (Constant)	4,469	,000
Disiplin Kerja	9,970	,000
Motivasi Kerja	4,500	,000

Sumber : Diolah Tahun 2024

Dengan rincian menentukan t_{tabel} sebagai berikut :

- a. Menggunakan t_{tabel} dengan tingkat kepercayaan 95% = 0,05
- b. Rumus mencari $t_{tabel} = t(a/2 ; n-k)$
- c. Maka $t = (0,05/2) = 0,025$ dan $(58 - 2) = 56$

d. Sehingga 0,025 dengan 56 didapatkan nilai t_{tabel} sebesar 2,003

Dengan demikian diketahui bahwa untuk 58 responden didapatkan nilai t_{tabel} sebesar 2,003 dengan uraian hasil sebagai berikut.

1. Pengaruh Disiplin Kerja (X_1) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)
 - a. Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai t_{hitung} Disiplin Kerja sebesar 9,970 dengan nilai *Sig* sebesar 0,000
 - b. Dengan dasar pengambilan keputusan nilai *Sig* < 0,05, atau $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$
 - c. Dengan demikian berarti $9,970 > t_{\text{tabel}} 2,003$ dengan tingkat *Sig.* $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H_1 diterima
 - d. Sehingga dapat diartikan bahwa variabel Disiplin Kerja (X_1) mempunyai pengaruh terhadap (Y) Produktivitas Kerja PT Lion Superindo Cabang Kemiling Kota Bandar Lampung
2. Pengaruh Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)
 - a. Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai t_{hitung} Motivasi Kerja sebesar 4,500 dengan nilai *Sig* sebesar 0,000
 - b. Dengan dasar pengambilan keputusan nilai *Sig* < 0,05, atau $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$
 - c. Dengan demikian berarti $4,500 > t_{\text{tabel}} 2,003$ dengan tingkat *Sig.* $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H_2 diterima
 - d. Sehingga dapat diartikan bahwa variabel Motivasi Kerja (X_2) mempunyai pengaruh terhadap (Y) Produktivitas Kerja PT Lion Superindo Cabang Kemiling Kota Bandar Lampung

Uji F

Uji statistik F untuk mengetahui seberapa besar pengaruh positif yang signifikan antara variabel disiplin kerja (X_1) dan motivasi (X_2) berpengaruh positif yang signifikan terhadap variabel produktivitas kerja (Y). Menurut Ghazali (2018), mengemukakan apabila nilai F_{hitung} lebih besar daripada F_{tabel} , maka dapat dikatakan bahwa semua variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen. Kriteria untuk membuat hipotesis adalah sebagai berikut :

- a. Apabila $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti masing – masing variable bebas (X_1 dan X_2) secara bersama – sama tidak mempunyai pengaruh terhadap variable terikat (Y)
- b. Apabila $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, berarti masing – masing variable bebas (X_1 dan X_2) secara bersama – sama tidak mempunyai pengaruh terhadap variable terikat (Y).

Tabel 10. Hasil Uji F

ANOVA ^a				
		Mean		
Model	df	Square	F	Sig.
1 Regression	2	567,114	294,698	,000 ^b
Residual	55	1,924		
Total	57			

Sumber : Diolah Tahun 2024

Dengan menggunakan rumus mencari F_{tabel} yakni :

- a. Rumus $F_{\text{tabel}} = (n-k-1)$
- b. Maka $F_{\text{tabel}} = (58-2-1) = 55$
- c. Sehingga didapatkan F_{tabel} sebesar 3,16

Dengan demikian diketahui bahwa untuk 58 responden didapatkan nilai F_{tabel} sebesar 3,16. Berdasarkan hasil output tabel diatas dapat diketahui nilai signifikan untuk pengaruh Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) secara simultan atau bersama-sama terhadap Produktivitas Kerja (Y) sebesar $F_{\text{hitung}} 294,698 > 3,16 F_{\text{tabel}}$ dan nilai $Sig\ 0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap (Y) Produktivitas Kerja karyawan PT Lion Superindo Cabang Kemiling Kota Bandar Lampung. Sehingga hal ini menunjukan bahwa hipotesis H_3 diterima.

Uji Koefisien Determinasi R^2

Koefisien determinasi menurut Ghazali (2018) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Dari koefisiensi determinasi ini (R^2) dapat diperoleh suatu nilai untuk mengukur besarnya sumbangan dari beberapa variabel X terhadap variasi naik turunnya variabel Y. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Tabel 11. Hasil Uji R^2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,956 ^a	,915	,912	1,38722

Sumber: Diolah Tahun 2024

Berdasarkan output dari tabel diatas dijelaskan sebagai berikut :

1. R : nilai koefisien korelasi didapat sebesar 0,956 yang artinya pengaruh variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Produktivitas Kerja (Y)
2. R^2 : R^2 sebesar 0,915 akan diubah menjadi persentase yaitu sebesar 91,5 % yang berarti variabel Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh sebesar 91,5% terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT Lion Superindo Cabang Kemiling Kota Bandar Lampung. Sedangkan sisanya 8,5 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti di dalam penelitian ini.
3. $Adjusted R^2$ didapatkan sebesar 0,912 mengandung arti bahwa variabel bebas Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) memberikan pengaruh yang sangat kuat terhadap variabel terikat Produktivitas Kerja (Y).
4. $Std Error of the Estimate$: Suatu ukuran banyaknya kesalahan model regresi dalam memprediksikan nilai Y . Dari hasil regresi di dapat nilai 1,38722. Hal ini berarti banyaknya kesalahan dalam prediksi Produktivitas Kerja sebesar 1,38722.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepada seorang karyawan.

Dalam penelitian ini Disiplin Kerja (X_1) berpengaruh dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) karyawan PT Lion Superindo Cabang Kemiling Kota Bandar Lampung. Dengan didapatkan nilai t_{hitung} 9,970 > t_{tabel} 2,003 dengan tingkat $Sig.$ 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H_1 diterima.

Dengan adanya disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan maka produktivitas kerja karyawan tersebut akan meningkat, karena karyawan akan menghormati dan menghargai segala peraturan yang ada pada perusahaan. Atau dapat dikatakan bahwa semakin baik disiplin kerja seorang karyawan maka semakin baik pula produktivitas kerja karyawan dalam menjalankan aktifitas pekerjaannya. Disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Wirawan et al (2018) dimana hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan atau kekuatan internal yang dapat mendorong seseorang untuk bekerja dengan maksimal, mencapai tujuan, dan memberikan kontribusi positif terhadap perusahaan.

Dalam penelitian ini Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) karyawan PT Lion Superindo Cabang Kemiling Kota Bandar Lampung. Dengan didapatkan nilai $t_{hitung} 4,500 > t_{tabel} 2,003$ dengan tingkat $Sig. 0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H_2 diterima.

Dengan adanya motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan, maka karyawan tersebut akan memiliki dorongan untuk melakukan aktifitas pekerjaannya dengan baik sehingga akan meningkatkan produktivitas dalam berkerja. Atau dapat dikatakan bahwa semakin baik motivasi kerja seorang karyawan maka semakin baik produktivitas kerja karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Motivasi kerja berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Suprpto *et al* (2023) dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi terbukti berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Dalam penelitian ini didapatkan nilai $F_{hitung} 294,698 > 3,16 F_{tabel}$ dan nilai $Sig 0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap (Y) Produktivitas Kerja karyawan PT Lion Superindo Cabang Kemiling Kota Bandar Lampung. Sehingga hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H_3 diterima.

Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh sebesar 91,5% terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT Lion Superindo Cabang Kemiling Kota Bandar Lampung. Sedangkan sisanya 8,5 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti di dalam penelitian ini.

Dengan adanya disiplin kerja dan motivasi kerja diharapkan karyawan dapat memiliki produktivitas kerja yang baik sehingga akan dapat mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan karena para karyawan bekerja dengan produktif. Disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Azhari dan Neneng (2020) dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh cukup kuat dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis membuat sebuah kesimpulan sebagai berikut.

1. Disiplin Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT Lion Superindo Cabang Kemiling Kota Bandar Lampung.
2. Motivasi Kerja mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT Lion Superindo Cabang Kemiling Kota Bandar Lampung.
3. Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT Lion Superindo Cabang Kemiling Kota Bandar Lampung. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H_3 diterima. Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh sebesar 91,5% terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT Lion Superindo Cabang Kemiling Kota Bandar Lampung. Sedangkan sisanya 8,5 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti di dalam penelitian ini.

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis membuat sebuah kesimpulan sebagai berikut.

1. Dikarenakan disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan maka penulis menyarankan untuk dapat meningkatkan motivasi dan disiplin kerja para karyawan sehingga tujuan yang ingin dicapai oleh PT Lion Superindo Cabang Kemiling Kota Bandar Lampung dapat tercapai.
2. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk mencari atau menambah variabel lain yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT Lion Superindo Cabang Kemiling Kota Bandar Lampung dapat tercapai.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, Kiki Rizki Dan Arsadi. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Bagian Quality Control PT. Dahsheng Kecamatan Balaraja, Kabupaten Tangerang. Jurnal Inovasi Vol 25 Tahun 2022.
- Amir, MF. Evaluasi Kinerja Karyawan Konsep dan Penilaian Kinerja di Perusahaan. Jakarta : Mitra Wacana. 2018.
- Azhari, Rizki Dan Neneng Yanti Andraini. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Indomarco Prisma (Indomaret Area Sukaraja Sukabumi). Jurnal Mahasiswa Manajemen Vol 1 No 2 Tahun 2020.
- Dahlan, Djamil Hasim Dan Hamdan. Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Pelayanan Pada

- Kantor Kecamatan Tamalate Kota Makassar. Jurnal Administrare Vol 4 No 2 Tahun 2017.
- Efendi, Noven, Edduar Hendri Dan Muhammad Kurniawan. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Hok Tong Plaju Palembang. Manivestasi : Jurnal Manajemen Dan Investasi Vol 2 No 1 Tahun 2020.
- Ghazali, Imam. Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang. 2018.
- Hafid, Ayu Puspitawati, Moh Aris Pasigai, Moh Aris Pasigai, Muh Nur Rasid, Muh Nur Rasid. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.Rakyat Sul-Sel Intermedia Kota Makassar. Jurnal Imu Manajemen Profitability Vol 2 No 2 Tahun 2018.
- Hasibuan, Malayu SP. Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas. Jakarta: PT.Bumi Aksara. 2018.
- Hindriari, Reni. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Telkom Akses Legok. Jurnal Semarak No 1 Tahun 2019.
- Ishaya SR. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Arka Mahesa Pratama Di Jakarta Selatan. Jurnal Lentera Bisnis. Volume 6 Nomer 2 Tahun 2017.
- Kuswibowo, Christian. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Simposium Nasional Multidisiplin LP3M Vol 2 Tahun 2020.
- Laisa, Fiera Zelinsha DaN Valentina Monoarfa. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Primarindo Kencana (Hotel Maqna By Prasanty Gorontalo) Jambuura : Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis Vol 1 No 2 Tahun 2018.
- Laksimiari, Ni Putu Pradita. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Teh Bunga Teratai Di Desa Patemon Kecamatan Serrit. Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiskha Vol 11 No 1 Tahun 2019.
- Liana, Wendy. Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan PT Telkom Indonesia, Tbk Cabang Palembang. Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM Vol 1 No 1 Tahun 2020.
- Moelong, Lexy J. Metode Penelitian Kualitatif. Bandung : Remaja Rosadakarya. 2018.
- Nindi Nur Indahsari dan Kristya Damayanti. Pengaruh Disiplin Kerja Guna Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada Industri Rumah Opak Gambir Sekar Mawar Blitar. Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN) Vol. 5 No. 2 Tahun 2020.

- Parengkuan, Eduard Arnando. Produktivitas Kerja yang dilihat dari Faktor Usia dan Pengalaman Kerja. Jurnal Manajemen STIE Vol 2 No 2 Tahun 2019.
- Ramon, Zamora. Lingkungan Kerja, Disiplin Dan Stres Kerja Pada PT. Escotama Handal Batam. Equilibiria Vol 7 No 2 Tahun 2019.
- Riyanto, Bambang. Dasar-Dasar Pembelanjaan Perusahaan. Edisi Keempat. Yogyakarta : BPFE. 2019.
- Sedarmayanti. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV. Mandar Maju. 2017.
- Siagian, Sondang P. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara. 2018.
- Sugiyono. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta. 2018.
- Sumadhinata, YE. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Non Edukatif Di Salah Satu Universitas Swasta Di Bandung. Seminar Nasional dan Call for Paper Sustainable Competitive Advantage (SCA) Tahun 2018.
- Sunarsi, Denok. Pengaruh Rekrutmen, Seleksi Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, Kreatif : Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Pamulang Vol 6 No 1 Tahun 2018.
- Suprpto E, M. Rizky Mahaputra Dan M. Ridho Mahaputra. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Remco Jambi. Jurnal Ilmu Multidisplin Vol 1 No 4 2023.
- Sutrisno, Edy. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group. 2018.
- Umam, Khairul. Perilaku Organisasi. Bandung: Pustaka Setia. 2018.
- Wardan, Khairul. Motivasi Kerja Guru Dalam Pembelajaran. Bandung : Media Sains Indonesia. 2020.
- Wirawan, Putu Juni, Iyus Akhmad Haris, Kadek Rai Suwena. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Tirta Mumbul Jaya Abadi Tahun 2016. Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha Vol 1 No 1 Tahun 2018
- Yusuf, Burhanudin. Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah, Jakarta: Rajawali Pers. 2019.