

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PMKS PADA PT. MITRA BUMI BANGKINANG

Tia Evana Sagala, Rahayu Setianingsih, Fitri Ayu Nofirda
Jurusan Manajemen, Universitas Muhamamdiyah Riau
*e-mail: tia.evana28@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan PMKS pada PT. Mitra Bumi Bangkinang. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan data primer. Sampel yang digunakan sebanyak 40 responden dan untuk teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh, dengan kuesioner digunakan untuk pengambilan data. Jenis penelitian ini yaitu kuantitatif dan pengujian hipotesis dilakukan dengan metode analisis regresi linear berganda dengan SPSS Versi 29. Hasil penelitian yaitu, disiplin kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, serta disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Kata Kunci : Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan

PENDAHULUAN

Pada perkembangan dan kemajuan dunia industri telah memicu tumbuh dan berkembangnya berbagai jenis industri terutama di Indonesia. Setiap perusahaan yang didirikan pasti mempunyai harapan bahwa kemudian hari akan mengalami perkembangan yang cepat. Dalam setiap aktivitasnya, suatu perusahaan juga memerlukan sumber daya manusia yang sangat mendukung untuk mencapai tujuannya, yang mana dengan adanya sumber daya manusia (SDM) akan sangat membantu dalam meningkatkan produktivitas karyawan, sehingga dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas (Indarwati *et al.*, 2021).

Salah satu perusahaan yang membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas yaitu PT. Mitra Bumi Bangkinang. PT. Mitra Bumi merupakan suatu perseroan terbatas (PT) yang bergerak dalam bidang penerimaan tandan buah segar (TBS) sawit yang kemudian diolah menjadi CPO (*crude palm oil*) dan PK (*palm kernel*). Dalam perkembangannya perusahaan ini dikenal dengan nama "PKS-PT. Mitra Bumi" yang berlokasi di desa bukit sembilan, kecamatan bangkinang, kabupaten kampar. Untuk mencapai target PT. Mitra Bumi, maka produktivitas karyawannya sangat di perlukan.

Soedira (2023) mengungkapkan bahwa, produktivitas karyawan merupakan ukuran efisiensi dalam produksi, yang dihitung dengan membandingkan input yang digunakan dengan output yang dihasilkan. Sedangkan Saputra (2023)

mengungkapkan bahwa, produktivitas karyawan merupakan hubungan antara jumlah barang dan jasa yang dibuat dengan jumlah sumber seperti tenaga kerja, modal, tanah dan energi yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.

Realisasi produksi CPO pada PT. Mitra Bumi Bangkinang selama 5 tahun terakhir di mulai dari tahun 2019 sampai tahun 2023 target produksinya belum terealisasi. Meskipun di tahun 2020 mengalami peningkatan tetapi di tahun 2021 sampai dengan 2023 mengalami penurunan. Tercatat pada tahun 2020 target produksi mengalami kenaikan dan realisasi produksinya hanya sebesar 73% dari target produksi yang telah direncanakan, kemudian pada tahun 2021 target produksi mengalami penurunan dan yang terealisasi hanya sebesar 64% dari target produksi yang telah direncanakan. Pada tahun 2022 dengan target produksi yang telah direncanakan, yang terealisasi hanya sebesar 62%. Dan tahun 2023 dengan target produksi yang telah direncanakan, yang terealisasi hanya sebesar 62%. Demikian pula realisasi produksi CPO yang dicapai oleh PT. Mitra Bumi Bangkinang selama periode tahun tersebut. Hal ini mendedikasikan bahwa produktivitas karyawannya menurun atau belum optimal.

faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan rasa tanggung jawab yang dimiliki seorang karyawan terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja mempunyai peran penting dalam suatu perusahaan, dengan adanya disiplin kerja tentunya meningkatkan kesadaran bagi karyawan untuk menaati peraturan dan standar operasional yang ditetapkan oleh perusahaan (Gultom et al., 2024).

Berdasarkan data absensi perusahaan, permasalahan yang terdapat pada PT. Mitra Bumi Bangkinang yaitu terdapat banyak karyawan yang tidak hadir bekerja tanpa keterangan, datang terlambat serta izin dengan keterangan yang tidak jelas. Hal ini menunjukkan kurangnya kesadaran karyawan dan tanggung jawabnya terhadap pekerjaannya. Tingginya tingkat absensi tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap jalannya kegiatan operasional perusahaan. Untuk itu perusahaan harus memperhatikan disiplin kerja karyawan, sehingga terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik guna tercapainya produktivitas karyawan.

Penelitian ini di dukung oleh penelitian Ariani *et al* (2020) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Penelitian oleh Santoso (2020) juga menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Sama halnya dengan penelitian oleh Putri & Firdaus (2024) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Namun hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian oleh Wibowo & Mulyanto (2023) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan. Sama halnya dengan Saleh & Utomo (2018) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan. Wirayani *et al* (2018) juga menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Selain dari faktor disiplin kerja faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan adalah motivasi kerja. Zaki *et al* (2022) mengungkapkan

bahwa motivasi dapat didefinisikan sebagai serangkaian usaha untuk menyediakan kondisi-kondisi tertentu, sehingga seseorang mau dan ingin melakukan sesuatu, dan bila ia tidak suka, maka ia akan berusaha untuk meniadakan atau mengelakkan perasaan tidak suka itu. Sedangkan motivasi kerja merupakan Motivasi kerja merupakan proses psikologis yang memengaruhi bagaimana upaya dan sumber daya individu dialokasikan untuk pekerjaan, ini menunjukkan arah, intensitas, dan konsistensi yang dilakukan di tempat kerja (Tumiwa *et al.*, 2021).

Dari hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan beberapa karyawan produksi, diketahui bahwa terdapat fenomena yang mengganggu motivasi dari karyawan, yaitu rendahnya tingkat motivasi yang disebabkan kurangnya motivasi yang diberikan atasan kepada karyawannya. Hal ini menyebabkan karyawan tidak termotivasi untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik. Ini ditunjukkan dengan perilaku seperti bekerja lebih lambat sehingga tidak mencapai target pekerjaan, tidak fokus pada pekerjaannya, terlibat dalam konflik dengan karyawan lainnya, melemparkan tanggung jawab kepada karyawan lain, dan sebagainya. (Rezeki *et al.*, 2021).

Penelitian ini di dukung oleh penelitian Agustini & Dewi (2019) bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Penelitian oleh Sudjiman (2022) juga menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Sama halnya dengan Penelitian oleh Asyifa (2020) bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian Waseso & Pratiwi (2021) bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Sama halnya dengan penelitian Rampisela (2020) bahwa motivasi memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan. Sementara hasil penelitian oleh Nasem *et al* (2018) bahwa motivasi kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan.

KAJIAN PUSTAKA

Produktivitas Karyawan

Wahyuni (2017) mengungkapkan bahwa produktivitas karyawan merupakan konsep umum yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak barang dan jasa kepada lebih banyak orang dengan menggunakan lebih sedikit sumber. Sedangkan Bahasoan (2021) mengungkapkan bahwa produktivitas karyawan merupakan sebagai kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugas tertentu sesuai dengan standar, kelengkapan, biaya, dan kecepatan yang ditetapkan dengan menggunakan sumber daya manusia yang efektif.

Disiplin Kerja

Deden (2024) mengungkapkan bahwa, disiplin kerja merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati segala norma peraturan yang berlaku di organisasi. Karyawan yang disiplin akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sedangkan karyawan yang tidak disiplin akan menghalangi dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan kondisi yang membuat karyawan mempunyai kemauan atau kebutuhan untuk mencapai tujuan tertentu melalui pelaksanaan suatu tugas. Motivasi kerja karyawan akan menambah energi untuk bekerja atau mengarahkan aktivitas selama bekerja, dan menyebabkan seorang karyawan mengetahui adanya tujuan yang relevan antara tujuan organisasi dengan tujuan pribadinya (Septiawan *et al.*, 2020).

Tabel 1. Operasional Variabel

Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
Produktivitas Karyawan (Y)	Produktivitas karyawan merupakan ukuran efesiensi dalam produksi, yang dihitung dengan membandingkan input yang digunakan dengan output yang dihasilkan (Soedira, 2023).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan 2. Efesiensi 3. Semangat kerja 4. Pengembangan diri 5. Mutu 6. Meningkatkan hasil yang di capai 	Likert
Disiplin Kerja (X1)	Disiplin kerja merupakan suatu aturan perusahaan atau organisasi untuk memberikan dorongan kepada pelaku organisasi dan merupakan tindakan pelatihan yang bertujuan untuk membentuk sikap dan perilaku karyawan agar mempunyai kemauan untuk membentuk kerjasama dan prestasi dalam sebuah perusahaan atau organisasi (Soedira, 2023).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tanggung jawab 2. Ketepatan waktu 3. Ketaatan 4. Prakarsa 5. Kerjasama 	Likert
Motivasi Kerja (X2)	Motivasi kerja merupakan proses psikologis yang memengaruhi bagaimana upaya dan sumber daya individu dialokasikan untuk pekerjaan, ini menunjukkan arah, intensitas, dan konsistensi yang dilakukan di tempat kerja (Tumiwa <i>et al.</i> , 2021).	<ol style="list-style-type: none"> 1. prestasi (<i>Achievement</i>) 2. pengakuan (<i>Recognition</i>) 3. pekerjaan itu sendiri (<i>The work it self</i>) 4. Kemajuan (<i>Advancement</i>) 5. Pengembangan potensi individu 	Likert

METODE

Jenis penelitian ini adalah menggunakan pendekatan kuantitatif yang menjelaskan pengaruh variabel-variabel yang diteliti terkait dengan disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Mitra Bumi Bangkinang. Penelitian ini dilakukan di PT. Mitra Bumi. Beralamat di Desa Bukit Sembilan, Kec. Bangkinang, Kab. Kampar, Riau. Adapun waktu penelitian ini dilaksanakan terhitung dari penyusunan proposal dimulai dari pada bulan Juli 2024 sampai penelitian selesai dilakukan. Analisis data menggunakan Regresi Linear Berganda aplikasi SPSS v29.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengujian hipotesis 1 yaitu pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan PMKS pada PT. Mitra Bumi Bangkinang diperoleh nilai signifikan $0,078 > 0,05$ dan untuk nilai t hitung sebesar $1,812 > t$ tabel yaitu $1,68709$ maka dapat disimpulkan disiplin kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan PMKS pada PT. Mitra Bumi Bangkinang.
2. Pengujian hipotesis 2 yaitu pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Mitra Bumi Bangkinang diperoleh nilai signifikan $0,001 < 0,05$ dan untuk nilai t hitung sebesar $5,619 > t$ tabel yaitu $1,68709$ maka dapat disimpulkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Mitra Bumi Bangkinang.

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardize	T	Sig.
		B	Std. Error	d		
				Coefficients		
				Beta		
1	(Constant)	14.945	6.737		2.218	.033
	Disiplin Kerja	.266	.147	.222	1.812	.078
	Motivasi Kerja	.695	.124	.688	5.619	.001

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Berdasarkan nilai uji F pada tabel 4.15, diperoleh nilai F hitung sebesar 55,539 dengan nilai signifikansi sebesar 0.001 ($0,001 < 0,05$), sedangkan F tabel pada tingkat kepercayaan 5% ($\alpha = 0,05$) adalah 3,25. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama dari variabel disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan PMKS PT. Mitra Bumi Bangkinang. Hal ini menunjukkan bahwa penelitian ini layak digunakan.

Tabel 3. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1790.099	2	895.050	55.539	<.001 ^b
	Residual	596.276	37	16.116		
	Total	2386.375	39			

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

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

**Tabel 4. Hasil Uji Determinasi (R²)
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.866 ^a	.750	.737	4.01442

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja

Berdasarkan tabel 4.14, diketahui nilai Adjusted R Square sebesar 0,737. Artinya adalah bahwa produktivitas karyawan pada PT. Mitra Bumi Bangkinang dapat dipengaruhi oleh faktor disiplin kerja, motivasi kerja, sebesar 73,7%. Sedangkan sisanya 26,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak diamati dalam penelitian ini.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PMKS PT. Mitra Bumi Bangkinang

Disiplin kerja merupakan suatu aturan perusahaan atau organisasi untuk memberikan dorongan kepada pelaku organisasi dan merupakan tindakan pelatihan yang bertujuan untuk membentuk sikap dan perilaku karyawan agar mempunyai kemauan untuk membentuk kerjasama dan prestasi dalam sebuah perusahaan atau organisasi (Soedira, 2023). Dari hasil penelitian didapatkan nilai t hitung sebesar 1,812 > 1,68709 t tabel dan tingkat signifikansi sebesar 0,078 > 0,05 yang artinya variabel disiplin kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan PMKS pada PT. Mitra Bumi Bangkinang.

Berdasarkan hipotesis yang diajukan, tidak terkonfirmasi bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Wibowo & Mulyanto (2023) mengungkapkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PMKS PT. Mitra Bumi Bangkinang

Motivasi kerja merupakan kondisi yang membuat karyawan mempunyai kemauan atau kebutuhan untuk mencapai tujuan tertentu melalui pelaksanaan suatu tugas. Motivasi kerja karyawan akan menambah energi untuk bekerja atau mengarahkan aktivitas selama bekerja, dan menyebabkan seorang karyawan mengetahui adanya tujuan yang relevan antara tujuan organisasi dengan tujuan pribadinya (Septiawan *et al.*, 2020). Dari hasil penelitian didapatkan nilai t hitung sebesar 5,619 > 1,68709 t tabel dan tingkat signifikansi sebesar 0,001 < 0,05 t tabel yang artinya variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PMKS pada PT. Mitra Bumi Bangkinang.

Berdasarkan hipotesis yang diajukan, terkonfirmasi bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Janah (2018) mengungkapkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Pambudi *et al* (2024) mengungkapkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PMKS PT. Mitra Bumi Bangkinang

Motivasi kerja merupakan bantuan yang kuat seseorang individu untuk bertahan hidup dengan cara mempertahankan motivasi sebagai kunci dalam kesuksesan individu dan organisasi guna menjaga keberlangsungan pekerjaan (Nainggolan & Sudjiman, 2022). Disiplin kerja merupakan perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap dan tingkah laku serta perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis (Katarina & Kusumayadi, 2021). Hasil penelitian ini di dapatkan nilai uji F hitung sebesar 55,539 dengan nilai signifikansi sebesar 0.001 ($0,001 < 0,05$), sedangkan F tabel pada tingkat kepercayaan 5% ($\alpha = 0,05$) adalah 3,25. Hal ini menunjukkan bahwa penelitian ini layak digunakan. Berdasarkan hipotesis yang diajukan, terkonfirmasi bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap produktivitas karyawan PMKS pada PT. Mitra Bumi Bangkinang. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Maduningtias (2020) mengungkapkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap produktivitas karyawan. Sama halnya dengan penelitian oleh Katarina & Kusumayadi (2021) mengungkapkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap produktivitas karyawan.

PENUTUP

1. Disiplin kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan PMKS pada PT. Mitra Bumi Bangkinang. Artinya apabila disiplin kerja meningkat maka produktivitas karyawan meningkat.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PMKS pada PT. Mitra Bumi Bangkinang. Artinya apabila motivasi kerja sudah baik dalam perusahaan maka produktivitas karyawan meningkat.
3. Disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap produktivitas karyawan PMKS pada PT. Mitra Bumi Bangkinang. Artinya apabila disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama meningkat maka produktivitas karyawan meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, K., & Dewi, S. (2019). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Manajemen Unud*, 1(3), 231–236.
- Ariani, D. R., Ratnasari, S. L., & Tanjung, R. (2020). Pengaruh Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 480–493.
- Asyifa. (2020). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan*.
- Bahasoan, S. (2021). Apakah Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Beban Kerja Mempengaruhi Produktifitas Kerja *Jurnal Mirai Manajemen*, 6(2), 245–254.
- Deden, R. (2024). *Pengaruh Motivasi , Disiplin Kerja , Dan Pengalaman Kerja Terhadap*. 7(2), 46–58.
- Gultom, W. E., Setianingsih, R., & Binangkit, I. D. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Turnover Intention Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Daya Saing*, X(1).
- Indarwati, F., Zaki, H., & Akhmad, I. (2021). Pengaruh Penerapan Disiplin Kerja Dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3)Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT . Kelapa Sawit Sewangi Sejati Luhur Kabupaten Kampar. *ECOINTBIS (Economics, Accounting and Business Journal)*, 1(1), 343–352.
- Janah, F. I. (2018). Produktivitas Kerja Karyawan Swalayan Kato Kroya Cilacap Tahun 2018. *Jurnal Ekonomi*.
- Katarina, & Kusumayadi, F. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Cv. Makmur Jaya Abadi (Mja) Kota Bima. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(1), 199–204.
- Maduningtias, L. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Mediaindo Sejahtera Di Jakarta. *E-Mabis: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 21(1), 21–30.
- Nainggolan, A., & Sudjiman, P. E. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan the Plaza Residences. *Jurnal Ekonomi, Sosial & Intelektiva*, 3(9), 1–23.
- Nasem, Arifudin, Cecep, & Taryan. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Tenaga Kependidikan STIT Rakeyan Santang Karawang. *Jurnal Ilmiah MEA*,.
- Pambudi, P. G., Sutarman, A., & Habibie, P. (2024). *Cakrawala Management Business Journal*. 7(1), 1–75.
- Putri, D. S. M., & Firdaus, V. (2024). *Pengaruh Kompensasi , Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT . Sekar Katokichi Sidoarjo*. 3(1), 1–12.
- Rampisela. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*.
- Rezeki, F., Yusup, M., Haslinah, Pratiwi, E. A., Afriza, Ansori, Sumarni, Nurjaya, Wardhana, A., Basalamah, I., Adriana, N. P., Ismail, J. K., Napitupulu, M., Irianti, & Rasyid, N. (2021). *Motivasi Kerja* (H. Ningrum (ed.)). CV. Media Sains Indonesia.
- Saleh, & Utomo. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*.
- Santoso. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Prodi Manajemen*.
- Saputra, A. dan S. R. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Penghargaan Dan Hukum Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Produksi. *Soetomo Management Riview*, 2(1), 1–21.
- Septiawan, B., Masrunik, E., & Rizal, M. (2020). *Motivasi Kerja Dan Generasi Z (Teori dan Penerapan)*. Zaida Digital.
- Soedira, E. Y. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Dos Ni Roha Logistic Jakarta. *Riset Ilmu Manajemen Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4), 345–355.
- Sudjiman. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

- Karyawan The Plaza Residences. *Jurnal Ekonomi, Sosial Dan Humaniro*, 138–148.
- Tumiwa, R. A. F., Ajabar, Abbas, D. S., Mandey, N. H. J., Saputra, N., Marentek, M. R., Na'im, Z., Masahere, U., Muafiq, F., Narwadan, T. N. A., & Anita, T. L. (2021). *Manajemen Motivasi* (GCAINDO (ed.)). Diandra Kreatif/Mirra Buana Media.
- Wahyuni, H. C. (2017). *Diterbitkan oleh UMSIDA PRESS. Authors All rights reserved* (Sartika (ed). UMSIDA Press.
- Waseso, S., & Pratiwi, W. K. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Cv. Gema Teknikatama Cibitung. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(2), 880–888.
- Wibowo, I., & Mulyanto, H. (2023). Motivasi Kebutuhan Keamanan Kerja, Kompensasi, dan Disiplin Kerja Dalam Mempengaruhi Produktivitas Karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Cibinong. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 5(2), 2272–2279.
- Wirayani, Suprihartini, & Kurniawan. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja, Kepuasan Kerja dan Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Balai Benih Ikan (BBI). *Jurnal Bahtera Inovas*.
- Zaki, H., Kusumah, A., Siregar, D. I., Nofirda, F. A., Binangkit, I. D., Fikri, K., & Sulistyandari, S. (2022). Pelatihan Motivasi Kewirausahaan dan Belajar bagi Santriwan dan Santriwati pada Pondok Pesantren Ashabul Kahfi Pekanbaru. *ABDIMAS EKODIKSOSIORA: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat Ekonomi, Pendidikan, Dan Sosial Humaniora (e-ISSN: 2809-3917)*, 1(1), 62–68.

