

Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Arta Boga Cemerlang Cabang Denpasar

Pande Gede Made Tastra Wardana⁽¹⁾

Putu Sri Hartati⁽²⁾

⁽¹⁾⁽²⁾Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi, Bisnis, Dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia
e-mail: tastrawardna17@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the effect of work discipline and work motivation on employee productivity. This research was conducted at PT. Arta Boga Brilliant Denpasar Branch. The population of this study were all employees of PT. Arta Boga Cemerlang Denpasar Branch totaled 37 people. The sampling technique used a saturated sample, namely using the entire population as a sample, as many as 37 people. The research methods used in this study and instrument tests, classical assumption test, multiple linear regression, coefficient of determination, t test and F test. The results showed that, work discipline had a positive and significant effect on work productivity of employees of PT. Arta Boga Cemerlang Denpasar Branch of $0.002 < 0.05$ then H_0 is rejected and H_1 is accepted. Work motivation has a positive and significant effect between work motivation variables on work productivity with a significance of $0.000 < 0.05$, then H_0 is rejected and H_2 is accepted. Work Discipline and Work Motivation on Work Productivity with a significance F of $0.000 < 0.05$, H_0 is rejected and H_3 is accepted. Suggestions from researchers remind employees to be more disciplined because it affects incentives and sales achievement every month.

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

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di PT. Arta Boga Cemerlang Cabang Denpasar. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Arta Boga Cemerlang Cabang Denpasar berjumlah 37 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh yaitu menggunakan seluruh populasi sebagai sampel, sebanyak 37 orang. Adapun metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini dan uji instrumen, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, koefisien determinasi, uji t dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Arta Boga Cemerlang Cabang Denpasar sebesar $0,002 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan antara variabel Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja dengan signifikansi F sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Saran dari peneliti mengingatkan kepada karyawan agar lebih disiplin karena mempengaruhi insentif dan pencapaian penjualan setiap bulannya.

Kata Kunci : *Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Produktivitas Kerja*

Pendahuluan

Sejak tahun 1985 PT. Arta Boga Cemerlang memulai perjalanannya di bidang distribusi minuman alkohol seperti anggur merah merk orang tua (OT), vodka icland dan beer singaraja. Berkat upaya keras serta terus menjaga komitmen untuk selalu memberikan yang terbaik, PT. Arta Boga Cemerlang mampu mendapatkan pengakuan sebagai perusahaan distributor terbaik di Indonesia. Penghargaan sebagai *The Best Food* dan Distributor telah berhasil diraih setiap tahunnya pada *Corporate Image Award IMAC (Indonesia Most Admired Company)*. PT. Arta Boga Cemerlang menjadi distributor tunggal OT, dan berhasil menghantarkan produk-produk OT kepada konsumen yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia. Tim distribusi Arta Boga Cemerlang, terbagi dalam tiga divisi pemasaran, yaitu divisi *Food & Confectionaries* (FC) yang menjual produk makanan, divisi *Personal Care* (PC) yang menjual produk non makanan dan divisi *Sweet Water Plus* (SW+) yang menjual produk minuman, PT. Arta Boga Cemerlang memiliki jaringan distribusi dan logistik yang kuat, baik di kota besar maupun kota kecil di seluruh Indonesia. Jumlah cabang PT. Arta Boga Cemerlang semakin berkembang seiring dengan perkembangan bisnis OT. Memperdalam penetrasi hingga ke daerah-daerah terpencil, mempermudah PT. Arta Boga Cemerlang melayani di setiap wilayah dengan waktu yang maksimal.

Perusahaan sebagian besar memiliki tujuan untuk bisa meningkatkan produktivitas kerja karyawan agar mampu menghasilkan hasil maksimal bagi terwujudnya tujuan perusahaan. Produktivitas mengandung pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan. Keadaan hari ini harus lebih baik dari yang sebelumnya. Produktivitas karyawan akan nyata terlihat dari seberapa besar hasil yang mampu mereka capai dalam proses produksi. Dalam hal ini karyawan yang dimaksud adalah karyawan pada PT. Arta Boga Cemerlang Cabang Denpasar. Dari hasil wawancara peneliti dengan Pimpinan Cabang Denpasar pada PT. Arta Boga Cemerlang yaitu I Putu Dody Arisana S.TP bahwa hasil studi dokumentasi penelitian di temukan jumlah perolehan penjualan selama tahun 2020 seperti pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Data Target Pencapaian Penjualan Produk PT Arta Boga Cemerlang Cabang Denpasar Tahun 2020

No	Bulan	Target (Juta Rupiah)	Realisasi (Juta Rupiah)	Pencapaian (Persen)
1	Januari	505	508	101
2	Februari	510	456	89
3	Maret	510	430	84
4	April	505	410	81
5	Mei	480	386	80
6	Juni	480	360	75
7	Juli	450	351	78
8	Agustus	450	380	84
9	September	430	348	81
10	Oktober	415	320	77
11	November	406	410	101
12	Desember	505	460	91
	Jumlah	5.646	4.819	85
	Rata-rata	470.5	401.583	85

Sumber: PT. Arta Boga Cemerlang Cabang Denpasar 2020

Dari Tabel 1.1 diatas, terlihat data target dan realisasi tahun 2020 mengalami penurunan yang signifikan dimana jumlah target 5.646.000.000 namun realisasi 4.819.000.000 atau sebesar 85 persen. Dimana pada bulan november, desember dan januari realisasi penjualan sangat tinggi karena ada beberapa *event* besar seperti natal dan pergantian tahun baru sehingga toko-toko akan membeli lebih banyak barang dibandingkan bulan-bulan sebelumnya karena di event natal dan pergantian tahun baru sebagian besar masyarakat merayakan *event* tersebut dengan kumpul-kumpul serta minum-minum alkohol, sehingga realisasi penjualan sangat tinggi, walaupun pada bulan november dan desember ada 4 sampai 5 karyawan yang tidak bekerja tidak menyebabkan penurunan pencapaian penjualan karena kebutuhan pasar dan ada beberapa karyawan yang bisa menghandle situasi pada saat tersebut yang menyebabkan tetap terjadinya kenaikan pencapaian.

Sedangkan pada bulan oktober realisasi penjualan paling sedikit dikarenakan tidak adanya *event* besar dan pada bulan september masyarakat bali menyambut hari raya galungan dan kuningan sehingga masyarakat lebih banyak mengeluarkan uang untuk membeli kebutuhan hari

raya, sehingga realisasi penjualan di bulan oktober dan September paling sedikit. Seperti yang diketahui bahwa adanya pandemi membuat perekonomian menjadi tidak menentu sehingga banyak usaha yang tutup karena kebijakan pemerintah untuk mengatasi pandemi, yang juga berimbas kepada tingkat usaha jasa industri maupun jasa perdagangan seperti perusahaan, karena sedikitnya pembeli. Melihat meningkatnya target yang belum tercapai di bulan maret sampai oktober, mengindikasikan produktivitas kerja karyawan masih rendah dalam usaha dan tanggung jawabnya memenuhi target yang ditetapkan perusahaan

Produktivitas kerja yang tergolong rendah juga disebabkan oleh beberapa fenomena seperti, kurangnya kemampuan karyawan dalam mempromosikan produk perusahaan sehingga belum bisa meningkatkan hasil penjualan yang ditetapkan oleh perusahaan, kurangnya semangat kerja karyawan pada perusahaan dalam mencapai target penjualan seperti target yang belum tercapai, kurangnya pengembangan diri dan tanggung jawab pada pekerjaan dalam pengiriman produk pada pembeli, sehingga pembeli merasa belum puas terhadap pelayanan karyawan perusahaan.

Keberhasilan dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan tidak hanya bergantung dari penggunaan teknologi yang dimiliki. Karyawan sebagai sumber penggerak produktivitas dalam organisasi tentu berperan penting didalamnya. Hal ini yang menyebabkan mengapa penting sekali untuk menciptakan disiplin kerja karyawan dan terus memotivasi karyawan untuk bekerja dengan maksimal. Kedisiplinan yang baik pada diri karyawan nantinya akan mampu membantu meningkatkan produktivitas kerja organisasinya. Namun berdasarkan hasil data absensi karyawan selama sebulan penuh yang penulis dapatkan pada HRD PT. Arta Boga Cemerlang sebagai berikut

Tabel 2 Data Absensi Kehadiran Pegawai PT. Arta Boga Cemerlang Cabang Denpasar Tahun 2020

No	Bulan	Jumlah Karyawan (Orang)	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Absensi ketidak hadiran (Orang)
1	Januari	37	26	2
2	Februari	37	25	3
3	Maret	37	24	3
4	April	37	23	4
5	Mei	37	24	5
6	Juni	37	23	6
7	Juli	37	24	4
8	Agustus	37	26	2
9	September	37	25	4
10	Oktober	37	25	2
11	November	37	26	4
12	Desember	37	26	5
	JUMLAH	37	297	44

Sumber: PT. Arta Boga Cemerlang Cabang Denpasar 2020

Berdasarkan Tabel 2 diatas, menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan masih berjalan secara fluktuatif yang artinya terkadang mengalami peningkatan dan penurunan ditambah dengan tingkat presensi karyawan yang mengalami penurunan selama beberapa bulan terakhir. Pada bulan januari, agustus dan desember tingkat ketidak hadiran paling sedikit sebanyak 2 orang dan 2 orang karyawan itu tidak hadir dikarenakan sakit. Sedangkan pada bulan juni absensi ketidak hadiran paling tinggi sebanyak 6 orang dikarenakan ada 5 orang karyawan yang ijin karena ada upacara yadnya dan 1 orang yang tidak hadir karena sakit sehingga pada bulan juni absensi ketidak hadiran paling tinggi, tingkat absensi (ketidak hadiran karyawan) pada perusahaan yang cukup besar. Sehingga hal ini berhubungan dengan disiplin kerja dari setiap karyawan. Walaupun secara umum disiplin kerja berjalan dengan baik, akan tetapi ada saja fenomena yang berkaitan dengan disiplin kerja seperti terdapat karyawan yang tidak mentaati peraturan seperti tidak bertanggung jawab pada pekerjaannya serta berbicara dengan rekan kerja diluar konteks pekerjaan. Hal tersebut tentunya menandakan atau memperlihatkan suatu kondisi

disiplin kerja yang kurang baik pada perusahaan, jika hal ini dibiarkan tentu saja dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada perusahaan.

Selain itu juga diperoleh informasi bahwa PT. Arta Boga Cemerlang memberikan beberapa motivasi terkait upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan adapun motivasinya berupa *financial* maupun *non financial*. Motivasi *financial* seperti:

1. Gaji pokok seperti pemberian upah sesuai UMK kabupaten Badung.
2. Jaminan kesehatan seperti asuransi kesehatan kepada seluruh pegawai.
3. Tunjangan jabatan seperti uang tambahan yang diperoleh pegawai disesuaikan oleh jabatan.
4. Uang makan seperti uang yang wajib diterima oleh setiap karyawan dengan ketentuan perusahaan tanpa kecuali absensi.
5. Uang *transport* seperti uang yang diberikan untuk pegawai yang menjalankan tugas oprasional diluar perusahaan.
6. Uang lembur seperti uang yang diberikan untuk pegawai yang bekerja melawati batas waktu normal (*over time*).
7. THR (tunjangan hari raya) seperti uang yang diberikan kepada pegawai sebesar 1 x gaji pokok disetiap hari rayanya (1 tahun sekali).

Motivasi *non financial* seperti:

1. *Outbond* seperti kegiatan rekreasi pegawai yang diadakan setiap 6 bulan sekali di alam terbuka disertai dengan games menarik.
2. *Tirtayatra* seperti kegiatan persembahyangan bersama yang diikuti oleh seluruh pegawai menurut keyakinannya masing-masing.

Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa pegawai PT. Arta Boga Cemerlang mendapatkan haknya sesuai dengan peraturan daerah yakni dengan UMK yang sudah ditetapkan. Tidak hanya itu pegawai juga mendapatkan uang lembur serta mendapatkan tunjangan kesehatan maupun tunjangan jabatan dan juga mendapatkan motivasi dengan adanya refreshing jasmani dan rohani. Namun berdasarkan pengamatan peneliti juga terdapat fenomena bahwa tidak adanya apresiasi atau penghargaan untuk karyawan yang menjalankan pekerjaannya dengan maksimal, sehingga kurangnya apresiasi ini membuat karyawan menjadi kurang puas dengan pekerjaannya sehingga dapat menurunkan hasil kerja karyawannya. Tidak adanya apresiasi tentunya sangat berdampak untuk semangat kerja karyawan sehingga menurunnya produktivitas kerja karyawan terhadap perusahaan.

Melihat berbagai permasalahan yang ditemui berkaitan dengan disiplin kerja dan motivasi kerja maka sangat layak dalam penelitian ini diteliti lebih jauh lagi tentang, “Pengaruh Disiplin kerja dan Motivasi kerja Terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT. Arta Boga Cemerlang cabang Denpasar”.

Produktivitas kerja menurut Sunyoto (2015: 36) merupakan sebuah penilaian yang dihasilkan dari proses membandingkan hasil dengan penggunaan sumber daya. Menurut Mulyadi (2015:48) disiplin kerja sebuah rasa menghormati, sebuah sikap yang berkaitan dengan mental karyawan dalam menyikapi tindakan yang dilakukan sesuai dengan aturan yang berlaku pada perusahaan. Menurut Wibowo (2014, P. 323) Motivasi merupakan bentuk dorongan yang muncul dari proses keinginan manusia untuk bisa mencapai sebuah tujuan.

Manalu dkk. (2014), Eka Yoga Prastyo (2020) memaparkan bawasannya disiplin kerja yang tinggi akan mampu menciptakan produktivitas kerja yang maksimal pada karyawan. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, maka dalam penelitian ini, hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

H₁: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Arta Boga Cemerlang Cabang Denpasar.

Adiwinata dan Sutanto (2014), Assagaf dan Dotulong (2015) melakukan penelitian dengan hasil secara langsung motivasi kerja mampu mendorong peningkatan produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, maka dalam penelitian ini, hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

H₂: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Arta Boga Cemerlang Cabang Denpasar.

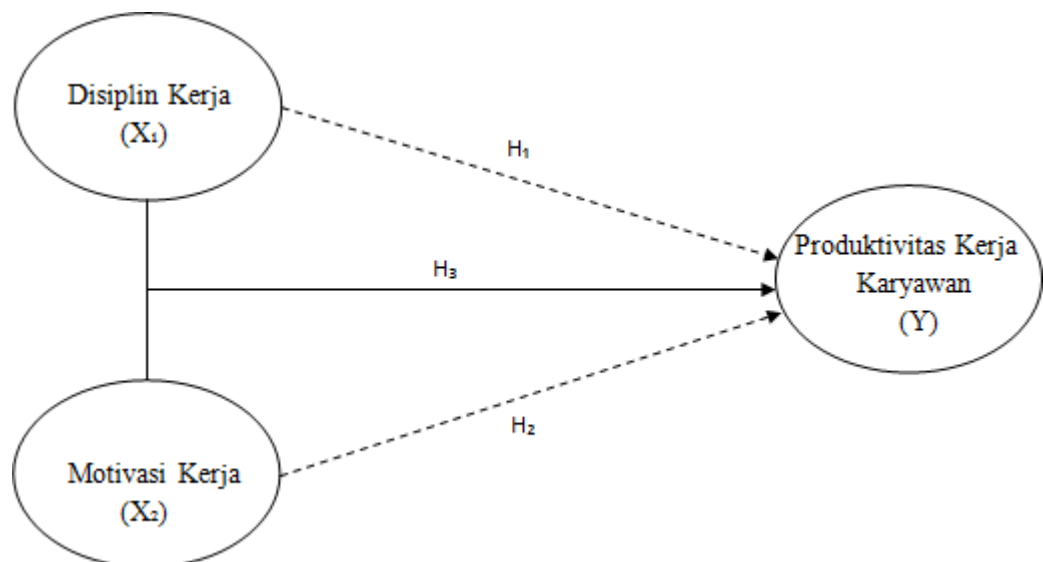
Arief Budi Santoso dan Nur Khoirul Ramadhan (2020), Eka Yoga Prastyo (2020) memaparkan bahwa disiplin kerja tinggi serta motivasi yang besar akan mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada sebuah perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, maka dalam penelitian ini, hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

H₃: Disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Arta Boga Cemerlang Cabang Denpasar.

Metode Penelitian

Desain penelitian dalam penelitian ini dirumuskan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Arta Boga Cemerlang Cabang Denpasar. Lokasi penelitian dilakukan pada PT. Arta Boga Cemerlang yang berlokasi di jalan Gatot Subroto Timur. No. 7, Kesiman Kertelangu, Kecamatan Denpasar Timur., Kota Denpasar, Bali. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Arta Boga Cemerlang Cabang Denpasar sebanyak 37 orang tidak termasuk pimpinan perusahaan. Mengingat jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 37 orang maka semua anggota populasi digunakan sebagai responden. Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Data dalam penelitian ini didapat melalui observasi, wawancara, dokumentasi, studi kepustakaan, dan kuisioner yang selanjutnya diolah menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 1 Kerangka Pemikiran



Sumber: *Roni Faslah (2013)*

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berdasarkan uji validitas dan reliabilitas, data dalam penelitian ini dikatakan valid dan reliabel sehingga dapat dikaji untuk proses pengujian selanjutnya. Berdasarkan hasil uji asumsi klasik ditemukan bawasannya data dalam penelitian ini berdistribusi normal karena memiliki nilai signifikansi sebesar 0,140 di atas 0,05. data dalam penelitian ini juga tidak mengalami gejala multikolinearitas dan terbebas dari gejala heteroskedastisitas sehingga data layak untuk diuji lebih lanjut.

Tabel 3. Uji Regresi Linear Berganda

Tmodel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7.886	5.353		1.473	.150
Disiplin Kerja (X ₁)	.703	.208	.402	3.375	.002
Motivasi Kerja (X ₂)	.422	.097	.519	4.356	.000

Sumber: Data Diolah 2022

Dari tabel ditemukan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 7.886 + 0.703 X_1 + 0.422 X_2$$

Dari Tabel 3 diperoleh nilai nilai $b_1 = 0.703$, nilai $b_2 = 0.422$. Berdasarkan hasil persamaan ini, dapat dijelaskan pada pengaruh Disiplin Kerja(X_1), Motivasi Kerja (X_2) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) sebagai berikut:

- a) $b_1 = 0.703$ berarti setiap terjadi peningkatan Disiplin Kerja(X_1) akan diikuti kenaikan Produktivitas Kerja Karyawan sebesar 0.703 apabila variabel lain diasumsikan tetap, dan begitu pula sebaliknya.
- b) $b_2 = 0.422$ berarti setiap terjadi kenaikan Motivasi Kerja (X_2) akan diikuti kenaikan Produktivitas Kerja Karyawan sebesar 0.422 apabila variabel lain diasumsikan tetap, dan begitu pula sebaliknya

Tabel 4. Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	d. Error of the Estimate
	.753 ^a	.567	.542	2.44882

Sumber: Data Diolah 2022

Pada Tabel 4, besarnya *R Square* adalah 0,567. Ini berarti pengaruh antara Disiplin Kerja(X_1), Motivasi Kerja (X_2) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) PT. Arta Boga Cemerlang Cabang Denpasar sebesar 56.7% sedangkan sisanya sebesar 43.3 % dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Hasil analisis data secara statistik membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$. Hasil penelitian ini mendukung dan konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Manalu dkk. (2014), Eka Yoga Prastyo (2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan

Motivasi kerja berkaitan dengan peningkatan produktivitas kerja karyawan. Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan memiliki signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil penelitian ini mendukung dan konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh, Adiwinata dan Sutanto (2014), Assagaf dan Dotulong (2015) yang menyatakan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Tabel 5. Hasil Uji F

Jenis Uji	Nilai
Nilai F Hitung	22.287
Signifikasi F Hitung	0.000

Sumber: Data Diolah 2022

Hasil analisis data secara statistik membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara variabel Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan signifikansi sebesar 0,000. Disiplin yang baik akan membuat karyawan bekerja tepat waktu sehingga akan tercipta cara kerja yang efektif dan efisien. Motivasi kerja akan menumbuhkan semangat karyawan dalam bekerja sehingga kualitas kerja yang dihasilkan akan baik. Disiplin yang tinggi beserta motivasi yang baik yang dimiliki karyawan akan membantu mereka bekerja maksimal sehingga produktivitas kerjanya akan mengalami peningkatan. Hasil penelitian ini mendukung dan konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Arief Budi Santoso dan Nur Khoiril Ramadhan (2020), Eka Yoga Prastyo (2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Simpulan

Dari hasil pengujian ditemukan bahwa produktivitas kerja dipengaruhi oleh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja. Melihat hasil penelitian yang ditemukan kedepannya pimpinan perusahaan dapat mensosialisasikan lebih dalam mengenai pentingnya untuk selalu memperhatikan prosedur kerja dalam setiap pekerjaan yang akan dilakukan. pimpinan perusahaan dapat menyesuaikan Kembali gaji yang diterima oleh karyawannya, namun jika memang sudah sesuai maka diharapkan pimpinan dapat menyamakan persepsi dengan karyawannya mengenai peraturan tersebut agar tidak terjadi kesalahan informasi yang diterima karyawan yang dapat mempengaruhi kenyamanan dan produktivitas kerja. Nantinya karyawan untuk meningkatkan keingin dan kesungguhan mengerjakan pekerjaan dengan baik untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal, kemauan, dan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Daftar Pustaka

- Adiwinata, Irvan dan Eddy M. Sutanto. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Intaf Lumajang. *AGORA Vol. 2, No. 1 (2014)*.
- Arief Budi Santoso dan Nur Khoirul Ramadhan (2020) Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Rice Bowl Indonesia Di Plaza Asia Sudirman. *Jurnal Disrupsi Bisnis, Vol. 3, No. 1*
- Assagaf, Shannon Cecilia Y. dan Lucky O.H. Dotulong. (2015). Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado. *Jurnal EMBA. Vol.3 No.2 Juni 2015, Hal. 639-649*.
- Ayu Puspitawati Hafid, Moh. Aris Pasigai, Muh. Nur Rasyid (2018) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Rakyat Sulsel Intermedia Kota Makassar. *Jurnal Profitability Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Vol. 2 No. 2*
- Bambang Kusriyanto. 1991. *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo
- Baskoro, Candra Aji. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Management Analysis Journal, 3(2), 1–12*.
- Denok Sunarsi (2018) Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Nadi Suwarna Bumi. *Jurnal Semarak, Vol. 1, No.1*
- Desi Rahmawati (2013) Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PR Fajar Berlian Tulungagung. *Jurnal Universitas Tulungagung BONOROWO, Vol. 1. No.1*
- Dewi, Iis Puspika dan Nur Aeni. 2012. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Rutan Kelas 1 Di Bandar Lampung. *Jurnal Organisasi dan Manajemen. Volume 2. No. 2. Hal: 85-95*.
- Edy, Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Eka Yoga Prastyo (2020) Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan hotel 1001 Jakarta.

-
- Gaol, Jummy L. *Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia*. 2014. Penerbit PT. Gramedia Widiasarana Indonesia. Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Semarang, BP UNDIP
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2003. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta : PT Toko Gunung Agun.
- Hasibuan, Malayu. S.P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mahardika, M., & Mahayasa, I. G. A. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Koperasi Unit Desa. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 2(3), 652-660.
- Winarta, I. K. D. A., & Mahayasa, I. G. A. (2022). Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan Melalui Peningkatan Rekrutmen, Motivasi, Dan Pelatihan. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 2(2), 562-569.