

## PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PT. SINAR UTAMA PERTAMA)

**Adryan Septiady**

Manajemen, STIE Yasa Anggana Garut  
adryanseptiady@stieyasaanggana.ac.id

**Ersa Setiadi**

Manajemen, STIE Yasa Anggana Garut  
adryanseptiady@stieyasaanggana.ac.id

### Abstract

*The background of this research is that there are still many employees of PT. Sinar Utama Pertama which does not yet have optimal work productivity. This is influenced by the low work motivation and work discipline of employees. the purpose of this study was to find out how the effect of work motivation and work discipline on the work productivity of employees of PT. First Prime Ray. This study uses a quantitative approach with survey research methods and types of descriptive and associative explanations. Based on the results of the correlation coefficient test, there is a very strong relationship between motivation and work discipline on work productivity partially or simultaneously. The results of the hypothesis test show that: (1) work motivation has a positive and significant effect on work productivity (2) work discipline has a positive and significant effect on work productivity (3) work motivation and work discipline simultaneously have a positive and significant effect on work productivity.*

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

### Abstrak

Latar belakang penelitian ini adalah masih banyaknya karyawan PT. Sinar Utama Pertama yang belum memiliki produktivitas kerja yang optimal. Hal ini dipengaruhi oleh rendahnya motivasi kerja dan disiplin kerja pegawai. tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sinar Perdana Pertama. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode penelitian survei dan jenis eksplanasi deskriptif dan asosiatif. Berdasarkan hasil uji koefisien korelasi terdapat hubungan yang sangat kuat antara Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja secara parsial maupun simultan. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa: (1) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (2) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (3) motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

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

### A. Pendahuluan

Globalisasi telah banyak menciptakan persaingan di dalam dunia bisnis. Setiap perusahaan dituntut untuk terus melakukan perubahan dan peningkatan kualitas usahanya dalam upaya mempertahankan eksistensinya. Dalam mewujudkan hal tersebut diperlukan peran tenaga kerja yang handal dan mempunyai kemampuan kerja yang baik. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 Pasal 1 ayat (3), yang

dimaksud dengan tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna

menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun kebutuhan masyarakat.

Karyawan menjadi salah satu sumber daya organisasi yang penting bagi perusahaan, karena memiliki bakat, tenaga, dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Karyawan juga menjadi sumber daya organisasi yang sangat penting,

karena tanpa adanya karyawan, aktivitas operasional perusahaan tidak akan berjalan. Karyawan yang baik akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 Pasal 102 ayat (2), dalam melaksanakan hubungan industrial pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruhnya mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan, dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.

Salah satu indikator yang bisa menjadi tolok ukur karyawan yang berkualitas adalah dapat dilihat dari tingkat produktivitas kerjanya. Menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. 12 Tahun 2009, produktivitas adalah sikap mental yang selalu berusaha untuk melakukan perbaikan mutu kehidupan secara berkelanjutan melalui peningkatan efisiensi, efektivitas, dan kualitas. Produktivitas kerja adalah kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana. Secara umum produktivitas dapat diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik dengan masukan yang sebenarnya dan juga suatu kegiatan produksi sebagai perbandingan antara luaran (*output*) dengan masukan (*input*). Produktivitas merupakan suatu ukuran yang menyatakan bagaimana baiknya sumber daya diatur dan dimanfaatkan untuk mencapai hasil yang optimal. Produktivitas kerja menjadi hal penting yang harus dimiliki oleh setiap individu karyawan, karena dengan produktivitas kerja karyawan perusahaan akan dengan mudah mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

PT. Sinar Utama Pertama adalah perusahaan yang bergerak di bidang distributor

material bahan bangunan. Produktivitas kerja karyawan menjadi salah satu kunci keberhasilan PT. Sinar Utama Pertama dalam menghadapi persaingan usaha yang semakin ketat. Produktivitas karyawan yang baik akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, yaitu memperoleh laba atau keuntungan dari setiap hasil penjualan produknya. Namun, berdasarkan hasil observasi dan wawancara secara langsung bersama salah satu pimpinan PT. Sinar Utama Pertama didapatkan informasi bahwa produktivitas karyawan cenderung mengalami penurunan. Berikut ini data rekapitulasi penilaian produktivitas karyawan PT. Sinar Utama Pertama

**Tabel 1. Data Rekapitulasi Penilaian Produktivitas Karyawan PT. Sinar Utama Pertama Periode Juli-Desember 2021**

No	Aspek Penilaian	JK	Kriteria Penilaian					
			B	%	C	%	K	%
1.	Orientasi Pelayanan	85	37	43,52 %	39	45,9%	9	10,6 %
2.	Komitmen	85	34	40%	41	48,23 %	10	11,8 %
3.	Kuantitas Hasil Kerja	85	27	31,8%	51	60%	7	8,23 %
4.	Kualitas Kerja	85	32	37,6%	43	50,6%	10	11,8 %
5.	Kemampuan	85	33	38,8%	44	51,8%	8	9,4%
6.	Kedisiplinan	85	39	45,9%	31	36,5%	15	17,6 %
Rata-rata			33,7	39,6%	41,5	48,8%	9,8	11,5 %

**Sumber: PT. Sinar Utama Pertama yang diolah kembali oleh peneliti pada tahun 2022**

Dari data rekapitulasi penilaian produktivitas di atas, terlihat bahwa produktivitas karyawan PT. Sinar Utama Pertama masih didominasi oleh karyawan yang memiliki kriteria penilaian cukup yaitu dengan rata-rata jumlah karyawan sebanyak 41,5 karyawan atau sebesar 48,8% dari jumlah total karyawan keseluruhan. Selain itu, data di atas menunjukkan bahwa masih terdapat karyawan yang berada pada kriteria penilaian kurang yaitu dengan rata-rata jumlah karyawan sebanyak 9,8 karyawan atau sebesar 11,5% dari total jumlah karyawan keseluruhan. Hal tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat masalah terkait dengan produktivitas karyawan PT. Sinar Utama Pertama karena mayoritas karyawan memiliki produktivitas kerja yang belum optimal yaitu

sebanyak 51 orang atau sebesar 60,3% dari total keseluruhan jumlah karyawan.

Ada banyak faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas karyawan. Menurut Sedarmayanti (2017:214-232) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja antara lain sikap mental berupa motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja, pendidikan, keterampilan, manajemen hubungan industrial pancasila, tingkat penghasilan dan kesehatan, jaminan sosial, lingkungan sosial dan iklim kerja, sarana produksi, teknologi dan kesempatan berprestasi.

Berdasarkan informasi yang penulis dapatkan, ada banyak faktor yang menyebabkan penurunan produktivitas kerja karyawan PT. Sinar Utama Pertama. Salah satu faktor yang paling dominan adalah motivasi kerja dan disiplin kerja karyawan yang menurun dan cenderung rendah sehingga menjadi salah satu faktor dominan yang menjadi penyebab penurunan produktivitas karyawan di PT. Sinar Utama Pertama.

Hasil wawancara lanjutan, diperoleh informasi bahwa terdapat beberapa permasalahan yang diindikasikan menjadi penyebab penurunan produktivitas kerja karyawan, antara lain sebagai berikut:

1. Masih rendahnya motivasi kerja karyawan yang ditandai dengan karyawan sering menunda-nunda pekerjaan dan tingkat penyelesaian tugas yang masih rendah sehingga produktivitas kerja karyawan mengalami penurunan.
2. Tingkat kedisiplinan karyawan yang masih rendah ditandai dengan karyawan sering datang terlambat, sering keluar masuk kantor pada saat jam kerja dan sering mengabaikan aturan perusahaan sehingga berimbas pada penurunan produktivitas kerja karyawan.

Motivasi kerja merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada

hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif yang menimbulkan dorongan semangat kerja. Meningkatnya motivasi kerja karyawan tentu akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

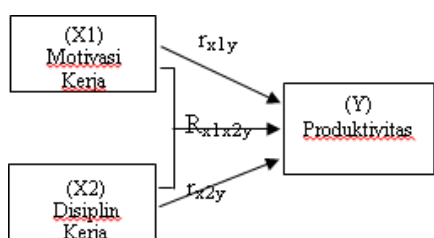
Disiplin kerja merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang karyawan untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Dengan kata lain disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja karyawan yang baik akan mempercepat tercapainya tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang buruk akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Disiplin kerja menjadi salah satu kunci penting yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan, karena semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin baik prestasi dan produktivitas kerjanya. Tanpa disiplin kerja yang baik, akan sulit bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Motivasi kerja dan disiplin kerja karyawan erat kaitannya dengan produktivitas karyawan. Jika karyawan tidak diberikan motivasi, dan disiplin yang baik maka produktivitas dapat menurun. Sebaliknya jika karyawan memiliki motivasi yang baik dan disiplin kerja yang baik maka produktivitas karyawan pun akan meningkat. Ini berarti bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja diduga memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas karyawan.

Menurut sedarmayanti (2017:214), motivasi kerja dan disiplin kerja menjadi salah satu faktor yang berpengaruh terhadap tinggi rendahnya produktivitas karyawan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Febrian Bodro Saksono (2019), yang berjudul "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Mestika Mandiri Medan" Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap produktivitas

kerja. Penelitian lain yang dilakukan oleh Katarina dan Kusumayadi (2021), yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Makmur Jaya Abadi Kota Bima” juga menunjukkan hasil yang sama yaitu motivasi kerja dan disiplin kerja secara parsial dan simultan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Makmur Jaya Abadi Kota Bima.

Dari penjelasan di atas, maka didapat paradigma penelitian sebagai berikut:



**Gambar 1**  
**Struktur Paradigma Penelitian**

**B. Metode Penelitian**

Pendekatan penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan metode penelitian survei dan jenis eksplansi deskriptif dan asosiatif. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Sinar Utama Pertama yang berjumlah 85 orang. Menurut Sujarweni (2018:72) pengertian dari sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel, hal ini dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30, atau penelitian ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil, maka yang dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh anggota dari populasi, yaitu seluruh karyawan PT. Sinar Utama Pertama yang berjumlah 85 orang.

Dalam pelaksanaan penelitian ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data dengan cara sebagai berikut :

- 1) Kuesioner atau angket.
- 2) Observasi
- 3) Wawancara atau *interview*
- 4) Studi pustaka

Data yang diperoleh dari hasil penelitian kemudian diolah dan dianalisis menggunakan metode analisis Analisis Kuantitatif : yaitu suatu analisis data dengan menggunakan rumus statistika berupa uji validitas dan uji reliabilitas, analisis koefisien korelasi sederhana, koefisien korelasi berganda, koefisien determinasi, dan uji hipotesis.

**C. Hasil Penelitian dan Pembahasan Motivasi Kerja pada PT. Sinar Utama Pertama**

Menurut Sedarmayanti (2017:154), motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja.

Motivasi kerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam pelaksanaan aktivitas perusahaan, karena motivasi kerja merupakan dasar setiap karyawan dalam menentukan apakah karyawan tersebut mau atau tidak mau bekerja untuk perusahaan. Setiap individu memiliki tingkatan motivasi kerja yang berbeda. Oleh karena itu, setiap manajer perusahaan harus mampu hal tersebut dan senantiasa memberikan solusi dalam menciptakan dan meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Setelah membuktikan teori-teori yang dijadikan referensi dengan melakukan perhitungan dan analisis data sesuai dengan jawaban yang diberikan responden dalam kuesioner mengenai motivasi kerja, bahwa tanggapan responden tentang motivasi kerja

pada PT. Sinar Utama Pertama masuk dalam kategori sangat baik. Hal tersebut didasarkan pada hasil penyebaran kuisioner kepada karyawan yang berjumlah 85 orang, mayoritas responden menjawab sangat setuju terhadap pernyataan yang diajukan kepada responden. Hal ini berdasarkan hasil perhitungan *rating scale* didapat hasil skor sebesar 4.452 atau sebesar 93,07% dari total indeks, sehingga tanggapan responden termasuk kedalam kategori sangat baik karena terletak di antara titik 3.740 dan 4.675 yang mendekati ke arah sangat setuju, itu berarti bahwa karyawan PT. Sinar Utama Pertama memiliki motivasi kerja dengan kategori sangat baik.

Hal tersebut sesuai dengan pernyataan responden yang mendapatkan skor tertinggi yaitu pada dimensi tingkat usaha (*level of effort*) dengan indikator komitmen karyawan nomor item 7 pada tabel (4.17) yaitu pada pernyataan “mengerjakan semua pekerjaan yang diberikan atasan merupakan bentuk komitmen kerja yang sering saya lakukan” dengan skor 406. Hal tersebut dikarenakan karyawan PT. Sinar Utama Pertama merasa bahwa komitmen kerja karyawan sangat diperlukan dalam mencapai tujuan perusahaan. Ketika tujuan perusahaan tercapai, maka kemungkinan besar tujuan karyawan pun akan tercapai. Hal ini berarti bahwa karyawan PT. Sinar Utama Pertama sudah memiliki komitmen kerja yang baik dengan mengerjakan semua pekerjaan yang diberikan oleh atasannya meskipun kadang-kadang pekerjaan tersebut di luar dari tugas dan tanggung jawabnya.

Hal tersebut sejalan dengan pendapat George dan Jones dalam Adnan dan Hamim (2017:136) mengatakan bahwa pekerja yang mempunyai komitmen terhadap organisasi senang untuk menjadi anggota organisasi, percaya terhadap organisasi dan mempunyai perasaan yang baik tentang organisasi, dan bersedia bersedia membela organisasi, dan mau melakukan sesuatu yang baik untuk organisasi. Hal tersebut berarti bahwa

karyawan PT. Sinar Utama Pertama memiliki komitmen kerja yang baik.

Selain itu, terpadat indikator lainnya juga yang mendapatkan skor nilai yang sama yaitu dengan nilai 406 pada dimensi arah perilaku (*direction of behaviour*) dengan indikator absensi karyawan nomor item 7 pada tabel (4.11), yaitu pada pernyataan “saya merasa bahwa bolos bekerja adalah perbuatan yang sia-sia”. Hal tersebut dikarenakan karyawan sudah memiliki kesadaran akan pentingnya menjaga kehadiran mereka di perusahaan. Terlepas dari itu perusahaan juga menetapkan peraturan yang memaksa karyawan untuk memiliki perilaku yang baik terutama dalam menjaga kehadiran kerja. Hal ini berarti bahwa karyawan PT. Sinar Utama Pertama memiliki arah perilaku yang baik dengan senantiasa menjaga tingkat kehadiran kerja dan menganggap bahwa bolos bekerja merupakan perbuatan yang sia-sia dan tidak boleh dilakukan oleh seorang karyawan. Tingkat absensi yang tinggi menunjukkan motivasi kerja karyawan yang rendah sebaliknya jika tingkat absensi karyawan rendah maka motivasi kerja karyawan tinggi dan akan berpengaruh pada kinerja dan produktivitas karyawan. Tingkat absensi karyawan juga bisa menjadi salah satu tolok ukur bagi perusahaan dalam menentukan metode pengembangan yang tepat bagi karyawan.

Hal ini sejalan dengan pendapat Hasibuan (2021:84), absensi karyawan merupakan salah satu tolok ukur metode pengembangan karyawan, jika absensi karyawan setelah mengikuti pengembangan menurun, maka metode pengembangan yang dilakukan baik, sebaliknya jika absensi karyawan tetap berarti metode pengembangan yang diterapkan kurang baik. Artinya bahwa ketika absensi karyawan perusahaan rendah maka sistem pengembangan karyawan yang ada di PT. Sinar Utama Pertama sudah berjalan sangat baik sehingga berdampak pada tingginya motivasi kerja karyawan yang

dibuktikan dengan tingkat absensi karyawan yang rendah.

Namun demikian masih terdapat indikator yang mendapatkan skor rendah. Hal tersebut didasarkan pada pernyataan responden yang mendapatkan nilai paling rendah yaitu terdapat pada dimensi arah perilaku pada indikator lingkungan kerja dengan nomor item 3 pada tabel (4.13), yaitu pada pernyataan “saya merasa lingkungan kerja saat ini sudah sangat baik” yaitu dengan skor 372. Pernyataan tersebut mendapatkan skor rendah dikarenakan karyawan merasa bahwa lingkungan kerja saat ini masih belum sesuai dengan apa yang diharapkan oleh responden baik dari segi kebersihan, keamanan, kenyamanan dan hubungan antar karyawan. Hal tersebut berarti bahwa lingkungan kerja di PT. Sinar Utama Pertama masih perlu diperbaiki karena mendapatkan respon yang kurang baik dari para karyawan. Lingkungan kerja yang baik akan membawa dampak positif pada motivasi kerja karyawan karena lingkungan kerja akan sangat mempengaruhi bagaimana karyawan melaksanakan pekerjaannya.

Hal tersebut sejalan dengan pendapat Sutrisno (2017:118), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas, dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencayahaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antar karyawan. Hal tersebut berarti bahwa lingkungan kerja merupakan hal yang sangat penting dalam menunjang kinerja dan produktivitas karyawan terutama dalam menciptakan motivasi kerja bagi karyawan.

### **Disiplin Kerja pada PT. Sinar Utama Pertama**

Menurut Rivai (2017:599) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk

berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Tanpa dukungan disiplin yang baik, akan sulit bagi perusahaan dalam mencapai tujuan yang diinginkannya. Jadi kedisiplinan adalah kunci keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Setelah membuktikan teori-teori yang dijadikan referensi dengan melakukan perhitungan dan analisis data sesuai dengan jawaban yang diberikan responden dalam kuesioner mengenai motivasi kerja, bahwa tanggapan responden tentang motivasi kerja pada PT. Sinar Utama Pertama masuk dalam kategori sangat baik. Hal tersebut didasarkan pada hasil penyebaran kuisisioner kepada karyawan yang berjumlah 85 orang, mayoritas responden menjawab sangat setuju terhadap pernyataan yang diajukan kepada responden. Hal ini berdasarkan hasil perhitungan rating scale didapat hasil skor sebesar 4.372 atau sebesar 93,51% dari total indeks, sehingga tanggapan responden termasuk ke dalam kategori sangat baik karena terletak di antara titik 3.740 dan 4.675 yang mendekati ke arah sangat setuju, itu berarti bahwa karyawan PT. Sinar Utama Pertama memiliki disiplin kerja dengan kategori sangat baik.

Hal tersebut sesuai dengan pernyataan responden yang mendapatkan skor tertinggi yaitu pada dimensi kehadiran dengan indikator ketepatan masuk kerja nomor item 1 pada tabel (4.23) yaitu pada pernyataan “saya selalu tepat waktu datang ke tempat kerja.” dengan skor 406. Hal tersebut berarti bahwa karyawan PT. Hal tersebut karena ketepatan masuk kerja di PT. Sinar Utama Pertama menjadi hal yang sangat penting dan menjadi salah satu tolok

ukur yang dipakai pihak manajemen perusahaan dalam menilai sikap disiplin kerja karyawan. Manajemen PT. Sinar Utama Pertama juga menerapkan *reward* dan *punishment* bagi karyawan yang datang tepat waktu atau terlambat ke tempat kerja dalam rangka menjaga tingkat disiplin kerja karyawan berada pada tingkatan yang baik. Hal ini berarti bahwa karyawan PT. Sinar Utama Pertama sudah memiliki disiplin kerja yang baik terutama dalam hal ketepatan masuk kerja.

Hal tersebut sejalan dengan pendapat Hasibuan (2021:136) kedisiplinan kerja diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Artinya bahwa ketepatan masuk kerja menjadi salah satu tolok ukur karyawan memiliki sikap disiplin kerja yang baik.

Namun demikian masih terdapat indikator yang mendapatkan nilai rendah dan perlu diperbaiki. Hal tersebut didasarkan pada pernyataan responden yang mendapatkan nilai paling rendah yaitu terdapat pada dimensi ketaatan pada standar kerja dengan indikator pakaian kerja nomor item 6 pada tabel (4.28), yaitu pada pernyataan “saya selalu mengenakan pakaian sesuai dengan aturan yang ditetapkan perusahaan.” dengan skor 392. Pernyataan tersebut mendapatkan nilai rendah dikarenakan karyawan menunjukkan sikap atau pendapat bahwa pakaian kerja bukan hal yang begitu penting dalam pekerjaan terutama jika dikaitkan dengan sikap disiplin kerja. Hal tersebut berarti bahwa karyawan PT. Sinar Utama Pertama masih sering mengabaikan peraturan tentang penggunaan pakaian atau seragam kerja. Ketaatan dalam mengenakan pakaian atau seragam kerja yang telah ditetapkan perusahaan menjadi salah satu ciri karyawan yang disiplin. Selain itu pakaian juga bisa menunjukkan identitas perusahaan sehingga menjadi berpengaruh pada citra perusahaan

dan bisa menjadi media *branding* bagi perusahaan di masyarakat. Penggunaan seragam kerja juga merupakan bentuk implementasi sikap taat terhadap standar atau aturan kerja yang diterapkan oleh perusahaan.

Hal tersebut sejalan dengan pendapat Hasibuan (2021:194), yang menyatakan bahwa peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Dengan tata tertib yang baik, semangat kerja, moral etis, efisiensi dan efektivitas kerja karyawan akan meningkat. Artinya bahwa karyawan harus lebih bisa untuk mentaati peraturan atau tata tertib yang ada di perusahaan termasuk salah satunya adalah mengenai peraturan penggunaan pakaian kerja.

### **Produktivitas Kerja pada PT. Sinar Utama Pertama**

Menurut Sutrisno (2017:99), produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan dalam hal ini sering dibatasi tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai.

Produktivitas kerja menjadi hal yang sangat penting dan harus menjadi perhatian bagi manajemen perusahaan. Apabila perusahaan tidak cepat, tentunya perusahaan akan ditinggalkan oleh perusahaan pesaing. Dengan produktivitas yang baik maka dapat meningkatkan pertumbuhan perusahaan. Sementara itu, produktivitas perusahaan yang baik akan tercapai apabila karyawan perusahaan memiliki tingkat produktivitas kerja yang tinggi. Oleh karena itu setiap manajer harus mampu melakukan upaya-upaya strategis yang diharapkan dapat meningkatkan produktivitas karyawan perusahaan.

Setelah membuktikan teori-teori yang dijadikan referensi dengan melakukan perhitungan dan analisis data sesuai dengan jawaban yang diberikan responden dalam kuesioner mengenai produktivitas kerja, bahwa tanggapan responden tentang

produktivitas kerja pada PT. Sinar Utama Pertama masuk dalam kategori sangat baik. Hal tersebut didasarkan pada hasil penyebaran kuisioner kepada karyawan yang berjumlah 85 orang, mayoritas responden menjawab sangat setuju terhadap pernyataan yang diajukan kepada responden. Hal ini berdasarkan hasil perhitungan *rating scale*, skor yang didapat adalah sebesar 5.129 atau sebesar 92,83% dari total indeks, sehingga tanggapan responden termasuk ke dalam kategori sangat baik karena terletak di antara titik 4.420 dan 5.525 yang mendekati ke arah sangat setuju, itu berarti bahwa karyawan PT. Sinar Utama Pertama memiliki produktivitas kerja dengan kategori sangat baik.

Hal tersebut sesuai dengan pernyataan responden yang mendapatkan skor tertinggi yaitu pada dimensi meningkatkan hasil dengan indikator jam lembur nomor item 5 pada tabel (4.39) yaitu pada pernyataan “saya bersedia bekerja melebihi waktu normal yang ditetapkan perusahaan.” dengan skor 407. Hal tersebut dikarenakan karyawan PT. Sinar Utama Pertama merasa bahwa semua tugas yang diberikan atasan merupakan bentuk kewajiban yang harus dilaksanakan termasuk jika karyawan diminta untuk bekerja melebihi waktu normal yang telah ditetapkan perusahaan. Hal ini berarti bahwa karyawan PT. Sinar Utama Pertama sudah memiliki bahwa karyawan produktivitas kerja yang baik karena bersedia bekerja melebihi batas waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Hal tersebut sejalan dengan pendapat Thomas dalam Pamungkas (2021), yang menyatakan bahwa kerja lembur adalah jadwal kerja yang melebihi 40 jam waktu kerja per minggu atau kerja yang dilakukan untuk menyelesaikan pekerjaan yang tidak mungkin diselesaikan dalam hari kerja normal. Hal tersebut berarti bahwa karyawan PT Sinar Utama Pertama bersedia untuk kerja di luar batas jam kerja normal dan hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan memiliki produktivitas kerja yang baik.

Namun demikian, masih terdapat indikator yang masih dinilai kurang dan perlu diperbaiki. Hal tersebut didasarkan pada pernyataan responden yang mendapatkan nilai paling rendah yaitu terdapat pada dimensi mutu pada indikator kualitas layanan dengan no item 11 pada tabel (4.45), yaitu pada pernyataan “saya selalu memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan” dengan skor 378. Pernyataan tersebut mendapat skor rendah karena karyawan merasa pada saat memberikan pelayanan kepada pelanggan masih sering melakukan kesalahan-kesalahan kecil seperti mengirimkan produk yang salah dan sering terjadi keterlambatan dalam pengiriman barang. Hal tersebut berarti bahwa karyawan masih belum bisa memberikan kualitas pelayanan yang optimal bagi para pelanggan perusahaan. Kualitas pelayanan yang baik merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan karena berkaitan dengan citra perusahaan. Kualitas pelayanan yang baik menunjukkan bahwa karyawan perusahaan memiliki produktivitas kerja yang baik yang akan mampu membantu perusahaan dalam mencapai tujuan atau target yang telah ditentukan.

Hal tersebut sejalan dengan pendapat Siagian (2018:118), yang menyatakan bahwa kualitas kerja merupakan upaya sistematis dalam kehidupan organisasional melalui cara dimana para karyawan diberi kesempatan untuk turut berperan menentukan cara mereka bekerja dan sumbangan yang mereka berikan kepada organisasi dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasarannya. Artinya bahwa kualitas kerja harus senantiasa dimiliki oleh setiap karyawan, karena dengan kualitas kerja yang baik tujuan perusahaan akan semakin mudah untuk dicapai.

### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Motivasi untuk giat bekerja mengarah pada pencapaian kebutuhan, sehingga karyawan dapat melaksanakan tugas pekerjaannya dengan sukses jika memiliki



motivasi yang kuat dalam melaksanakan tugas pekerjaannya, dan pada akhirnya karyawan dapat memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi.

Menurut Hasibuan (2021:146), motivasi kerja pada prinsipnya menjadi hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal serta memperoleh produktivitas kerja yang tinggi.

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis dengan melakukan perbandingan thitung dengan ttabel dengan kriteria penerimaan dan penolakan  $H_0$  yaitu bila thitung  $>$  ttabel maka  $H_0$  ditolak dan sebaliknya jika thitung  $<$  ttabel maka  $H_0$  diterima. Dilihat dari hasil pengujian terlihat variabel motivasi kerja mempunyai nilai thitung (5,045)  $>$  ttabel (1,989) dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05 serta nilai koefisien determinasi sebesar 0,860 atau 86%. Berdasarkan nilai kriteria maka  $H_0$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima artinya motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja sehingga hipotesis alternatif pertama ( $H_{o1}$ ) ditolak.

Hasil tersebut sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Denok Sunarsi, (2018), yang berjudul "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Nadi Suwarna Bumi". Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Nadi Suwarna Bumi. Penelitian lain yang dilakukan oleh Muhammad Musyfiq Salami (2021), dengan judul "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bangkit Maju Bersama" juga menunjukkan hasil yang sama dimana motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja dengan koefisien determinasi sebesar 0,514.

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja maka akan semakin baik prestasi dan produktivitas karyawan. Tanpa disiplin kerja karyawan yang baik, akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal.

Menurut Hasibuan (2021:193), disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang pada tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, produktivitas kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis dengan melakukan perbandingan thitung dengan ttabel dengan kriteria penerimaan dan penolakan  $H_0$  yaitu bila thitung  $>$  ttabel maka  $H_0$  ditolak dan sebaliknya jika thitung  $<$  ttabel maka  $H_0$  diterima. Dilihat dari hasil pengujian terlihat variabel disiplin kerja mempunyai nilai thitung (5,368)  $>$  ttabel (1,989) dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05 serta nilai koefisien determinasi sebesar 0,864 atau 86,4%. Berdasarkan nilai kriteria maka  $H_0$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima artinya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja sehingga hipotesis alternatif pertama ( $H_{o2}$ ) ditolak.

Hasil tersebut sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Denok Sunarsi, (2018), yang berjudul "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Nadi Suwarna Bumi". Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Nadi Suwarna Bumi. Penelitian lain yang dilakukan oleh Muhammad Musyfiq Salami (2021), dengan judul "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bangkit Maju Bersama" juga menunjukkan hasil yang sama dimana disiplin

kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja dengan koefisien determinasi sebesar 0,426.

### **Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Motivasi kerja menjadi kekuatan pendorong kegiatan seseorang ke arah tujuan tertentu dan melibatkan berbagai kemampuan yang dimiliki untuk mencapainya. Karyawan di dalam proses produksi adalah sebagai manusia yang memiliki identitas yang berlainan sebagai akibat dari latar belakang pendidikan, pengalaman, dan lingkungan masyarakat yang beraneka ragam, maka ini akan terbawa dalam hubungan kerja sehingga akan mempengaruhi sikap dan tingkah laku pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Disiplin merupakan sikap mental yang tercermin dalam perbuatan tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan terhadap peraturan, ketentuan, etika, norma dan kaidah yang berlaku. Manusia sukses adalah manusia yang mampu mengatur dan mengendalikan diri yang menyangkut pengaturan cara hidup dan mengatur cara kerja. Maka erat hubungannya antara manusia sukses dengan pribadi disiplin. Mengingat eratnya hubungan disiplin dengan produktivitas maka disiplin mempunyai peran sentral dalam membentuk pola kerja dan etos kerja produktif.

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis untuk melihat pengaruh variabel-variabel independen secara keseluruhan (simultan) terhadap variabel dependen dapat diketahui dengan cara membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan nilai  $F_{tabel}$ . Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima artinya variabel bebas secara serentak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Dilihat dari hasil pengujian terlihat  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $354,022 > 3,11$ ) dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05 serta nilai koefisien determinasi sebesar 0,896 atau 89,6%.

Berdasarkan nilai kriteria, maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak yang berarti motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja sehingga hipotesis alternatif ketiga ( $H_a$ ) dapat diterima.

Hasil tersebut sejalan dengan pendapat Sedarmayanti (2017:214) yang menyatakan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap tinggi rendahnya produktivitas karyawan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Febrian Bodro Saksono (2019), yang berjudul "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Mestika Mandiri Medan", hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap produktivitas kerja. Penelitian lain yang dilakukan oleh Katarina dan Firmansyah Kusumayadi (2021), yang berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Makmur Jaya Abadi Kota Bima" juga menunjukkan hasil yang sama yaitu motivasi kerja dan disiplin kerja secara parsial dan simultan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Makmur Jaya Abadi Kota Bima.

### **D. Simpulan**

Kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Motivasi kerja karyawan pada PT. Sinar Utama Pertama berada pada kategori sangat baik namun belum mencapai tingkat yang optimal. Hal tersebut didasarkan pada hasil kuesioner yang menunjukkan mayoritas responden menjawab sangat setuju. Adapun indikator yang mendapatkan skor nilai tertinggi dan mendekati hasil yang sempurna yaitu terdapat pada dimensi tingkat usaha

- (*level of effort*) dengan indikator komitmen karyawan yang berarti bahwa karyawan PT. Sinar Utama Pertama sudah memiliki komitmen kerja yang baik yang dibuktikan dengan kesediaan karyawan mengerjakan semua pekerjaan yang diberikan oleh atasannya meskipun kadang-kadang pekerjaan tersebut di luar dari tugas dan tanggung jawabnya. Selain itu, terpadat indikator lainnya juga yang mendapatkan skor nilai tertinggi yang sama yaitu pada indikator absensi karyawan dengan dimensi arah perilaku (*direction of behaviour*) yang berarti bahwa karyawan PT. Sinar Utama Pertama memiliki arah perilaku yang baik dengan senantiasa menjaga tingkat kehadiran kerja. Sedangkan indikator yang mendapatkan nilai rendah dan perlu diperbaiki yaitu terdapat pada dimensi arah perilaku (*direction of behaviour*) dengan indikator lingkungan kerja yang berarti bahwa lingkungan kerja di PT. Sinar Utama Pertama masih perlu diperbaiki karena mendapatkan respon yang kurang baik dari para karyawan.
2. Disiplin kerja karyawan pada PT. Sinar Utama Pertama berada pada kategori sangat baik namun belum mencapai tingkat yang optimal. Hal tersebut didasarkan pada hasil kuesioner yang menunjukkan mayoritas responden menjawab sangat setuju. Adapun indikator yang mendapatkan nilai skor tertinggi dan mendekati hasil yang sempurna yaitu terdapat pada dimensi kehadiran dengan indikator ketepatan masuk kerja yang berarti bahwa karyawan PT. Sinar Utama Pertama sudah memiliki disiplin kerja yang baik terutama dalam hal ketepatan masuk kerja. Sedangkan indikator yang mendapatkan nilai rendah dan perlu diperbaiki yaitu terdapat pada dimensi ketaatan pada standar kerja dengan indikator pakaian kerja yang berarti bahwa karyawan PT. Sinar Utama Pertama masih sering mengabaikan peraturan tentang penggunaan pakaian atau seragam kerja.
  3. Produktivitas kerja karyawan pada PT. Sinar Utama Pertama berada pada kategori sangat baik namun belum mencapai tingkat yang optimal. Hal tersebut didasarkan pada hasil kuesioner yang menunjukkan mayoritas responden menjawab sangat setuju. Adapun indikator yang mendapatkan nilai skor tertinggi dan mendekati hasil yang sempurna yaitu terdapat pada dimensi meningkatkan hasil dengan indikator jam lembur yang berarti bahwa karyawan PT. Sinar Utama Pertama sudah memiliki produktivitas kerja yang baik karena bersedia bekerja melebihi batas waktu normal yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Sedangkan indikator yang mendapatkan nilai skor rendah dan perlu diperbaiki yaitu terdapat pada dimensi mutu dengan indikator kualitas layanan yang berarti bahwa karyawan masih belum bisa memberikan kualitas pelayanan yang optimal kepada para pelanggan perusahaan.
  4. Secara parsial, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja

- karyawan PT. Sinar Utama Pertama, yang ditunjukkan dengan nilai uji koefisien korelasi motivasi kerja terhadap produktivitas kerja sebesar 0,927 dan hasil uji hipotesis menunjukkan nilai  $t$  hitung (5,045) >  $t$  tabel (1,989) dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05 serta memiliki nilai koefisien determinasi sebesar 0,860 atau 86%. Dengan demikian  $H_0$ 1 ditolak dan  $H_a$ 1 diterima.
5. Secara parsial, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Sinar Utama Pertama, yang ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi disiplin kerja terhadap produktivitas kerja sebesar 0,930 dan hasil uji hipotesis menunjukkan nilai  $t$  hitung >  $t$  tabel (5,368 > 1,989) dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05 serta memiliki nilai koefisien determinasi sebesar 0,864 atau 86,4%. Dengan demikian  $H_0$ 2 ditolak dan  $H_a$ 2 diterima.
  6. Secara simultan, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sinar Utama Pertama, yang ditunjukkan dengan nilai korelasi motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja sebesar 0,947 dan hasil uji hipotesis yang menunjukkan  $F$  hitung >  $F$  tabel (354,002 > 3,11) dengan taraf signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 serta memiliki nilai koefisien determinasi sebesar 0,896 atau 89,6%. Dengan demikian  $H_0$ 3 ditolak dan  $H_a$ 3 diterima.

### E. Daftar Pustaka

- Ghozali, I. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Aplikasi IBM SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indra Muchlis Adnan, S. H. 2017. Administrasi, Organisasi, dan Manajemen. Yogyakarta: Truusmedia Grafika.
- Nashar. 2017. Dasar-dasar Manajemen. Pamekasan: Pena Salsabila.
- Nugiyantoro, G. M. 2017. Statistik Terapan Untuk Penelitian Ilmu Sosial. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Sedarmayanti. 2017. Tata Kerja dan Produktivitas Kerja. Bandung : CV. Mandar Maju.
- Siagian, S. P. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sujarweni, W. 2018. Metodologi Penelitian. Yogyakarta: PUSTAKABARUPRESS.
- Sutrisno, E. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Undang-undang:**  
Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan  
Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 21  
Tahun 2009 Tentang Pedoman Pelayanan Produktivitas
- Jurnal:**  
Arief Budi Santoso, N. K. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Rice Bowl Indonesia Di Plaza Asia Sudirman. Jurnal Disrupsi Bisnis, 1-13.
- Katarina, F. K. 2021. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap

- Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Makmur . Jurnal Inovasi Penelitian, 1-9.
- Kurniawan, P. 2018. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Pada PT. Daya Perkasa. Jurnal Mandiri, 1-7.
- Kuswibowo, C. 2020. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Prosiding Simposium Nasional Multidisiplin, 7-9.
- Ni Putu Cindiana Claudia Santoni, I. W. 2018. Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Sales di Honda Denpasar Agung. Jurnal Manajemen, 8-9.
- Saksono, F. B. 2019. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Mestika Mandiri Medan. Menara Ekonomi, 2-10.
- Salami, M. M. 2021. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 1-12.
- Sunarsi, D. 2018. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Nadi Suwarna Bum. Jurnal Semarak , 2-7.
- Segoro, Pratiwi. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Gema Teknikatama Cibitung. Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial. 2-5.
- Trihudiyatmanto. 2017. Pengaruh Motivasi Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Empiris pada Industri Karoseri “Sakera” Magelang). Jurnal PPKM 1, 1-8.