

Raihan Nur Alamsyah

Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Di Cv Cahaya Indatu Sabena

 Quick Submit Quick Submit Universitas 17 Agustus 1945 Semarang

Document Details

Submission ID

trn:oid::1:3638799549

Submission Date

Sep 2, 2026, 7:57 PM GMT+7

Download Date

Sep 2, 2026, 8:28 PM GMT+7

File Name

TERHADAP_PRODUKTIVITAS_KARYAWAN_DI_CV_CAHAYA_INDATU_SABENA.docx

File Size

214.7 KB

13 Pages

3,255 Words

22,501 Characters

29% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

Filtered from the Report

- Bibliography
- Small Matches (less than 22 words)

Top Sources

- 29%  Internet sources
- 0%  Publications
- 0%  Submitted works (Student Papers)

Integrity Flags

0 Integrity Flags for Review

No suspicious text manipulations found.

Our system's algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A Flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we'd recommend you focus your attention there for further review.

Top Sources

29% Internet sources
0% Publications
0% Submitted works (Student Papers)

Top Sources

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	Internet	jurnal.unprimdn.ac.id	4%
2	Internet	jurnal.muaraedukasi.id	3%
3	Internet	albaayaninstitute.org	3%
4	Internet	repository.upstegal.ac.id	2%
5	Internet	eprints.gentiaras.ac.id	2%
6	Internet	jurnal.uwp.ac.id	2%
7	Internet	jim.unisma.ac.id	2%
8	Internet	repository.uin-suska.ac.id	2%
9	Internet	ejurnal.ubharajaya.ac.id	1%
10	Internet	journal.ilmudata.co.id	1%
11	Internet	journal.politeknik-pratama.ac.id	1%

12	Internet	cdn.juris.id	1%
13	Internet	ojs.paser.institute	1%
14	Internet	archive.umsida.ac.id	<1%
15	Internet	journal-edu.org	<1%
16	Internet	jurnal.itbsemarang.ac.id	<1%
17	Internet	ojs.stieamkop.ac.id	<1%



PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI CV CAHAYA INDATU SABENA

Raihan Nur Alamsyah¹, Faif Yusuf²

2

¹Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia

Alamat: Jl. Kali Abang Tengah, No. 08, Perwira, Kec. Bekasi Utara, Kota Bekasi

¹raihaanuralsyah33@gmail.com

²faif.fys@bsi.ac.id

Abstract. This study aims to analyze the effect of work motivation and work discipline on employee productivity at CV Cahaya Indatu Sabena, both partially and simultaneously. This research employed a quantitative approach using an associative research method. The population consisted of 53 employees, all of whom were selected as the research sample using the saturated sampling (total sampling) technique. Data were collected through a Likert-scale questionnaire and analyzed using IBM SPSS Statistics version 25, including validity testing, reliability testing, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, t-test, F-test, and coefficient of determination analysis. The results showed that work motivation had a positive and significant effect on employee productivity, with a t-value of 10.032 and a significance value of $0.000 < 0.05$. Work discipline also had a positive and significant effect on employee productivity, with a t-value of 9.348 and a significance value of $0.000 < 0.05$. Simultaneously, work motivation and work discipline had a positive and significant effect on employee productivity, with an F-value of 1,824.660 and a significance value of $0.000 < 0.05$. The Adjusted R Square value of 0.986 indicates that work motivation and work discipline jointly explain 98.6% of the variation in employee productivity, while the remaining 1.4% is influenced by other variables not examined in this study. The study concludes that work motivation and work discipline are important factors in improving employee productivity. Therefore, the company is encouraged to enhance employee motivation through recognition and competency development while strengthening work discipline through the consistent implementation of organizational rules to improve employee productivity.

Keywords: *work motivation, work discipline, employee productivity.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan di CV Cahaya Indatu Sabena, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif. Populasi penelitian berjumlah 53 karyawan, dan seluruh populasi dijadikan sampel menggunakan teknik sampling jenuh (total sampling). Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert dan dianalisis menggunakan IBM SPSS Statistics versi 25 melalui uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan nilai thitung sebesar 10,032 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan nilai thitung sebesar 9,348 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Secara simultan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan

Received: Februari 15, 2025; Revised: Maret 20, 2025; Accepted: April 01, 2025;

Online Available: April 08, 2025; Published: April 30, 2025;

8

1

11

5

12 dengan nilai Fhitung sebesar 1.824,660 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,986 menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja mampu menjelaskan variasi produktivitas karyawan sebesar 98,6%, sedangkan sisanya sebesar 1,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Penelitian ini menyimpulkan bahwa motivasi dan disiplin kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu meningkatkan motivasi melalui pemberian penghargaan dan pengembangan kompetensi serta memperkuat disiplin kerja melalui penerapan aturan yang konsisten untuk mendukung peningkatan produktivitas karyawan.

Kata kunci: motivasi, disiplin kerja, produktivitas karyawan.

LATAR BELAKANG

3 Sumber daya manusia merupakan aset utama yang menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya ditentukan oleh modal, teknologi, maupun strategi bisnis, tetapi juga oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia secara efektif agar karyawan mampu bekerja secara optimal dan memberikan kontribusi terhadap peningkatan produktivitas perusahaan. Salah satu indikator keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia adalah tingginya produktivitas karyawan.

Produktivitas karyawan mencerminkan kemampuan individu dalam menghasilkan output secara efektif dan efisien sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan. Produktivitas yang tinggi menunjukkan bahwa karyawan mampu memanfaatkan waktu, tenaga, dan sumber daya secara optimal untuk menghasilkan pekerjaan yang berkualitas. Sebaliknya, rendahnya produktivitas dapat menghambat pencapaian tujuan perusahaan serta menurunkan daya saing organisasi (Fitriana et al., 2023).

Berbagai faktor dapat memengaruhi produktivitas karyawan, di antaranya adalah motivasi dan disiplin kerja. Motivasi kerja merupakan dorongan yang berasal dari dalam maupun luar diri seseorang yang memengaruhi semangat, kemauan, dan kesungguhan dalam melaksanakan pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi (Febrina & Rahmat, 2024). Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung bekerja lebih giat, bertanggung jawab, serta berusaha mencapai hasil kerja yang optimal. Sebaliknya, rendahnya motivasi dapat menyebabkan menurunnya semangat kerja dan produktivitas karyawan (Putra & Adriansyah, 2022).

Selain motivasi, disiplin kerja juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan produktivitas. Disiplin kerja mencerminkan kesadaran dan kesediaan karyawan untuk mematuhi peraturan, menaati prosedur kerja, hadir tepat waktu, serta menyelesaikan pekerjaan sesuai tanggung jawab yang diberikan. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik akan

bekerja lebih teratur, efektif, dan konsisten sehingga mampu meningkatkan produktivitas perusahaan.

Berdasarkan hasil observasi awal di CV Cahaya Indatu Sabena, masih ditemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan produktivitas karyawan, seperti keterlambatan datang bekerja, tingkat kehadiran yang belum konsisten, penyelesaian pekerjaan yang belum sesuai dengan target waktu, serta semangat kerja yang cenderung menurun pada kondisi tertentu. Permasalahan tersebut menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja masih perlu ditingkatkan agar produktivitas karyawan dapat berjalan lebih optimal.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja memiliki hubungan dengan produktivitas karyawan. Penelitian Ahsani dan Birowo (2024), Sagala et al. (2025), Jadi et al. (2025), serta Andono dan Khumairoh (2025) menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Namun, sebagian penelitian menggunakan variabel tambahan seperti lingkungan kerja, kompensasi, pelatihan, dan kepuasan kerja sehingga masih diperlukan penelitian yang secara khusus menguji pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada objek penelitian yang berbeda, khususnya pada CV Cahaya Indatu Sabena.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan di CV Cahaya Indatu Sabena, baik secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan yang berkaitan dengan peningkatan motivasi, disiplin kerja, dan produktivitas karyawan.

2.KAJIAN & METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif kausal untuk menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan di CV Cahaya Indatu Sabena. Penelitian dilaksanakan pada tahun 2026 dengan objek penelitian seluruh karyawan CV Cahaya Indatu Sabena.

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 53 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan **sampling jenuh (total sampling)**, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden penelitian. Teknik ini dipilih karena jumlah populasi relatif kecil sehingga seluruh populasi dapat dijadikan sampel.

Data penelitian terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert lima poin, sedangkan data sekunder diperoleh

melalui observasi dan dokumentasi perusahaan. Variabel independen dalam penelitian ini adalah **motivasi kerja (X_1)** yang diukur melalui indikator kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri, serta **disiplin kerja (X_2)** yang diukur melalui indikator ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan, tanggung jawab, kehadiran, dan sikap kerja. Variabel dependen adalah **produktivitas karyawan (Y)** yang diukur melalui indikator kemampuan melaksanakan tugas, peningkatan hasil kerja, semangat kerja, dan pengembangan diri.

Instrumen penelitian diuji menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas untuk memastikan kualitas data. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan **IBM SPSS Statistics versi 27**. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap produktivitas karyawan, uji F untuk mengetahui pengaruh secara simultan, serta uji koefisien determinasi ($\text{Adjusted } R^2$) untuk mengukur kemampuan model dalam menjelaskan variasi produktivitas karyawan.

3.HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan 53 karyawan CV Cahaya Indatu Sabena sebagai responden. Seluruh populasi dijadikan sampel menggunakan teknik sampling jenuh sehingga data yang diperoleh menggambarkan kondisi nyata perusahaan. Karakteristik responden dianalisis berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan masa kerja untuk memberikan gambaran umum mengenai responden penelitian.

Total Penyebaran Kuesioner

Keterangan	Total
Kuesioner yang disebar untuk karyawan	53
Kuesioner yang dapat diolah	53

B. Hasil Analisis Data

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan produktivitas karyawan memiliki nilai korelasi lebih besar daripada nilai r tabel sehingga seluruh item dinyatakan valid. Pengujian reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha juga menunjukkan nilai lebih besar dari 0,60 sehingga seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan layak digunakan.

Tabel Uji Validitas

Variabel	Jumlah Item	Rentang r hitung	r tabel	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	10	0,309–0,877	0,275	valid
Disiplin Kerja (X2)	10	0,347–0,812	0,275	valid
Produktivitas Karyawan (Y)	8	0,366–0,851	0,275	valid

Tabel Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria Uji	Keterangan
Motivasi (X1)	0,871	0,600	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,902	0,600	Reliabel
Produktivitas Karyawan (Y)	0,869	0,600	Reliabel

2. Uji Asumsi Klasik

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data berdistribusi normal. Uji multikolinearitas menunjukkan nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) kurang dari 10 sehingga tidak terjadi multikolinearitas. Hasil uji heteroskedastisitas memperlihatkan pola penyebaran titik yang acak sehingga model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas. Dengan demikian, model regresi memenuhi seluruh asumsi klasik.

Tabel Hasil uji Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

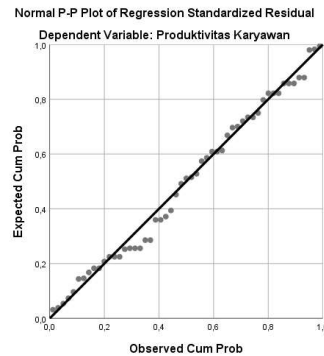
Unstandardized Residual	
N	53
Normal Parameters ^{a,b}	Mean
	Std.
	Deviation
Most Extreme Differences	Absolute
	Positive
	Negative
Test Statistic	
Asymp. Sig. (2-tailed)	

a. Test distribution is Normal.

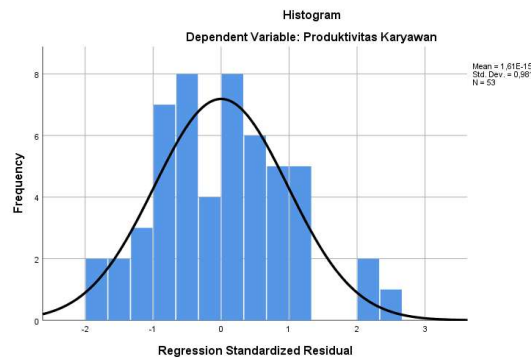
b. Calculated from data.

- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Hasil Uji Normalitas P-Plot



Hasil Uji Normalitas Histogram



2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan antar variabel bebas. Namun, dalam model regresi yang baik tidak seharusnya terdapat korelasi antara variabel bebas. Untuk mengidentifikasi adanya multikolinearitas, digunakan nilai tolerance dan VIF (Variance Inflation Factor). Model regresi yang ideal seharusnya tidak menunjukkan adanya korelasi antar variabel bebas. Kriteria pengambilan keputusan dalam uji multikolinearitas ditunjukkan jika nilai Tolerance $> 0,1$ atau nilai VIF < 10 , maka tidak terjadi multikolinearitas.

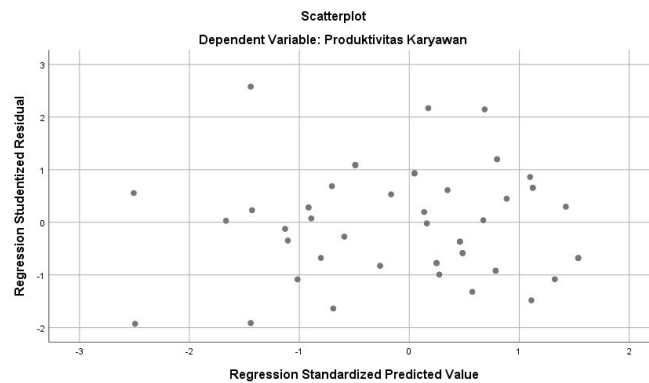
Table Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.586	.587		-.999	.323		
	Motivasi	.433	.043	.521	10.032	.000	.100	9.973
	Disiplin Kerja	.385	.041	.485	9.348	.000	.100	9.973

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

3. Uji Heteroskedastisitas

Gambar hasil uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan grafik scatterplot uji heteroskedastisitas, terlihat bahwa titik-titik residual menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y (Regression Studentized Residual). Selain itu, penyebaran titik tidak membentuk pola tertentu, seperti pola bergelombang, mengerucut (funnel), maupun melebar.

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa varians residual bersifat konstan (homoskedastisitas), sehingga model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Dengan demikian, salah satu asumsi klasik dalam analisis regresi linear berganda telah terpenuhi dan model regresi layak digunakan untuk menguji pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan di CV Cahaya Indatu Sabena.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki arah hubungan positif terhadap produktivitas karyawan. Peningkatan motivasi maupun disiplin kerja diikuti oleh peningkatan produktivitas karyawan di CV Cahaya Indatu Sabena.

Tabel hasil uji regresi linear berganda

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance			VIF	
1	(Constant)	-.586	.587		-.999	.323		
	Motivasi	.433	.043	.521	10,032	.000	.100	9,973
	Disiplin Kerja	.385	.041	.485	9,348	.000	.100	9,973

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

5. Uji Linearitas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui linier atau tidaknya sebaran data penelitian uji yang digunakan untuk pengujian linearitas adalah uji F berdasarkan analisis data dengan bantuan program SPSS 25 dapat diketahui uji linearitas antara variabel bebas Harga dan Kualitas Produk dengan variabel terikatnya Minat Beli dilihat dari deviation from linearity.

Tabel hasil uji linearitas

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Produktivitas Karyawan * Motivasi	Between Groups (Combined)	757,739	16	47,359	81,417	,000
	Linearity	749,761	1	749,761	1288,957	,000
	Deviation from Linearity	7,978	15	,532	,914	,557
	Within Groups	20,940	36	,582		
	Total	778,679	52			

6. Uji T (Parsial)

Hasil pengujian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Nilai koefisien beta dan nilai t menunjukkan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh yang lebih dominan dibandingkan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan.

Tabel hasil uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.586	,587		-.999	,323		
	Motivasi	,433	,043	,521	10,032	,000	,100	9,973
	Disiplin Kerja	,385	,041	,485	9,348	,000	,100	9,973

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

7. Uji F (Simultan)

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa model penelitian layak digunakan untuk menjelaskan hubungan antarvariabel.

Tabel Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	768,155	2	384,077	1824,660	,000 ^b
	Residual	10,525	50	,210		
	Total	778,679	52			

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi

8. Koefisien Determinasi

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,986 menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja mampu menjelaskan 98,6% variasi produktivitas karyawan. Sisanya sebesar 1,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian, seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, kompensasi, maupun faktor organisasi lainnya.

Tabel Hasil Uji Koefisien

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.993 ^a	.986	.986	.459	1.976

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi
b. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

C. Pembahasan

Hasil penelitian membuktikan bahwa motivasi kerja merupakan faktor yang paling dominan dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan semangat kerja yang lebih baik, mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target, serta berupaya meningkatkan kualitas hasil kerjanya. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pemenuhan kebutuhan karyawan, pemberian penghargaan, dan kesempatan mengembangkan diri menjadi faktor penting dalam meningkatkan produktivitas.

Selain motivasi, disiplin kerja juga memberikan pengaruh positif terhadap produktivitas karyawan. Kepatuhan terhadap jam kerja, tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas, serta kepatuhan terhadap peraturan perusahaan mendukung terciptanya proses kerja yang lebih efektif dan efisien. Semakin baik disiplin kerja karyawan, semakin tinggi produktivitas yang dihasilkan.

Secara simultan, motivasi kerja dan disiplin kerja memberikan kontribusi yang sangat besar terhadap produktivitas karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan produktivitas tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor, tetapi merupakan hasil dari kombinasi antara dorongan kerja yang tinggi dan perilaku kerja yang disiplin. Oleh karena itu, perusahaan perlu mempertahankan sistem pemberian motivasi serta memperkuat penerapan disiplin kerja agar produktivitas karyawan dapat terus meningkat secara berkelanjutan.

4.KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di CV Cahaya Indatu Sabena, baik secara parsial maupun simultan. Motivasi kerja menjadi faktor yang mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal, sedangkan disiplin kerja mendukung penyelesaian pekerjaan secara tepat waktu, bertanggung jawab, dan sesuai dengan peraturan perusahaan. Secara bersama-sama, kedua variabel memberikan kontribusi yang sangat besar dalam meningkatkan produktivitas karyawan.

B. Saran

Perusahaan disarankan untuk meningkatkan motivasi kerja melalui pemberian penghargaan, kesempatan pengembangan karier, dan sistem kompensasi yang adil, serta memperkuat penerapan disiplin kerja secara konsisten. Penelitian selanjutnya diharapkan menambahkan variabel lain, seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, atau kepuasan kerja, serta melibatkan jumlah responden yang lebih besar agar diperoleh hasil penelitian yang lebih komprehensif.

DAFTAR REFERENSI

- Agustina, N., Hadiyat, Y., & Atika, D. (2025). *NAMARA: Jurnal Manajemen Pratama PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. MITRA TANI FARM (MT FARM)*. 2(2). <https://namara-feb.unpak.ac.id/index.php/namara/index>
- Ahsani, & Birowo. (2024). *PENG_Pengaruh+Motivasi+Kerja,+Lingkungan+Kerja+dan+Disiplin+Kerja+Terhadap+Produktivitas+Kerja+Karyawan+di+Pabrik+Tahu+Sari+Klaten*.
- Andono, I. S., & Khumairoh, N. S. (2025). *Social: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen dan Akuntansi PENGARUH PELATIHAN KERJA, DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT ISS INDONESIA (STUDI KASUS PADA PT SMART TBK SURABAYA)*. <https://jurnal.stiegwalisongo.ac.id/index.php/social>
- Andriani, A., Meutia, K., & Dewi, N. (2025). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Komunikasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Alpha Teknologi Indonesia*. 54–66. <https://doi.org/10.55606/makreju.v3i3.3242>
- Apandi, Akbar, Nazaruddin, & Siddiq. (2025). *354-Article Text-1416-1-10-20250624*.
- Arianto, N. (2021). *PENGARUH KUALITAS PELAYANAN TERHADAP KEPUASAN DAN LOYALITAS PENGUNJUNG DALAM MENGGUNAKAN JASA HOTEL RIZEN KEDATON BOGOR* (Vol. 1, Number 2).
- Asep, A., Tini, K., & Pahaludin. (2025). Produktivitas Kerja Karyawan Berbasis Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja. *GEMILANG: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 5(3), 292–301. <https://doi.org/10.56910/gemilang.v5i3.2237>
- Askar, V. Z., Mane, A., & Nur, I. (2025). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada CV Askarindo Mandiri Kabupaten Bulukumba. *Journal of Economy Business Development*, 3(1), 144–152. <https://doi.org/10.56326/jebd.v3i1.3693>
- Aulia, W., Mukhlis, & Amirul Mukminin. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Bima. *Jurnal Nusa Manajemen*, 1(2), 328.
- Elyana, I., Nelfianti, F., Suardhita, N., Karlina, E., & Firman, M. K. (2025). ANALISIS FAKTOR LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN DAN MOTIVASI DALAM MEMPENGARUHI

PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN. *JURNAL LENTERA BISNIS*, 14(2), 1879–1888.
<https://doi.org/10.34127/jrlab.v14i2.1545>

Emanuel, & Wijonarko. (2025). 208-Article Text-859-1-10-20250619.

Ernanda, Y. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bursa:Jurnal Ekonomi DanBisnis*, 3(1), 10.

Febrina, I., & Rahmat, H. K. (2024). Motivasi Kerja Sumber Daya Manusia dalam Organisasi: Sebuah Tinjauan Pustaka. *Journal of Current Research in Humanities, Social Sciences, and Bussiness*, 1(1), 30.

Fitriana, F., Barlian, B., & Arif, A. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian ProduksiDi Pabrik Teh Samijaya. *MUQADDIMAH: JurnaEkonomi, Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis*, 1(4), 283.

Gultom, E., Nasution, Z., & Gulo, A. (2025). PENGARUHLINGKUNGAN KERJA DAN UPAH TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA DENGAN VARIABLE INTERVENING KOMPETENSI PADA KARYAWAN KSP SUMBER MUTIARA. 18(2). <https://doi.org/10.46306/jbbe.v18i2>

Hernawan, B. D., & Srimulyani, V. A. (2022). Dampak Kompensasi terhadap Retensi Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Pemediasi(Impact of Compensation on Employee Retention with Job Satisfaction as a Mediation). *Reviu Akuntansi, Manajemen, Dan Bisnis (Rambis)*, 1(2), 115.

Husna, L. U., Prasetya, B. P., Iii, A. K. T., Mangkubumen, J. D., Kraton, K., & Yogyakarta, K. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Sakti Boshe VVIP Club Yogyakarta. *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)*, 2(2), 22.

Ilim, N., Wahyudi, A. K., Kurniadi, F., Hairunnisa, S., Anshori, M. I., Madura, U. T., Jl, A., Telang, R., Indah, P. T., Kamal, K., & Bangkalan, K. (2024). Pengaruh Pengalaman Kerja , Pelatihan , dan Motivasi Kerja Karyawan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS EKONOMI*, 2(1), 43.

Jadi, L., Kusumawati, Y. T., & Saputra, P. H. (2025). Balance: Jurnal Akuntansi dan Manajemen Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Pdam Tirta Kencana Kota Samarinda. In *Balance: Jurnal Akuntansi dan Manajemen* (Vol. 4, Number 2).

Komariah, I., Herlina Herlina, & Sri Indarwati. (2024). Analisis Kedisiplinan Dalam Meningkatkan Produktivitas Cv. Dharma Mulia Makmur. *MandiriEconomics Journal (Maconomisc)*, 1(2), 61.

Kurniawan, Mudiansyah, & Sijabat. (2025). Artikel_Puja_Putra_Mudiansyah_2[1]+(1).

Laia. (2025). 1731-Article Text-10418-1-10-20251009.

Lutfi, Recky, Akbar, & Siddiq. (2025). 369-Article Text-1504-1-10-20250713.

Mahdiyyah. (2025). MAHDIYYAH_215120034_EKONOMI SYARIAH.

Marhadi, M., & Hardilawati. (2025). PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN FASILITAS KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. BINA MITRA SWARNADWIPA. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 4(1), 948–965.

- Musdalivah, S., & Damayanti, A. I. (2026). PENGARUH BEBAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PERANGKAT DESA SE- KECAMATAN PAMOTAN KABUPATEN REMBANG. *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JURKAMI)*, 11(1), 293–307. <https://doi.org/10.31932/jpe.v11i1.5952>
- Nehe, P., Akbar, M. A., Mustajab, D., Ibrahim, M. B. H., & Rasyid, A. (2025). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Advances in Management & Financial Reporting*, 3(3), 444–460. <https://doi.org/10.60079/amfr.v3i3.552>
- Nur, S., Yunus, C., Ahmad, M., & Monoarfa, V. (2026). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. DAYA ANUGRAH MANDIRI GORONTALO. *JAMBURA*, 8(3). <http://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB>
- Putra, D. A., & Adriansyah, A. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Tenaga Ahli Fraksi X DPR RI. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Perbankan*, 8(3), 125.
- Rizal, F., Sundari, S., & Pakpahan, M. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Evaluasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Aston Batam Hotel & Residence. *Manajemen Kreatif Jurnal (MAKREJU)*, 2(1), 65.
- Sagala, T., Setianingsih, R., Nofirda, & Muhamamdiyah Riau, U. (2025). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PMKS PADA PT. MITRA BUMI BANGKINANG. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 4(1), 1210–1219.
- Salim, Wahjono, & Sahila. (2025). *Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Indofood Sukses Makmur Tbk.*
- Sartika, R., Indrawati, J., & Marsidin, S. (2022). Berbagai Teori Motivasi Dalam Manajemen Pendidikan Islam. *NIDHOMIYYAH: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 03(01), 17–18. <https://doi.org/10.38073/nidhomiyyah.v3i1.839>
- Sibagariang, H., Malikhah, I., & Waruwu, A. (2025). *Analisis Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan.*
- Silviyani, T., & Aminuddin, M. (2025). PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA IMPROVING EMPLOYEE PRODUCTIVITY THROUGH JOB SATISFACTION, WORK DISCIPLIN AND WORK MOTIVATION. *SIBATIK JOURNAL | VOLUME*, 5(1). <https://doi.org/10.54443/sibatik.v5i1.4036>
- Siregar, L. Y. S. (2022). Motivasi Sebagai Pengubahan Perilaku. *Forum Paedagogik*, 11(2), 82.
- Sugiyono. (2022). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF.*
- Suryani, N., Jailani, Ms., Suriani, N., Mattaher, & Saifuddin, U. (2023). *Konsep Populasi dan Sampling Serta Pemilihan Partisipan Ditinjau Dari Penelitian Ilmiah Pendidikan.* <http://ejournal.yayasanpendidikandzurriyatulquran.id/index.php/ihsan>

Zahrah, N. F., Lia Lailatul Fijriah, Yusi Safitri, & Machdum Bachtiar. (2025). Peran Strategis Motivasi dan Pemberdayaan SDM dalam Manajemen Organisasi: Tinjauan Teoritis. *Agility: Lentera Manajemen Sumber Daya Manusia*, 03(03), 116.

Zelani, D. I., Hutagalung, H., Panggabean, N. Z., Permatasari, D. I., & Pohan, S. (2025). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Sibabangun Kabupaten Tapanuli Tengah. *Jesya*, 8(1), 604–612. <https://doi.org/10.36778/jesya.v8i1.1919>