



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 5 Tahun 2024 Page 1958-1969

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

## Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Amaan Indonesia Sejahtera

Nia Tika Saputri<sup>1✉</sup>, Iswati<sup>2</sup>, Siti Aisah<sup>3</sup>

Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IBMT Surabaya

Email: [niatika07@gmail.com](mailto:niatika07@gmail.com)<sup>1✉</sup>

### Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengumpulan data primer melalui penggunaan kuesioner. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap produktivitas karyawan, disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap produktivitas karyawan.

Kata Kunci: *Motivasi, Disiplin, Produktivitas Karyawan*

### Abstract

The aim of this research is to prove and analyze the influence of work motivation and work discipline on employee productivity at PT. This research involved 32 employees at PT Amaan Indonesia Sejahtera in Surabaya as samples. The method used in this research is primary data collection through the use of questionnaires. Simultaneous test results show that the variables used in this research model, namely work motivation and work discipline, have a significant influence on the productivity of PT employees.

Keyword: *Motivation, Discipline, Employee Productivity*

## PENDAHULUAN

Dalam suatu sistem perusahaan, potensi sumber daya manusia pada hakikatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Melalui perencanaan sumber daya manusia yang matang, produktivitas kerja dari tenaga kerja yang sudah ada dapat di tingkatkan. Oleh karena itu

perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin. sebab kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan dana saja tapi faktor manusia merupakan faktor terpenting pula. Hal ini dapat diwujudkan melalui adanya penyesuaian, seperti peningkatan motivasi dan pengalaman kerja yang baik. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diharapkan oleh organisasi agar memberikan andil positif terhadap semua kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuannya, setiap karyawan diharapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga nantinya akan meningkatkan produktivitas kinerja yang tinggi.

Upaya perusahaan untuk memperoleh produktivitas kinerja yang tinggi, maka perlu adanya motivasi baik itu motivasi internal mau pun eksternal, menurut McClelland yang diterjemakan Suwanto (2020:161) adalah Seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu. Motivasi merupakan hal yang berperan penting dalam meningkatkan efektivitas kerja, karena orang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan berusaha dengan sekuat tenaga supaya pekerjaannya dapat berhasil dengan sebaik-baiknya, sehingga mengakibatkan perkembangan dan pertumbuhan dalam produktivitas kinerja karyawan. Menurut Muhammad Busro dalam Kurniawan et al (2021:389) motivasi kerja merupakan sebagai proses yang menjelaskan intensitas, tujuan, kemauan untuk menggunakan usaha tingkat tinggi untuk tujuan organisasi.

Disiplin kerja adalah sebuah konsep dalam tempat bekerja atau manajemen untuk menuntut pegawai berlaku teratur. Disiplin juga merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberi dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Menurut Chewe & Taylor (2021:46) disiplin kerja merupakan kemampuan atau sikap seseorang dalam menaati aturan yang telah ditetapkan dengan tepat waktu. Menurut Rivai (2019) 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.

Produktivitas kerja adalah kemampuan kerja karyawan dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang dan jasa sesuai dengan diharapkan dalam waktu yang singkat atau tepat. Menurut Sukardi (2021) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah suatu keberhasilan individu dalam mengerjakan tugasnya yang bisa dilihat

dari segi dimensi keterikatan, keahlian, merencanakan, daya usaha dalam pekerjaan dan produktivitas kerja karyawan secara keseluruhan. Menurut Setiawan (2021) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah perbandingan anatara output (hasil) dengan input (masukan), jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya keterampilan dari tenaga kerja.

Dalam hal ini PT. Amaan Indonesia Sejahtera seharusnya memiliki karyawan yang penuh semangat dan bermotivasi tinggi dan disiplin dalam bekerja dan melakukan pekerjaannya secara efektif dan efisien, untuk kemudian pada akhirnya menunjukkan produktivitas yang tinggi dalam usaha mewujudkan misi dan tujuan yang telah ditetapkan. Akan sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Menyadari betapa pentingnya motivasi dan disiplin dalam upaya meningkatkan produktivitas kinerja karyawan ini. Maka PT. Amaan Indonesia Sejahtera dengan segala keterbatasan yang dimiliki mencoba untuk melaksanakan program tersebut.

Sehubungan dengan hal di atas, maka motivasi dan disiplin merupakan masalah yang sangat penting dalam suatu perusahaan, karena dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Sehingga kemampuan manajemen dalam memberikan motivasi akan sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Semakin termotivasi dan disiplin karyawan dalam melakukan pekerjaan maka produktivitas kinerja karyawan tersebut tinggi. Sebaliknya jika karyawan tidak termotivasi dan tidak disiplin dalam suatu pekerjaan maka produktivitas kinerja pegawai rendah.

Keadaan demikian yang melatar belakangi penulis dalam penyusunan penelitian yang berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Amaan Indonesia Sejahtera".

## METODE PENELITIAN

### Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini, lokasi yang digunakan untuk pengambilan data di PT. Amaan Indonesia Sejahtera. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan yang berjumlah 32 karyawan. Teknik sampling menggunakan sampling total yaitu semua karyawan PT. Amaan Indonesia Sejahtera yang berjumlah 32 Karyawan.

### Sumber dan Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dimana pengumpulan data

menggunakan Teknik pengiriman kuesioner melalui Google Form atau survei menggunakan skala likert. Skala likert digunakan sebagai instrument penelitian pilihan. Menurut (Sugiyono, 2017), skala likert digunakan untuk mengukur keadaan emosi responden menggunakan system penilaian numerik. Untuk sampai pada kesimpulan yang benar tentang fenomena sosial yang ada, dapat digunakan untuk mengamati pandangan individu atau komunitas. Selain kuesioner pengumpulan data diperoleh dari studi pustaka dengan membaca buku-buku, literatur, jurnal-jurnal, serta referensi yang berkaitan dengan penelitian ini.

### Analisis Data

Analisis data penelitian terdiri dari statistik deskriptif, pengujian instrument meliputi pengujian validitas dan reliabilitas, evaluasi asumsi klasik meliputi pengujian normalitas, multikolinearitas, dan heterokedastisitas. Selain itu analisis (uji) hipotesis dengan menerapkan model regresi liner berganda, perhitungan uji koefisien korelasi ( $R^2$ ) dan koefisien determinasi ( $r^2$ ), meliputi uji F, dan uji T.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

#### 1. Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-laki	3	9,4
Perempuan	29	90,6
Total	32	100

Sumber: data primer diolah, 2024

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa mayoritas jumlah responden perempuan yaitu sebanyak 29 orang (90,6%) dan jumlah responden Laki-laki sebanyak 3 orang (9,4%).

#### 2. Usia

Tabel 4.2 Usia Responden

Usia	Jumlah	Persentase (%)
20 – 22 tahun	11	34,4
23 – 25 tahun	6	18,7
26 – 28 tahun	13	40,6
29 – 31 tahun	2	6,3

Total	32	100
-------	----	-----

Sumber: data primer diolah, 2024

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa jumlah responden yang berusia 20 – 22 tahun yaitu sebanyak 11 orang (34,4%), berusia 23 – 25 tahun yaitu sebanyak 6 orang (18,7%), berusia 26 – 28 tahun yaitu sebanyak 13 orang (40,6%), berusia 29 – 31 tahun yaitu sebanyak 2 orang (6,3%).

### 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi

Tabel 4.3 Divisi Responden

Divisi	Jumlah	Persentase (%)
<i>Relationship Manager</i>	2	6,3
<i>Relationship Officer</i>	25	78,1
<i>Senior Relationship Officer</i>	5	15,6
Total	32	100

Sumber: data primer diolah, 2024

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa jumlah responden yang berdasarkan jenjang divisi kerja sebagai *Relationship Manager* yaitu sebanyak 2 orang (6,3%), *Relationship Officer* yaitu sebanyak 25 orang (78,1%), dan *Senior Relationship Officer* yaitu sebanyak 5 orang (15,6%).

### 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan

Tabel 4.4 Penghasilan Responden

Penghasilan	Jumlah	Persentase (%)
Rp.1.000.000 – Rp.3.000.000	11	34,4
> Rp.3.000.000	21	65,6
Total	32	100

Sumber: data primer diolah, 2024

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa jumlah responden yang berdasarkan penghasilan sebesar Rp.1.000.000 – Rp.3.000.000 yaitu sebanyak 11 orang (34,4%) dan penghasilan sebesar > Rp.3.000.000 yaitu sebanyak 21 orang (65,6%).

## Hasil Analisis Data

### Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Apabila kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengetahui sesuatu data responen yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. (Ghozali, 2018). Hasil Uji Validitas sebagai berikut:

Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R <sub>tabel</sub>	R <sub>hitung</sub>	Sig	Ket
Motivasi Kerja (X <sub>1</sub> )	X <sub>1,1</sub>	0,349	0,838	0,000	Valid
	X <sub>1,2</sub>	0,349	0,744	0,000	Valid
	X <sub>1,3</sub>	0,349	0,900	0,000	Valid
	X <sub>1,4</sub>	0,349	0,684	0,000	Valid
	X <sub>1,5</sub>	0,349	0,761	0,000	Valid
	X <sub>1,6</sub>	0,349	0,632	0,000	Valid
	X <sub>1,7</sub>	0,349	0,844	0,000	Valid
	X <sub>1,8</sub>	0,349	0,858	0,000	Valid
	X <sub>1,9</sub>	0,349	0,802	0,000	Valid
	X <sub>1,10</sub>	0,349	0,697	0,000	Valid
Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )	X <sub>2,1</sub>	0,349	0,754	0,000	Valid
	X <sub>2,2</sub>	0,349	0,741	0,000	Valid
	X <sub>2,3</sub>	0,349	0,523	0,002	Valid
	X <sub>2,4</sub>	0,349	0,535	0,002	Valid
	X <sub>2,5</sub>	0,349	0,603	0,000	Valid
	X <sub>2,6</sub>	0,349	0,679	0,000	Valid
	X <sub>2,7</sub>	0,349	0,681	0,000	Valid
	X <sub>2,8</sub>	0,349	0,738	0,000	Valid
	X <sub>2,9</sub>	0,349	0,692	0,000	Valid
	X <sub>2,10</sub>	0,349	0,689	0,000	Valid
	X <sub>2,11</sub>	0,349	0,609	0,000	Valid
	X <sub>2,12</sub>	0,349	0,776	0,000	Valid
Produktivitas karyawan (Y)	Y <sub>1</sub>	0,349	0,743	0,000	Valid
	Y <sub>2</sub>	0,349	0,508	0,003	Valid
	Y <sub>3</sub>	0,349	0,664	0,000	Valid

Variabel	Item	R <sub>tabel</sub>	R <sub>hitung</sub>	Sig	Ket
	Y <sub>.4</sub>	0,349	0,887	0,000	Valid
	Y <sub>.5</sub>	0,349	0,903	0,000	Valid
	Y <sub>.6</sub>	0,349	0,751	0,000	Valid
	Y <sub>.7</sub>	0,349	0,534	0,002	Valid
	Y <sub>.8</sub>	0,349	0,611	0,000	Valid
	Y <sub>.9</sub>	0,349	0,755	0,000	Valid
	Y <sub>.10</sub>	0,349	0,591	0,000	Valid
	Y <sub>.11</sub>	0,349	0,766	0,000	Valid
	Y <sub>.12</sub>	0,349	0,699	0,000	Valid
	Y <sub>.13</sub>	0,349	0,450	0,000	Valid
	Y <sub>.14</sub>	0,349	0,747	0,000	Valid

Sumber: Lampiran 4

Tabel 4.5 terlihat bahwa korelasi antara masing-masing indikator variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ), Displin Kerja ( $X_2$ ), dan Produktivitas karyawan (Y) menunjukkan bahwa  $R_{hitung} > R_{tabel}$  dan  $Sig < 0,05$ . Hal ini dapat disimpulkan bahwa semua *item* pertanyaan variabel Displin Kerja ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ), dan Produktivitas karyawan (Y) dinyatakan *valid*.

#### Uji Reliabilitas

Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	<i>Cronbach's Alpha if item deleted</i>	Standar realibilitas	Ket
Motivasi Kerja ( $X_1$ )	0,779	0,60	Reliabel
Displin Kerja ( $X_2$ )	0,762	0,60	Reliabel
Produktivitas karyawan (Y)	0,763	0,60	Reliabel

Sumber: Lampiran 4

Tabel 4.6 menunjukkan hasil pengujian reliabilitas pada instrumen variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ), Displin Kerja ( $X_2$ ), dan Produktivitas karyawan (Y) dengan nilai *Cronbach's Alpha* atau *r alpha* diatas 0,60. Hal ini membuktikan instrumen penelitian berupa kuesioner ini telah reliabel karena *r alpha* yang bernilai.

#### Uji Asumsi Klasik

## Uji Normalitas

Pengujian normalitas data menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dalam program aplikasi SPSS dengan taraf probabilitas (sig) 0,05. Kriteria pengujian uji Kolmogorov-Smirnov adalah nilai probabilitas (sig) > 0,05, maka data berdistribusi normal, sedangkan nilai probabilitas (sig) < 0,05, maka data tidak berdistribusi normal. Hasil uji normalitas sebagai berikut:

Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas

Variabel	Nilai <i>Kolmogorov Smirnov</i>	Keterangan
<i>Unstandardized Residual</i>	0,200	Berdistribusi Normal

Sumber: Lampiran 6

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel tersebut, dapat diketahui bahwa nilai probabilitas atau signifikansi Variabel penelitian lebih besar dari 0,05. Sehingga, dapat dinyatakan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

## Uji Multikolinieritas

Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Motivasi Kerja ( $X_1$ )	0,220	4,541	tidak terjadi multikolinieritas
Displin Kerja ( $X_2$ )	0,220	4,541	tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: lampiran 6

Berdasarkan hasil analisis *Collinearity Statistics* yang dapat dilihat pada tabel 4.8, diketahui bahwa model tidak terjadi multikolinieritas. Hal tersebut ditandai dengan nilai VIF < 10 dan tolerance > 0,1.

## Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.9 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	Keterangan
Motivasi Kerja ( $X_1$ )	0,412	Tidak Heterokesdatisitas
Displin Kerja ( $X_2$ )	0,230	Tidak Heterokesdatisitas

Sumber: Lampiran 6

Berdasarkan tabel 4.9 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi masing-masing variabel lebih besar dari 0,05, sehingga dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa tidak terjadi heterokedstisitas dari persamaan yang diuji.

#### Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.10 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	Sig.	Keterangan
Konstan	1,382	-	-
Motivasi Kerja (X <sub>1</sub> )	0,502	0,020	Signifikan
Displin Kerja (X <sub>2</sub> )	0,710	0,001	Signifikan

Sumber: Lampiran 5

Berdasarkan tabel diatas, maka hasil perhitungan persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini sebagai berikut :

Rumus :  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$

$$Y = 1,382 + 0,502X_1 + 0,710X_2$$

#### Uji t

Tabel 4.11 Hasil Uji t

Variabel	Sig
Motivasi Kerja (X <sub>1</sub> )	0,020
Displin Kerja (X <sub>2</sub> )	0,001

Sumber: Lampiran 7

Berdasarkan tabel 4.11 tersebut dapat diketahui besar dari pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>) terhadap variabel Produktivitas karyawan (Y)

Berdasarkan Tabel 4.14 dapat dilihat bahwa Tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) dari variabel Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>) adalah  $0,020 < 0,05$ . Hal ini berarti Displin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas karyawan.

2. Displin Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap variabel Produktivitas karyawan (Y)

Berdasarkan Tabel 4.14 dapat dilihat bahwa Tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) dari variabel Displin Kerja (X<sub>2</sub>) adalah  $0,001 < 0,05$ . Hal ini berarti Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas karyawan.

#### Uji F

Tabel 4.12 Hasil Uji F

Variabel	Sig.
Residual	0,000

Sumber: Lampiran 5

Berdasarkan Tabel 4.12 menunjukkan model regresi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0.05, maka variabel Motivasi Kerja (X1) dan Displin Kerja (X2) berpengaruh terhadap Produktivitas karyawan (Y).

Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Tabel 4.13 Hasil Uji  $R^2$

R	R Square	Adjusted R Square
0,925	0,855	0,845

Sumber: Lampiran 5

Berdasarkan Tabel 4.13 menunjukkan model memiliki nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,845. Hal ini berarti variabel terikat Produktivitas karyawan (Y) di pengaruhi oleh Motivasi Kerja (X1) dan Displin Kerja (X2) sebesar 84,5%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa secara keseluruhan variabel Motivasi Kerja (X1) dan Displin Kerja (X2) mempengaruhi 84,5% variabel *Adjusted* sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.

#### SIMPULAN

1. Hasil pengujian jalur atas pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas karyawan menunjukkan pengaruh yang positif signifikan. Ini membuktikan bahwa Motivasi Kerja yang baik akan meningkatkan Produktivitas karyawan PT. Amaan Indonesia Sejahtera.
2. Hasil pengujian jalur atas pengaruh Displin Kerja terhadap Produktivitas karyawan menunjukkan pengaruh yang positif signifikan. Ini membuktikan bahwa Motivasi Kerja yang baik akan meningkatkan Produktivitas karyawan PT. Amaan Indonesia Sejahtera.
3. Hasil pengujian jalur atas pengaruh Motivasi Kerja dan Displin Kerja terhadap Produktivitas karyawan menunjukkan pengaruh yang positif signifikan. Ini membuktikan bahwa Motivasi Kerja dan Displin Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas karyawan PT. Amaan Indonesia Sejahtera.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Fauzi, Fadel Muhammad Akbar, Febrina Cahyaningtyas, Lanang Adi Saputra. 2023. Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Multidisplin*. 1(4), 1007–1012.
- Agus Widarjono. 2005. *Ekonomertika Teori Aplikasi Untuk Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta:

Ekonisia.

- Alizar Isna & Wardo. 2013. Analisis Data Kuantitatif Panduan Praktis Untuk Penelitian Sosial, Dilengkapi dengan Analisis Regresi Nominal dan Ordinal. Purwokerto: Cendikiawan Press.
- Atika Prianti. 2017. Pengaruh Kedisiplinan dan Motivasi Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Pada PT. Hyup Sung Indonesia, Purbalingga). Jurnal Ekonomi Bisnis. 1 (1): 1-12.
- Duwi Priyatno. 2010. Teknis Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS dan Tanya Jawab Ujian Pendadaran. Yogyakarta: Gava Media.
- Ellisyah Mindari. 2022. Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Perkebunan Kabupaten Musi Banyuasin. Jurnal Manajemen Kompeten. 1 (1), 20-35.
- Hani T. Handoko, 2003. Manajemen edisi kedua, Yogyakarta: BPFE.
- Hasan Iqbal. 2006. Analisis Data Penelitian dengan Statistik. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan Malayu S.P. 2000. Manajemen Sumberdaya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara)
- Hasibuan Malayu S.P. 2007. Manajemen Sumberdaya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kartonegoro Sentanu. 1997. Manajemen Organisasi Edisi Empat. Jakarta: Widia Press.
- Katarina, K., & Kusumayadi, F. 2021. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Makmur Jaya Abadi (MJA) Kota Bima. Jurnal Inovasi Penelitian, 2(1), 199-204.
- Made Suryadewi, Desak Ketut Sintaasih, I Gusti Ayu Ketut Giantari. 2020. Pengaruh motivasi, kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan. E-Jurnal Manajemen. 9 (9), 93383-3402.
- Muchdarsyah Sinungan. 2008. Produktifitas Apa dan Bagaimana. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mulyono. 1993. Penerapan Produktivitas dalam Organisasi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Punaji. 2016. Metode Penelitian Pendidikan & Pengembangan. Jakarta: Kencana.
- Siregar Syofian. 2014. Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siregar Syofian. 2016. Statistika Deskriptif untuk Penelitian. Jakarta: Rajawali Press.
- Sonny Sumarsono. 2004. Metode Riset Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sowanto. 2001. Tujuan dan Manfaat dari Motivasi. Jakarta: Kencana.
- Sri Wiludaeng. 2010. Pengantar Manajemen. Bandung: Alfabeta.
- Sugiono. 2010. Statistika Untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods). Bandung: Alfabeta.
- Suprianto Jhon. 1996. Manajemen Sumber Daya Manusia II. Jakarta: Karunia Sejahtera.

- Taliziduha Ndara. 1999. Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Renia Cipta.
- Wibowo. 2010. Manajemen Kinerja. Jakarta: Raja Wali Press)
- Wibowo. 2010. Perilaku Dalam Berorganisasi. Jakarta: Raja Grafindo Persada.