



## PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI DAN PRODUKTIVITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Iis Torisa Utami

iis.torisautami@budiluhur.ac.id\*

Karisha Utami

karishautami@gmail.com

<sup>1,2</sup> Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Budi Luhur

### Abstrak

Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting bagi kemajuan suatu perusahaan maka sumber daya manusia harus dapat digerakkan untuk mengelola organisasi agar sumber daya manusia dapat berpikir dan bertindak sesuai dengan tujuan yang diharapkan oleh perusahaan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi dan produktivitas terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan deskripsi kuantitatif. Pengumpulan data menggunakan angket dengan pengukuran skala *likert*. Sampel yang digunakan sebanyak 50 responden karyawan PT Kanematsu. Analisis data yang digunakan uji validitas, realibilitas dan uji asumsi klasik. Uji hipotesa dengan regresi berganda dengan bantuan aplikasi SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar  $0.04 < 0.05$ , motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar  $0.02 < 0.05$ , dan produktivitas berpengaruh signifikan sebesar  $0.00 < 0.05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata kunci:** disiplin kerja; motivasi; produktivitas; kinerja karyawan.

### Abstract

*Human resources are assets that are very important for the progress of a company, so human resources must be able to be mobilized to manage the organization so that human resources can think and act in accordance with the goals expected by the company. The aim of this research is to determine the influence of work discipline, motivation and productivity on employee performance. The method used is the quantitative description. Data collection used a questionnaire with Likert scale measurements. The sample used was 50 respondents who were employees of PT Kanematsu. Data analysis used validity, reliability and classical assumption tests. Test the hypothesis with multiple regression with the help of the SPSS application. The research results show that work discipline has a negative and significant effect on employee performance of  $0.04 < 0.05$ , motivation has a positive and significant effect on employee performance of  $0.02 < 0.05$ , and productivity has a significant effect of  $0.00 < 0.05$ . So it can be concluded that the independent variable has a significant effect on employee performance.*

**Keywords:** work discipline; motivation; productivity; employee performance

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting dalam mengelola dan mengembangkan perusahaan. Sumber daya manusia yang dibutuhkan harus memiliki pengetahuan, kompetensi dan keahlian untuk memberikan kontribusi yang optimal bagi suatu perusahaan dalam mengujudkan tujuan perusahaan. Menurut (Eksan, 2019) sumber daya manusia yang berkompeten merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu perusahaan apapun bentuk serta tujuan yang ingin dicapai dalam visi dan dalam pelaksanaan misi perusahaan dikelola oleh sumber daya manusia, dengan demikian karyawan merupakan faktor strategis untuk semua kegiatan yang terselenggara dan faktor pengerak serta penentu tercapainya suatu keberhasilan dari tujuan perusahaan. Menurut Muna & Isnowati (2022:12) salah satu bentuk kontribusi karyawan dalam suatu perusahaan dapat dilihat dari proses produksi, yang mana kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam pelaksanaan tugas yang menjadi tanggungjawab untuk mencapai target kerja.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin kerja. disiplin kerja merupakan salah satu bentuk kesadaran seorang karyawan dalam mentaati semua peraturan dan norma-norma yang berlaku di lingkungan suatu perusahaan. Kesadaran merupakan perilaku seseorang yang secara ikhlas mentaati semua peraturan yang telah ditetapkan, dan sadar akan tugas dan kewajibannya sebagai karyawan sehingga karyawan akan mematuhi atau menyelesaikan pekerjaannya dengan baik tanpa ada paksaan dari pihak lain. Kesadaran merupakan sikap, perilaku atau tindakan karyawan yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis (Hasibuan, 2017). Selain itu, faktor motivasi kerja juga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Utami, (2020:15) motivasi merupakan faktor yang timbul dari dalam diri seseorang seperti adanya keinginan untuk memperoleh penghasilan atau jenjang karir yang lebih baik, dan faktor yang timbul dari luar yaitu faktor yang dipengaruhi oleh dukungan dari orang lain seperti adanya penghargaan atas prestasi dari hasil kerja yang telah diselesaikan dengan baik, berikutnya faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan yaitu produktivitas kerja. Menurut Panjaitan, (2018:60) produktivitas kerja karyawan merupakan proses dimana karyawan dapat menghasilkan luaran dengan ukuran yang produktif. Produktivitas dapat juga diartikan sebagai sebuah konsep untuk menggambarkan rasio masukan (*input*) dengan luaran (*output*) yang dihasilkan dari suatu proses.

Berkaitan hal tersebut, disaat era pandemi covid-19, yang mana hampir seluruh masyarakat dan dunia usaha memiliki efek terhadap peraturan yang ditetapkan oleh pemerintah. Salah satunya PT Kanematsu Trading Indonesia adalah perusahaan swasta yang memproduksi makanan olahan khas Jepang yang berlokasi di Jakarta. Untuk mempertahankan dan mengembangkan bisnis di era pandemi, perusahaan ini tetap memperhatikan kedisiplinan dari para karyawannya, hal ini sangat penting karena dengan disiplin akan meningkatkan produktivitas kerja dan semangat kerja bagi karyawan sehingga kinerja perusahaan akan semakin baik. Kedisiplinan bukan hanya suatu peraturan atau ketentuan yang ditetapkan oleh perusahaan tetapi kesadaran dan kesediaan karyawan untuk mematuhi dan mentaati semua ketentuan yang telah ditetapkan perusahaan, dengan demikian karyawan secara sadar termotivasi atau terdorong untuk menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya, yang tentunya akan meningkatkan pula produktivitas karyawan. Maka berdasarkan hasil wawancara penulis dengan salah satu karyawan di perusahaan tersebut, yang mana saat pandemi Covid-19 jam kerja karyawan terdiri dari *work from office* (50%) dengan waktu jam kerja 7 jam dan *work from home* (50%) dengan waktu kerja 9 jam. Kedisiplinan waktu selama masa pandemi Covid-19 tetap berjalan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, hal ini dimaksudkan agar karyawan tetap termotivasi dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya sehingga produktivitas karyawan dalam bekerja tetap dapat dipertanggungjawabkan yang akan berdampak pada kinerja perusahaan tetap bertahan di masa pandemi sehingga tidak terjadi pengurangan karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya (Wahyudi, 2019) dan (Eksan, 2019) mengemukakan disiplin kerja dan motivasi kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, selanjutnya hasil penelitian Patmarina & Erisna, (2012:35) menyatakan bahwa disiplin kerja, produktivitas kerja karyawan dan kinerja perusahaan mempunyai pengaruh yang positif

menyatakan disiplin kerja, produktivitas berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Hasil temuan Sutrisno, Herwanto, & Wahyudin, (2021:91) dan Emil & Astuti (2023) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja, motivasi, dan produktivitas kerja. Semua aktivitas kerja karyawan dikendalikan oleh aturan-aturan yang harus ditaati oleh setiap karyawan sehingga mampu melaksanakan pekerjaan secara optimal, selain itu dorongan atau motivasi dari perusahaan mampu memicu karyawan untuk giat bekerja sehingga secara tidak langsung produktivitas kerja karyawan semakin meningkat dan mampu menghasilkan luaran atau keuntungan bagi perusahaan. Hal ini, sebagaimana disampaikan oleh Mangkunegara, (2017:67) kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan secara kuantitas dan kualitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan yang baik dapat mewujudkan tercapainya tujuan perusahaan dan dapat membantu perusahaan dalam bersaing dengan kompetitor lainnya, dan Azhari & Andrian, (2020:60) menyatakan bahwa mendisiplinkan karyawan dalam bekerja adalah suatu hal yang sangat penting yang harus dilakukan oleh perusahaan. Kedisiplinan yang baik menunjukkan besarnya tanggungjawab karyawan terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Hal tersebut dapat mendorong semangat kerja, gairah kerja yang berdampak pada tercapainya suatu tujuan perusahaan.

Terkait dengan hasil penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Wahyudi dan Eksan (2019) maka perbedaan penelitian ini mengenai Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Produktivitas Terhadap Kinerja Karyawan PT Kanematsu Trading Indonesia-Jakarta. Dari uraian latar belakang tersebut, judul penelitian ini mengenai “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Produktivitas Terhadap Kinerja Karyawan” maka rumusan pada penelitian ini apakah ada pengaruh yang signifikan variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan; apakah ada pengaruh signifikan variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan; apakah ada pengaruh signifikan variabel produktivitas kerja terhadap kinerja karyawan. Tujuan penelitian merujuk pada rumusan masalah antara lain menguji signifikansi variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan; signifikansi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dan signifikansi produktivitas kerja terhadap kinerja karyawan.

## TELAAH TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### Disiplin Kerja

Disiplin dinilai sebagai jaminan akan pelaksanaan suatu pekerjaan yang terkait dengan tingkat efisiensi dan efektivitas dalam mewujudkan tercapainya tujuan suatu organisasi (Saputri & Syaifullah, 2020:136) Kedisiplinan yang baik oleh karyawan akan berdampak bagi kemajuan suatu perusahaan maka kedisiplinan kerja merupakan semangat yang tercermin dalam sikap atau perilaku seorang karyawan dalam bentuk kepatuhan, etika, norma dan aturan yang telah ditetapkan perusahaan atau organisasi dimana dia bekerja (Muzzaki et.al.2019). Sedangkan menurut Ristyowati, Oktafiah, & Rizqi, (2020: 45) kedisiplinan kerja merupakan suatu perilaku yang menghargai, menghormati, ketaatan dan kepatuhan terhadap ketentuan atau ketetapan yang berlaku, baik ketetapan yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta mampu bertanggungjawab menerima sanksi atas pelanggaran yang dilakukan. Indikator dari disiplin kerja antara lain taat terhadap aturan waktu kerja; taat terhadap aturan perilaku atau sikap; taat terhadap peraturan kepatuhan atau norma yang berlaku dan kreativitas atau inovatif serta sanksi hukuman (Hasibuan, 2017:101).

### Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan atau motif seseorang untuk mencapai tujuannya (Eksan, 2019). Menurut Fauzi & Fauziah, (2021:334) motivasi merupakan faktor yang sangat penting bagi karyawan karena dengan motivasi yang tinggi dari karyawan mampu meningkatkan produktivitas untuk mencapai kepentingan perusahaan. Faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Motivasi intrinsik merupakan faktor yang timbul dalam diri karyawan tanpa ada paksaan dari orang lain, Motivasi intrinsik terdiri dari motivasi

Fisiologis yaitu motivasi yang bersifat alamiah seperti lapar dan haus, dan motivasi psikologis yaitu motivasi yang bertujuan untuk mengembangkan kepribadian, mendapatkan pengakuan dari orang lain atau aktualisasi. Motivasi Ekstrinsik merupakan motivasi yang timbul akibat pengaruh dari luar seperti perintah dari atasan, adanya kompensasi, penghargaan atas prestasi yang dicapai dan gaji.

### **Produktivitas**

Produktivitas merupakan suatu konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil dengan sumber yang digunakan untuk menghasilkan suatu produk atau jasa. (Panjaitan, 2018); produktivitas adalah suatu ukuran mengenai jumlah produktif suatu proses menghasilkan suatu luaran. Menurut (Muhtar, Hariyani, & Dessyarti, 2021) produktivitas karyawan bagi suatu perusahaan adalah suatu hal yang sangat penting karena jika karyawan bekerja secara produktif dalam meningkatkan keuntungan bagi perusahaan maka perusahaan dapat dikatakan berhasil dalam mewujudkan misi dan visinya, sebaliknya jika karyawan tidak bekerja secara produktif dalam meningkatkan atau menghasilkan keuntungan bagi perusahaan maka perusahaan dapat dinyatakan tidak berhasil dalam mewujudkan misi dan visinya.

Produktivitas kerja karyawan dapat dinilai produktif jika karyawan mampu menghasilkan produk melebihi standar yang ditetapkan dan peningkatan produktivitas kerja karyawan menjadi sasaran yang strategis karena produktivitas tergantung dari kompetensi atau kemampuan karyawan (Patmarina & Erisna, 2012). Indikator produktivitas karyawan menurut Zahari & Ubaidillah, (2014:45) antara lain (1) kemampuan yang dimiliki; (2) meningkatkan hasil kerja yang dicapai; (3) semangat kerja atau etis kerja; (4) meningkatkan kemampuan kerja dengan cara mengembangkan diri; (5) meningkatkan mutu atau kualitas hasil pekerjaan; (6) hasil pekerjaan dapat diselesaikan dengan efisien.

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan dapat dikatakan baik jika dalam pelaksanaannya sesuai dengan tujuan yang diinginkan atau mampu memenuhi kebutuhan perusahaan, tetapi untuk menerapkan kinerja karyawan yang maksimal perlu memperhatikan aspek baik buruknya kinerja (Daspar, 2020). Berikut aspek kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain (1) aspek lingkungan kerja yang mempengaruhi yaitu kenyamanan ruangan, penerangan, warna ruangan, sirkulasi udara dan kebersihan karena lingkungan kerja secara fisik memberikan efek langsung secara psikologis bagi masing-masing karyawan; (2) aspek budaya kerja di dalam suatu perusahaan yang sangat mempengaruhi karyawan karena budaya kerja diukur dengan kebiasaan yang ada di dalam suatu perusahaan, karakter pemimpin dan struktur organisasi dan pola kerja sama dalam tim; (4) aspek penilaian kinerja yang transparan dan akuntabel karena system penilaian kinerja berpengaruh terhadap kenaikan gaji; dan (5) aspek jenjang karir, aspek ini dapat memotivasi atau menggerakkan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan karena termotivasi dengan peningkatan jabatan atau kenaikan jabatan.

Selanjutnya menurut Hasibuan dalam (Muna & Isnowati, 2022) menyatakan kinerja karyawan adalah suatu catatan dari hasil pekerjaan yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan ketepatan waktu. Indikator dari kinerja karyawan antara lain kesesuaian hasil pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan; ketelitian dalam bekerja; kerapian dalam bekerja; kesesuaian jumlah target dalam bekerja; kehadiran tepat waktu; penyelesaian tugas yang tepat waktu; pemanfaatan waktu luang; pemakaian sumber daya secara efektif dan efisien; kesediaan bekerja tanpa pengawasan; inisiatif dalam bekerja; hubungan kerjasama dan saling menghargai.

### **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan**

Disiplin kerja dapat dilihat dari sikap atau perilaku karyawan seperti ketaatan, kepatuhan, kesetiaan dan ketertiban pada peraturan perusahaan serta norma sosial yang berlaku di lingkungan perusahaan, selain itu pola pikir dan tingkah laku karyawan dapat berubah karena adanya motivasi yang didapatkannya sebagai fasilitas pendukung sehingga akan menjamin karyawan untuk

melakukan pekerjaan dengan baik sehingga memperoleh hasil yang optimal atau kinerja yang makin meningkat. Hal penelitian Eksan (2019) mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menyatakan bahwa disiplin kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $F_{hitung} 35.812 > F_{tabel} 4.02$  atau dengan  $sig. 0.000 < 0.05$ , sedangkan nilai  $T_{hitung}$  pada variabel disiplin kerja  $3.661 > T_{tabel} 2.00$ , dengan signifikansi  $0.001 < 0.005$  hal ini menunjukkan secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; (Wahyudi, 2019) mengatakan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja yang memiliki nilai  $T_{hitung}$  lebih besar dari  $T_{tabel}$  ( $6.389 > 2.009$ ). Selanjutnya penelitian lain yang berpengaruh negatif (Nailul Muna, 2022) menyatakan disiplin kerja dengan nilai signifikansi  $0.946 > 0.05$  berpengaruh negatif dan tidak signifikan., dan Maharani, Tanjung, & Pasaribu (2022)  $T_{hitung} -5.626 > T_{tabel} 2.00404$  menyatakan disiplin kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan akan berpengaruh positif terhadap kinerja, sebaliknya semakin rendah disiplin karyawan akan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut diatas maka hipotesis pertama pada penelitian sebagai berikut:

*H<sub>1</sub>: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan*

### **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh sikap, pikiran, perasaan dan pengalaman yang menyangkut kebutuhan manusia yang timbul dari dalam diri atau individu (motivasi intrinsik) dimana secara individu karyawan akan merasa tertantang dan tertarik terhadap pekerjaannya, belajar hal yang baru, bertanggungjawab, serta memberikan kontribusi dengan memanfaatkan potensi diri terhadap pekerjaannya, sedangkan motivasi yang timbul dari luar (motivasi ekstrinsik) motivasi yang kaitannya dengan imbalan seperti gaji dan tunjangan serta pengaruh orang-orang terdekat, maka motivasi dari karyawan untuk bekerja adalah kemampuan, kreativitas untuk melaksanakan pekerjaan dan selalu semangat untuk menyelesaikan pekerjaan. Berdasarkan hasil penelitian Maharani, Hasrudi dan Fajar (2022) mengenai pengaruh kemampuan kerja, motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan menyatakan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t_{hitung} 5.060 > t_{tabel} 2.00404$  serta signifikansi  $0.000$  lebih kecil dari  $0.005$ , dan Wahyudi (2019) mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t_{hitung} 4.535 >$  nilai  $t_{tabel} 2.009$  dan probabilitas  $0.000$ . Sedangkan penelitian berikut menyatakan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Eksan (2019) mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dengan probabilitas  $0,080$  lebih besar dari  $0.05$ , Muna & Isnowati (2022) mengenai pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT LKM Demak Sejahtera menyatakan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan probabilitas  $0.030 < 0.05$ , dan Daspar (2020) mengenai pengaruh lingkungan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai  $t_{hitung} -0.301 <$  nilai  $t_{tabel} 5.20$ , dan signifikansi  $0.765 > 0.05$ . Berdasarkan uraian tersebut di atas, hipotesis kedua pada penelitian ini yaitu :

*H<sub>2</sub>: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan*

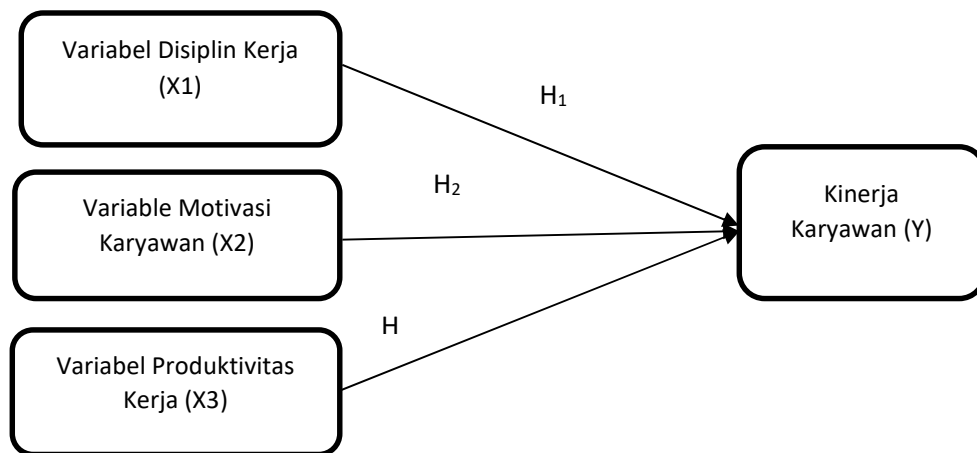
### **Pengaruh Produktivitas Kerja terhadap Kinerja karyawan**

Produktivitas kerja karyawan sangat erat hubungannya dengan kinerja karyawan, dimana produktivitas kerja merupakan perbandingan antara input (masukan) dan output (hasil) yang diharapkan pekerjaan terlaksana secara efektif dan efisien, jika produktivitas naik maka kemungkinan adanya peningkatan efisiensi waktu, bahan, tenaga, sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerja, artinya semakin baik produktivitas kerja karyawan yang ada di dalam perusahaan maka kinerja karyawan juga akan meningkat dan memiliki dampak yang besar terhadap hasil yang diperoleh. Berdasarkan hasil penelitian dari Haang, Ahkmad, & Hamid (2020) mengenai pengaruh produktivitas kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Parodhana Arta Solution Bekasi menyatakan produktivitas kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $T_{hitung} 2.127 >$  nilai  $T_{tabel} 2.093$  dan nilai signifikansi  $0.045 < 0.05$ . Sedangkan hasil penelitian dari Sujono & Suhada (2021) mengenai pengaruh lingkungan kerja dan produktivitas terhadap

kinerja karyawan RS Umum Daerah A.Yani Kota Metro di Masa Pandemi Covid-19 menyatakan bahwa produktivitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $T_{hitung} 6.031 > \text{nilai } T_{tabel} 1.675$  dan signifikansi  $0.000 < 0.05$ , dan Amalya, Muh Syafii A, Masruhi, Moh Zulkifli, & Rezky Ratnasari, (2021) mengenai pengaruh penggunaan teknologi dan produktivitas terhadap kinerja karyawan PT PLN UP3 Makasar Selatan menyatakan bahwa produktivitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $T_{hitung} 8.468 > \text{nilai } T_{tabel} 2.0003$ , dan signifikansi  $0.000 < 0.05$ . Berdasarkan uraian diatas, hipotesis ketiga sebagai berikut:

$H_3$ : variabel Produktivitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Selanjutnya dari uraian tersebut, dapat digambarkan konseptual pada penelitian ini, sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian, Lokasi, Waktu Penelitian, dan Target Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif deskriptif. Penelitian kuantitatif deskriptif merupakan penelitian yang menjelaskan hasil data yang diperoleh berupa angka-angka yang dianalisis menggunakan software SPSS versi 25. Lokasi penelitian di PT Kanematsu Jalan Sudirman Jakarta Selatan Kav. 33, dan pelaksanaan penelitian dari bulan Januari 2022 sampai dengan Mei 2022. Dalam penelitian ini yang menjadi target penelitian atau objek penelitian adalah Disiplin Kerja, Motivasi, Produktivitas, dan Kinerja Karyawan. Subyek pada penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT Kanamatsu.

### Populasi, Instrumen, Teknik Pengumpulan Data dan Teknik Analisis Data

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi prosedur pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik random sampling, yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama kepada setiap unsur populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel secara acak. Jumlah responden pada penelitian ini sebanyak 150 responden. Instrumen yang digunakan pada penelitian ini berupa pernyataan yang sifatnya tertutup. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini berupa data primer dan data sekunder. Data primer yang diperoleh peneliti dari tanggapan terhadap butir pernyataan yang diajukan oleh peneliti melalui angket, dan data sekunder diperoleh dari artikel yang terkait dengan penelitian ini. Skala pengukuran pada data penelitian menggunakan skala likert. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda. Namun terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas, hal tersebut untuk memastikan kelayakan data, maka untuk memudahkan analisis data peneliti menggunakan bantuan software statistik SPSS for Windows. Analisis regresi pada penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (*independent*) yaitu

Disiplin Kerja ( $X_1$ ); Motivasi Kerja ( $X_2$ ); Produktivitas Kerja ( $X_3$ ) terhadap variabel terikat (*dependent*) yaitu Kinerja Karyawan ( $Y$ ). pengujian dilakukan dengan uji model dengan menggunakan koefisien determinasi ( $R^2$ ) dan uji-F. sedangkan pengujian hipotesis dilakukan terhadap hasil analisis yaitu model persamaan regresi dan uji t. uji t dilakukan dengan membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ . Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka dinyatakan pengaruhnya signifikan, dan jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka dinyatakan pengaruhnya tidak signifikan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas pada penelitian ini dengan membandingkan nilai rhitung dengan nilai rtabel, apabila rhitung  $>$  rtabel maka butir pernyataan pada angket tersebut dapat dikatakan valid, sebaliknya jika nilai rhitung  $<$  rtabel maka burit pernyataan pada angket tersebut dinyatakan tidak valid. Berikut ini hasil uji validitas pada variabel independent dan dependen:

**Tabel 1. Uji Validitas**

Variabel	Item Code	R hitung	R tabel	Kesimpulan
Disiplin Kerja ( $X_1$ )	P1.1	0.676	0.237	Valid
	P1.2	0.754	0.237	Valid
	P1.3	0.752	0.237	Valid
	P1.4	0.616	0.237	Valid
	P1.5	0.726	0.237	Valid
	P1.6	0.795	0.237	Valid
	P1.7	0.725	0.237	Valid
	P1.8	0.655	0.237	Valid
	P1.9	0.651	0.237	Valid
	P1.10	0.282	0.237	Valid
Motivasi Kerja ( $X_2$ )	Mk1	0.239	0.237	Valid
	Mk2	0.658	0.237	Valid
	Mk3	0.754	0.237	Valid
	Mk4	0.582	0.237	Valid
	Mk5	0.801	0.237	Valid
	Mk6	0.632	0.237	Valid
	Mk7	0.577	0.237	Valid
	Mk8	0.703	0.237	Valid
	Mk9	0.706	0.237	Valid
	Mk10	0.434	0.237	Valid
Produktivitas Kerja ( $X_3$ )	Pk1	0.640	0.237	Valid
	Pk2	0.647	0.237	Valid
	Pk3	0.773	0.237	Valid
	Pk4	0.836	0.237	Valid
	Pk5	0.744	0.237	Valid
	Pk6	0.784	0.237	Valid
	Pk7	0.704	0.237	Valid
	Pk8	0.687	0.237	Valid
	Pk9	0.603	0.237	Valid
	Pk10	0.365	0.237	Valid
Kinerja Karyawan ( $Y$ )	Kk1	0.629	0.237	Valid
	Kk2	0.789	0.237	Valid
	Kk3	0.704	0.237	Valid
	Kk4	0.778	0.237	Valid
	Kk5	0.750	0.237	Valid
	Kk6	0.759	0.237	Valid
	Kk7	0.653	0.237	Valid
	Kk8	0.747	0.237	Valid

Kk9	0.618	0.237	Valid
Kk10	0.509	0.237	Valid

Sumber data primer 2022

Berdasarkan tabel 1 dari 50 responden dan 30 butir pernyataan pada variabel independen dan dependen dapat dikatakan bahwa seluruh butir pernyataan pada angket menunjukkan hasil uji validitas dinyatakan valid dimana nilai thitung lebih besar dari nilai *t* tabel.

Selanjutnya hasil uji reliabilitas pada variabel independen dan dependent, sebagai berikut:

**Tabel 2. Uji Reliabilitas**

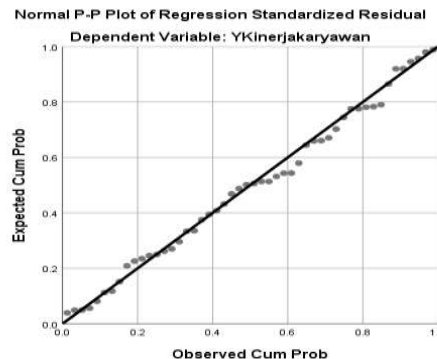
Variabel	Nilai Cronbach Alfa	Cronbach Alpha Standar	Kesimpulan
Disiplin Kerja	0.837	0.6	Reliabel
Motivasi Kerja	0.830	0.6	Reliabel
Produktivitas Kerja	0.856	0.6	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.876	0.6	Reliabel

Sumber Data Primer 2022

Pada pengujian reliabilitas menggunakan *Cronbach* alpha lebih dari 0.6 maka instrumen pernyataan angket tersebut reliabel atau dapat dipercaya dan dapat digunakan, sebaliknya jika nilai *Cronbach* alpha kurang dari 0.6 maka instrumen pada pernyataan angket tidak dapat dipercaya atau tidak dapat digunakan. Berdasarkan tabel 2 dapat dikatakan bahwa nilai cronbach alpha dan keseluruhan pernyataan variabel lebih dari 0.60 sehingga dapat disimpulkan seluruh butir pernyataan pada variabel penelitian ini dinyatakan reliabel.

### Uji Normalitas

Uji normalitas pada penelitian ini, untuk mengetahui bahwa semua variabel pada penelitian ini berdistribusi normal. Hal ini dapat dilihat pada gambar 2 dimana titik atau data berada di dekat atau mengikuti garis diagonalnya.



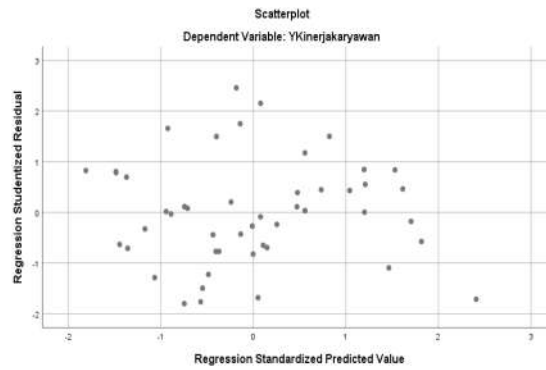
**Gambar 2. Grafik Normal Probability Plot**

Sumber: Data Primer 2022

### Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan grafik scatterplot pada gambar 3 terlihat titik-titik menyebar secara acak, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol (0) pada sumbu Y. maka dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada model yang digunakan.





**Gambar 3. Grafik Scatterplot**

Sumber: Data Primer 2022

### Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat dua atau lebih variabel bebas yang berkorelasi secara linier. Maka dasar pengambilan keputusan dapat dilihat dari nilai toleransi (*tolerance value*) atau nilai *variance inflation factor* (VIF). Batas *tolerance* > 0.10 dan batas VIF < 10.00, sehingga disimpulkan tidak terdapat multikolinearitas diantara variabel bebas. Hasil pengujian multikolinearitas pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 3.

**Tabel 3. Hasil Uji Multikolonieritas**

Model	Collinearity Statistics		
	Zero-order	Tolerance	VIF
1 (Constant)			
X1Disiplinkerja	-.194	.953	1.049
X2Motivasi	.216	.953	1.049
X3Produktivitas kerja karyawan	.555	.965	1.036

Sumber: Data primer 2022

### Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi untuk mengetahui bahwa pada penelitian ini tidak terjadi autokorelasi, yang dapat dilihat pada tabel 4, yang mana nilai DW diketahui sebesar 1.858 nilai ini akan dibandingkan dengan nilai tabel signifikansi 5% dengan jumlah sampel 50 (n) dan jumlah variabel independen 3 (k=3) maka diperoleh nilai  $du < DW < 4 - du$  yaitu sebesar  $1.6739 < 1.858 < 2.3261$  sehingga disimpulkan tidak terjadi gejala autokorelasi pada penelitian ini.

**Tabel 4. Hasil Uji Autokorelasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.672 <sup>a</sup>	.451	.415	3.74320	1.858

a. Predictors: (Constant), X3Produktivitas karyawan, X1Disiplinkerja, X2Motivasi

b. Dependent Variable: YKinerjakaryawan

Sumber: SPSS

Selanjutnya hasil uji regresi linier berganda yang digunakan untuk melakukan uji determinasi, uji F dan hipotesis (uji t). Sebagai berikut:

**Tabel 5. Uji Koefisien Determinasi**  
Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.672 <sup>a</sup>	.451	.415	3.74320	1.858

a. Predictors: (Constant), X3Produktivitasaryawan, X1Disiplinkerja, X2Motivasi

b. Dependent Variable: YKinerjakaryawan

Sumber: SPSS

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan besar R atau korelasi variabel independen disiplin kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Produktivitas Kerja (X3) dengan variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0.672. R Square atau koefisien determinan sebesar 0.451 atau 45.1% diketahui kinerja dipengaruhi oleh variabel independen pada penelitian ini, sedangkan 54.9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model (variabel independent).

**Tabel 6. Uji F**  
ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	529.388	3	176.463	12.594	.000 <sup>b</sup>
	Residual	644.532	46	14.012		
	Total	1173.920	49			

a. Dependent Variable: YKinerjakaryawan

b. Predictors: (Constant), X3Produktivitasaryawan, X1Disiplinkerja, X2Motivasi

Sumber: SPSS

Pada tabel 6 diperoleh nilai F hitung 12.594 dengan nilai signifikansi 0.000 lebih kecil dari 0.05 (0.000<0.05). Hal ini dapat dikatakan bahwa variabel independen (Disiplin kerja; Motivasi Kerja dan Produktivitas Karyawan) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent (kinerja karyawan).

**Tabel 7. Hasil Regresi Linier Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	14.499	9.027		1.606	.115
	Disiplin kerja	-.257	.122	-.236	-2.108	.041
	Motivasi	.285	.121	.264	2.357	.023
	Produktivitas kerja karyawan	.643	.114	.627	5.641	.000

Sumber: SPSS

Tabel 7 menunjukkan hasil persamaan regresi linier berganda  $Y=14.499 -0.257X_1 + 0.285X_2 +0.643X_3$ , dengan penjelasan sebagai berikut:

- Nilai konstant bernilai 14.499, menunjukkan kinerja karyawan akan bernilai 14.499, jika variabel disiplin kerja, motivasi dan produktivitas karyawan sama dengan nol.
- Variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) memiliki koefisien regresi sebesar  $\beta -0.257$  (negatif) menunjukkan adanya pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Jika disiplin kerja menurun sebesar satu satuan maka kinerja karyawan PT Kanamatsu akan menurun sebesar 0.257.
- Variabel motivasi ( $X_2$ ) memiliki koefisien regresi sebesar  $\beta 0.285$  (positif) menunjukkan adanya pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Jika motivasi meningkat sebesar satu satuan maka kinerja karyawan PT Kanamatsu akan meningkat sebesar 0.285.
- Variabel produktivitas karyawan ( $X_3$ ) memiliki koefisien regresi sebesar  $\beta 0.643$ (positif) menunjukkan adanya pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Jika produktivitas

karyawan meningkat sebesar satu satuan maka kinerja karyawan PT Kanamatsu akan meningkat sebesar 0.643.

Selanjutnya uji hipotesis untuk mengetahui apakah ada pengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel independent (variabel disiplin kerja, motivasi dan produktivitas karyawan) terhadap variabel dependent (variabel kinerja karyawan). Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t, menunjukkan bahwa: variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $-2.108 > t_{tabel}$  1.678 dan nilai probabilitas sig.t 0.041 lebih kecil dari 0.05 artinya  $H_1$  diterima, artinya variabel  $X_1$  ada pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ )  $t_{hitung}$  sebesar  $2.357 > t_{tabel}$  1.678 dan nilai probabilitas sig.t 0.023 lebih kecil dari 0.05 maka hipotesis  $H_2$  di terima, artinya variabel  $X_2$  ada pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), selanjutnya variabel produktivitas Karyawan ( $X_3$ ) diketahui nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $5.641 > t_{tabel}$  1.679 dan nilai probabilitas sig.t 0.000 lebih kecil dari 0.05 artinya  $H_3$  diterima, artinya variabel produktivitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y).

Dari penjelasan di atas, maka dapat diuraikan hipotesis dari hasil penelitian ini sebagai berikut:

### **Pengaruh Variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil uji t diketahui hipotesis  $H_1$  ditolak karena variabel disiplin kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut bermakna bahwa disiplin kerja sangat penting bagi karyawan di PT Kanamatsu sehingga karyawan secara sadar mematuhi peraturan dan norma-norma yang berlaku di PT Kanamatsu. Disiplin kerja karyawan yang tinggi menjadi tolak ukur karyawan dalam bekerja, sebaliknya ketidak disiplin karyawan dalam bekerja akan menurunkan kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT Kanamatsu selama masa pandemi covid-19 dengan berbagai macam peraturan yang ditetapkan perusahaan, karyawan tetap mengikuti peraturan tersebut, sehingga peraturan 50% *work from home* (WFH) dan 50% *work from office* (WFO) tentunya memberikan efek bagi karyawan berupa motivasi atau semangat bagi karyawan untuk tetap bekerja dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik, efektif dan efisien, dengan demikian kinerja karyawan akan meningkat dan perusahaan tetap mempertahankan eksistensinya. Pernyataan ini sejalan dengan (Afrilia, 2023) bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran atau ketaatan dan kesediaan karyawan mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan disiplin yang baik pada diri karyawan maka akan semakin tinggi kinerja yang akan dicapainya, sebaliknya menurunnya tingkat kedisiplinan karyawan dalam bekerja akan semakin rendah kinerja yang akan dicapainya, oleh karena itu disiplin kerja menjadi dasar bagi sumber daya manusia (SDM) dalam organisasi karena kedisiplinan organisasi berjalan dengan baik dan tercapainya tujuan perusahaan merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian (Anggi, Tanjung, & Pasaribu, 2022) yaitu nilai  $t_{hitung}$   $-5.626 < t_{tabel}$  2.00404 dan nilai sig.t artinya ada pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Hasil uji t diketahui hipotesis  $H_2$  diterima, karena variabel motivasi kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. artinya meningkatnya semangat karyawan dalam bekerja karena adanya stimulus dari dalam diri karyawan maupun dari luar diri karyawan dapat mendorong perasaan karyawan untuk memiliki semangat dan gairah dalam menyelesaikan pekerjaan dan berpikir positif sehingga akan memengaruhi cara kerja yang benar dan baik. Karyawan PT Kanamatsu memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja hal ini dapat dilihat dari semangat kerja karyawan di masa pandemi covid-19 dengan mematuhi peraturan dan tetap memenuhi target dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya, dengan demikian karyawan dapat bekerja dengan baik dan benar dengan tidak mengurangi kualitas maupun kuantitas dari produk tersebut, hal ini dapat dibuktikan dengan meningkatnya permintaan konsumen terhadap produk yang diinginkan, dengan demikian perusahaan dapat mencapai tujuan yang diharapkan. Pernyataan ini sejalan dengan (Memah & Potolau, 2019) tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada fasilitas pendukung seperti peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, namun tergantung pada sumber daya manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Maka karyawan yang berkualitas mampu menyelesaikan

pekerjaan dengan baik dan benar dan mempunyai kinerja yang tinggi, dan hasil penelitian ini juga sejalan dengan (Wahyudi, 2019) yang menyatakan bahwa variabel motivasi kerja memiliki nilai thitung lebih besar dari ttabel ( $4.535 > 2.009$ ) dan signifikansi  $0.448$  artinya ada pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (Suparman, Jajang, & Wahyudin, 2023) menyatakan nilai thitung lebih besar dari ttabel ( $10.092 > 2.000$ ) signifikansi  $0,000 < 0.05$  dikatakan ada pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (Seo, Rumampuk, & Potolau, 2020) menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan dengan nilai thitung lebih besar dari ttabel  $3.636 > 2.17881$  dengan signifikansi  $0.03 < 0.05$ .

### **Pengaruh Variabel Produktivitas Kerja Karyawan (X<sub>3</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil uji t diketahui hipotesis H<sub>3</sub> diterima karena terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel produktivitas kerja karyawan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT Kanamatsu memiliki kemampuan untuk menghasilkan dan peningkatan keuntungan bagi perusahaan, kemampuan yang dimaksud adalah karyawan memiliki keterampilan *soft skill* dan *hard skill* yang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik, dengan demikian kepuasan karyawan dalam mencapai peningkatan atau prestasi kerja dalam meningkatkan tercapainya tujuan perusahaan. Pernyataan ini sejalan dengan (Yuni, 2018) mengatakan bahwa kepuasan kerja karyawan cenderung meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang berdampak positif pada pencapaian tujuan perusahaan, dan hasil penelitian ini juga sejalan (Sujono & Suhada, 2021) menyatakan bahwa produktivitas kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai thitung lebih besar dari ttabel ( $6.031 > 1.675$ ) dan signifikansi  $0.000$  lebih kecil dari  $0.05$ . (Haang, Ahkmad, & Hamid, 2020) menyatakan bahwa variabel produktivitas kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai thitung lebih besar dari nilai ttabel ( $2.146 > 2.093$ ) dengan signifikansi  $0.043 < 0.05$ .

## **KESIMPULAN, SARAN, DAN REKOMENDASI**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil uji t, dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan variabel produktivitas kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Terkait hasil uji t, maka dapat dikatakan variabel independent yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependent yaitu motivasi kerja dan produktivitas kerja karyawan terhadap kinerja, sedangkan disiplin kerja bersifat negatif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja di masa pandemi Covid-19 dengan berbagai macam peraturan yang harus ditaati dan dipatuhi oleh karyawan PT Kanamatsu dalam melaksanakan tanggungjawab dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik, efektif dan efisien dengan keterbatasan waktu.

### **Keterbatasan**

Keterbatasan penelitian saat covid-19 data yang dikumpulkan kurang maksimal, sehingga responden yang diperoleh dalam penelitian ini sebanyak 50 karyawan, selain itu kontak fisik secara langsung juga dibatasi. Berdasarkan hasil yang diperoleh dari nilai R<sup>2</sup> sebesar  $45,1\%$  sisanya  $54,9\%$  yang memengaruhi kinerja karyawan PT Kanematsu adalah variabel lain yang tidak dibahas pada penelitian ini.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka saran bagi peneliti selanjutnya dapat mengambil objek penelitian pada perusahaan lain dengan jumlah populasi yang lebih banyak atau dapat menambahkan variabel lain.

Kinerja karyawan PT Kanematsu Jakarta sudah cukup baik karena kedisiplinan karyawan sangat tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya hal ini karena adanya dukungan atau motivasi dari pimpinan perusahaan yang selalu memperhatikan kebutuhan

karyawannya sehingga hal tersebut berdampak pada produktivitas kerja karyawan yang mampu menghasilkan keuntungan bagi perusahaan dan tercapainya tujuan perusahaan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Afrilia, M. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Dinas Koperasi UMKM Kota Medan. *Jurnal Manajemen, Hukum dan Sosial (JMHS)*, 1(1), 46-55. Retrieved from <https://jurnal2.umsu.ac.id/index.php/jmhs>
- Amalya, S. R., M. B., M. K., M. M., & R. T. (2021). Pengaruh Penggunaan Teknologi & Produktivitas Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) UP3 Makasar Selatan. *Center of Economic Student Journal*, 4(1), 62-67.
- Anggi, M., Tanjung, H., & Pasaribu, F. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja Pegawai Badan PEndapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang. *Jurnal Ilmiah MAGister Manajemen (MANEGGIO)*, 5(1). Retrieved from <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>
- Azhari, R., & Andrian, N. Y. (2020, Agustus). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Indomarco Prismatama. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 1(2), 46-65. Retrieved from <https://journal.stiepasim.ac.id/index.php/JMM/issue/view/23>
- Daspar. (2020). Pengaruh Lingkungan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis (EKOMABIS)*, 01(02). doi:<https://doi.org/10.37366/ekomabis.v1i02.31>
- Eksan, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Kewirausahaan*, 13(1). Retrieved from <https://jurnal.unismabekasi.ac.id/index.php/optimal/article/view/1734>
- Emil, M., & Astuti, W. M. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Perubahan Rakyat Bidang Perumahan Provinsi Jambi. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan (JIMT)*, 4(6), 878-885. Retrieved from <https://dinastirev.org/JIMT/article/view/1642>
- Fauzi, R. D., & Fauziah, S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada KUD Soliamitra Limo Depok. *PERKUSI (Pemasaran, Keuangan, Sumber Daya Manusia)*, 1(3), 331-338. Retrieved from <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JIPER/article/view/11350/7043>
- Haang, P., Ahkmad, F. P., & Hamid, E. (2020). Pengaruh Produktivitas Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Koperasi Parodhana Arta Solution Bekasi. *Al Misbah2020*, 1(1). Retrieved from <https://jurnal.umika.ac.id/index.php/almisbah/article/download/282/284>
- Hasibuan, A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Maharani, A., H. T., & F. P. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang. *Jurnal*, 5(1). Retrieved from <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya. Retrieved from [https://www.academia.edu/11935579/ebook\\_sumber\\_daya\\_manusia\\_mangkunegara](https://www.academia.edu/11935579/ebook_sumber_daya_manusia_mangkunegara)
- Memah, H. V., & Potolau, M. N. (2019). Performance Measurement With SWOT Balanced Score Cooperatives in Minahasa Selatan District. *Media Ekonomi dan Manajemen*, 34(1). Retrieved from <http://jurnal.untagsmg.ac.id/index.php/fe/article/view/897>
- Muhammad Eksan. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan (Optimal)*, 13(1).

- Muhtar, S. M., Hariyani, D. S., & Dessyarti, R. S. (2021, Oktober). Pengaruh Kedisiplinan Kerja, Sikap Kerja, Motivasi Kerja dan Reward terhadap Produktivitas Karyawan CV Ahlul Maospati di Kabupaten Magetan. *SIMBA II-Prosiding (Seminar Inovaso Manajemen Bisnis dan Akuntansi)*, 3. Retrieved from <http://prosiding.unipma.ac.id/index.php/SIMBA/article/view/2263>
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT LKM Demak Sejahtera). *Jurnal EkonoMo & Ekonomi Syariah (JESYA)*, 5(2). doi:<https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.652>
- Panjaitan, M. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*.
- Patmarina, H., & Erisna, N. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Produktivitas Kerja Perusahaan CV Laut Selatan Jaya di Bandara Lampung. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 3(1), 19-37. Retrieved Oktober 31, 2023, from <https://www.neliti.com/id/publications/112979/pengaruh-disiplin-kerja-terhadap-kinerja-karyawan-yang-dimediasi-oleh-produktivi>
- Ristyowati, R. D., Oktafiah, Y., & Rizqi, A. I. (2020). Pengaruh Pengawasan dan Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi (EMA)*, 5(1), 38-48. Retrieved from <http://ema-jurnal.unmerpas.ac.id/index.php/ekonomi/article/view/47/0>
- Saputri, C., & Syaifullah. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Epson Batam. *Jurnal Ekuivalensi*, 6(1), 134-147. Retrieved from <https://ejournal.kahuripan.ac.id/index.php/Ekuivalensi/article/view/361>
- Seo, N., Rumampuk, J., & Potolau, M. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tekkom KOta Tomohon. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 17(1). Retrieved from <https://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/KINERJA/article/view/6414/922>
- Sujono, & Suhada, B. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Produktivitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Metro di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Manajemen Diversifikasi*, 1(3). doi:<https://doi.org/10.24127/diversifikasi.v1i3.704>
- Suparman, Jajang, D., & Wahyudin, S. (2023, April). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan PT Bekaert Indonesia Karawang. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 9(1).
- Sutrisno, D. M., Herwanto, D., & Wahyudin. (2021). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT XYZ di Karawang. *Jurnal Teknik Industri*, 8(2), 91-100. Retrieved from <https://ejournal.uin-suska.ac.id/index.php/jti/article/view/19351>
- Utami, I. T. (2020). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik Mahasiswa terhadap Pembelajaran Berbasis E.Learning pada Mata Kuliah Praktik Kesekretarisan dan Pengetahuan Kesekretarisan. *Jurnal Kesekretarisan dan Administrasi (SERASI)*, 1-11.
- Wahyudi. (2019). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Scientific Journal Of Reflection*, 2(3).
- Wahyudi. (2019). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 2(3). doi:DOI: 10.5281/zenodo.3269399
- Yuni, N. M. (2018). Pengaruh Produktivitas Kerja dan Gaji Yang Diterima Terhadap Kepuasan Kerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik di Denpasar. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(1). Retrieved from <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JJPE/article/view/20075/12047>

Zahari, M., & Ubaidillah. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Pabrik Unit Usaha Kayu Aro PT Perkebunan Nusantara Zahari & Ubaidilah (2017; Pengaruh Lingkungan Kerja, Produktivitas Karyawan Pabrik Unit Usaha Kayu Aro PT Perkebunan Nusantara VI Wilayah Jambi. *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 5(1), 41-48. Retrieved from <http://eksis.unbari.ac.id/index.php/EKSIS/article/view/111>



Hak Kপি (*copy right*) atas Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi ada pada penerbit dengan demikian isinya tidak diperkenankan untuk dikopi atau di-*email* secara masal atau dipasang diberbagai situs tanpa ijin tertulis dari penerbit. Namun demikian dokumen ini dapat diprint diunduh, atau di-*email* untuk kepentingan atau secara individual.

---