

Produktivitas Kerja Karyawan PT.Migas Energi Nusantara Kabupaten Labuhanbatu Utara Terhadap Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja

Employee Productivity PT.Migas Energi Nusantara North Labuhan Batu Regency Motivation Work Work And Discipline

Zuriani Ritonga¹, Pitri Yani²

1. Progam Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Labuhanbatu.
2. Progam Studi Sumber Daya Manusia, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Labuhanbatu.

abstrak

Produktivitas kerja adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung. Pada penelitian terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas PT.Migas Energi Nusantara Kabupaten Labuhanbatu Utara. Dari penelitian yang dilakukan pada PT.Migas Energi Nusantara Kabupaten Labuhanbatu Utara, maka didapat nilai t-hitung untuk variabel motivasi kerja (5,438) dengan nilai sig sebesar 0,000, dan disiplin kerja sebesar (2,293) nilai sig sebesar 0,028, sedangkan untuk nilai t tabel dicari pada tabel t dengan *level of testa* = 5% (0,05). Serta Hipotesis Ha diterima karena F hitung > F tabel (35,851> 3,27) dan signifikan F < alpha 5% (0,000< 0,05). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT.Migas Energi Nusantara Kabupaten Labuhanbatu Utara, yang berjumlah 38 orang dan yang menjadi sampel dalam penelitian ini sebanyak 38 orang memakai teknik total sampling. Adapun analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan bantuan *software SPSS 20.00 for windows*. $Y = 2,804 + 0,615X_1 + 0,284X_2 + e$. Motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT.Migas Energi Nusantara Kabupaten Labuhanbatu Utara ini terlihat dari uji parallel nilai R Square pada kolom ketiga(angka korelasi atau r yang dikuadratkan) sebesar 0,672 atau sebesar 67,20%, sisanya yaitu 32,80% dapat dijelaskan variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Produktivitas Kerja

abstract

Work productivity is a scientific comparison between the amount produced and the amount of each source used during production. In the study, there is a positive and significant effect between work motivation and work discipline affecting the productivity of PT. Migas Energi Nusantara, North Labuhanbatu Regency. From the research conducted at PT.Migas Energi Nusantara, North Labuhanbatu Regency, then the t-value obtained for the work motivation variable (5,438) with a sig value of 0,000, and work discipline of (2,293) sig value of 0.028, while for the t table value is sought in the t table with a level of test $\alpha = 5\%$ (0, 05). And Hypothesis Ha is accepted because F count > F table (35,851> 3.27) and significant F < alpha 5% (0,000 <0.05). The population in this study were all employees of PT. Migas Energi Nusantara, North Labuhanbatu Regency, which amounted to 38 people and the samples in this study were 38 people using total sampling techniques. The analysis used is multiple linear regression analysis using SPSS 20.00 for Windows. $Y = 2,804 + 0,615X_1 + 0,284X_2 + e$. Work motivation and work discipline together affect the productivity of employees of PT. Migas Energi Nusantara, Labuhanbatu Utara Regency. This can be seen from the parallel test of R Square value in the third column (correlation number or squared r) of 0.672 or 67.20%, the rest namely 32.80% can be explained by other variables not included in this research model.

Keywords: Work Motivation, Work Discipline, Work Productivity

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Untuk bersaing secara kompetitif dalam era globalisasi ini, maka perusahaan membutuhkan karyawan yang cakap dan berkualitas yang dapat memberi dukungan bagi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan, serta memiliki sikap mental yang baik, mempunyai semangat kerja yang tinggi sehingga dapat memanfaatkan dan mengendalikan sumber daya lainnya. Semangat kerja yang tinggi tercermin pula dalam motivasi kerja yang berarti mengacu pada dorongan dan usaha untuk memuaskan kebutuhan suatu tujuan dalam perusahaan. Menurut Yuniarsih dan Sugiharto (2016) menyatakan bahwa produktivitas kerja ditentukan oleh dukungan semua sumberdaya organisasi, yang dapat diukur dari segi efektifitas dan efisiensi.

Kegiatan perusahaan bergerak dalam industri perdagangan maupun jasa berusaha untuk tujuan untuk mencapai kesuksesan, sehingga sangat dibutuhkan sumber daya manusia yang dapat berpikir maju, cerdas dan bersemangat untuk meningkatkan produktivitas kerja. Hasil penelitian Sukma, S.T.I.M., (2018), pengaruh motivasi dan disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Rubycon Indonesia menunjukkan bahwa variabel motivasi dan disiplin secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Dalam hal ini, efektivitas dan efisiensi yang difokuskan pada aspek-aspek: 1) hasil akhir (produk nyata) yang dicapai, baik dilihat dari kualitas maupun kuantitasnya; 2) penggunaan sumberdaya secara optimal; serta 3) kerjasama dengan permintaan pasar atau pengguna. Pendapat ini sejalan dengan pandangan Blecher (Wibowo, 2008) produktivitas kerja adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan. Produktivitas dapat diukur dengan membagi keluaran dengan masukan. Meningkatkan produktivitas dapat dilakukan dengan memperbaiki rasio produktivitas, dengan menghasilkan lebih banyak keluaran atau output yang lebih baik dengan tingkat masukan sumber daya tertentu. Hasil Penelitian Faslah dan Savitri. (2013). terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja dan disiplin kerja dengan produktivitas kerja pada karyawan PT. Kabelindo Murni, Tbk.

Dewasa ini semakin disadari oleh banyak pihak bahwa dalam menjalankan roda suatu perusahaan/organisasi, manusia merupakan unsur terpenting. Hal ini karena manusialah yang mengelola sumber daya lainnya yang ada dalam perusahaan /organisasi, sehingga menjadi bermanfaat dan tanpa adanya sumber daya manusia maka sumber daya lainnya menjadi tidak berarti. Mengingat bahwa sumber daya manusia merupakan unsur terpenting, maka pemeliharaan hubungan yang kontiniu dan serasi dengan para karyawan dalam suatu perusahaan/organisasi menjadi sangat penting. Motivasi merupakan dasar bagi kebanyakan orang menjadi karyawan pada suatu organisasi tertentu adalah untuk mencari nafkah. Berarti apabila di satu pihak seseorang menggunakan pengetahuan, ketrampilan, tenaga dan sebagian waktunya untuk berkarya pada suatu organisasi, di lain pihak ia mengharapkan menerima imbalan tertentu.

Seorang karyawan yang baik pasti akan terus termotivasi dan memberikan kontribusi untuk keberhasilan perusahaan. Semakin tinggi motivasi yang diberikan seorang karyawan demi untuk pencapaian peningkatan perusahaannya, maka akan semakin meningkat pula produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan. Untuk menciptakan produktivitas kerja karyawan tidak mudah, banyak factor yang mempengaruhinya diantaranya adalah motivasi kerja dan disiplin kerja karyawan pada perusahaan. Hasil penelitian Diana L *et al.*, (2014) mengenai Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di KP-RI Mekkar Kecamatan

Kutoarjo Kabupaten Purworejo Berdasarkan analisis deskriptif produktivitas kerja sebagian besar pada kategori cukup sebesar 88,89%. Disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Motivasi kerja sangat diperlukan bagi karyawan dikarenakan dapat mendorong karyawan bekerja dengan baik yang sesuai dengan beban-beban pekerjaan yang telah dibebankan kepada karyawan. Memotivasi kerja dalam suatu pekerjaan adalah salah satu tugas dari atasan atau pimpinan agar bawahannya dapat bekerja sesuai dengan mengarahkan yang diberikannya. Perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Hasil Penelitian Kasino, K. and Indrayanti, N.F., (2020), Terhadap hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan. Pengujian membuktikan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan Kantor PT.Migas Energi Nusantara Kabupaten Labuhanbatu Utara.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan Kantor PT.Migas Energi Nusantara Kabupaten Labuhanbatu Utara.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan PT.Migas Energi Nusantara Kabupaten Labuhanbatu Utara.

METODE PENELITIAN

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan di PT. Migas Energi Nusantara, Kecamatan Kualuh Selatan, Kabupaten Labuhanbatu Utara, Sumatera Utara 21273. Penelitian dilakukan penulis mulai dari bulan Februari 2019 sampai dengan bulan Juli 2019, penelitian ini meliputi peninjauan langsung di kantor PT.Migas Energi Nusantara, Kecamatan Kualuh Selatan, Kabupaten Labuhanbatu Utara.

Populasi dan Sampel

Populasi Menurut Sugiyono (2014:63) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Menurut Arikunto, (2014:78). Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT.Migas Energi Nusantara, Kecamatan Kualuh Selatan, Kabupaten Labuhanbatu Utara yang berjumlah 38 orang karyawan.

Sampel adalah sebagian dari keseluruhan obyek peneliti (populasi) yang dipandang sebagai wakil dari populasi. Sampel merupakan bagian dari populasi yang mempunyai ciri-ciri atau keadaan tertentu yang diteliti, karena tidak semua data atau informasi akan diproses dan tidak semua orang atau benda akan diteliti melainkan cukup dengan menggunakan sampel yang mewakilinya. Hal ini dimaksudkan untuk memperkecil obyek yang diteliti, peneliti dapat dengan mudah diperoleh hasil yang obyektif. Selanjutnya jika jumlah subjeknya besar diambil antara 10 – 15 % atau 20 – 25 % atau lebih Sugiyono, (2014:65). Maka untuk menentukan besarnya ukuran sampel dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pendapat Arikunto (2014:81) yaitu, maka apabila subyek kurang dari 100 orang, lebih baik diambil

semua, sehingga penelitian ini menggunakan teknik total sampling. Maka jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh populasi sebesar 38 karyawan.

Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Data kuantitatif, yaitu data yang dapat dihitung berupa angka-angka yang diperoleh dari buku-buku, laporan-laporan yang berasal dari PT. Migas Energi Nusantara, Kecamatan Kualuh Selatan, Kabupaten Labuhanbatu Utara. Data kualitatif, yaitu data yang diperoleh dari perusahaan dalam bentuk informasi baik secara lisan maupun tulisan, yang berperan sebagai pendukung bagi data yang dibutuhkan, misalnya sejarah berdirinya perusahaan, struktur organisasi dan lainnya menunjang pembahasan. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: Data Primer Adalah data yang diperoleh langsung dari perusahaan. Data primer meliputi hasil wawancara dan penyebaran kuisioner serta hasil pengamatan langsung yang dilakukan oleh peneliti (Sumathi *et al.*, 2014). Data Sekunder Adalah data yang diperoleh dari pihak lain dan bukan diusahakan sendiri. Sumber data sekunder adalah bukti-bukti tulisan, jurnal-jurnal, laporan dari pakar dan instansi yang terkait dengan penelitian

Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data-data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, maka digunakan metode pengumpulan data melalui. Observasi dilakukan melalui hasil pengamatan secara langsung pada obyek penelitian terutama mengenai kepuasan, kompensasi dan disiplin kerja dalam kaitannya dengan produktivitas karyawan yang diterapkan oleh PT. Migas Energi Nusantara, Kecamatan Kualuh Selatan, Kabupaten Labuhanbatu Utara. Interview dilakukan dengan melakukan wawancara dan tanya jawab secara langsung dengan beberapa bagian yang terkait dan sejumlah karyawan yang ada kaitannya dengan masalah yang akan diteliti. Questionar yaitu menyebarkan selebaran angket atau pertanyaan yang diisi oleh responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Untuk pengujian hipotesis penelitiannya adalah sebagai berikut: Uji Signifikansi Pengaruh Simultan (Uji Statistik F). Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variable dependen (Ghozali, 2015:95). Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah: H_0 : Variabel-variabel bebas yaitu motivasi dan disiplin tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu produktivitas karyawan. H_a : Variabel-variabel bebas yaitu motivasi dan disiplin mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu produktivitas karyawan. Dasar pengambilan keputusannya (Ghozali, 2015:96) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu: a. Apabila probabilitas signifikansi > 0.05 , maka H_0 diterima dan H_a ditolak. b. Apabila probabilitas signifikansi < 0.05 , maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X_1, X_2 (motivasi dan disiplin) benar-benar berpengaruh terhadap variable Y (produktivitas karyawan) secara terpisah atau parsial (Ghozali, 2015:97). Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah: H_0 adalah Variabel-variabel motivasi dan disiplin

tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (produktivitas karyawan). Ha adalah Variabel-variabel motivasi dan disiplin mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (produktivitas karyawan). Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2015:99) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu: Apabila angka probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Apabila angka probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (uji t) dilakukan untuk menguji secara parsial (individu) apakah motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT.Migas Energi Nusantara Kabupaten Labuhanbatu Utara, dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Uji Parsial (Uji t) Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	2,804	2,644		1,060	,296		
1 Motivasi	,615	,113	,638	5,438	,000	,682	1,466
Disiplin	,284	,124	,269	2,293	,028	,682	1,466

a. Dependent Variable: Produktifitas, Sumber : Data Diolah (2019)

Dari Tabel 1 menunjukkan nilai t-hitung untuk variabel motivasi kerja (5,438) dengan nilai sig sebesar 0,000, dan disiplin kerja sebesar (2,293) nilai sig sebesar 0,028, sedangkan untuk nilai t tabel dicari pada tabel t dengan *level of testa* = 5% dan $df_1 = 35$ sehingga diperoleh nilai t tabel sebesar 1,689. Dengan ini variabel motivasi kerja mempunyai t-hitung $>$ t-tabel ($5,438 > 1,689$) dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ (5%), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT.Migas Energi Nusantara Kabupaten Labuhanbatu Utara. Variabel disiplin kerja mempunyai t-hitung $>$ t-tabel ($2,293 > 1,689$) dengan nilai signifikan $0,028 < 0,05$ (5%), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti secara parsial variabel disiplin kerja juga berpengaruh baik positif dan signifikan terhadap produktifitas karyawan PT.Migas Energi Nusantara Kabupaten Labuhanbatu Utara.

Hasil Uji Serempak (Uji F)

Uji F ini dilakukan untuk menguji secara serempak motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT.Migas Energi Nusantara Kabupaten Labuhanbatu Utara, dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Serempak (Uji F) ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	51,000	2	25,500	35,851	,000 ^b
Residual	24,895	35	,711		
Total	75,895	37			

a. Dependent Variable: Produktifitas, b. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi

Sumber : Data Diolah (2019)

Dari Tabel 2 menunjukkan hasil uji-F untuk koefisien korelasi persamaan regresi diperoleh nilai F hitung sebesar 35,851 dengan tingkat signifikan sebesar 0.000. Nilai F tabel dicari pada tabel F dengan $df_1 = 2$ dan $df_2 = 35$ sehingga diperoleh nilai F tabel sebesar 3,27 dengan hasil tersebut dimana F hitung > F tabel dan nilai signifikan yang lebih kecil dari pada alpha 5% maka kesimpulan yang dapat diambil adalah signifikan secara statistik. Hipotesis H_a diterima karena F hitung > F tabel ($35,851 > 3,27$) dan signifikan $F < \alpha 5\%$ ($0,000 < 0,05$) yang berarti bahwa secara bersama-sama terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT.Migas Energi Nusantara Kabupaten Labuhanbatu Utara.

Pembahasan

Secara Parsial Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Produktivitas Karyawan Nilai t-hitung untuk variabel motivasi kerja (5,438) dengan nilai sig sebesar 0,000, dan disiplin kerja sebesar (2,293) nilai sig sebesar 0,028, sedangkan untuk nilai t tabel dicari pada tabel t dengan *level of testa* = 5% dan $df_1 = 35$ sehingga diperoleh nilai t tabel sebesar 1,689. Dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, secara parsial variabel disiplin kerja juga berpengaruh baik positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Migas Energi Nusantara Kabupaten Labuhanbatu Utara. Jika dilihat motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja dengan melihat regresi sebesar 0,615 mempunyai arti bahwa setiap terjadi penambahan kerjasama kelompok sebesar 0,615 maka produktivitas karyawan sebesar 1 kali. Dan regresi disiplin kerja sebesar 0,284 mempunyai arti bahwa setiap terjadi penambahan disiplin kerja sebesar 0,284 maka produktivitas karyawan sebesar 1 kali.

Secara Serempak Kerjasama Kelompok dan Kreativitas Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Retensi Karyawan secara serempak membuktikan bahwa nilai hasil uji-F untuk koefisien korelasi persamaan regresi diperoleh nilai F hitung sebesar 35,851 dengan tingkat signifikan sebesar 0.000. Nilai F tabel dicari pada tabel F dengan $df_1 = 2$ dan $df_2 = 35$ sehingga diperoleh nilai F tabel sebesar 3,27 dengan hasil tersebut dimana F hitung > F tabel dan nilai signifikan yang lebih kecil dari pada alpha 5% maka kesimpulan yang dapat diambil adalah signifikan secara statistik. Hipotesis H_a diterima karena F hitung > F tabel ($35,851 > 3,27$) dan signifikan $F < \alpha 5\%$ ($0,000 < 0,05$) yang berarti bahwa secara bersama-sama terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas PT.Migas Energi Nusantara Kabupaten Labuhanbatu Utara.

Dapat dilihat bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan dengan produktivitas kerja dengan melihat menunjukkan bahwa nilai *R Square* pada kolom ketiga (angka korelasi atau r yang dikuadratkan) sebesar 0,672. Nilai tersebut berarti bahwa sebesar 67,2% produktivitas karyawan yang terjadi dapat dijelaskan dengan menggunakan variabel motivasi dan disiplin kerja. Sisanya yaitu 32,8% dapat dijelaskan variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

KESIMPULAN

1. Dari hasil penelitian bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan maka disarankan untuk memperhatikan dan meningkatkan teladan pimpinan yang bisa ditiru karyawan dan balas jasa dapat memicu naiknya tingkat

disiplin kerja yang berpengaruh pada tingginya produktivitas karyawan, karyawan PT. Migas Energi Nusantara Kabupaten Labuhanbatu Utara.

2. Dengan melihat F hitung maka motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama – sama berpengaruh terhadap produktivitas karyawan, maka disarankan agar kedua variable ini lebih diperhatikan dan ditingkatkan untuk memicu produktivitas karyawan PT. Migas Energi Nusantara Kabupaten Labuhanbatu Utara lebih tinggi lagi.
3. Jika melihat koefisien determinasi masih banyak variabel lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja selain motivasi kerja dan disiplin kerja. Maka disarankan pada penelitian selanjutnya untuk meneliti variabel lain yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja seperti kepemimpinan, budaya kerja dan lain-lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S., 2014. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods). *Bandung: Alfabeta*.
- Diana, Leni, et al. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Kp-ri Mekkar Kecamatan Kutoarjo Kabupaten Purworejo. *Oikonomia: Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 2014, 3.1: 27891.
- Faslah, R., & Savitri, M. T. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Pt. Kabelindo Murni, Tbk. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (Jpeb)*, 1(2), 40-53.
- Ghozali, I. and Latan, H., 2015. Partial Least Squares, konsep, teknik dan aplikasi menggunakan program Smartpls 3.0 untuk penelitian empiris. *Semarang: Badan Penerbit UNDIP*.
- Kasino, K. and Indrayanti, N.F., 2020. Analisis pengaruh motivasi kerja, gaya kepemimpinan, disiplin kerja terhadap kinerja kerja karyawan pt. siantar top warusidoarjo. *ECOBISMA (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 7(1), pp.20-30.
- Sumathi, C., Dillibabu, V., Madhuri, D.K., Priya, D.M., Nagalakshmi, C. and Sekaran, G., 2014. Dietary inclusion of protease producing novel *Pontibacter* spp. and *Bacillus megaterium* as a probiotic enhances immune responses in *Labeo rohita*. *Pakistan journal of biological sciences*, 17(4), p.451.
- Sugiyono, 2009, Metode Penelitian Bisnis, cetakan ketujuh, Penerbit : Alfabeta, Bandung.
- Sukma, S.T.I.M., 2018. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Pt. Rubycon Indonesia.
- Yuniarsih, T., & Sugiharto, M. (2016). Human resource management model to create superior performance. *International Journal of Education*, 9(1), 75-81.
- Wibowo, Manajemen Kinerja, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008)