

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA  
KARYAWAN MELALUI DISIPLIN KERJA PADA  
PT SALIM IVOMAS PRATAMA BALAI JAYA  
ROKAN HILIR**

**Oleh : Afrizal**

**Email : afrizal100zr@gmail.com**

**Pembimbing : Seno Andri**

Program Studi Administrasi Bisnis - Jurusan Ilmu Administrasi

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Riau

Kampus Bina Widya, Jl. H.R. Soebrantas Km 12,5 Simp. Baru, Pekanbaru 28293

Telp/Fax. 0761-63277

***ABSTRACT***

*This research was conducted at PT Salim Ivomas Pratama Balai Jaya Rokan Hilir. The purpose of this study was to determine the effect of work motivation on employee productivity through work discipline at PT Salim Ivomas Pratama Balai Jaya Rokan Hilir. Work motivation as the independent variable (X) meanwhile work discipline as the intervening variable (Z) and employee productivity as the dependent variable (Y). The problem in this research is the occurrence of fluctuations in the results of CPO production accompanied by a fluctuating decrease in employee absenteeism and also the labor turnover of employees which increases every year as seen from company data and supported by expert opinions. The sample of this study was taken as many as 54 respondents from 119 populations which were calculated using the Slovin formula. The data obtained from the questionnaire results were distributed directly to the field using the Propotionate Stratified Random Sampling technique and then processed and then tested statistically through the SEM SmartPLS 3.3.7 program. From the results of the tests conducted, it shows that work motivation has a positive and significant effect on employee work productivity, work motivation has a positive and significant effect on discipline, work discipline has a positive and significant effect on employee productivity, and work motivation has a positive and significant effect on employee productivity through Work discipline.*

***Keywords: Work Motivation, Work Discipline and Employee Work Productivity.***

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang Masalah**

Persaingan di era globalisasi saat ini membuat bisnis antara perusahaan semakin ketat. Perusahaan di tuntut untuk mampu menghadapi segala macam tantangan yang ada jika ingin bersaing dengan perusahaan yang sejenis di era sekarang. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan, tidak terlepas dari peranan sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan tersebut, apabila sumber daya tidak di kelola dengan baik, maka kesuksesan perusahaan dalam pencapaian tujuan akan sulit terwujud. Persaingan bisnis di Indonesia merupakan salah satu hal yang perlu diperhatikan oleh suatu perusahaan dan terjadi dalam bidang ekonomi dan juga pembangunan. Dalam persaingan global saat ini, dunia kerja sangat membutuhkan orang yang bisa berfikir maju, inovatif dan mampu berkarya dengan semangat tinggi. Menurut Sutrisno (2017) menyatakan dalam menghadapi kemajuan zaman, semua potensi sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap upaya pencapaian tujuan perusahaan yang menuntut perubahan diperusahaan agar mampu bertahan menghadapi dinamika yang ada. Semakin dituntutnya perubahan yang mengikuti zaman yang serba menggunakan teknologi, peranan sumber daya manusia tetap menjadi kunci kemajuan sebuah organisasi.

Menurut Sinabela (2019) manajemen sumber daya manusia menjadi pusat utama roda perusahaan terkait suatu proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, pengelolaan, penggerakan, dan pengendalian suatu nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai

tujuan. proses ini terdapat dalam fungsi atau

suatu aktivitas kerja. Produksi atau produktivitas adalah dua hal yang mempunyai hubungan yang erat dan merupakan masalah yang pokok dalam perusahaan. Produksi adalah merupakan suatu usaha untuk menghasilkan barang atau jasa, sedangkan produktivitas berkaitan erat sebagai cara pencapaian tingkat produksi tersebut.

Bagi karyawan, tingkat produktivitas kerja yang tinggi dapat memberikan keuntungan tersendiri, seperti peningkatan gaji, memperluas kesempatan untuk dipromosikan, serta membuat ia semakin ahli dan berpengalaman dalam bidang pekerjaannya. Oleh sebab itu, pemimpin harus benar-benar memberikan perhatian terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja. Banyak hal yang mempengaruhi produktivitas kerja, diantaranya motivasi kerja, stress kerja, insentif, lingkungan kerja, pelatihan dan disiplin kerja.

Setiap perusahaan juga harus memberikan motivasi kepada karyawannya. Motivasi penting di berikan kepada karyawan, karena akan membangkitkan semangat untuk bekerja dan menghasilkan produktivitas kerja karyawan yang tinggi. Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang mendorong berprilaku kerja sesuai dengan ketentuan, intensitas dan jangka waktu tertentu yang berhubungan dengan motivasi interinsik dan ekstrinsik dalam melaksanakan pekerjaan. Pentingnya motivasi kerja bagi suatu perusahaan yakni sebagai faktor pendorong karyawan.

Menurut Thoha (2016) mengemukakan “Motivasi merupakan 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.” Organisasi juga diuntut mampu mengidentifikasi kemauan para anggotanya yang menimbulkan kepuasan kerja melalui berbagai cara dengan memenuhi kebutuhan anggota organisasi, baik yang bersifat motivator sebagai faktor intrinsik maupun *hygiene* sebagai faktor ekstrinsik.

Menurut Hasibuan dalam Sutrisno (2017) Motivasi diartikan sebagai perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Motivasi kerja menjadi suatu alasan yang mendorong seseorang untuk lebih semangat dan giat dalam melakukan pekerjaannya (Manik et al., 2021). Motivasi kerja terkait pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar bersedia untuk bekerja sama, bekerja secara efektif dan berintegrasi untuk mencapai kepuasan (S. M. Hasibuan, 2014).

Dari fenomena yang peneliti lihat, motivasi kerja pada PT. Salim Ivomas Pratama Balai Jaya Rokan Hilir, sudah cukup baik seperti memberikan reward kepada karyawan yang bekerja mencapai target yang telah ditentukan perusahaan, dan memberikan training untuk pengembangan diri karyawan. Akan tetapi pada PT. Salim Ivomas Pratama masih ada permasalahan antara atasan dan bawahan karena karyawan masih ada yang kurang menerima masukan dari atasan, begitu juga sebaliknya pemimpin yang kurang terbuka terhadap masukan yang diberikan bawahan, maka dalam hal ini karyawan merasa kurang dihargai, dengan demikian karyawan akan kurang

semangat dalam melakukan pekerjaannya.

Dalam penelitian lain oleh Dewo (2016) mengenai pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan kompor bintang tujuh malang mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat produktivitas kerja. Dari penelitian terdahulu diketahui penerapan motivasi yang baik akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan, sehingga dengan adanya motivasi tersebut berarti perusahaan telah menjalankan tingkat upaya yang lebih baik untuk meningkatkan hasil produksi dari perusahaan.

Hasil penelitian yang dilakukan Reskar (2018) mengenai motivasi melakukan penelitian dan mendapatkan hasil yang positif mengenai pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan, semakin termotivasi karyawan dalam melakukan pekerjaan maka produktivitas kerja karyawan tersebut tinggi. Sebaliknya jika karyawan tidak termotivasi dalam pekerjaan maka produktivitas kerja karyawan itu rendah.

Selain memberikan motivasi kerja karyawan, perusahaan juga harus memperhatikan disiplin kerja, karena disiplin kerja berperan penting dalam pelaksanaan kerja karyawan. Karena menurut Hasibuan (2016) adalah kesadaran dan kesediaan menaati semua peraturan perusahaan norma norma sosial yang berlaku. Pada akhirnya pegawai yang mempunyai kedisiplinan kerja yang tinggi akan mempunyai produktivitas yang baik karena waktu kerja di manfaatkan sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan. karyawan wajib mendisiplinkan diri masing masing mulai dari lingkungan yang paling kecil yaitu keluarga sampai lingkungan kerja agar tercipta produktivitas kerja karyawan yang baik

dalam menjalankan tugas nya sebagai karyawan.

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai suatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi (Jufrizen & Hadi, 2021).

Disiplin kerja juga termasuk salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan (Sutrisno, 2017) Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sedangkan disiplin karyawan yang menurun akan menjadi penghambat tercapainya tujuan organisasi. Menurut Ginting (2018) Disiplin kerja atau kebiasaan-kebiasaan baik yang harus ditanamkan pada karyawan hendaknya tidak didasarkan pada paksaan semata, tetapi harus lebih didasarkan pada kesadaran dari dalam diri karyawan.

Setiap perusahaan dalam menjalankan usaha nya tentu tidak terlepas dari orientasi mencapai hasil, begitu pula pada karyawan bagian produksi pada PT. Salim Ivomas Pratama kecamatan Balai Jaya Kabupaten Rokan Hilir, yang memiliki tujuan untuk mencapai produktivitas perusahaan. Produktivitas adalah hubungan diantara jumlah produk yang di produksi dan jumlah sumber daya yang di perlukan untuk memproduksi

produk tersebut atau dalam yang lebih umum adalah rasio antara kepuasan kebutuhan dengan pengorbanan yang di berikan (Tohardi, 2017).

Berdasarkan uraian fenomena dan gejala tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **”Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada PT Salim Ivomas Pratama Balai Jaya Rokan Hilir”**.

### **RUMUS MASALAH**

Berdasarkan latar belakang yang di uraikan di atas terlihat bahwa pada PT Salim Ivomas Pratama Balai Jaya Rokan Hilir telah memberikan motivasi kerja yang baik dan berharap produktivitas kerja karyawan meningkat. Namun kenyataannya di lihat pada tabel 1.1 bahwa rendahnya produktivitas yang terlihat pada penurunan jumlah dari data target dan realisasi produksi CPO.

Dilihat pada tabel 1.2 juga menggambarkan tingginya ketidakhadiran karena kedisiplinan kerja yang ada didalam diri karyawan masih rendah. Dengan adanya beberapa masalah tersebut maka penulis akan bahas dalam penelitian ini dengan judul **Bagaimana Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada PT Salim Ivomas Pratama Balai Jaya Rokan Hilir?**

### **Tujuan Penelitian ini**

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi kerja pada PT Salim Ivomas Pratama
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis disiplin kerja pada PT Salim Ivomas Pratama
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis produktivitas kerja karyawan pada PT Salim Ivomas Pratama

- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh langsung motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Salim Ivomas Pratama
- e. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh langsung motivasi kerja terhadap disiplin kerja pada PT Salim Ivomas Pratama
- f. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh langsung disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Salim Ivomas Pratama
- g. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh tidak langsung motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan melalui disiplin kerja pada PT Salim Ivomas Pratama

#### **Manfaat Penelitian**

- a. Manfaat Teoritis
 

Dengan penelitian ini di harapkan dapat menambah wawasan ilmu bagi civitas akademik pendidikan khususnya penulis tentang pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan melalui disiplin kerja PT Salim Ivomas Pratama Balai Jaya.
2. Manfaat Praktis
  1. Bagi Peneliti
 

Menambah pengetahuan khususnya pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan melalui disiplin kerja pada PT Salim Ivomas Pratama Balai Jaya.
  2. Bagi PT Salim Ivomas Prtama Balai Jaya
 

Memberikan saran dan masukan bagi PT Salim Ivomas Pratama Balai Jaya, dalam hal memberikan motivasi dan kedisiplinan kerja guna meningkatkan hasil produktivitas kerja karyawan.

3. Bagi Pengembangan ilmu, penelitian ini di harapkan dapat memperkaya literatur dan menjadi referensi yang dapat dijadikan acuan dalam penelitian lainya. Hasil ini di harapkan dapat memberikan gambaran dan pemahaman yang lebih mendalam tentang pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan melalui disiplin kerja pada PT Salim Ivomas Pratama Balai Jaya Rokan Hilir.

#### **Landasan Teori**

Menurut Sule (2008) Manajemen sumber daya manusia adalah penerapan manajemen berdasarkan fungsinya untuk memperoleh sumber daya manusia yang terbaik bagi bisnis yang kita jalankan dan bagaimana sumber daya manusia yang terbaik tersebut dapat dipelihara dan tetap bekerja bersama kita dengan kualitas pekerjaan yang senantiasa konstan ataupun bertambah. Manajemen SDM juga menyangkut desain pekerjaan, perencanaan pegawai, seleksi dan penempatan, pengembangan pegawai, pengelolaan karier, kompensasi, evaluasi kinerja pengembangan tim kerja, sampai dengan masa pensiun.

Menurut Rivai, Veitzhal Dan Sagala (2011) Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengembangan. Dengan demikian, manajemen sebagai ilmu dan seni mengatur proses penggunaan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efisien, efektif, dan produktif.

#### **Pengertian Motivasi Kerja**

Motivasi kerja merupakan suatu alasan yang mendorong seseorang untuk

lebih semangat dan giat dalam melakukan pekerjaannya (Badrianto, Y & Ekhsan, 2020). Menurut Hasibuan dalam Sutrisno (2017) Motivasi diartikan sebagai perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Motivasi kerja terkait pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar bersedia untuk bekerja sama, bekerja secara efektif dan berintegrasi untuk mencapai kepuasan (S. M. Hasibuan, 2014).

Menurut Azar, & Shafighi (2013) menyatakan bahwa satu alasan kesuksesan karyawan dan organisasi adalah karena adanya faktor motivasi yang tinggi dan konsep motivasi yang digunakan untuk menjelaskan kemampuan dan kesempatan bekerja. Menurut Gibson, Ivancevich (2013) mengemukakan bahwa motivasi kekuatan yang mendorong seseorang karyawan yang menimbulkan dan mengharapkan perilaku. Hasrat di dalam seseorang menyebabkan orang tersebut termotivasi untuk melakukan suatu aktifitas tertentu (Wibowo, 2012).

Pada penelitian ini penulis mengambil teori Motivasi Kerja merupakan suatu alasan yang mendorong seseorang untuk lebih semangat dan giat dalam melakukan pekerjaannya (Badrianto, Y & Ekhsan, 2020).

### **Produktivitas Kerja**

Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang, atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam

kesatuan fisik bentuk dan nilai. Tohardi dalam (Sutrisno,2015) mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin dan hari esok lebih baik hari ini.

### **Disiplin Kerja**

Disiplin kerja adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasi (Handoko, 2006). Disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksana manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi (Mangkunegara, 2008) disiplin adalah latihan batin dan watak dengan maksud supaya perbuatannya selalu mentaati tata tertib dan Ketaatan pada aturan tata tertib (Anaroga, 2009).

Dari beberapa pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasi dan kesediaan seseorang untuk mematuhi peraturan yang berlaku didalam perusahaan

Menurut Tisnawati (2016) Produktivitas adalah ukuran pencapaian sejauh mana sebuah kegiatan mampu mencapai target kuantitas dan kualitas yang telah dicapai atau di raih.

### **Hubungan Motivasi Kerja (X) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)**

Motivasi adalah tindakan sekelompok faktor yang menyebabkan individu berperilaku dalam cara-cara tertentu. Motivasi mengajarkan bagaimana caranya mendorong semangat kerja bawahan agar mereka mau bekerja lebih giat dan bekerja keras dengan menggunakan semua

kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya untuk dapat memajukan dan mencapai tujuan perusahaan.

Motivasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian, Rachmawati (2016) dapat disimpulkan bahwa peran manajer dalam memotivasi kerja karyawan dengan memberikan gaji, bonus dan promosi akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Terdapat hubungan yang kuat antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja. Namun pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja termasuk kedalam kategori sedang. Ini menunjukkan bahwa peningkatan atau penurunan motivasi kerja karyawan berbanding lurus dengan peningkatan atau penurunan produktivitas kerja karyawan. Sehingga apabila tingkat motivasi kerja karyawan tinggi, maka produktivitas kerja karyawan tinggi pula. Sebaliknya jika tingkat motivasi kerja karyawan rendah maka produktivitas kerja karyawan juga rendah (Purnama, 2008).

Menurut Mangkunegara (2009) motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu. Jadi penting setiap individu untuk memiliki motivasi dalam dirinya untuk mendorong peningkatan kualitas produktivitasnya, sebab semakin bagus motivasi yang didapat maka semakin karyawan untuk menunjukkan kualitas kerjanya.

#### **Hubungan Motivasi Kerja (X) Melalui Disiplin Kerja (Z)**

Robbins (2006) motivasi merupakan proses yang berperan pada intensitas, arah, dan lamanya berlangsung upaya individu ke arah pencapaian sasaran. Fathoni (2006) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma

sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, maka sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu motivasi karyawan untuk mencapai tujuan.

#### **Hubungan Disiplin Kerja (Z) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)**

Produktivitas kerja yang tinggi hanya dapat dicapai apabila seluruh pegawai dan pihak manajemen melakukan motivasi dan menerapkan disiplin kerja yang kuat. Oleh sebab itu motivasi dan disiplin kerja merupakan suatu unsur yang mutlak dan diwujudkan didalam pelaksanaan aktivitas sehari-hari. Seorang pegawai yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun telah diawasi oleh atasan. Seorang pegawai yang disiplin tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Maka semakin tingginya disiplin kerja setiap pegawai akan mempengaruhi aktivitas-aktivitas dari instansi itu sendiri.

Hasibuan (2018) disiplin merupakan salah satu aspek terpenting dalam karyawan dalam menunjang produktivitas kerja karyawan nya, karena disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan.

Hasil penelitian Labudo (2013) menunjukkan secara simultan dan parsial disiplin kerja dan produktivitas kerja karyawan dan yang paling dominan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan salah satu fungsi dari manajemen sumber daya manusia

terpenting, karena disiplin yang baik merupakan mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan. Dimana disiplin kerja merupakan suatu diantara beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan (Puspitawati, et al, 2018).

### **Hubungan Motivasi Kerja (X) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) Melalui Disiplin Kerja (Z)**

Motivasi adalah tindakan sekelompok faktor yang menyebabkan individu berperilaku dalam cara-cara tertentu. Motivasi mengajarkan bagaimana caranya mendorong semangat kerja bawahan agar mereka mau bekerja lebih giat dan bekerja keras dengan menggunakan semua kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya untuk dapat memajukan dan mencapai tujuan perusahaan.

Sedangkan disiplin merupakan salah satu aspek terpenting dalam karyawan dalam menunjang produktivitas kerja karyawan nya, karena disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Hidayah dan Pribadi (2011) motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan melalui disiplin kerja di Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Semarang. Jadi apabila karyawan nya termotivasi dalam bekerja dan disiplin nya tinggi maka hasil dari produktivitas kerja karyawan akan meningkat, begitu juga sebaliknya apabila motivasi terhadap karyawan nya rendah dan disiplin nya rendah maka hasil produktivitas nya akan menurun.

### **Hipotesis**

- H1: Diduga ada pengaruh signifikan Motivasi kerja (X) terhadap Produktivitas karyawan (Y) Pada PT Salim Ivomas Pratama Balai Jaya Rokan Hilir
- H2: Diduga ada pengaruh signifikan Motivasi kerja (X) terhadap Disiplin kerja (Z) Pada PT Salim Ivomas Pratama Balai Jaya Rokan Hilir
- H3: Diduga ada pengaruh signifikan Disiplin kerja (Z) terhadap Produktivitas karyawan (Y) Pada PT Salim Ivomas Pratama Balai Jaya Rokan Hilir
- H4: Diduga ada Motivasi kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan (Y) melalui Disiplin kerja (Z) pada PT Salim Ivomas Pratama Balai Jaya Rokan Hilir

### **Metodologi Penelitian**

Pendekatan yang digunakan dalam menganalisis penelitian ini adalah dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Creswell (2017) Gejala-gejala hasil pengamatan dikonferensikan kedalam angka-angka yang dianalisis menggunakan metode statistik. Pendapat Creswell (2017) Bahwa penelitian kuantitatif mengharuskan peneliti untuk menjelaskan bagaimana variabel mempengaruhi variabel lainnya. Pendekatan yang digunakan dalam menganalisis penelitian ini adalah dengan pendekatan kuantitatif (Creswell, 2017).

### **Lokasi Penelitian**

Penelitian dilakukan pada PT. Salim Ivomas Pratama yang terletak di Area I Riau Utara, Desa Balam Sempurna, Kecamatan Balai Jaya, Kabupaten Rokan Hilir, Provinsi Riau.

## 1. Populasi

Menurut Sugiyono (2017) populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari subjek dan objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.. Dalam penelitian ini, populasinya adalah karyawan di PT Salim Ivomas Pratama Balai Jaya Rokan Hilir yang berjumlah 119 karyawan.

## 2. Sampel

Pendapat Sugiyono (2017) Bahwa sampel merupakan sebagian dari populasi yang hendak diselidiki dan dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi. Dalam penelitian ini metode yang digunakan dalam pengambilan sampel dengan *Propotionate Stratified Random Sampling* yaitu pengambilan sampel berdasarkan pertimbangan tertentu, yaitu pengambilan sampel berdasarkan dari anggota populasi secara acak dan berstrata secara proposional, teknik ini digunakan karena populasi tersebar dalam beberapa kelompok (Sugiyono, 2017). Dalam hal ini sampel adalah karyawan PT Salim Ivomas Pratama Balai Jaya Rokan Hilir.

### 1. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini data yang diperoleh dengan menggunakan teknik pengumpulan data yakni: observasi, wawancara, kuesioner dan dokumentasi.

Dalam penelitian ini jenis dan sumber data diperoleh dari data Primer dan data Sekunder.

### 2. Teknik Analisis Data

Teknik Analisis data dengan pendekatan deksriptif dan kuantitatif

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Uji Instrumen Data

Tahap awal analisis penulis merancang model yang telah dihipotesiskan kemudian mengolah data yang diperoleh melalui kuesioner menggunakan aplikasi SmartPLS 3.3.7. Adapun model pengukuran untuk uji validitas dan reabilitas, koefisien determinasi model dan koefisien jalur untuk model persamaan

### 2. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui ketepatan dan kecermatan data agar hasil penelitian tidak mengandung bias. Pengujian validitas ini terbagi atas uji validitas konvergen (*Convergen validity*) dan uji validitas diskriminan (*discriminant validity*).

### 3. Uji Reliabilitas

Setelah menguji validitas konstruk, pengujian selanjutnya adalah uji reliabilitas konstruk yang diukur dengan dua kriteria yaitu *Composite Reliability (CR)* dan *Cronbach's Alpha (CA)* dari blok indikator yang mengukur konstruk CR digunakan untuk menampilkan reliabilitas yang baik. Suatu konstruk dinyatakan reliabel jika nilai maupun *Cronbach's Alpha* dan *composite reliabilty*  $>0.7$ . Ini menunjukkan ketepatan, keakuratan, kekonsistenan, suatu alat ukur dalam melakukan suatu pengukuran (Neuman, dalam Hamdani 2013).

### Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Salim Ivomas Pratama Balai Jaya Rokan Hilir

Menurut Mangkunegara (2009) motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu. Jadi penting setiap individu untuk memiliki motivasi dalam dirinya untuk mendorong

peningkatan kualitas kinerjanya, sebab semakin bagus motivasi yang didapat maka semakin karyawan untuk menunjukkan kualitas kinerjanya maka hasil dari produktivitas kerjanya akan membaik dan meningkat. Motivasi kerja merupakan salah satu tolak ukur dalam hasil produktivitas kerja karyawan, yang memiliki motivasi kerja akan lebih bergairah dalam mengerjakan pekerjaannya, sebab adanya tujuan atau pun sesuatu hal yang akan dicapai oleh karyawan jika adanya motivasi kerja.

Dari hasil uji Direct Effect menunjukkan hasil yang signifikan pada variabel motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai p-value 0.000 lebih kecil dari 0,05 dan nilai *path coefficient* sebesar 0,381 yang memiliki arah positif. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan motivasi kerja sebesar 1 satuan, maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat sebesar 0.381. Maka hipotesis yang menyatakan “adanya pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Salim Ivomas Pratama Balai Jaya Rokan Hilir” terbukti.

Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui adanya pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Pengaruh positif dan signifikan, menunjukkan bahwa semakin tinggi dan semakin baik motivasi kerja yang dilakukan perusahaan kepada karyawan, maka hasil dari produktivitas kerja karyawan pada perusahaan akan meningkat.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Rachmawati (2016) dapat disimpulkan bahwa peran manajer dalam memotivasi kerja karyawan dengan memberikan gaji, bonus dan promosi akan

mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Terdapat hubungan yang kuat antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja. Namun pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja termasuk kedalam kategori sedang. Ini menunjukkan bahwa peningkatan atau penurunan motivasi kerja karyawan berbanding lurus dengan peningkatan atau penurunan produktivitas kerja karyawan. Sehingga apabila tingkat disiplin kerja karyawan tinggi maka produktivitas kerja karyawan tinggi pula. Sebaliknya jika tingkat motivasi kerja karyawan rendah maka produktivitas kerja karyawan juga rendah (Purnama, 2008).

### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pada PT. Salim Ivomas Pratama Balai Jaya Rokan Hilir**

Karyawan merupakan suatu penggerak bagi perusahaan, jika karyawan merasa berat dalam melakukan pekerjaan maka perusahaan harus memberikan motivasi kerja bagi karyawan sehingga karyawan akan terdorong untuk melakukan pekerjaan dan disiplinnya akan meningkat sehingga dengan senang hati bisa bekerja dengan baik dan mencapai target sesuai dengan keinginan perusahaan. Hal ini akan berdampak pada hasil akhir apakah karyawan merasa puas dengan pekerjaannya atau tidak. Jika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya akan berdampak pada hasil kerja yang memuaskan.

Rosyidin (2014) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja. Artinya semakin meningkatnya motivasi dalam kerjanya maka akan semakin tinggi kesadaran akan disiplin dalam kerjanya.

Hasil uji Direct Effect menunjukkan hasil yang signifikan pada

variabel motivasi kerja terhadap disiplin kerja dengan nilai P-value 0.000 lebih kecil dari 0,05 dan nilai *path coefficient* sebesar 0,724 yang memiliki arah positif. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan motivasi kerja sebesar 1 satuan, maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,724. Maka hipotesis yang menyatakan “adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap disiplin kerja pada PT. Salim Ivomas Pratama Balai Jaya Rokan Hilir” terbukti.

Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui adanya pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja terhadap disiplin kerja. Pengaruh positif dan signifikan, menunjukkan bahwa semakin tinggi dan semakin baik motivasi kerja yang dilakukan perusahaan kepada karyawan, maka disiplin kerja yang ada pada diri karyawan akan semakin tinggi dan hasil dari produktivitas nya akan meningkat.

Berdasarkan hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Hidayah dan Pribadi (2011) motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja di Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Semarang. Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah disebutkan, diperoleh perbedaan dan persamaan antara penelitian yang dilakukan saat ini dengan penelitian terdahulu. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu terletak pada, lokasi penelitian, populasi dan sampel serta Teknik pengolahan data. Sedangkan persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu terletak pada kesamaan variable bebas dan terikat yaitu variable motivasi kerja, variable mediasinya juga sama sama variable disiplin kerja. Dan selanjutnya pada hasil penelitian yang mana pada penelitian ini dan terdahulu sama sama

memiliki pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan.

### **3.7.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Salim Ivomas Pratama Balai Jaya Rokan Hilir**

Produktivitas kerja yang tinggi hanya dapat dicapai apabila seluruh pegawai dan pihak manajemen melakukan motivasi dan menerapkan disiplin kerja yang kuat. Oleh sebab itu motivasi dan disiplin kerja merupakan suatu unsur yang mutlak dan diwujudkan didalam pelaksanaan aktivitas sehari-hari. Seorang pegawai yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun telah diawasi oleh atasan. Seorang pegawai yang disiplin tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Maka semakin tingginya disiplin kerja setiap pegawai akan mempengaruhi aktivitas-aktivitas dari instansi itu sendiri.

Hasibuan (2018) disiplin merupakan salah satu aspek terpenting dalam karyawan dalam menunjang kinerjanya, karena disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan.

Hasil uji Direct Effect menunjukkan hasil yang signifikan pada variabel disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai P-value 0.000 lebih kecil dari 0,05 dan nilai *path coefficient* sebesar 0,470 yang memiliki arah positif. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan disiplin kerja sebesar 1 satuan, maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,470. Maka

hipotesis yang menyatakan “adanya pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap disiplin kerja pada PT. Salim Ivomas Pratama Balai Jaya Rokan Hilir” terbukti.

Berdasarkan hasil penelitian Labudo (2013) menunjukkan secara simultan dan parsial disiplin kerja dan produktivitas kerja karyawan dan yang paling dominan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan salah satu fungsi dari manajemen sumber daya manusia terpenting, karena disiplin yang baik merupakan mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan. Dimana disiplin kerja merupakan suatu diantara beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan (Puspitawati, et al, 2018).

### **3.7.1 Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan melalui disiplin kerja pada Pt. Salim Ivomas Pratama Balai Jaya Rokan Hilir**

Berdasarkan hasil uji Indirect Effect menunjukkan hasil yang signifikan pada variabel motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan melalui disiplin kerja dengan nilai *p-value* 0.008 lebih kecil dari 0.05 dan nilai *path coefficient* sebesar 0.0341 maka hipotesis yang menyatakan “adanya pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan melalui disiplin kerja pada PT.Salim Ivomas Pratama Balai Jaya Rokan Hilir” terbukti.

Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui motivasi kerja secara tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening dibutuhkan untuk memperkuat pengaruh dari motivasi kerja terhadap produktivitas kerja

karyawan. Pengaruh positif dan signifikan, menunjukkan bahwa semakin meningkat motivasi kerja maka disiplin kerja dan produktivitas kerja karyawan juga akan meningkat.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati (2019) dengan judul “Pengaruh motivasi dan pelatihan karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan disiplin kerja Sebagai variabel intervening (Studi Kasus pada Bank Rakyat Indonesia Syariah KC Semarang)” Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah disebutkan, diperoleh perbedaan dan persamaan antara penelitian yang dilakukan saat ini dengan penelitian terdahulu. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu terletak pada, lokasi penelitian, populasi dan sampel. Sedangkan persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu terletak pada kesamaan variable bebas dan variable terikat yaitu, variable motivasi kerja dan variable produktivitas kerja karyawan dan variable disiplin kerja sebagai variable mediasi atau intervening. Selanjutnya pada hasil penelitian memiliki pengaruh tidak langsung antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening.

## **4.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilandai dengan kajian teori dan perumusan masalah yang telah dibahas diatas, selanjut dapat kita ambil kesimpulannya sebagai berikut:

- a. Motivasi kerja PT Salim Ivomas Pratama Balai Jaya Rokan Hilir sudah baik. Hal ini terlihat dari 4 dimensi yaitu menyukai pekerjaan yang bertanggung jawab, suka

- pekerjaan yang menantang, dorongan meningkatkan prestasi kerja, dan menyukai feedback. Dimana skor tertinggi terletak pada suka pekerjaan yang menantang dan skor terendah pada menyukai pekerjaan yang bertanggung jawab.
- b. Secara keseluruhan Disiplin kerja PT Salim Ivomas Pratama Balai Jaya Rokan Hilir sudah secara keseluruhan dianggap baik terlihat dari 6 dimensi yaitu kehadiran, menaati peraturan yang berlaku, sanksi hukum, tanggung jawab keteladanan pemimpin, ketegasan pemimpin. skor tertinggi terletak pada dimensi kehadiran dan skor terendah terletak pada dimensi menaati peraturan yang berlaku dan ketegasan pemimpin.
  - c. Secara keseluruhan Produktivitas kerja karyawan PT Salim Ivomas Pratama Balai Jaya Rokan Hilir sudah secara keseluruhan cukup baik terlihat dari 4 dimensi yaitu kualitas kerja, kuantitas hasil, keandalan, dan sikap. skor tertinggi terletak pada dimensi kuantitas hasil dan skor terendah terletak pada dimensi keandalan.
  - d. Hipotesis 1 (H1) diterima. Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Salim Ivomas Pratama Balai Jaya Rokan Hilir. Artinya, semakin baik penerapan motivasi kerja pada karyawan seperti memberikan pelatihan maka hasil produktivitas karyawan akan meningkat.
  - e. Hipotesis 2 (H2) diterima. Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja pada PT Salim Ivomas Pratama Balai Jaya Rokan Hilir. Artinya, semakin baik penerapan motivasi kerja pada karyawan maka ia akan disiplin dalam bekerja, dan pada akhirnya karyawan yang mempunyai kedisiplinan kerja yang tinggi akan mempunyai produktivitas yang baik. Karena waktu kerja di manfaatkan sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan.
  - f. Hipotesis 3 (H3) diterima. Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Salim Ivomas Pratama Balai Jaya Rokan Hilir. Artinya, semakin disiplin karyawan dalam bekerja maka semakin baik hasil produktivitas kerja karyawan.
  - g. Hipotesis 4 (H4) diterima. Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan melalui Disiplin Kerja. Artinya semakin termotivasi karyawan dalam bekerja, dan disiplin kerjanya tinggi, maka hasil dari produktivitas kerja karyawan akan meningkat.

#### 4.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis akan mengemukakan saran sebagai bahan pertimbangan dan masukan bagi PT.Salim Ivomas Pratama Balai Jaya Rokan Hilir, untuk yang akan datang.

Adapun saran dari penulis adalah sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan

- a. Berdasarkan analisis motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Salim Ivomas Pratama Balai Jaya Rokan Hilir, kepada pimpinan PT Salim Ivomas Pratama agar lebih memperhatikan motivasi kerja, seperti memberikan pelatihan kepada karyawan guna untuk meningkatkan hasil produksi karyawan.
- b. Berdasarkan analisis motivasi kerja terhadap disiplin kerja pada PT. Salim Ivomas Pratama Balai Jaya Rokan Hilir, kepada pimpinan PT Salim Ivomas Pratama agar lebih memotivasi karyawan dalam bekerja seperti memberikan penghargaan atau reward kepada karyawan yang jarang absen, agar absensi karyawan berkurang.
- c. Berdasarkan analisis disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan kerja pada PT.Salim Ivomas Pratama Balai Jaya Rokan Hilir, agar dapat memperhatikan disiplin kerja karyawannya hal ini dikarenakan disiplin kerja karyawan masih tergolong rendah yang terdapat pada tabel absensi yang mana disitu dapat dilihat bahwa banyaknya karyawan yang absen bekerja.
- d. Berdasarkan analisis produktivitas kerja kerja pada PT.Salim Ivomas Pratama Balai Jaya Rokan Hilir, untuk meningkat produktivitas kerja karyawan, pihak perusahaan agar lebih memperhatikan motivasi kerja dan disiplin dalam bekerja karyawannya.guna untuk meningkatkan hasil produktivitas

kerja karyawan nya.

- e. Pada variabel X yang mana dimensi pekerjaan yang bertanggung jawab berada pada skor terendah, sehingga disarankan bagi perusahaan untuk dapat memberikan dukungan moril bagi karyawan yang masih belum bertanggung jawab seperti memberi bimbingan atau pelatihan khusus yang dapat menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien, hal tersebut bertujuan untuk meningkatkan rasa tanggung jawab dan perasaan untuk bekerja lebih baik lagi pada karyawan tersebut.
  - f. Pada variabel Z yang mana dimensi menaati peraturan yang berlaku dan ketegasan pemimpin berada pada skor terendah, sehingga di sarankan bagi perusahaan agar lebih memperhatikan peraturan yang ada, dan lebih tegas terhadap pelanggar peraturan yang di buat.
  - g. Pada variabel Y yang mana dimensi kualitas kerja berada pada skor terendah, sehingga di sarankan bagi pihak perusahaan agar bisa meminimalisir kesalahan yang dilakukan karyawan dalam bekerja. Hal tersebut bisa di lakukan dengan memberikan pelatihan-pelatihan khusus, agar kemampuan pegawai lebih baik lagi.
2. Kepada peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengkaji lebih banyak sumber dan referensi yang terkait ilmu sumber daya manusia terkhusus nya motivasi kerja, disiplin kerja dan produktivitas kerja karyawan. Agar hasil penelitiannya lebih baik dan lengkap lagi. Serta memilih objek

lain agar dapat lebih mengetahui pengaruh masing masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

### DAFTAR PUSTAKA

- Abdul, L., Zati, M. R., & Mariana, S. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (Ppks). *Jurnal Sistem Informasi*, 2(1), 35–49.
- Abdurrahmat, F. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pt. Rineka Cipta.
- Anaroga. (2009). *Psikologi Kerja*. Rineka Cipta.
- Anuar, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mega Finance Cabang Kandis Kabupaten Siak. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic And Business Review*, 11(1), 1–10. <https://doi.org/10.36975/Jeb.V11i1.255>
- Azar, M., & Shafighi, A. A. (2013). The Effect Of Work Motivation On Employees' Job Performance (Case Study: Employees Of Isfahan Islamic Revolution Housing Foundation). *Internasional*.
- Badrianto, Y & Ekhsan, M. (2020). Effect Of Work Environment And Job Satisfaction On Employe Performance In Pt.Nesinak Industries. *Journal Of Business Management And Accounting*, 2(1).
- Bejo, Siswanto. 2016. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Creswell, J. . (2017). *Research Design: Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif, Dan Campuran* (Edisi 4 Te). Pustaka Pelajar.
- Gibson, Ivancevich, D. (2013). *Organisasi Jilid 1*. Binarupa Aksara.
- Ginting, N. B. (2018). Pengaruh disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt.Sekar Mulia Abadi Medan. *Ajie - Asian Journal Of Innovation And Entrepreneurship*, 3(2), 130–139.
- Handoko, R. S. (2006). Analisis Pengaruh Kredibilitas Endorser Dan Kreatifitas Iklan Terhadap Efektivitas Iklan Yang Mempengaruhi Sikap Terhadap Merek (Studi Kasus Iklan Televisi Pada Konsumen Sepeda Motor Honda Di Kota Semarang). *Program Pasca Sejana, Universita*.
- Hasibuan, M. . (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. . (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, S. . M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hasni Muhammad, A., & Karoso, S. (2020). Manajemen Unit Kegiatan Mahasiswa Airlangga Orchestra Universitas Airlangga Surabaya Periode 2019. *Apron Jurnal Pemikiran Seni Pertunjukan*, 1(15).
- Handoko, Hani . (2011) .*Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* .Yogyakarta : Penerbit BPFE Anggota IKAPI
- Hu, L.-t., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling*, 6(1), 1-55.
- Jufrizen, & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

- Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.
- Mangkunegara. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- Manik, I. R. T., Pratama, A. N. P. P., & Yuniar, K. (2021). Pagaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kinerja Karyawan Di Pt. Sinar Andalas Proteksindo. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 130. [Http://Ojspustek.Org/Index.Php/Sjr/Article/View/335](http://Ojspustek.Org/Index.Php/Sjr/Article/View/335).
- Prof. Siswoyo. (2019). Metode SEM untuk penelitian manajemen, PLS PT Luxima metro media 2016.
- Rachmawati, F. (2016). Engaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Trias Sentosa, Krian Sidoarjo. *Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra*, 4(2).
- Rahmawati. (2019). Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Karyawan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Bank Rakyat Indonesia Syariah KC Semarang)”. *Skripsi*. Salatiga: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri.
- Rahmawati, D. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pr Fajar Berlian Tulungagung. *Jurnal Universitas Tulungagung Bonorowo*, 1(1), 1–16. [Http://Www.Jurnal-Unita.Org/Index.Php/Bonorowo/Article/View/6/6%0ahttp://Www.Jurnal-Unita.Org/Index.Php/Bonorowo/Article/View/6](http://Www.Jurnal-Unita.Org/Index.Php/Bonorowo/Article/View/6/6%0ahttp://Www.Jurnal-Unita.Org/Index.Php/Bonorowo/Article/View/6)
- Reskarr. (2018). *Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Surya Cipta Mandiri*. Fe- Unhas.
- Risqilah. (2019). Pengaruh program keselamatan dan kesehatan terhadap produktivitas kerja karyawan melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening “ studi pada SPPBE PT. Moderna Teknik Perkasa Blitar. *Skripsi*. Malang: Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim.
- Rivai, Veitzhal Dan Sagala, Ella M. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan (Kedua (Ed.))*. Raja Grafindo Persada.
- Robbins. (2006). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Robbins, S. (2015). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Erlangga.
- Saefullah, Ernie Tisnawati Sule Dan Kurniawan. (2008). *Pengantar Manajemen*. Kencana Prenada Media Group.
- Salman Dalian Ahmad, N. D. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengawasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Pembangunan Di Pt. Sulthan Salman Jaya. *E-Proceeding Of Management*, 7(1), 279–287.
- Sastrohadiwaryo, B. Siswanto. (2016). *Manajemen Tenaga Kerja*. Pt. Bumi Aksara.
- Sari. (2019). pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening pada “cv uvindo digital printing” di yogyakarta. *Skripsi*. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pembangunan

- Nasional "Veteran".
- Siagian, P. Sondan. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sinabela, L. . (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pt. Bumi Aksara.
- Siswanto, Bedjo. (2016). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sofyan. (2013). *Budaya Kerja*. Pt. Golden Trayon Press.
- Solimun., Fernandes, A., & Murjanah. (2017). *Metode Statistika Multivariat: Permodelan persamaan Struktural (SEM), Pendekatan WarPLS*. Malang; UB Press.
- Sujana. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Perindustrian Kota Palembang. *Tesis*. Palembang: Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen Universitas Tridinanti.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif*.
- Sule, E. . (2008). *Pengantar Manajemen*. Kencana.
- Suryani, & H. (2016). *Metode Riset Kuantitatif*. Kencana 53.
- Sutrisno. (2012). *Manajemen Keuangan Teori (Pertama)*.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Kencana)*.
- Thoha, M. (2016). *Kepemimpinan Dalam Manajemen (Pertama)*. Pt. Raja Grafindo.
- Tohardi, A. (2004). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mandar Maju.
- Tisnawati. 2016. *Pengantar Manajemen*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Wardati. (2019). Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan, Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana kota Tebing tinggi dengan disiplin kerja sebagai variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, Vol. 2 No. 1.
- W, S. (2006). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Riset Bisnis Indonesia*, 187–190.
- Wibowo, M. (2012). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Press.
- Yuniarsih, T. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Alfabet (Ed.); Kedua)*.