



**The Effect Of Work Motivation And Work Discipline On Employee  
 Work Productivity Of Kopi Siloka Tasikmalaya**

**Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas  
 Kerja Karyawan Pada Kopi Siloka Di Tasikmalaya**

Fahni Saepul Miftah <sup>1)</sup>; Arga Sutrisna <sup>2)</sup>; Arif <sup>3)</sup>

<sup>1,2,3)</sup> Study Program Of management, Faculty Of Economic and Business, Universitas Perjuangan Tasikmalaya

Email: <sup>1)</sup> [fahnisaepul261@gmail.com](mailto:fahnisaepul261@gmail.com); <sup>2)</sup> [argasutrisna@unper.ac.id](mailto:argasutrisna@unper.ac.id); <sup>3)</sup> [arif@unper.ac.id](mailto:arif@unper.ac.id)

**How to Cite :**

Miftah, S. F., Sutrisna, S.A., Arif, A. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Kopi Siloka Di Tasikmalaya. *Innovative Business Management Journal*. 1(1). DOI:

**ARTICLE HISTORY**

Received [10 September 2024]

Revised [11 Oktober 2024]

Accepted [15 Oktober 2024]

**KEYWORDS**

Work Motivation, Work Discipline, Work Productivity

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Kopi Siloka Tasikmalaya. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan sampel penelitian sebanyak 30 responden. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS versi 25. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja .

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of Work Motivation and Work Discipline on Employee Work Productivity of Kopi Siloka Tasikmalaya. The method used is quantitative with a research sample of 30 respondents. The data used are primary and secondary data. The analysis tool used in this study is multiple linear regression analysis using SPSS version 25. Based on the results of this study, it shows that Work Motivation and Work Discipline simultaneously have a positive and significant effect on Work Productivity. Work Motivation partially has a significant effect on Employee Work Productivity. Work Discipline partially has a significant effect on Work Productivity.*

**PENDAHULUAN**

Kemajuan teknologi dewasa ini telah memberikan banyak perubahan, baik perubahan ekonomi, perubahan sosial, perubahan budaya, tidak terkecuali perubahan bisnis. Oleh karena itu banyak Perusahaan atau organisasi berupaya meningkatkan kemampuannya agar dapat eksis ditengah-tengah persaingan global. Kemajuan dalam dunia bisnis pada era modern saat ini mengalami peningkatan yang sangat signifikan. Dengan perkembangan gaya hidup masyarakat yang semakin maju, dinamis, dan kompleks, pola konsumsi dalam pembelian produk atau layanan pun menjadi lebih beragam. Saat ini ada banyak produk dan layanan yang muncul dengan menawarkan keunggulan dan karakteristik uniknya sendiri. Berbagai sektor industri, seperti *fashion*, desain, kerajinan, film, dan kuliner berupaya untuk menunjukkan eksistensi nya masing masing. Khususnya dalam bidang kuliner, salah satu bisnis yang berkembang pesat adalah kedai kopi atau *coffee shop*.

Kopi sendiri merupakan salah satu minuman yang populer di dunia dan khususnya di Indonesia di mana kopi merupakan minuman keseharian yang dianggap menjadi kebiasaan. Menurut laporan Statistik Indonesia 2023 dari Badan Pusat Statistik (BPS), produksi kopi Indonesia mencapai 794.8 ribu ton pada 2022, meningkat sekitar 1,1% dibandingkan dengan tahun sebelumnya pada tahun 2021 jumlah produksi kopi di Indonesia mencapai 774,60 ribu. Menurut data dari *International Coffee Organization* (ICO) konsumsi kopi global pada periode tahun 2020/2021 mencapai 166,35 juta kantong berukuran 60kg, sementara di Indonesia sendiri konsumsi kopi mencapai 5 juta kantong berukuran 60kg. Dari data tersebut menunjukkan tingginya angka produksi dan konsumsi kopi di Indonesia.

Dari data di atas menunjukkan bahwa kopi merupakan komoditi unggulan dan salah satu minuman yang paling banyak di konsumsi di Negara Indonesia. Sehingga di era sekarang tidak sedikit para pengusaha yang mendirikan bisnis *coffee shop*. Pada awalnya *coffee shop* merupakan tempat makan dan minum yang menyuguhkan suasana santai dan biasanya menyuguhkan racikan kopi atau minuman spesial diluar makanan-makanan ringan atau makanan siap saji ( Atmojo, 2005). Namun karena perkembangan dan pertumbuhan kebutuhan pelanggan yang semakin kompleks dan bervariasi hingga *coffee shop* berkembang menjadi gaya hidup. Kini *coffee shop* biasanya dimanfaatkan sebagai tempat berkumpul dan bersantai bersama teman, rekan, kolega, dan keluarga di akhir pekan atau sekadar untuk melepas kepenatan dan rutinitas sehari-hari. Tasikmalaya merupakan salah satu kota yang berada di Jawa Barat, tepatnya di wilayah priangan timur dan merupakan salah satu kota dengan tingkat pertumbuhan *coffee shop* yang cukup tinggi, dapat dilihat dari Tabel dibawah mengenai jumlah data usaha *coffee shop* yang terdaftar di kota Tasikmalaya dari tahun 2018 sampai 2022

**Tabel 1 Jumlah Data Usaha Coffee Shop di Tasikmalaya**

Tahun	Jumlah
2019	66
2020	330
2021	330
2022	355

(opendata.jabarprov.go.id.,data.tasikmalayakota.go.id.)

Berdasarkan pada Tabel di atas jumlah *coffee shop* di Tasikmalaya terus mengalami peningkatan dari tahun ke tahun. Terlihat peningkatan tertinggi terjadi di tahun 2019 sampai 2020, hal ini menunjukkan bahwa peminat usaha di bidang *coffee shop* sangat tinggi khususnya di Kota Tasikmalaya. Salah satu perusahaan *coffee shop* tersebut ialah Kopi Siloka. Kopi Siloka merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang kuliner yang terletak di Provinsi Jawa Barat tepatnya di Kota Tasikmalaya dan sudah berdiri sejak tahun 2019 dan hingga sekarang masih sangat diminati oleh kalangan masyarakat tasikmalaya. Kopi siloka sendiri bergerak dalam industri *food and beverage* yang menyajikan minuman dan makanan cepat saji lainnya, dan mengandalkan *service* (layanan) untuk menjual produknya dan mempertahankan loyalitas konsumennya. Karena menjual layanan jasa tentunya Kopi siloka selalu berusaha memberikan kualitas produk dan layanan yang terbaik kepada konsumennya. Dengan demikian perusahaan dituntut untuk dapat mengelola dengan sebaik-baiknya terutama dalam bidang sumber daya manusia sehingga mampu bekerja lebih efektif dan efisien.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang ikut terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan perusahaan dan berperan penting dalam meningkatkan produktivitas perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia dituntut untuk mampu mengatasi segala tantangan dan diharapkan mampu memanfaatkan peluang serta dapat memenuhi tuntutan kebutuhan, khususnya yang ada atau datang dari lingkungan kerjanya. Dengan demikian sumber daya manusia tidak henti-hentinya ditantang untuk lebih mampu mengembangkan potensi yang ada, ditambah upaya lain dalam kaitannya dengan peningkatan kualitas kemampuan dan sekaligus mendukung produktivitas kerja.

Keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya tergantung dengan teknologi perusahaan saja namun juga tergantung pada aspek sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Sehingga suatu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang potensial, baik pemimpin maupun karyawan dapat memberikan kontribusi yang baik dan melaksanakan tugas dengan optimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Karena semua kegiatan perusahaan akan melibatkan tindakan sumber daya manusia yang ada didalamnya. Betapapun canggihnya teknologi, perkembangan informasi, ketersediaan dan material yang cukup, jika tanpa sumber daya manusia, sulit bagi organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuannya. Untuk dapat mewujudkan tujuan perusahaan maka diperlukan pemberian motivasi kepada karyawan serta adanya disiplin dalam bekerja, sehingga menciptakan produktivitas kerja yang tinggi.

Produktivitas ditujukan untuk memanfaatkan sumber daya dengan sebaik-baiknya dan memaksimalkan produksi barang dan jasa. Efisiensi kerja memiliki dua kriteria efisiensi, kualitas, kuantitas, dan waktu. Kriteria berikutnya adalah keefektifan membandingkan masukan dengan bagaimana pekerjaan dilakukan. Motivasi kerja merupakan suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah tercapainya tujuan tertentu. Tujuan yang jika berhasil dicapai maka akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut. Semakin tepat usaha pemberian motivasi, produktivitas tenaga kerja semakin tinggi, alhasil menguntungkan kedua belah pihak baik perusahaan maupun karyawan. Oleh karena itu, manajer harus selalu memberikan motivasi kerja yang tinggi kepada karyawannya guna melaksanakan tugas-tuganya.

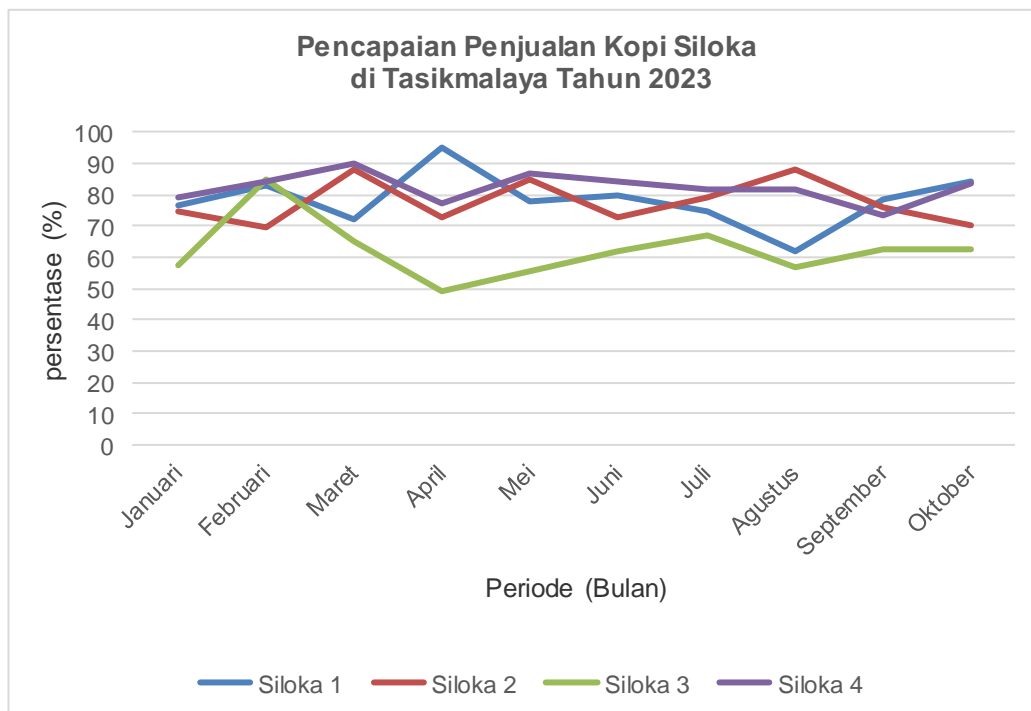


Motivasi dan produktivitas adalah suatu bagian yang saling terkait satu sama lainnya. Peningkatan motivasi kerja akan berdampak pada peningkatan produktivitas, dan begitu pula sebaliknya.

Dalam wawancara peneliti bersama Aqshal selaku HDR Kopi Siloka, menjelaskan bahwa motivasi karyawan di perusahaan Kopi Siloka cukup termotivasi, diantaranya dari kebutuhan fisiologis, rasa aman, dan aktualisasi diri. Sedangkan menurut Affhra nuraeni selaku Staff Kopi Siloka menjelaskan bahwa kurangnya motivasi dari pihak atasan terkait insentif atau bonus yang diberikan. Gesekan antar karyawan sering terjadi karena tidak ada target atau capaian yang akan diraih bagi karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa adanya perbedaan pandangan terkait motivasi antara HRD dan Staff karyawan Kopi Siloka, hal ini menimbulkan menurunnya Produktivitas Kerja Karyawan pada Kopi Siloka.

Disiplin kerja bagi organisasi 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. Disiplin menjadi kunci sekaligus tujuan yang akan dicapai dalam setiap unit usaha. Karena kedisiplinan dapat mengarah pada perilaku pekerja menjadi lebih taat aturan, dengan taat aturan diharapkan akan lebih tinggi dalam menunjukkan semangat kerja. Semangat kerja dapat memunculkan efisiensi dan pada akhirnya tujuan perusahaan dapat tercapai karena memiliki karyawan atau pekerja yang produktif. Motivasi dan disiplin karyawan sangat dibutuhkan pada suatu perusahaan. Hal ini diperlukan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan serta tujuan perusahaan dapat tercapai.

Dalam wawancara peneliti Bersama Affhra Nuraeni selaku staff perusahaan Kopi Siloka menjelaskan bahwa ketika motivasi dan disiplin kerja saling berintegrasi, produktivitas karyawan dapat meningkat secara signifikan. Motivasi memastikan bahwa karyawan memiliki dorongan internal untuk bekerja keras, sementara disiplin memberikan struktur yang diperlukan untuk menjaga keteraturan dalam pelaksanaan tugas. Dengan demikian, keseimbangan antara motivasi dan disiplin kerja menciptakan lingkungan yang mendukung produktivitas optimal karyawan. Sehingga motivasi dan disiplin kerja berpengaruh pada produktivitas kerja. Berikut adalah data pencapaian perusahaan kopi siloka



**Gambar 1 Pencapaian Penjualan Kopi Siloka di Tasikmalaya Tahun 2023**

Sumber: Kopi Siloka, 2023

Berdasarkan data diatas menjelaskan tentang pencapaian penjualan kopi siloka pada tahun 2023 tingkat realisasi/target masih belum terealisasi. Dari hasil wawancara dengan Affhra Nuraeni selaku staff perusahaan kopi siloka menjelaskan belum terealisasi pencapaian penjualan kopi siloka disebabkan karena faktor motivasi kerja.

Dilihat dari karyawan merasa apa yang diterima kurang sesuai harapan, karyawan masih kurang inisiatif, masih ada karyawan yang sering diperintah terlebih dahulu dalam melakukan pekerjaan sehingga sulit terciptanya ide dalam menyelesaikan pekerjaan seperti saling membantu antar karyawan satu dengan yang lain. Faktor lain yang menyebabkan belum terealisasinya pencapaian penjualan kopi siloka yaitu disiplin kerja. Banyak ditemukan karyawan yang tidak menaati peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, misalnya jam masuk ditetapkan paling lambat pukul 09.00, tapi karyawan selalu datang tidak tepat waktu, sehingga hal tersebut dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

## **LANDASAN TEORI**

### **Motivasi Kerja**

Motivasi merupakan suatu dorongan atau menggerakkan. Dalam manajemen, motivasi hanya ditunjukkan kepada sumber daya manusia. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi karyawan agar mau bekerja dengan baik sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai dengan harapan. Menurut Efendi et al. (2020) mendefinisikan bahwa "Motivasi kerja itu ialah suatu pendorong semangat kerja karyawan agar karyawan bekerja seoptimal mungkin, giat bekerja dan tujuan sebuah perusahaan dapat tercapai, supaya setiap individu pekerja mau bekerja keras dan mereka antusias untuk dapat mencapai produktivitas yang sangat tinggi yaitu berdasarkan kebutuhannya".

Menurut Harahap & Tirtayasa (2020) mendefinisikan bahwa "motivasi adalah pemberian atau penimbulan motif yang merangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang mengarahkan dan menyalurkan, sikap dan pencapaian tujuan suatu perusahaan". Menurut Maslow dalam Rivai (2018: 837) menyatakan bahwa "Motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai yang memengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu yang berasal dari dalam dirinya bukan atas dorongan pihak lain". Berdasarkan beberapa definisi menurut para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi merupakan suatu keahlian dalam mengarahkan atau mengendalikan atau menggerakkan seseorang untuk melakukan tindakan dalam mencapai tujuan tertentu.

### **Disiplin Kerja**

Disiplin kerja karyawan sangat penting bagi suatu perusahaan dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Disiplin kerja terkait erat dengan kegiatan manajemen yang berhubungan dengan standar kerja yang harus dicapai oleh suatu organisasi dalam menjalankan tujuannya secara efektif dan efisien. Tanpa disiplin kerja karyawan yang baik sulit bagi suatu perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja adalah alat yang digunakan oleh manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan sehingga mereka bersedia merubah perilaku dan meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi norma hukum dan sosial yang berlaku di suatu perusahaan (Prayogi et al., 2019). Menurut Agustini (2019: 89) Mendefinisikan bahwa "Disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi".

Menurut Sastrohadiwiryono & Syuhada (2019 : 332) mendefinisikan bahwa "Disiplin adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila karyawan melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya". Menurut Yushandar et al. (2020) mendefinisikan bahwa "Disiplin adalah suatu sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan-peraturan yang ada didalam perusahaan dan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman- pedoman yang tercipta dalam bentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang dilakukan oleh karyawan".

Berdasarkan beberapa definisi menurut para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja adalah sikap patuh, ketaatan, dan penghargaan terhadap aturan perusahaan untuk mencapai tujuan bersama. Ini melibatkan pematuhan terhadap semua peraturan, baik yang tertulis maupun tidak, serta siap menerima konsekuensi dari pelanggaran. Disiplin juga mencerminkan kesediaan untuk mengikuti pedoman perusahaan dan hasil dari perilaku karyawan.

### **Produktivitas Kerja**

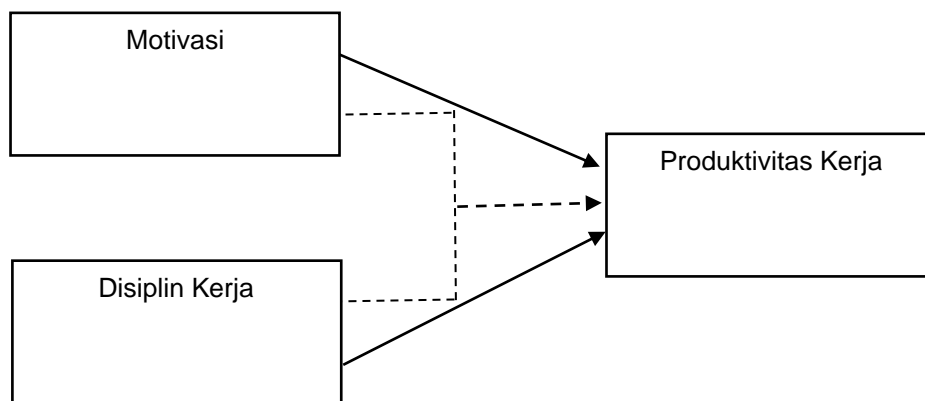
Menurut AA Anwar Prabu Mangkunegara (2019:88) mendefinisikan bahwa Produktivitas biasanya diartikan sebagai hubungan antara output (barang atau jasa) dan input (tenaga kerja, material, uang). "Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan." Input biasanya dibatasi oleh tenaga kerja, sedangkan output diukur dalam satuan fisik, bentuk, dan nilai. Menurut Sedarmayanti (2017: 341) mendefinisikan bahwa Secara umum produktivitas dikatakan



perbandingan antara hasil yang dicapai dan keseluruhan daya/faktor produksi yang dipergunakan. “Produktivitas kerja karyawan perbandingan antara hasil yang dicapai dan peran serta karyawan per satuan waktu/ atau sejumlah barang/jasa yang dapat dihasilkan seseorang/sekelompok orang/karyawan dalam jangka waktu tertentu”.

Sedangkan menurut Hasibuan dalam Busro (2018:340) mendefinisikan bahwa: “Produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan), jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi (waktu bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya”. Berdasarkan penjelasan dari para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta karyawan dalam suatu periode waktu tertentu. Dengan demikian, produktivitas merupakan ukuran efisiensi dalam mencapai tujuan produksi, yang berkaitan dengan output yang dihasilkan dibandingkan dengan input yang diperlukan.

Dalam penelitian ini terdapat Kerangka pemikiran dalam bentuk paradigma penelitian sebagai berikut :



Keterangan :

Parsial                    \_\_\_\_\_  
 Simultan                - - - - -

**Gambar 2 Kerangka Pemikiran**

### Hipotesis

Menurut Sugiyono (2022), hipotesis memang diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah dalam penelitian yang dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Dalam kaitannya dengan permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penulis mengajukan hipotesis yaitu:

1. Diduga Motivasi dan Disiplin Kerja secara Simultan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja
2. Diduga Motivasi secara Parsial berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja
3. Diduga Disiplin Kerja secara Parsial berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja

## METODE PENELITIAN

### Metode

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, karena menggunakan angket dan data yang berupa angka yang menjadi patokan untuk mengambil kesimpulan. Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang dilandaskan oleh filsafat positivisme, serta dipakai untuk penelitian dengan populasi tertentu pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik yang bertujuan untuk melakukan uji hipotesis yang telah ditentukan.

### Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017:80). Jumlah populasi yang akan dijadikan objek penelitian adalah karyawan bagian produksi kopi siloka yaitu sebanyak 30 orang.

**Tabel 2 Daftar Karyawan Kopi Siloka**

No	Nama	Outlet	Jabatan
1	Jodi Firhan Subhansyah	Kopi Siloka 1	Outlet crew
2	Selsya Rahayu Ningsih	Kopi Siloka 1	Outlet crew
3	Dandi Sundawan Hidayat	Kopi Siloka 1	Outlet crew
4	Riki Hermawan	Kopi Siloka 1	Outlet leader
5	Dimas Aditya Lutfi	Kopi Siloka 1	Outlet crew
6	Fajri Kurniawan	Kopi Siloka 1	Outlet crew
7	Cepi Aditya Yogaswara	Kopi Siloka 1	Outlet crew
8	Ridan Hilalludin	Kopi Siloka 1	Outlet crew
9	Adam Damhudi	Kopi Siloka 2	Outlet leader
10	Seftia Samrotul Fuadah	Kopi Siloka 2	Outlet crew
11	Afina Astaniatu Zahra	Kopi Siloka 2	Outlet crew
12	Yandi Haryandi	Kopi Siloka 2	Outlet crew
13	Ridwan Soleh	Kopi Siloka 2	Outlet crew
14	Chairil Anwar	Kopi Siloka 2	Outlet crew
15	Jejen Khoeruman	Kopi Siloka 2	Outlet crew
16	Tubagus Rifky Dyaz Rezandra	Kopi Siloka 2	Outlet crew
17	Yadi Mulyadi	Kopi Siloka 3	Outlet leader
18	Anggi Aulia Asmarani	Kopi Siloka 3	Outlet crew
19	Leni Nurmalasari	Kopi Siloka 3	Outlet crew
20	Cici Nursahira	Kopi Siloka 3	Outlet crew
21	Gilang Surya Permana	Kopi Siloka 3	Outlet crew
22	Aji Husni	Kopi Siloka 3	Outlet crew
23	Bella Amanda	Kopi Siloka 3	Outlet crew
24	Rizki Khoeruman	Kopi Siloka 4	Outlet leader
25	Nadia Maulidiatur Rizqi	Kopi Siloka 4	Outlet crew
26	Fuji Ardiansyah	Kopi Siloka 4	Outlet crew
27	Resti Ekapratiwi	Kopi Siloka 4	Outlet crew
28	Muhamad Ikhsan	Kopi Siloka 4	Outlet crew
29	Arid Faisal Zabbar	Kopi Siloka 4	Outlet crew
30	Nabila Putri Maharani	Kopi Siloka 4	Outlet crew

Sumber: Kopi Siloka

Menurut Sugiyono (2019:117) bahwa sampel adalah “bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Untuk menentukan jumlah sampel dilakukan sebuah sampling. Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu teknik sampling jenuh. Teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka dari itu, pemilihan sampel menggunakan sampling jenuh karena jumlah populasi yang sedikit (kurang dari 100 orang) sehingga memungkinkan diteliti semuanya. Sampling jenuh merupakan teknik pengambilan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sampel dan dikenal juga dengan istilah sensus. Ukuran sampel dalam penelitian ini sebanyak 30 orang karyawan kopi Siloka di Tasikmalaya.

#### Analisis Data

Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh secara simultan antara kelompok data A dan B (variabel bebas X1 dan X2) terhadap kelompok data C (variabel tak bebas Y). karena dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

- Y = Variabel Dependen (Produktivitas Kerja)
- X1 = Variabel Independen (Motivasi)
- X2 = Variabel Independen (Disiplin Kerja)
- a = nilai Y jika X=0 (Konstanta)



- b = angka arah atau koefisien regresi  
 e = kesalahan baku estimasi regresi

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

#### Uji Validitas

Tabel 3 Hasil Uji Validitas

Variabel X1 (Motivasi)				
Pernyataan	Rhitung	Perbandingan	Rtabel	Keterangan
X1.1	0.888	>	0.361	Valid
X1.2	0.955	>	0.361	Valid
X1.3	0.967	>	0.361	Valid
X1.4	0.925	>	0.361	Valid
X1.5	0.976	>	0.361	Valid
X1.6	0.945	>	0.361	Valid
X1.7	0.879	>	0.361	Valid
X1.8	0.946	>	0.361	Valid
X1.9	0.770	>	0.361	Valid
X1.10	0.764	>	0.361	Valid
Variabel X2 (Disiplin Kerja)				
Pernyataan	Rhitung	Perbandingan	Rtabel	Keterangan
X2.1	0.561	>	0.361	Valid
X2.2	0.761	>	0.361	Valid
X2.3	0.792	>	0.361	Valid
X2.4	0.857	>	0.361	Valid
X2.5	0.841	>	0.361	Valid
X2.6	0.782	>	0.361	Valid
X2.7	0.840	>	0.361	Valid
X2.8	0.802	>	0.361	Valid
X2.9	0.900	>	0.361	Valid
X2.10	0.949	>	0.361	Valid
Variabel Y (Produktivitas Kerja)				
Pernyataan	Rhitung	Perbandingan	Rtabel	Keterangan
Y.1	0.956	>	0.361	Valid
Y.2	0.946	>	0.361	Valid
Y.3	0.971	>	0.361	Valid
Y.4	0.946	>	0.361	Valid
Y.5	0.946	>	0.361	Valid
Y.6	0.904	>	0.361	Valid
Y.7	0.964	>	0.361	Valid
Y.8	0.983	>	0.361	Valid

#### Uji Reliabilitas

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Hasil Uji Reliabilitas
Motivasi (X <sub>1</sub> )	0,973	Reliabel
Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )	0,940	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0,985	Reliabel

Pada Tabel menunjukkan hasil pengujian nilai *cronbach alpha* 0.973 maka nilai 0.973 > 0.60 maka dapat disimpulkan semua pernyataan reliabel dan dinilai layak untuk diteliti. Pada Tabel menunjukkan hasil pengujian nilai *cronbach alpha* 0.940 maka nilai 0.940 > 0.60 maka dapat disimpulkan semua pernyataan reliabel dan dinilai layak untuk diteliti. Pada Tabel menunjukkan hasil pengujian nilai *cronbach alpha* 0.985 maka nilai 0.985 > 0.60 maka dapat disimpulkan semua pernyataan reliabel dan dinilai layak untuk diteliti.

## Pembahasan Uji Normalitas

**Tabel 5 Hasil Uji Normalitas**

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.16661241
Most Extreme Differences	Absolute	.109
	Positive	.101
	Negative	-.109
Test Statistic		.109
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.  
b. Calculated from data.  
c. Lilliefors Significance Correction.  
d. This is a lower bound of the true significance.

Pada Tabel dapat dilihat hasil output SPSS 25 bahwa Sig (2-tailed) sebesar 0.200 yang artinya lebih besar dari taraf signifikan yaitu 0.05. Hal tersebut dapat diartikan berarti nilai residualnya terstandarisasi dan dinyatakan menyebar secara normal.

## Uji Multikolinearitas

**Tabel 6 Hasil Uji Multikolinearitas**

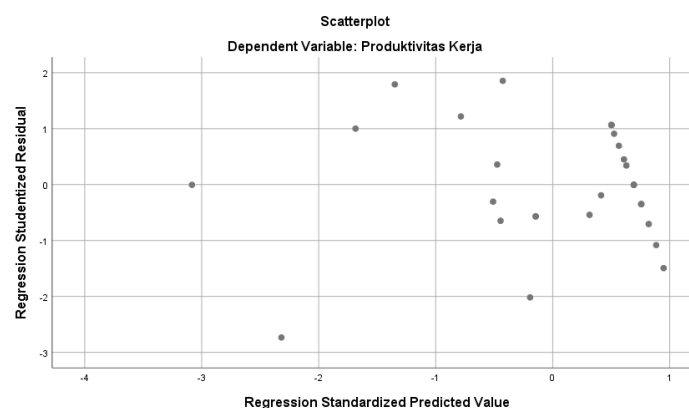
### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	17.207	5.130		3.354	.002		
	Motivasi	.825	.029	.981	28.204	.000	.998	1.002
	Disiplin Kerja	-.393	.107	-.128	-3.686	.001	.998	1.002

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Dari tabel dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* variabel Motivasi ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) 0.998 > 0,10 dan nilai VIF variabel Motivasi ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) 1.002 < 10,00. Maka hasil tersebut dapat diketahui bahwa data tersebut tidak terjadi multikonearitas.

## Uji Heteroskedastisitas



**Gambar 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Dari Gambar menunjukkan bahwa terdapat titik-titik data menyebar diatas, dibawah atau disekitar angka 0 dan penyebaran titik-titik data tersebut tidak berbentuk pola. Maka dapat disimpulkan tidak terdapat heteroskedastisitas dan uji heteroskedastisitas terpenuhi.



**Uji Autokorelasi**

**Tabel 7 Hasil Uji Autokorelasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.984 <sup>a</sup>	.967	.965	1.20905	1.251

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil Tabel Uji autokorelasi diketahui hasil uji Durbin-Waston sebesar 1,251 berada diantara -2 dan +2, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi.

**Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Secara Simultan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Kopi Siloka**

**Tabel 8 Hasil Regresi Linear Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	17.207	5.130		3.354	.002			
	Motivasi	.825	.029	.981	28.204	.000	.975	.983	.980
	Disiplin Kerja	-.393	.107	-.128	-3.686	.001	-.086	-.579	-.128

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Adapun persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 17.207 + 0.825 X_1 - 0,393 X_2 + e$$

Interpretasi:

- Konstanta sebesar 17.207 menunjukkan bahwa jika tidak terjadi peningkatan dalam variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja, maka Produktivitas Kerja Karyawan sebesar 17.207.
- Koefisien regresi Motivasi Kerja (X1) sebesar 0.825 artinya setiap kenaikan 1 satuan Motivasi Kerja maka akan meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan sebesar 0,825 satuan. Sebaliknya, setiap penurunan 1 satuan Motivasi Kerja maka akan menurunkan Produktivitas Kerja Karyawan sebesar 0,825 satuan.
- Koefisien regresi Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,393 artinya setiap kenaikan 1 satuan Disiplin Kerja akan menurunkan Produktivitas Kerja Karyawan sebesar 0,393 satuan. Sebaliknya setiap penurunan 1 satuan Disiplin Kerja akan menaikkan Produktivitas Kerja Karyawan sebesar 0,393 satuan.

Berdasarkan *output* SPSS pada tabel *Model Summary* pada Tabel sebagai berikut:

**Tabel 9 Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.984 <sup>a</sup>	.967	.965	1.20905

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Berdasarkan Tabel diketahui bahwa koefisien korelasi simultan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan sebesar 0,984. Nilai korelasi tersebut termasuk dalam kategori sangat kuat. Nilai korelasi Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan memiliki nilai positif artinya Motivasi Kerja meningkat dan Disiplin Kerja meningkat, maka dapat meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan juga. Sebaliknya, Motivasi Kerja menurun dan Disiplin Kerja menurun, maka Produktivitas Kerja menurun juga. Berdasarkan *output* SPSS, koefisien determinasi R-Square adalah sebesar 0,967 atau 96,7 % artinya besarnya pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan sebesar 96,7% terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, sedangkan sisanya sebesar

3,3% merupakan faktor lain atau pengaruh dari faktor lain. Berdasarkan uji hipotesis *output* SPSS pada Tabel ANOVA sebagai berikut:

**Tabel 10 ANOVA (Simultan)**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1171.731	2	585.866	400.784	.000 <sup>b</sup>
	Residual	39.469	27	1.462		
	Total	1211.200	29			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi

Diketahui bahwa nilai Sig.F sebesar  $0,000 < 0,05$ , artinya  $H_a$  diterima ( $H_0$  ditolak) sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Artinya secara bersama-sama Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa ketika perusahaan meningkatkan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama maka akan meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. Sebaliknya jika perusahaan menurunkan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja maka hal itu dapat menurunkan Produktivitas Kerja Karyawan.

### **Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Secara Parsial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Kopi Siloka**

**Tabel 11 Hasil Parsial**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta	t		Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	17.207	5.130		3.354	.002			
	Motivasi	.825	.029	.981	28.204	.000	.975	.983	.980
	Disiplin Kerja	-.393	.107	-.128	-3.686	.001	-.086	-.579	-.128

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS versi 25 diperoleh koefisien korelasi antara Motivasi Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan sebesar 0,983. yang menunjukkan bahwa keeratan hubungan antara Motivasi Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan termasuk dalam klasifikasi kategori sangat kuat karena berada dalam kriteria 0,80– 0,100. Dalam arti, semakin baiknya Motivasi Kerja maka akan berpengaruh terhadap meningkatnya Produktivitas Kerja Karyawan pada Kopi Siloka Tasikmalaya. Besar pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan secara parsial adalah dengan mengkuadratkan nilai koefisien korelasi variabel Motivasi Kerja dilihat dari tabel dalam *Partial Tabel Coefficients* sebesar  $(0,983)^2 \times 100\% = 96,62\%$  sehingga besarnya pengaruh variabel Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan adalah sebesar 96,62%. Untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh Motivasi Kerja ( $X_1$ ) secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Kopi Siloka dapat dilihat dari nilai sig. 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 (nilai  $\alpha = 5\%$ ). dengan demikian  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima, yang berarti bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Kopi Siloka Tasikmalaya. Sehingga jika Motivasi Kerja meningkat maka akan meningkatkan pula Produktivitas Kerja Karyawan. Nilai koefisien korelasi (R) hasil dari perhitungan regresi pada Tabel ialah sebesar -0,579 yang menunjukkan bahwa keeratan antara hubungan antara Disiplin Kerja termasuk dalam klasifikasi kategori yang sedang karena dalam kriteria 0,40 – 0,599. Dalam arti, semakin sering dan baiknya Disiplin Kerja yang diberikan, maka akan berpengaruh terhadap menurunnya Produktivitas Kerja Karyawan di Kopi Siloka Tasikmalaya. Besar pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan secara parsial adalah dengan mengkuadratkan nilai koefisien korelasi variabel Disiplin Kerja di kolom *Partial Tabel Coefficients* sebesar  $(-0,579)^2 \times 100\% = 33,52\%$  sehingga besarnya pengaruh variabel Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan adalah sebesar 33,52%. Untuk mengetahui tingkat signifikansi Disiplin Kerja ( $X_2$ ) secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Kopi Siloka Tasikmalaya dapat dilihat dari nilai sig. 0,001 yang lebih kecil dari 0,05



(nilai  $\alpha = 5\%$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima, yang berarti bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Kopi Siloka Tasikmalaya.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari analisis dan pembahasan yang diselaraskan dengan permasalahan penelitian yang diteliti, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Kopi Siloka Tasikmalaya berada pada klasifikasi tinggi. Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Kopi Siloka Tasikmalaya berada pada klasifikasi tinggi. Selanjutnya Produktivitas Kerja Karyawan Kopi Siloka Tasikmalaya berada pada klasifikasi tinggi, yang dapat disimpulkan secara umum Karyawan Kopi Siloka Tasikmalaya memiliki Produktivitas Kerja yang tinggi karena dapat dilihat pada Motivasi Kerja Disiplin Kerja sehingga Produktivitas Kerja di Kopi Siloka Tasikmalaya meningkat
2. Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Kopi Siloka. Hal tersebut berarti semakin baik Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja maka akan semakin tinggi juga Produktivitas Kerja Karyawan Kopi Siloka Tasikmalaya.
3. Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. maka akan semakin meningkat pula Produktivitas Kerja yang dilakukan oleh Karyawan Kopi Siloka Tasikmalaya.
4. Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

### Saran

Berdasarkan pembahasan yang telah dilakukan, maka saran yang bisa diberikan diantaranya :

1. Mengenai Motivasi Kerja pada Kopi Siloka Tasikmalaya secara keseluruhan sudah masuk dalam kategori tinggi. Namun skor terendah dalam variabel ini adalah pernyataan tentang "Perusahaan menciptakan kondisi kerja yang aman" dengan skor total 103, sehingga disarankan agar Kopi Siloka Tasikmalaya lebih meningkatkan lingkungan kerja yang aman kepada karyawan agar para pegawai lebih merasa terlindungi untuk bekerja dengan baik.
2. Adapun skor terendah dari Disiplin Kerja pada pernyataan "Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai yang diberikan" dengan skor 79, sehingga disarankan untuk karyawan selalu melakukan improvisasi dalam bekerja dan melakukan kerja kreatif agar untuk kedepannya tingkat Disiplin Kerja di Kopi Siloka Tasikmalaya juga akan meningkat.
3. Adapun skor terendah dari Produktivitas Kerja Karyawan pada pernyataan "Saya memiliki keterampilan yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan saya" dengan skor 103, sehingga disarankan agar pimpinan selalu memberikan kesempatan untuk melakukan kerja kreatif, agar untuk meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Kopi Siloka Tasikmalaya.
4. Adapun untuk Manajemen Kopi Siloka Tasikmalaya untuk lebih memaksimalkan Kinerjanya agar Kopi Siloka Tasikmalaya lebih berkembang.
5. Penelitian selanjutnya dapat memperluas sampel penelitian, menambah variabel lain yang terkait dengan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja dan menambah jangka waktu penelitian, sehingga hasil penelitiannya lebih berkembang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. (2018) Manajemen Sumber Daya Manusia, *Teori Konsep dan Indikator*. Pekanbaru : Zanafa.
- Arifah, S. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Perpustakaan IAIN Salatiga*.
- Agustini (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sekolah Dasar Islam Binar Indonesia. *Jurnal Jematech*. Vol.4 No. 1. ISSN: 2622-8122.
- Blocher, e. a. (2019). *Manajemen Biaya Penekanan Strategis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Busro. (2019). *Aplikasi Manajemen Proyek Kontruksi*. Jakarta: Andi.
- Desi Ariani, I. P. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Iklim Organisasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*. Vol. 1 No. 3. ISSN: 2686-4924.
- Ellisyah, M. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Dinas Perkebunan Kabupaten Musi Banyuasin. *Jurnal Manajemen Kompeten*. Vol. 4 No. 2.
- Faslah dan Savitri (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja . *Jurnal akuntansi & Manajemen Akmenika* Vol.15 No. 02.

- Febrian Bodro Saksono (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Mestika Mandiri Medan. *Jurnal Menara Ekonomi*. Vol. V No. 2. ISSN: 2579-5295.
- Gabriella. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*. Vol. 1 No. 3 ISSN: 2686-4924.
- Handoko T. (2020). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Hasibuan. (2018) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja. *Management Analysis Jurnal 2*. Doi.
- Hasibuan, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Katarina, & Kusmayadi, F. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV.Makmur Jaya Abadi (MJA) Kota Bima. *Jurnal Inovasi Penelitian Vol. 2 No.1* .
- Kevin Gunawan. (2019). Motivasi Kerja Menurut Abraham Maslow Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Vol.2 No.2*
- Kuswibowo, C. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Prosiding Simposium Nasional Multidisiplin*. Vol. 2 E ISSN 2714-5603.
- Maduningtias, L. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT.Mediaindo Sejahtera di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*. Vol.21 No. 1 ISSN: 2598-9405.
- Mangkunegara. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mahendra, I., & Sadiartha, A. (2021). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. POS Indonesia Kota Denpasar. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Vol.21 No. 1 ISSN: 2598-9405.
- Muchdarsyah. (2018). *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, Jakarta: PT. Bumi Askara
- Prasetyo Kurniawan. (2018). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Daya Perkasa. *Jurnal Mandiri Vol.2 No. 2 ISSN: 2580-3220*
- Nainggolan, A., & Sudjiman, P. E. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan The PLAJA RESIDENCES. *Jurnal intelektual Vol.3 No.9*.
- Robbins SP, & Judge. (2020). *Perilaku Orgnisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Santoso. (2020). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2018. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sinambela (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sekolah Dasar Islam Binar Indonesia. *Jurnal Jematech*. Vol.4 No. 1. ISSN: 2622-8122.
- SP.Hasibuan, M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2015). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabetha.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sukardi. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Capital Life Indonesia di Jakarta. *Jurnal Jematech*. Vol.4 No. 1. ISSN: 2622-8122.
- Sulistiani, I., & Syahrinullah. (2023). Pengaruh Pemberian Insentif dan Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja pada Perusahaan Ekspedisi J&T Sampit. *Jurnal ilmiah Ilmu Manajemen Vol.2 No.1*.
- Suryaman. (2022). Pengaruh Kedisiplinan, Komitmen, dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Putra Gerem Jaya Merak. *Jurnal Manajemen Vol.11 No.2 ISSN: 2627-7872*.
- Syalasya, P. U., & Julpina, P. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Kualitas SDM, Disiplin Kerja Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi, dan Manajemen Vol.1 No.2*.
- Wibowo, W. 2014. *Manajemen Kinerja* (Edisi Keenam). Jakarta: Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima, Jakarta :Rajawali Pers, 2016 © 2007, Wibowo
- Wirawan. 2015. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Teori Aplikasi Dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yati Suhartini. (2018). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen Vol.15 No.02*.
- Yusuf dan Syarif. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.