



Vol: 5 No 1 Tahun 2024

E-ISSN: 2775-2216

Diterima Redaksi: 17-05-2024 | Revisi: 28-05-2024 | Diterbitkan: 27-06-2024

## **PENGARUH DISIPLIN KERJA, KUALITAS HIDUP & MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. KOMPAKINDO MEDIA DEWATA**

**Ali Sodikin<sup>1</sup>, Mohammad Maskan<sup>2</sup>, Yunus Handoko<sup>3</sup>**

<sup>1</sup>Institut Teknologi dan Bisnis Asia Malang

<sup>2</sup>Institut Teknologi dan Bisnis Asia Malang

<sup>3</sup>Institut Teknologi dan Bisnis Asia Malang

<sup>1</sup>[alisodikin30@gmail.com](mailto:alisodikin30@gmail.com), <sup>2</sup>[m.maskan@asia.ac.id](mailto:m.maskan@asia.ac.id), <sup>3</sup>[yunushandoko@gmail.com](mailto:yunushandoko@gmail.com)

### **ABSTRAKSI**

Keberadaan PT. Kompakindo Media Dewata sebagai lembaga pelatihan di Indonesia bukanlah satu-satunya, puluhan lembaga pelatihan sudah bermunculan sebelumnya, namun sebagai lembaga training yang masih baru diharapkan PT. Kompakindo Media Dewata tidak kalah dengan lembaga-lembaga pelatihan yang lebih lama dan memiliki pengalaman lebih banyak. Dunia dilanda COVID-19 selama kurang lebih 2 tahun yang membuat mau tidak mau para karyawan harus bekerja secara WFH.

Setelah pandemi berakhir karyawan mau tidak mau harus kembali bekerja secara WFO karena banyak karyawan yang belum siap dalam kondisi ini membuat mereka masih terlambat masuk kerja, mangkir pada saat jam kantor dan kurangnya kedisiplinan pada saat jam kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, kualitas hidup, dan motivasi terhadap kinerja di PT. Kompakindo Media Dewata, baik secara parsial maupun secara simultan. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan sumber data primer melalui kuesioner sebagai metode pengumpulan datanya.

Pengambilan sampel menggunakan teknik jenuh yang mengambil semua populasi. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 40 responden dengan populasi karyawan PT. Kompakindo Media Dewata. Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan skala likert 5 point, dibuat menggunakan GoogleForms, dan disebar secara internal perusahaan. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Kesimpulan yang dapat diambil dari hasil penelitian ini adalah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kualitas hidup berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Motivasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja. Disiplin kerja, kualitas hidup, dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja di PT. Kompakindo Media Dewata.

**Kata Kunci:** disiplin kerja, kualitas hidup, motivasi, kinerja, kompakindo media dewata

## **ABSTRACT**

*The existence of PT. Kompakindo Media Dewata as a training institution in Indonesia is not the only one, dozens of training institutions already existed, but as a new training institution, PT. Kompakindo Media Dewata hope to be a training institution that can compete with other existed training institutions that have more experiences. The world has been hit by COVID-19 for about 2 years which has forced employees to work from home (WFH).*

*After the pandemic ends, employees inevitably have to return to work from office (WFO) because many employees are not ready for this condition, they are still late for work, absent during office hours and lack of discipline during working hours. This study aims to determine the effect of work discipline, quality of life, and motivation on performance at PT. Kompakindo Media Dewata, either partially or simultaneously. This type of research is quantitative research with primary data sources through questionnaires as the data collection method.*

*Sampling using saturation technique that takes the entire population. The number of respondents in this study were 40 respondents with a population of employees of PT. Kompakindo Media Dewata. The questionnaire in this study used a 5-point Likert scale, was created using Google Forms, and was distributed internally within company. The analysis technique used in this study is multiple linear regression analysis. The conclusion that can be drawn from the results of this study is that work discipline has a positive and significant effect on performance. Quality of life has a positive and significant effect on performance. Motivation has no effect and is not significant on performance. Work discipline, quality of life, and motivation simultaneously have a positive and significant effect on performance at PT. Kompakindo Media Dewata.*

**Keywords:** *work discipline, quality of life, motivation, performance, kompakindo media dewata*

## **Pendahuluan**

PT. Kompakindo Media Dewata merupakan lembaga konsultan training yang berdiri tahun 2005 dengan membentuk bisnis utama menyelenggarakan program-program pelatihan atau training, beralamat di Jl. Kombes Pol M. Duryat No. 39 Surabaya. Keberadaan PT. Kompakindo Media Dewata sebagai lembaga pelatihan di Indonesia bukanlah satu-satunya, puluhan lembaga pelatihan sudah bermunculan sebelumnya, namun sebagai lembaga training yang masih baru diharapkan PT. Kompakindo Media Dewata tidak kalah dengan lembaga-lembaga pelatihan yang lebih lama dan memiliki pengalaman lebih banyak.

Dengan kategori dan tema pelatihan yang cukup banyak PT. Kompakindo Media Dewata terus memacu daya saing dengan terus meningkatkan pelayanan dan pemasaran keseluruh wilayah di Indonesia. Didukung oleh para pengajar

atau trainer yang sudah bersertifikat dan terus mengembangkan keilmuan yang dimiliki, suasana lingkungan dan gedung yang kondusif, para staff yang dengan sigap membantu dan memberikan kemudahan memperoleh pelayanan diharapkan pelanggan atau peserta PT. Kompakindo Media Dewata mendapatkan kepuasan yang sesuai dengan yang mereka diharapkan sehingga perusahaan pelanggan kembali mengirimkan karyawannya untuk ikut pelatihan kembali di PT. Kompakindo Media Dewata baik untuk kelas pelatihan lanjutan ataupun pemenuhan standar kompetensi untuk karyawan baru maupun karyawan junior sebagai persyaratan kompetensi pada sebuah jabatan yang dipegang.

Gejala masalah yang timbul di perusahaan yang berkaitan dengan kinerja karyawan adalah masih adanya kendala dimana beberapa karyawan terlambat dalam mengerjakan tugas yang telah

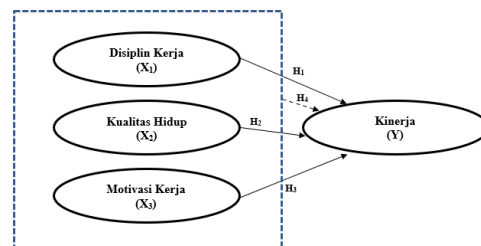
diberikan oleh pimpinan sehingga pekerjaan lain menjadi tertunda. Kemudian terdapatnya beberapa karyawan yang tidak berada di ruang kerja pada saat jam kerja, dan masih ada beberapa karyawan terlambat hadir serta karyawan tidak masuk kerja, dan masih terdapat beberapa karyawan yang kurang disiplin kerja terhadap waktu kerja, seperti masih ada karyawan yang menggunakan waktu kerja untuk kepentingan karyawan itu sendiri, seperti tidak berada di ruang kerja pada jam kerja dan biasanya karyawan tersebut berada di kantin perusahaan atau melakukan aktivitas diluar pekerjaan kantor.

Dalam perkembangan saat ini, bisnis training sangat ketat oleh karena itu, dalam proses operasional terdapat elemen-elemen yang harus dimiliki sebuah perusahaan seperti kedisiplinan yang bisa mempengaruhi kualitas dari kinerja seseorang atau individu dalam suatu organisasi atau perusahaan. Kedisiplinan sebagai salah satu elemen penting dalam sebuah perusahaan yang berpeluang besar menjadi penggerak keunggulan kompetitif perusahaan. Dalam konteks strategi bersaing, dewasa ini persaingan atau kompetisi antar perusahaan semakin ketat yang membutuhkan kualitas sumber daya manusia yang semakin tinggi pula. Saat ini persaingan sumber daya manusia untuk dapat masuk ke dunia kerja juga semakin tinggi, Hal ini karena sumber daya manusia yang berkualitas sangat berpengaruh terhadap kegiatan operasional sebuah perusahaan. Manajemen sumber daya manusia sangatlah penting bagi perusahaan atau instansi. Melalui rangkaian kegiatan perencanaan, pengelolaan, pengarahan dan memanfaatkan sumber daya manusia secara produktif akan tercapainya tujuan perusahaan. Dapat kita ketahui sumber daya manusia elemen yang terpenting dalam tercapainya tujuan atau instansi. Didalam perusahaan sangat penting yang namanya manajemen dan karyawan, Kedua elemen itu tidak bisa dipisahkan.

Kalau manajemennya bagus dan kinerja karyawannya juga bagus maka tercapailah tujuan perusahaan karena karyawan merupakan aset yang sangat berharga dalam tercapainya tujuan perusahaan.

### Kerangka Konsep dan Hipotesis Penelitian

Penelitian ini menggunakan kerangka konsep seperti gambar berikut.



**Gambar 1. Kerangka Konsep**

Berdasarkan kerangka konsep di atas, hipotesis dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

**H<sub>1</sub>:** Diduga disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Kompakindo Media Dewata .

**H<sub>2</sub>:** Diduga kualitas hidup berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Kompakindo Media Dewata.

**H<sub>3</sub>:** Diduga motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Kompakindo Media Dewata.

**H<sub>4</sub>:** Diduga disiplin kerja, kualitas hidup dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Kompakindo Media Dewata.

### Metode Penelitian

Penelitian ini akan menjelaskan hubungan antar variabel yang diteliti, karena itu penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang menyajikan data persepsi responden terhadap variabel penelitian dalam bentuk angka yang akan diolah dengan menggunakan rumus

statistik. Menurut Kuncoro (2014), data yang digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel dinyatakan dengan angka atau skala numerik. Persepsi responden terhadap variabel dalam penelitian ini, yaitu kualitas disiplin kerja, kualitas hidup, motivasi, dan kinerja akan disajikan dalam bentuk angka dengan skala likert 5 point, dari sangat tidak setuju sampai sangat setuju, sehingga data yang diperoleh berupa data kuantitatif.

### Hasil Uji Validitas

Pengujian validitas dalam penelitian ini akan mengkolerasikan antara skor item dengan total item. Perhitungan koefisien menggunakan rumus kolerasi Pearson Product Moment. Sugiyono (2018) mengatakan sebuah item valid apabila koefisien antara item dengan total item  $\geq 0,3$ . Hasil pengujian validitas terhadap setiap item pernyataan dari variabel kinerja (Y) dinyatakan valid dikarenakan koefisien dari masing-masing item pernyataan  $\geq 0,3$ .

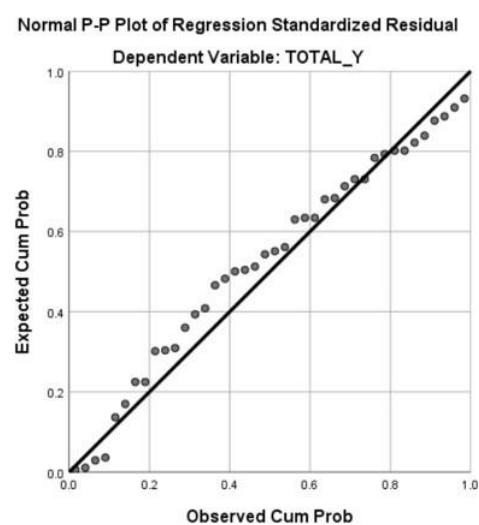
### Hasil Uji Realibilitas

Untuk mengetahui hasil mengujian reliabilitas dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah metode split half item yang membagi item pernyataan menjadi dua kelompok besar, yaitu kelompok ganjil dan kelompok genap, serta menggunakan rumus Spearman Brown untuk menghitung nilai koefisiennya. Suatu item memiliki tingkat reliabel yang cukup apabila memiliki nilai koefisien  $\geq 0,7$ . Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa nilai koefisien dari masing-masing variabel penelitian  $\geq 0,7$ . Kesimpulan yang dapat diambil adalah item pernyataan yang diajukan untuk setiap variabel penelitian dinyatakan reliabel sehingga tidak perlu dilakukan perubahan terhadap item pernyataan di dalam kuesioner.

### Hasil Uji Normalitas

Pengujian normalitas pada penelitian

ini diperlukan untuk mengetahui apakah data dalam penelitian ini berdistribusi normal atau tidak. Pengujian menggunakan grafik probability plot. Data yang memenuhi dasar normalitas dapat terlihat pada grafik berupa data yang menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Grafik probability plot dapat dilihat pada Gambar 5.1 Hasil Pengujian Normalitas. Hasil pengujian berupa grafik probability plot menunjukkan bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan searah dengan garis diagonal. Kesimpulan yang



dapat diambil adalah model penelitian ini merupakan model regresi yang baik karena data berdistribusi normal disekitar garis diagonal.

**Gambar 2. Hasil Pengujian Normalitas**

### Hasil Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas pada penelitian ini diperlukan untuk mengetahui apakah dalam penelitian ini ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas. Penelitian ini menggunakan nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF). Batas cut-off yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas dengan nilai tolerance sebesar 0,10 atau  $VIF < 10$  dinyatakan sebagai variabel yang tidak memiliki korelasi tinggi terhadap variabel bebas lainnya. Kesimpulan yang dapat diambil adalah variabel bebas dalam penelitian ini tidak memiliki kolerasi yang tinggi terhadap

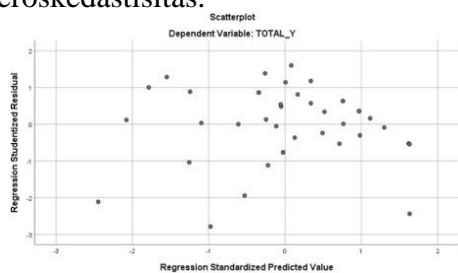
variabel bebas lainnya.

### Hasil Uji Heteroskedastisitas

$$Y = 2,786 + 0,456X_1 + 0,332X_2 + 0,027X_3$$

Untuk mengetahui hasil pengujian heteroskedastisitas pada penelitian ini diperlukan untuk mengetahui apakah dalam penelitian ini terjadi ketidaksamaan varian dari residual data penelitian. Penelitian yang baik merupakan model regresi yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk menggambarkan hasil pengujian peneliti menggunakan grafik scatter plot, dengan penjelasan titik-titik pada grafik scatter plot akan membentuk suatu pola teratur apabila terjadi heteroskedastisitas, sedangkan apabila tidak terbentuk pola dan titik-titik menyebar di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil pengujian berupa grafik scatter plot seperti gambar 3 menunjukkan bahwa titik-titik menyebar dan tidak membentuk suatu pola tertentu. Kesimpulan yang dapat diambil adalah model penelitian ini merupakan model regresi yang baik karena tidak terjadi

heteroskedastisitas.



Gambar 3. Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

### Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui hasil analisis regresi linier berganda pada penelitian ini diperlukan untuk menguji hipotesis yang menyatakan pengaruh disiplin kerja sebagai variabel  $X_1$ , kualitas hidup sebagai variabel  $X_2$ , dan motivasi sebagai variabel  $X_3$  terhadap kinerja variabel  $Y$ , baik secara parsial maupun secara simultan.

Nilai koefisien dari konstanta dan setiap variabel bebas ( $X$ ) yang diperoleh akan digunakan dalam rumus sehingga menghasilkan persamaan seperti di bawah.

Kesimpulan yang dapat diambil dari persamaan regresi yang terbentuk di atas adalah sebagai berikut:

- Nilai konstanta yang bernilai positif sebesar 2,786 dapat diartikan bahwa tanpa adanya disiplin kerja ( $X_1$ ), kualitas hidup ( $X_2$ ), dan motivasi ( $X_3$ ) sebagai variabel yang mempengaruhi, kinerja ( $Y$ ) yang hasilnya adalah 2,786.
- Nilai koefisien dari variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,456 dapat diartikan bahwa setiap kenaikan satu satuan dari variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) maka kinerja ( $Y$ ) akan mengalami kenaikan juga sebesar 0,456 satuan.
- Nilai koefisien dari variabel kualitas hidup ( $X_2$ ) sebesar 0,332 dapat diartikan bahwa setiap kenaikan satu satuan dari kualitas hidup ( $X_2$ ) maka keputusan kinerja ( $Y$ ) akan mengalami kenaikan juga sebesar 0,332 satuan.
- Nilai koefisien dari variabel motivasi ( $X_3$ ) sebesar 0,027 dapat diartikan bahwa setiap kenaikan satu satuan dari motivasi ( $X_3$ ) maka kinerja ( $Y$ ) akan mengalami kenaikan juga sebesar 0,027 satuan.
- Koefisien dari variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) memiliki nilai yang paling besar dibandingkan dengan koefisien dari variabel kualitas hidup ( $X_2$ ) dan motivasi ( $X_3$ ). Hal ini menandakan bahwa disiplin kerja ( $X_1$ ) lebih berpengaruh terhadap kinerja ( $Y$ ) dibandingkan dengan disiplin kerja ( $X_2$ ) dan motivasi ( $X_3$ ).

### Hasil Uji Determinasi ( $R^2$ )

Untuk menguji determinasi dalam penelitian ini diperlukan banyak informasi yang diberikan oleh disiplin kerja, kualitas hidup dan motivasi, sebagai variabel bebas ( $X$ ) terhadap kinerja sebagai variabel terkait ( $Y$ ). Nilai koefisien determinasi antara nol (0) sampai dengan satu (1). Semakin rendah atau semakin mendekati nol dari sebuah nilai koefisien ini maka semakin

terbatas pula informasi yang bisa diberikan oleh variabel bebas (X) untuk menjelaskan variabel terikat (Y), sebaliknya semakin tinggi atau semakin mendekati satu dari sebuah nilai koefisien ini maka semakin luas atau bahkan hampir semua informasi yang bisa diberikan oleh variabel bebas (X) untuk menjelaskan variabel terikat (Y). Hasil pengujian determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,615.

### **Pembahasan**

Hasil uji instrumen telah menunjukkan bahwa ada variabel bebas yang memang berpengaruh positif dan signifikan dan ada variabel bebas yang tidak berpengaruh terhadap variabel terikat dalam penelitian ini, yaitu kinerja di PT Kompakindo Media Dewata. Pembahasan lebih lengkap akan diuraikan sebagai berikut:

Pengaruh variabel disiplin kerja (X1) terhadap kinerja karyawan di PT Kompakindo Media Dewata (Y) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Nilai koefisien sebesar 0,456 yang dimiliki oleh disiplin kerja dalam hasil pengujian menggunakan analisis regresi linier berganda dapat diartikan bahwa disiplin kerja akan berpengaruh terhadap kenaikan kinerja 0,456 satuan. Rata-rata distribusi frekuensi variabel motivasi sebesar 4,07 yang menunjukkan bahwa secara rata-rata 40 persepsi responden berada pada tingkat "Setuju" terhadap empat indikator dari disiplin kerja yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu tujuan dan kemampuan, keteladanan pimpinan, pengawasan melekat, hubungan kemanusiaan. Hasil penelitian ini didukung oleh beberapa penelitian sebelumnya, yaitu oleh Fikratunil Khasifah tahun 2006, oleh Mansur, Marifah tahun 2018, Sindu Radipto tahun 2015, Jasman Saripuddin Hasibuan tahun 2019.

Pengaruh variabel kualitas hidup (X2) terhadap kinerja di PT Kompakindo

Media Dewata (Y) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas hidup berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Nilai koefisien sebesar 0,332 yang dimiliki oleh kualitas hidup dalam hasil pengujian menggunakan analisis regresi linier berganda dapat diartikan bahwa kualitas hidup akan berpengaruh terhadap kenaikan kinerja 0,332 satuan. Rata-rata distribusi frekuensi variabel kualitas hidup sebesar 3,96 yang menunjukkan bahwa secara rata-rata 40 persepsi responden beradapada tingkat "Setuju" terhadap lima indikator dari kualitas hidup yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu aktivitas sehari-hari, energi dan kelelahan, mobilitas, kapasitas kerja, body image. Hasil penelitian ini didukung oleh beberapa penelitian sebelumnya, yaitu oleh Yusuf Wildan Setiyadi tahun 2016, oleh Muhammad Azis Lathif tahun 2017.

Pengaruh variabel motivasi (X3) terhadap kinerja di PT Kompakindo Media Dewata (Y) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja. Hal ini disimpulkan dari hasil

uji t yang menyatakan thitung senilai 0,202 yang lebih kecil dari ttabel senilai 2,028 dan signifikansi senilai 0,841 yang lebih besar dari 0,05. Rata-rata distribusi frekuensi variabel motivasi sebesar 4,06 yang menunjukkan bahwa secara rata-rata 40 persepsi responden berada pada tingkat "Setuju" terhadap lima indikator dari prestasi yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, pengembangan. Hasil penelitian ini didukung oleh beberapa penelitian sebelumnya, yaitu oleh

Bagus Ikhsan Bagaskara, Edy Rahardja tahun 2018, Andarias Kuddy tahun 2017, Anggreany Hustia, Omar Hendro, Teja Herlangga tahun 2021, Jasman Saripuddin Hasibuan tahun 2019, Ina Shintya tahun 2019. Pengaruh variabel disiplin kerja (X1), kualitas hidup (X2), dan motivasi (X3) secara

simultan terhadap kinerja di PT Kompakindo Media Dewata (Y). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja, kualitas hidup, motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja. Hal ini disimpulkan dari hasil Fhitung senilai 21,725 lebih besar dari Ftabel senilai 2,859.

### **Kesimpulan**

Kesimpulan yang dapat diambil berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja di PT Kompakindo Media Dewata. Hal ini dapat diartikan bahwa disiplin kerja semakin meningkat maka akan berdampak pada kinerja.
2. Kualitas hidup berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja di PT Kompakindo Media Dewata. Hal ini dapat diartikan bahwa kualitas hidup semakin meningkat maka akan berdampak pada kinerja.
3. Motivasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja di PT Kompakindo Media Dewata. Hal ini dapat diartikan bahwa peningkatan motivasi tidak berdampak signifikan pada kinerja.
4. Disiplin kerja, kualitas hidup, motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja di PT Kompakindo Media Dewata. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin meningkat disiplin kerja, kualitas hidup, dan motivasi secara bersama-sama maka akan berdampak pada kinerja.

### **Saran**

Beberapa saran dari peneliti berdasarkan hasil penelitian adalah sebagai berikut:

1. Mengembangkan variable lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja. Bisa melakukan penelitian di objek penelitian

yang berbeda dan memiliki responden yang lebih banyak.

### **Daftar Pustaka**

- Dotulong, L., & Assagaf, S. (2015). Pengaruh Disiplin, Motivasi Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(2), 639–649.
- Faslah, R., & Savitri, M. T. (2017). 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. <https://doi.org/10.21009/jpeb.001.2.3>
- Hendri, E., & Rismansyah. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Selapan Jaya OganKomerling Ilir. *Jurnal Wahana Ekonomika*, 13(1), 1–15. <https://jurnal.univpgri-palembang.ac.id/index.php/Ekonomika/article/view/2730/2541>
- Liana, W. (2020). Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan PT Telkom Indonesia, Tbk Cabang Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(01), 65–72. <https://doi.org/10.47747/jnmps.dmv1i01.25>
- Management, M., Buana, M., Management, M., & Buana, M. (2020). Authentic Happiness as a Mediator of Learning Organization. 2(1), 112–124. <https://doi.org/10.31933/DIJMS>
- Putu.(2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Teh Bunga Teratai Di Desa Patemon Kecamatan Serrit. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 10(2),54–63. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JPE/article/view/20066/12037>
- Silitonga, A. G., Purwati, A. A., Rusilawati, E., & Sandria, W. (2022).

Peran Upah, Pengawasan, Semangat Kerja dan K3 Terhadap Peningkatan Produktivitas Karyawan PT. Mitra Unggul Pusaka. *INVEST: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Akuntansi*, 3(1), 38–55. <https://doi.org/10.55583/invest.v3i1.238>

Sukma, S. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Pt. Rubycon Indonesia. 1–10.