

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA WARUNG MAKAN DI SURAKARTA

Faizah Afi Lestari^{1*}, Kusuma Bayu Hardaya², Nadia Wulan Kasih³

Studi Manajemen, Fakultas Hukum dan Bisnis, Universitas Duta Bangsa Surakarta
Jl. Ki Mangunsarkoro No. 20, Nusukan, Kec. Banjarsari, Kota Surakarta, Jawa Tengah 57135
Telp. 0271-719552 Fax. 0271-713758
E-mail: 220414016@mhs.udb.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada Warung Makan Di Surakarta. Persaingan usaha di sektor kuliner menuntut pelaku usaha untuk meningkatkan produktivitas melalui pengelolaan sumber daya manusia yang efektif. Disiplin kerja menjadi salah satu faktor penting yang memengaruhi produktivitas karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi sekaligus sampel penelitian adalah seluruh karyawan Warung makan Di Surakarta yang berjumlah 43 orang dengan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner menggunakan skala Likert dan dianalisis dengan regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan karena karakteristik usaha kuliner skala kecil seperti Warung Makan Di Surakarta cenderung memiliki sistem kerja yang fleksibel dan bersifat kekeluargaan, sehingga aturan disiplin formal belum menjadi faktor utama dalam menentukan produktivitas karyawan.
Kata Kunci: Disiplin kerja, Produktivitas karyawan

Abstract

This study aims to analyze the effect of work discipline on employee productivity at Warung makan Di Surakarta. Business competition in the culinary sector requires business actors to increase productivity through effective human resource management. Work discipline is one of the important factors that influence employee productivity. This study uses a quantitative approach with a survey method. The population and sample of the study were all 43 employees of Warung Makan Di Surakarta with a saturated sampling technique. Data were collected through a questionnaire using a Likert scale and analyzed using simple linear regression. The results showed that work discipline did not have a significant effect on employee productivity because the characteristics of small-scale culinary businesses such as Warung Makan Di Surakarta tend to have a flexible and family-like work system, so formal disciplinary rules have not been a major factor in determining employee productivity.
Keywords: Work discipline, Employee productivity

1. Pendahuluan

Perkembangan dunia usaha, khususnya di sektor kuliner, menunjukkan tingkat persaingan yang semakin tinggi. Kondisi ini menuntut setiap pelaku usaha untuk mampu meningkatkan kualitas pelayanan dan produktivitas kerja agar dapat mempertahankan keberlangsungan usahanya. Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam organisasi karena memiliki peran strategis dalam menentukan keberhasilan usaha (Halimatus, 2023). Kunci kemajuan usaha kuliner ditentukan oleh keramahan yang diberikan oleh semua karyawan dari pemimpin sampai dengan semua karyawannya serta pelayanannya harus maksimal (Nomor et al., 2022).

Produktivitas merupakan pencapaian dalam kemampuan karyawan untuk memenuhi tugas tertentu dengan standar serta kecepatan yang ada di perusahaan guna menciptakan pemanfaatan SDM yang efektif dan efisien (Hasna et al., 2021). Produktivitas kerja mencerminkan kemampuan karyawan dalam menghasilkan output secara efektif dan efisien

sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Menurut Sinungan dalam Busro (2018), produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam jangka waktu tertentu. Tinggi rendahnya produktivitas karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah disiplin kerja (Nainggolan & Sudjiman, 2022). Produktivitas kerja akan terwujud jika para karyawan mempunyai kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang menjadi tanggungjawab masing-masing (Amalia & Salim, 2025).

Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan agar karyawan mereka bersedia untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan mentaati norma-norma yang berlaku di dalam perusahaan (Rahmansyah & Cahyadi, 2023). Menurut Siagian, (2023) bahwa disiplin merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik secara tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Nur Adinda et al., 2023). Selain itu selama jam kerja karyawan tidak akan mencuri-curi waktu untuk melakukan hal-hal yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan (Akuntansi et al., 2023). Adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja perusahaan, Sehingga memperoleh hasil yang optimal (Hasanah & Fitiani Dewi, 2023).

Warung Makan Di Surakarta merupakan salah satu usaha kuliner yang mengandalkan kinerja karyawan dalam memberikan pelayanan kepada pelanggan. Sebagai usaha yang bergerak di bidang jasa, produktivitas karyawan memiliki peranan penting dalam menjaga kepuasan pelanggan dan kelancaran operasional harian. Namun, dalam praktiknya masih terdapat potensi permasalahan terkait disiplin kerja, seperti ketepatan waktu kerja, kepatuhan terhadap aturan kerja, serta konsistensi dalam menjalankan tugas, yang dapat memengaruhi tingkat produktivitas karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai pentingnya disiplin kerja dalam meningkatkan produktivitas karyawan serta menjadi bahan pertimbangan bagi pihak manajemen dalam mengambil kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif.

2. Metodologi

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif untuk mengetahui hubungan dan pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan. Objek penelitian adalah Warung Makan Di Surakarta dengan sampel seluruh karyawan yang berjumlah 43 orang.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner tertutup yang disusun berdasarkan 3 indikator disiplin kerja dan 3 produktivitas karyawan. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert lima poin. memungkinkan responden memberikan penilaian terhadap setiap pernyataan berdasarkan tingkat persetujuan.

Skala pengukuran yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Sangat Tidak Setuju (STS) : Skor 1
2. Tidak Setuju (TS) : Skor 2
3. Netral (N) : Skor 3
4. Setuju (S) : Skor 4
5. Sangat Setuju (SS) : Skor 5

Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Teknik analisis data yang di gunakan meliputi uji validitas, uji reabilitas, analisis regresi linear sederhana, dan uji hipotesis (Uji t, uji F dan Uji R)

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Hasil

1. Uji Validitas dan Reliability

Correlations

		X.1	X.2	X.3	TOTALX
X.1	Pearson Correlation	1	,320*	,408**	,697**
	Sig. (2-tailed)		,037	,007	,000
	N	43	43	43	43
X.2	Pearson Correlation	,320*	1	,430**	,786**
	Sig. (2-tailed)	,037		,004	,000
	N	43	43	43	43
X.3	Pearson Correlation	,408**	,430**	1	,816**
	Sig. (2-tailed)	,007	,004		,000
	N	43	43	43	43
TOTALX	Pearson Correlation	,697**	,786**	,816**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	43	43	43	43

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).
 **. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Gambar 1. Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X)
 Sumber : Data Olah SPSS 25 (2025)

Berdasarkan Gambar 1, indikator X.1 memiliki nilai korelasi sebesar 0,697 dengan nilai signifikansi 0,000, sehingga indikator X.1 dinyatakan valid karena memiliki hubungan yang kuat dan signifikan dengan total variabel disiplin kerja (TOTALX). Indikator X.2 menunjukkan nilai korelasi sebesar 0,786 dengan nilai signifikansi 0,000, yang berarti indikator ini memiliki hubungan yang sangat kuat dengan total nilai variabel disiplin kerja dan dinyatakan valid. Selanjutnya, indikator X.3 memperoleh nilai korelasi sebesar 0,816 dengan nilai signifikansi 0,000, sehingga indikator tersebut juga dinyatakan valid dan berkontribusi secara signifikan dalam mengukur variabel disiplin kerja.

Secara keseluruhan, seluruh indikator variabel disiplin kerja (X.1, X.2, dan X.3) dinyatakan valid, karena setiap nilai Pearson Correlation lebih besar dari 0,30 dan memiliki nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga seluruh indikator terbukti mampu mengukur konstruk variabel disiplin kerja secara tepat.

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	TOTALY
Y.1	Pearson Correlation	1	,616**	,429**	,788**
	Sig. (2-tailed)		,000	,004	,000
	N	43	43	43	43
Y.2	Pearson Correlation	,616**	1	,630**	,879**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	43	43	43	43
Y.3	Pearson Correlation	,429**	,630**	1	,849**
	Sig. (2-tailed)	,004	,000		,000
	N	43	43	43	43
TOTALY	Pearson Correlation	,788**	,879**	,849**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	43	43	43	43

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Gambar 2. Hasil Uji Validitas Produktivitas Karyawan (Y)
 Sumber : Data Olah SPSS 25 (2025)

Berdasarkan Gambar 2, item Y.1 memiliki nilai korelasi sebesar 0,788 dengan nilai signifikansi 0,000, sehingga item Y.1 dinyatakan valid karena memiliki hubungan yang kuat dengan total nilai variabel Y. Item Y.2 menunjukkan nilai korelasi sebesar 0,879 dengan nilai signifikansi 0,000, yang berarti item ini memiliki hubungan yang sangat kuat dengan total nilai variabel produktivitas karyawan dan dinyatakan valid. Selanjutnya, item Y.3 memperoleh nilai korelasi sebesar 0,849 dengan nilai signifikansi 0,000, sehingga item tersebut juga dinyatakan valid dan berkontribusi secara signifikan dalam mengukur variabel Y.

Secara keseluruhan, seluruh item pada variabel produktivitas karyawan (Y.1, Y.2, dan Y.3) dinyatakan valid, karena setiap nilai Pearson Correlation lebih besar dari 0,30 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga seluruh pernyataan terbukti mampu mengukur konstruk variabel produktivitas karyawan secara tepat.

Cronbach's Alpha	N of Items
,649	3

Gambar 3. Hasil Uji Reliability Disiplin Kerja (X)
 Sumber : Data Olah SPSS 25 (2025)

Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach’s Alpha sebesar $0,649 > 0,60$, maka kuesioner ini dianggap reliabel dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Cronbach's Alpha	N of Items
,780	3

Gambar 4. Hasil Uji Reliability Produktivitas Karyawan (Y)
 Sumber : Data Olah SPSS 25 (2025)

Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach’s Alpha sebesar $0,780 > 0,60$, maka kuesioner ini dianggap reliabel dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

2. Uji Asumsi Klasik

		Unstandardized Residual	
N		43	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000	
	Std. Deviation	1,61271506	
Most Extreme Differences	Absolute	,160	
	Positive	,089	
	Negative	-,160	
Test Statistic		,160	
Asymp. Sig. (2-tailed)		,007 ^c	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	,198 ^d	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,188
		Upper Bound	,208

a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.
 d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

Gambar 5. Hasil Uji Asumsi Klasik Normalitas One – Sample Monte Carlo
 Sumber : Data Olah SPSS 25 (2025)

Berdasarkan hasil Gambar 5, nilai Asymp. Sig. (2-tailed) diperoleh sebesar 0,007. Karena nilai signifikansi tersebut $< 0,05$, maka data residual tidak berdistribusi normal, Sedangkan hasil uji Monte Carlo, diperoleh nilai Sig. sebesar 0,198. Karena nilai signifikansi tersebut $> 0,05$, maka data residual dinyatakan berdistribusi normal.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,116	1,366		1,549	,129
	TotalX	-,067	,103	-,101	-,651	,519

a. Dependent Variable: ABS_RES

Gambar 6. Hasil Uji Asumsi Klasik Heteroskedastisitas

Sumber : Data Olah SPSS 25 (2025)

Berdasarkan Gambar 6, diperoleh variabel TotalX memiliki nilai signifikansi sebesar 0,519. Karena nilai signifikansi tersebut > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel TotalX tidak mengalami heteroskedastisitas atau memenuhi kriteria bebas heteroskedastisitas.

3. Uji Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,043	2,652		4,918	,000
	TotalX	-,012	,203	-,010	-,057	,955

a. Dependent Variable: TotalY

Gambar 7. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Sumber : Data Olah SPSS 25 (2025)

Berdasarkan hasil persamaan regresi linear sederhana dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + bx$$

Keterangan:

Y = variabel dependen (Produktivitas Karyawan / TotalY)

X = variabel independen (Disiplin Kerja / TotalX)

a = konstanta

b = koefisien regresi

Berdasarkan hasil Tabel 7, diketahui bahwa variabel Disiplin Kerja (TotalX) memiliki koefisien regresi sebesar -0,012 dengan nilai signifikansi 0,955 (> 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan (TotalY) pada tingkat signifikansi 5%. Persamaan regresi linear sederhana yang terbentuk adalah $Y=13,043-0,012X$

4. Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,010 ^a	,000	-,028	1,879

a. Predictors: (Constant), TotalX

Gambar 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Sumber : Data Olah SPSS 25 (2025)

Nilai R Square sebesar 0,000 berarti variabel independen (TotalX) mampu menjelaskan 0% perubahan pada variabel dependen (Y). Hal ini menunjukkan bahwa variabel TotalX hampir tidak memiliki pengaruh atau hubungan linear terhadap variabel Y dalam model ini. Adjusted R Square sebesar -0,028 menunjukkan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel, model tidak memberikan kontribusi penjelasan terhadap variasi Y (nilai negatif

sering kali diartikan sebagai model yang sangat lemah atau tidak cocok dengan data). Sisanya sebesar 100% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini.

5. Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	13,043	2,652		4,918	,000
	TotalX	-,012	,203	-,010	-,057	,955

a. Dependent Variable: TotalY

Gambar 9. Hasil Uji T
Sumber : Data Olah SPSS 25 (2025)

Hipotesis pada variabel TotalX berpengaruh signifikan terhadap TotalY. Berdasarkan hasil uji t, diperoleh nilai t hitung sebesar -0,057 dengan nilai signifikansi 0,955 > 0,05. Oleh karena itu, H1 dinyatakan ditolak, yang berarti variabel TotalX tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel TotalY. Nilai koefisien regresi (B) sebesar -0,012 menunjukkan arah hubungan yang negatif, namun karena tidak signifikan, maka hubungan tersebut tidak dapat digeneralisasi pada populasi.

6. Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,012	1	,012	,003	,955 ^b
	Residual	123,556	35	3,530		
	Total	123,568	36			

a. Dependent Variable: TotalY
b. Predictors: (Constant), TotalX

Gambar 10. Hasil Uji F
Sumber : Data Olah SPSS 25 (2025)

Hipotesis pada variabel TotalX berpengaruh secara simultan terhadap TotalY. Berdasarkan hasil uji F, diperoleh nilai F hitung sebesar 0,003 dengan nilai signifikansi 0,955 > 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H1 ditolak, yang berarti secara simultan (bersama-sama) variabel independen tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (TotalY).

3.2 Pembahasan

Hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (TotalX) tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan (TotalY) pada Warung Makan Di Surakarta. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar -0,012 dengan nilai signifikansi 0,955 (> 0,05). Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan tidak terbukti secara empiris dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil analisis bawa tidak signifikannya pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan dapat disebabkan oleh beberapa faktor. Pertama, karakteristik usaha kuliner skala kecil seperti Warung Ndeso Mbak Kalis cenderung memiliki sistem kerja yang fleksibel dan bersifat kekeluargaan, sehingga aturan disiplin formal belum menjadi faktor utama dalam menentukan produktivitas karyawan. Karyawan mungkin tetap mampu menyelesaikan pekerjaan meskipun tingkat disiplin formal tidak terlalu ketat.

Hasil penelitian ini, mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Abdul Rachman Saleh, Hardi Utomo (2018) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi

Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di PT Inko Java Semarang, dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa disiplin kerja mempunyai hasil positif namun tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan jumlah t hitung $1,767 < t$ tabel yaitu $1,99$ (Ekonomi et al., 2024).

Kedua, hasil uji koefisien determinasi (R Square) menunjukkan nilai sebesar $0,000$, yang berarti disiplin kerja hampir tidak memberikan kontribusi terhadap variasi produktivitas karyawan. Nilai R Square yang mendekati nol menunjukkan bahwa perubahan produktivitas karyawan tidak dapat dijelaskan oleh disiplin kerja, melainkan lebih dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti dalam penelitian ini. Dengan demikian, disiplin kerja bukan merupakan faktor yang dominan dalam menentukan tingkat produktivitas karyawan pada Warung Makan di Surakarta.

Menurut Sutrisno (2016:86) mendefinisikan disiplin kerja sebagai sikap kerelaan, kesadaran, kesediaan seseorang dalam mematuhi segala peraturan-peraturan yang sudah dibuat dan disahkan oleh perusahaan dan juga menaati semua norma-norma sosial yang ada di lingkungan sekitarnya. Sikap disiplin dalam bekerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yang sering kali dilupakan karena dianggap remeh oleh karyawan. Padahal disiplin kerja perlu diperhatikan agar dapat mengurangi masalah dalam bekerja, menjaga standar perusahaan dan menjaga konsistensi kerja yang mana ketiga hal tersebut berperan penting dalam mencapai produktivitas yang maksimal. Pernyataan ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan Kurniawan (2018) yang menyatakan bahwa terdapatnya pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja dan produktivitas kerja (Nainggolan & Sudjiman, 2022).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak selalu menjadi faktor dominan dalam meningkatkan produktivitas, terutama pada usaha mikro dan kecil yang mengandalkan kerja tim dan fleksibilitas operasional. Oleh karena itu, manajemen perlu mempertimbangkan faktor-faktor lain yang lebih relevan dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Penerapan disiplin kerja yang belum terstruktur secara formal tidak serta-merta berdampak pada produktivitas karyawan. Oleh karena itu, hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa manajemen usaha kuliner skala kecil perlu mengombinasikan penerapan disiplin kerja dengan strategi pengelolaan sumber daya manusia lainnya agar produktivitas karyawan dapat meningkat secara optimal.

4. Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan:

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Seluruh instrumen penelitian baik variabel disiplin kerja maupun produktivitas karyawan telah dinyatakan valid dan reliabel, sehingga layak digunakan sebagai alat pengumpulan data. Hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas dan bebas dari heteroskedastisitas, sehingga analisis regresi dapat dilakukan. Hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada Warung Makan Di Surakarta. Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar $0,000$ menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak mampu menjelaskan variasi produktivitas karyawan, sehingga faktor lain di luar model penelitian lebih berpengaruh.

Saran:

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut: (1) Bagi pihak manajemen Warung Makan Di Surakarta, disarankan untuk tidak hanya berfokus pada penerapan disiplin kerja, tetapi juga memperhatikan faktor lain yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan, seperti pemberian motivasi, peningkatan lingkungan kerja, sistem penghargaan, dan pembagian tugas yang jelas, (2) Bagi karyawan, diharapkan tetap menjaga tanggung jawab dan kerja sama tim dalam menjalankan tugas, meskipun sistem disiplin kerja bersifat fleksibel, (3) Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, kepuasan

kerja, atau lingkungan kerja agar dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas karyawan.

Daftar Pustaka

- Akuntansi, T., Keuangan, B., Kompensasi, P., Kerja, D., Motivasi, D. A. N., Tanjung, A. F., & Mardhiyah, A. (2023). BANK SYARIAH INDONESIA (Studi pada Bank Syariah Indonesia Kec . Kabanjahe). 3(3), 570–585.
- Amalia, R., & Salim, R. (2025). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Indofood Sukses Makmur Tbk. 5, 507–518.
- Ekonomi, J., Akuntansi, M., Ekonomi, J., & Akuntansi, M. (2024). Neraca Neraca. 1192, 725–731.
- Halimatus, S. (2023). Pengaruh Standar Operating Procedure dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas. 1(2), 127–139.
- Hasanah, F., & Fitiani Dewi, A. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. ISS Indonesia Cabang Medan). SINOMIKA Journal: Publikasi Ilmiah Bidang Ekonomi Dan Akuntansi, 1(5), 1333–1348.
- Hasna, A., Ajijah, N., Khoerunnisa, Y., & H, D. K. (2021). Peran Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan (Literature Review). 8(1), 1–10.
- Nainggolan, A., & Sudjiman, P. E. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan the Plaza Residences. Jurnal Ekonomi, Sosial & Intelektiva, 3(9), 1–23. Nomor, V.,
- Rahmah, P., Novianti, N., Kunci, K., & Kerja, D. (2022). PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA CAFÉ D ' MALAKA SOPPENG. 5(April), 41–48.
- Nur Adinda, T., Azis Firdaus, M., & Agung, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja PT. Antam Tbk (UIBPEI) Pongkor Karyawan. Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research, 1, 134–143.
- Rahmansyah, G. O., & Cahyadi, N. (2023). Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI) Pengaruh Lingkungan Kerja , Motivasi Kerja , dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada BLP Property The Influence of Work Environment , Work Motivation , and Work Discipline on Employee Productivi. 4(November), 221–229.