

Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Divisi Produksi PT Dasa Windu Agung

Nadya Aleyda Putri Winarya ^{1*}, Febrisi Dwita ²

^{1,2} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Insani, Bekasi, Jawa Barat, Indonesia.

Email: nadyaaleyda94@gmail.com ^{1*}, dwitafebrisi@binainsani.ac.id ²

Histori Artikel:

Dikirim 11 Juni 2025; Diterima dalam bentuk revisi 10 Juli 2025; Diterima 1 September 2025; Diterbitkan 1 Oktober 2025. Semua hak dilindungi oleh Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan RISET) – Lembaga KITA.

Suggested citation:

Winarya, N. A. P., & Dwita, F. (2025). Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Divisi Produksi PT Dasa Windu Agung. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 11(5), 3098-3110. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v11i5.4490>.

Abstrak

Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam organisasi bisnis sebagai penggerak utama proses produksi dan operasional. Oleh karena itu, manajemen perlu memberikan perhatian khusus terhadap isu-isu yang berkaitan dengan sumber daya manusia. Ketersediaan karyawan yang memiliki potensi dan produktivitas tinggi sangat penting untuk meningkatkan produktivitas di era industri saat ini. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan, disiplin kerja, dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan di divisi produksi PT Dasa Windu Agung. Metode yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan populasi seluruh karyawan di divisi produksi. Sampel diambil menggunakan purposive sampling menghasilkan 122 responden. Analisis data dilakukan dengan regresi linear berganda. Hasil uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa pelatihan, disiplin kerja, dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, dengan nilai F hitung sebesar 75,790, yang lebih besar dari F tabel 2,68. Uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa disiplin kerja (nilai t hitung 7,317) dan motivasi (nilai t hitung 4,850) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, sedangkan pelatihan (nilai t hitung 0,001) memberikan pengaruh positif tetapi tidak signifikan. Penelitian ini menekankan pentingnya disiplin kerja dan motivasi dalam meningkatkan produktivitas karyawan.

Kata Kunci: Pelatihan; Disiplin Kerja; Motivasi; Produktivitas.

Abstract

Human resources have an important role in business organizations as the main driver of production and operational processes. Therefore, management needs to pay special attention to issues related to human resources. The availability of employees who have high potential and productivity is very important to increase productivity in the current industrial era. This study aims to analyze the effect of training, work discipline, and motivation on employee productivity in the production division of PT Dasa Windu Agung. The method used is quantitative research with a population of all employees in the production division. Samples were taken using purposive sampling resulting in 122. Data analysis was performed with multiple linear regression. The results of the simultaneous test (F test) show that training, work discipline, and motivation together have a significant effect on work productivity, with an Fcount value of 75.790, which is greater than the F table 2.68. Partial test (t test) shows that work discipline (t value 7.317) and motivation (t value 4.850) have a positive and significant effect on work productivity, while training (t value 0.001) has a positive but insignificant effect. This study emphasizes the importance of work discipline and motivation in improving employee productivity.

Keyword: Training; Work Discipline; Motivation; Productivity.

1. Pendahuluan

Revolusi Industri 4.0 telah memacu integrasi teknologi digital dan otomatisasi di berbagai sektor industri. Seiring dengan perkembangan ini, perusahaan dituntut untuk memaksimalkan efisiensi dan produktivitas dengan mengoptimalkan sumber daya manusia yang tidak hanya memiliki keterampilan teknis, tetapi juga mampu beradaptasi dengan pesatnya perubahan teknologi (Agustina & Salmah, 2021). Kualitas tenaga kerja yang terampil dan profesional menjadi kunci dalam menghadapi persaingan global serta dalam mencapai efisiensi proses produksi. PT Dasa Windu Agung, yang bergerak dalam manufaktur komponen otomotif, khususnya headlining (pelapis atap interior kendaraan), saat ini menghadapi tantangan terkait rendahnya capaian target produksi dan tingginya tingkat cacat pada produk. Cacat produk ini sebagian besar disebabkan oleh faktor kualitas bahan baku, gangguan mesin, serta kurangnya pemahaman karyawan terhadap penggunaan alat yang tepat (Posumah *et al.*, 2024). Hal ini menegaskan perlunya manajemen sumber daya manusia yang efektif untuk meningkatkan kinerja dan hasil produksi. Oleh karena itu, penelitian ini berfokus pada faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan sebagai upaya untuk mencapai target produksi yang optimal. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan mencerminkan tingkat efektivitas organisasi tersebut. Salah satu faktor yang sering menghambat produktivitas kerja karyawan adalah kurangnya pelatihan yang relevan dengan tugas dan tanggung jawab mereka. Padahal, pelatihan yang tepat seharusnya memiliki peran sentral dalam meningkatkan produktivitas. Dalam industri otomotif seperti PT Dasa Windu Agung, pelatihan sangat penting karena proses produksi headlining memerlukan ketelitian dalam penggunaan material, pengoperasian mesin, serta pemahaman tentang standar kualitas yang berlaku.

Pelatihan yang didesain dengan tepat dapat membantu perusahaan untuk mengurangi kesalahan produksi, mengurangi limbah, dan meningkatkan efisiensi kerja. Meskipun PT Dasa Windu Agung telah mengadakan pelatihan secara rutin, produktivitas yang diharapkan belum sepenuhnya tercapai. Hal ini menunjukkan bahwa efektivitas pelatihan perlu dievaluasi lebih lanjut, terutama dari segi materi, metode, dan waktu pelaksanaannya. Beberapa kendala yang dihadapi dalam pelatihan adalah terbatasnya waktu akibat target produksi yang ketat dan penempatan karyawan yang belum sesuai dengan keahlian mereka. Oleh karena itu, strategi pelatihan yang lebih fleksibel seperti rotasi karyawan, pelatihan di luar jam kerja, atau saat produksi menurun perlu diterapkan agar pelatihan tidak mengganggu operasional perusahaan. Penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang bervariasi. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap produktivitas (Anggelia, 2024; Rahmawati *et al.*, 2021), sementara yang lain menunjukkan hasil yang tidak signifikan, terutama disebabkan oleh ketidaksesuaian pelatihan dengan kebutuhan operasional (Dewi *et al.*, 2023; Firdaus *et al.*, 2024). Oleh karena itu, efektivitas pelatihan sangat bergantung pada relevansi program, keterlibatan karyawan, dan dukungan manajemen yang kuat.

Disiplin kerja adalah faktor lain yang berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Disiplin mencerminkan sejauh mana karyawan mematuhi peraturan perusahaan, ketepatan waktu, dan tanggung jawab mereka dalam menjalankan tugas. Karyawan yang memiliki disiplin tinggi cenderung bekerja sesuai prosedur, hadir tepat waktu, dan mematuhi standar keselamatan kerja, yang pada gilirannya meningkatkan efisiensi operasional (Hafid & Rahman, 2024). Pada PT Dasa Windu Agung, kedisiplinan karyawan menjadi fokus utama untuk menjaga stabilitas produksi. Namun, ketidakhadiran karyawan terutama yang disebabkan oleh izin dan sakit menyebabkan dampak langsung terhadap produktivitas di divisi produksi headlining. Ketidakhadiran ini berpotensi menyebabkan keterlambatan proses produksi, terutama jika penggantinya sulit dilakukan dalam waktu singkat (Putri & Sukirno, 2020). Karyawan yang disiplin mampu mengelola waktu kerja secara efektif, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, dan mengurangi gangguan di luar pekerjaan. Hal ini berperan penting dalam pencapaian target produksi dan menjaga kualitas output (Firmasnyah & Mistar, 2020). Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas, seperti yang ditemukan pada PT Multi Elektrik Sejahterindo dan PT Volex Batam. Di perusahaan tersebut, disiplin terbukti meningkatkan produktivitas karena karyawan lebih fokus, patuh pada aturan kerja, dan bertanggung jawab terhadap tugas mereka (Pratiwi & Pemasari, 2022; Wau & Wage, 2024).

RESEARCH ARTICLE

Meskipun demikian, ada penelitian yang menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak selalu berpengaruh signifikan terhadap produktivitas, seperti pada PT Trigon Scientific Indonesia dan PT XYZ. Di perusahaan tersebut, pelanggaran aturan dan keterlambatan tidak terlalu berpengaruh pada output kerja, meskipun tetap berisiko dalam jangka panjang (Pratama *et al.*, 2024; Solehati *et al.*, 2024). Motivasi kerja juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan produktivitas. Karyawan yang termotivasi cenderung bekerja lebih semangat, bertanggung jawab, dan menunjukkan kesungguhan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka (Novialumi *et al.*, 2024; Kuswibowo, 2020). Motivasi ini dapat berasal dari dalam diri karyawan maupun dari faktor eksternal, seperti penghargaan, insentif, dan lingkungan kerja yang mendukung (Takrim & Mikkael, 2020; Susanti & Amri, 2024). Di PT Dasa Windu Agung, motivasi menjadi isu krusial karena banyak karyawan yang memilih untuk mengundurkan diri. Mereka merasa bahwa kompensasi yang diterima tidak sebanding dengan tanggung jawab yang harus mereka emban. Hal ini menunjukkan bahwa ketidakcukupan kesejahteraan dapat menurunkan motivasi dan loyalitas karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan penghargaan yang layak, peluang pengembangan karir, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk mempertahankan motivasi yang tinggi (Hartanto *et al.*, 2022; Hermin, 2023). Motivasi yang terjaga akan mendorong peningkatan produktivitas, keterlibatan, dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Sebaliknya, tanpa motivasi yang memadai, produktivitas karyawan akan menurun dan pencapaian tujuan perusahaan menjadi lebih sulit. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memberikan dorongan yang berkelanjutan dan tidak bersifat sementara (Amrulloh & Nawatmi, 2023; Pratikno *et al.*, 2024). Meskipun sebagian besar penelitian menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas, beberapa penelitian lain menunjukkan hasil yang berbeda. Motivasi yang tidak disampaikan secara tepat atau hanya bersifat sementara tidak memberikan dampak signifikan terhadap produktivitas (Paembonan *et al.*, 2024; Berlian & Rafida, 2022). Oleh karena itu, penting untuk mengadopsi pendekatan yang lebih personal, berkelanjutan, dan sesuai dengan kebutuhan karyawan agar dapat menghasilkan dampak yang signifikan.

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Pelatihan karyawan merupakan aspek penting dalam meningkatkan produktivitas di perusahaan. Pelatihan yang tepat dapat membantu karyawan memperoleh keterampilan baru, meningkatkan pengetahuan, dan memaksimalkan potensi mereka dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab (Anggelia, 2024). Selain itu, pelatihan yang relevan dapat membantu perusahaan mengurangi kesalahan produksi dan meningkatkan efisiensi operasional (Rahmawati *et al.*, 2021). Dalam penelitian yang dilakukan oleh Dewi *et al.* (2023) dan Firdaus *et al.* (2024), ditemukan bahwa pelatihan yang tidak sesuai dengan kebutuhan operasional perusahaan tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan program pelatihan sangat bergantung pada kecocokan materi pelatihan dengan kebutuhan perusahaan serta partisipasi aktif karyawan dan dukungan dari manajemen. Sementara itu, penelitian oleh Khasanah & Nurbaiti (2023) menunjukkan bahwa pelatihan yang dirancang dengan baik dapat memberikan kontribusi besar terhadap peningkatan produktivitas, terutama jika karyawan merasa pelatihan tersebut membantu mereka dalam mengatasi masalah yang dihadapi di tempat kerja. Oleh karena itu, evaluasi terhadap efektivitas pelatihan menjadi penting untuk memastikan program pelatihan memberikan dampak yang maksimal bagi perusahaan.

2.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Disiplin kerja merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin kerja mencakup kepatuhan terhadap peraturan, ketepatan waktu, dan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas. Karyawan yang disiplin cenderung hadir tepat waktu, bekerja sesuai prosedur, dan mematuhi standar keselamatan kerja, yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerja (Hafid & Rahman, 2024). Penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi & Pemasari (2022) serta Wau & Wage (2024) mengungkapkan bahwa kedisiplinan yang tinggi dapat mendorong peningkatan produktivitas karena karyawan lebih fokus

RESEARCH ARTICLE

dan bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Namun, tidak semua penelitian menemukan hasil yang sama. Penelitian yang dilakukan oleh Pratama *et al.* (2024) dan Solehati *et al.* (2024) menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak selalu berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Meskipun demikian, ketidakhadiran karyawan yang disebabkan oleh alasan seperti izin dan sakit dapat menyebabkan dampak langsung terhadap produktivitas, terutama dalam perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja yang stabil dan berkelanjutan dalam proses produksi.

2.3 Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan yang membuat karyawan melakukan tugas mereka dengan semangat dan komitmen. Motivasi ini bisa berasal dari dalam diri karyawan maupun faktor eksternal, seperti penghargaan, insentif, atau lingkungan kerja yang mendukung. Penelitian yang dilakukan oleh Novialumi *et al.* (2024) dan Kuswibowo (2020) menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Karyawan yang termotivasi cenderung bekerja lebih giat dan berfokus pada pencapaian tujuan perusahaan. Sebaliknya, beberapa penelitian menunjukkan bahwa motivasi yang tidak disampaikan secara tepat atau hanya bersifat sementara tidak memberikan dampak yang signifikan terhadap produktivitas (Paembonan *et al.*, 2024; Berlian & Rafida, 2022). Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan bahwa motivasi yang diberikan bersifat berkelanjutan dan sesuai dengan kebutuhan serta harapan karyawan. Pendekatan yang lebih personal dalam memotivasi karyawan akan lebih efektif dalam meningkatkan produktivitas kerja.

2.4 Hubungan Antara Pelatihan, Disiplin Kerja, dan Motivasi terhadap Produktivitas

Pelatihan, disiplin kerja, dan motivasi saling berhubungan dan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Putri & Sukirno (2020), diketahui bahwa ketiganya memiliki kontribusi yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Disiplin kerja dan motivasi dapat memperkuat hasil dari pelatihan yang telah diberikan, sementara pelatihan yang efektif dapat memperbaiki sikap dan motivasi kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Firmasnyah & Mistar (2020) dan Hartanto *et al.* (2022) juga menunjukkan bahwa ketiga faktor ini bekerja secara sinergis dalam meningkatkan produktivitas. Disiplin kerja dan motivasi yang tinggi dapat mempercepat penerapan keterampilan yang dipelajari dalam pelatihan ke dalam praktik kerja sehari-hari, yang pada gilirannya meningkatkan efisiensi dan kualitas hasil kerja. Namun, temuan dari beberapa penelitian juga menunjukkan bahwa pelatihan yang tidak relevan atau tidak sesuai dengan kebutuhan operasional perusahaan dapat mengurangi dampak positif yang seharusnya diberikan oleh disiplin kerja dan motivasi (Dewi *et al.*, 2023; Firdaus *et al.*, 2024). Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan bahwa ketiga faktor ini dikelola dengan baik untuk mencapai hasil yang optimal dalam meningkatkan produktivitas karyawan.

3. Metode Penelitian

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yang merupakan metode ilmiah sistematis untuk mempelajari fenomena dan hubungan antar variabel. Pendekatan ini umumnya dilakukan melalui pengumpulan dan analisis data kuantitatif yang diolah dengan teknik statistik (Abdullah *et al.*, 2022). Pendekatan kuantitatif memungkinkan peneliti untuk mengukur dan menganalisis hubungan antara variabel yang diteliti secara objektif, menggunakan instrumen yang valid dan reliabel.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di divisi produksi PT Dasa Windu Agung. Pemilihan sampel dilakukan menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu metode pengambilan sampel berdasarkan kriteria tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian (Syaban & Ratnaningrum, 2021). Sampel yang dipilih adalah karyawan yang memiliki pengetahuan dan pengalaman yang cukup

RESEARCH ARTICLE

dalam pekerjaan yang terkait dengan penelitian. Dalam penelitian ini, diperoleh 122 responden yang dianggap representatif dan relevan untuk dianalisis. Jumlah sampel tersebut dihitung dengan menggunakan rumus Slovin, yang mempertimbangkan tingkat kesalahan 5%. Penggunaan standar error yang lebih kecil akan meningkatkan akurasi hasil penelitian (Adhitya & Parhusip, 2025).

2.3 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer dikumpulkan melalui observasi langsung dan penyebaran kuesioner kepada responden. Kuesioner tersebut dirancang berdasarkan indikator-indikator yang telah ditentukan dari masing-masing variabel yang diteliti. Skala Likert enam poin digunakan untuk mengukur pendapat responden terhadap setiap indikator. Untuk data sekunder, peneliti mengumpulkan informasi dari berbagai sumber, seperti buku, jurnal yang relevan dengan topik penelitian, serta dokumen arsip internal perusahaan (Soesana *et al.*, 2023). Data sekunder ini memberikan konteks tambahan dan memperkaya pemahaman terhadap fenomena yang sedang diteliti.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Hasil

4.1.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk menilai apakah instrumen kuesioner yang digunakan layak dan sesuai dalam mengukur variabel penelitian. Pengujian dilakukan menggunakan software IBM SPSS versi 27. Dengan nilai r tabel ditetapkan sebesar 0,177. Suatu item pertanyaan dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel (Machali, 2018).

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Pelatihan (X1)	X1.1	0,625	0,177	Valid
	X1.2	0,737	0,177	Valid
	X1.3	0,677	0,177	Valid
	X1.4	0,751	0,177	Valid
	X1.5	0,769	0,177	Valid
	X1.6	0,615	0,177	Valid
	X1.7	0,741	0,177	Valid
	X1.8	0,748	0,177	Valid
	X1.9	0,674	0,177	Valid
	X1.10	0,506	0,177	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0,654	0,177	Valid
	X2.2	0,724	0,177	Valid
	X2.3	0,758	0,177	Valid
	X2.4	0,779	0,177	Valid
	X2.5	0,710	0,177	Valid
	X2.6	0,728	0,177	Valid
	X2.7	0,761	0,177	Valid
	X2.8	0,730	0,177	Valid
Motivasi (X3)	X3.1	0,741	0,177	Valid
	X3.2	0,733	0,177	Valid
	X3.3	0,678	0,177	Valid
	X3.4	0,721	0,177	Valid
	X3.5	0,764	0,177	Valid
	X3.6	0,707	0,177	Valid
Produktivitas Karyawan (Y)	Y.1	0,698	0,177	Valid
	Y.2	0,728	0,177	Valid
	Y.3	0,738	0,177	Valid
	Y.4	0,613	0,177	Valid
	Y.5	0,741	0,177	Valid
	Y.6	0,709	0,177	Valid
	Y.7	0,745	0,177	Valid
	Y.8	0,75	0,177	Valid
	Y.9	0,814	0,177	Valid
	Y.10	0,757	0,177	Valid

RESEARCH ARTICLE

Hasil uji validitas pada Tabel 1 menunjukkan bahwa nilai r hitung untuk setiap indikator variabel, yaitu Pelatihan (X1), Disiplin Kerja (X2), Motivasi (X3), dan Produktivitas Karyawan (Y), lebih besar dari nilai r tabel. Dengan demikian, seluruh item kuesioner dalam penelitian ini dapat dianggap valid untuk mengukur masing-masing variabel yang diteliti. Validitas ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini mampu mengukur dengan tepat konsep yang dimaksud, sehingga data yang diperoleh dapat dipercaya untuk analisis lebih lanjut.

4.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur konsistensi dan keandalan instrumen penelitian dalam mengukur variabel yang sama pada waktu yang berbeda. Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan menggunakan *Cronbach's Alpha*, yang merupakan salah satu metode paling umum untuk mengukur reliabilitas suatu instrumen. Nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari 0,70 dianggap menunjukkan bahwa instrumen tersebut reliabel (Machali, 2018).

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Pelatihan	0,874	Reliabel
Disiplin Kerja	0,874	Reliabel
Motivasi	0,815	Reliabel
Produktivitas Kerja Karyawan	0,899	Reliabel

Hasil pengujian reliabilitas pada Tabel 2 menunjukkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,70. Dengan demikian, berdasarkan hasil pengujian tersebut, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel yang diteliti terbukti reliabel. Artinya, instrumen yang digunakan dalam penelitian ini memiliki konsistensi yang baik dalam mengukur variabel-variabel yang dimaksud, dan hasil yang diperoleh dapat dipercaya untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut.

4.1.3 Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) untuk menguji apakah data residual, yang merupakan selisih antara hasil yang sebenarnya dan hasil prediksi model, mengikuti distribusi normal. Data residual yang terdistribusi secara normal merupakan asumsi penting dalam analisis regresi, karena memastikan bahwa kesalahan model tersebar secara acak dan tidak mempengaruhi hasil analisis. Jika nilai signifikansi (p -value) dari uji Kolmogorov-Smirnov lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data residual mengikuti distribusi normal (Machali, 2018). Jika sebaliknya, dan nilai p -value kurang dari 0,05, maka data residual tidak terdistribusi normal, yang dapat mempengaruhi validitas hasil analisis.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Untandardized Residual		
N		122
Normal Parameters ^{ab}	Mean	.0000000
	Std. Deviaton	2.75731202
Most Extreme Differences	Absolute	.079
	Positive	.076
	Negative	-.079
Test Statistic		.079
Asymp. Sig. (2-tailed)		.060

Hasil output data SPSS untuk uji normalitas pada Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,060, yang lebih besar dari 0,05. Dengan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov (K-S), dapat disimpulkan bahwa data residual terdistribusi normal. Hal ini berarti bahwa selisih antara hasil

RESEARCH ARTICLE

sebenarnya dan hasil prediksi model mengikuti distribusi normal, yang merupakan asumsi dasar yang penting dalam analisis regresi. Oleh karena itu, data dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas, yang mendukung validitas analisis lebih lanjut.

4.1.4 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mendeteksi adanya korelasi yang sangat kuat antara variabel independen dalam model regresi. Jika terdapat korelasi yang sangat tinggi antar variabel independen (mendekati sempurna), maka hal ini dapat mengganggu hasil analisis regresi karena menyebabkan masalah dalam pengestimasiannya. Pengujian multikolinearitas dilakukan untuk memastikan bahwa tidak ada variabel independen yang memiliki korelasi sangat tinggi satu sama lain, yang dapat mempengaruhi stabilitas koefisien regresi (Ghozali, 2018).

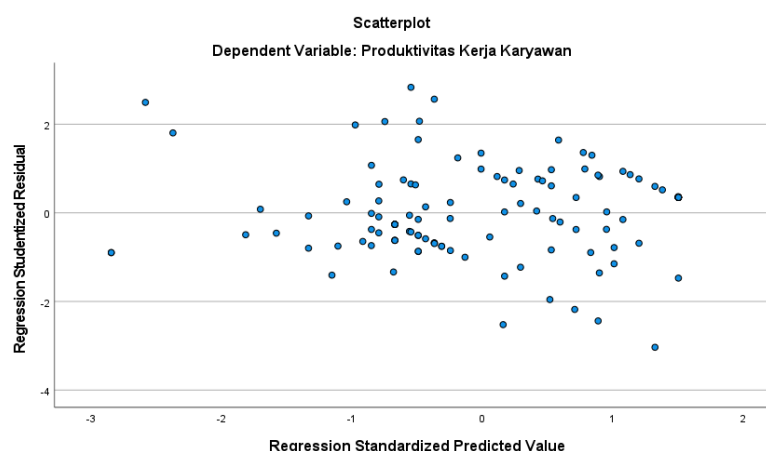
Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Pelatihan	0,649	1,541
Disiplin Kerja	0,517	1,933
Motivasi	0,571	1,750

Hasil output data SPSS pada Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk setiap variabel independen berada di bawah 10, dan nilai Tolerance untuk semua variabel lebih besar dari 0,10. Berdasarkan hasil ini, dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas. Artinya, tidak ada variabel independen yang memiliki korelasi yang sangat kuat dengan variabel independen lainnya, yang memastikan bahwa tidak ada masalah serius dalam pengestimasiannya. Kondisi ini mendukung validitas model regresi yang digunakan dalam penelitian ini.

4.1.5 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat kesamaan atau ketidaksamaan varians antara pengamatan yang satu dengan pengamatan lainnya dalam model regresi. Idealnya, varians dari residual atau kesalahan prediksi harus seragam di seluruh rentang nilai prediksi. Jika terdapat ketidaksamaan varians (heteroskedastisitas), maka model regresi yang digunakan dapat menghasilkan estimasi yang tidak efisien dan bisa mempengaruhi kesimpulan yang diambil. Uji ini penting untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan dapat memberikan hasil yang valid dan konsisten (Purnomo, 2016).



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

RESEARCH ARTICLE

Berdasarkan hasil output yang ditunjukkan pada Gambar 1 dari scatterplot, dapat dilihat bahwa titik-titik data tersebar baik di atas maupun di bawah garis 0 dan tidak terkonsentrasi di area tertentu. Penyebaran titik yang tidak membentuk pola tertentu menunjukkan bahwa tidak ada masalah heteroskedastisitas dalam model regresi ini. Dengan kata lain, varians residual bersifat homogen (homoskedastis), yang berarti model regresi yang digunakan tidak mengalami permasalahan dalam hal ketidakseragaman varians antar pengamatan. Hal ini mendukung validitas dan keandalan model regresi yang digunakan dalam penelitian ini.

4.1.6 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Regresi linear berganda memungkinkan peneliti untuk mengevaluasi hubungan antara lebih dari satu variabel bebas dengan variabel terikat, serta untuk mengetahui kontribusi masing-masing variabel independen dalam menjelaskan variasi pada variabel dependen (Suharyadi & Purwanto, 2018). Dalam penelitian ini, regresi linear berganda diterapkan untuk menganalisis pengaruh pelatihan, disiplin kerja, dan motivasi terhadap produktivitas karyawan di PT Dasa Windu Agung.

Tabel 5. Hasil Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	9.107	3.147		2.894	.005
Pelatihan	.001	.061	.001	.008	.993
Disiplin Kerja	.686	.094	.547	7.317	<.001
Motivasi	.471	.097	.345	4.850	<.001

Hasil uji regresi linear berganda pada Tabel 5 dengan menggunakan aplikasi software SPSS versi 27 menunjukkan bahwa nilai konstanta (intercept) sebesar 9,107. Dengan demikian, jika nilai variabel independen (pelatihan, disiplin kerja, dan motivasi) bernilai 0, maka nilai prediksi untuk variabel dependen (produktivitas) adalah 9,107. Selain itu, hasil koefisien regresi untuk masing-masing variabel independen adalah sebagai berikut:

- 1) Pelatihan (X1) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,001, yang berarti setiap peningkatan satu unit pada pelatihan akan meningkatkan produktivitas karyawan sebesar 0,001 unit, dengan asumsi variabel lain konstan.
- 2) Disiplin Kerja (X2) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,686, yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam disiplin kerja akan meningkatkan produktivitas karyawan sebesar 0,686 unit, dengan asumsi variabel lainnya tetap.
- 3) Motivasi (X3) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,471, yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam motivasi akan meningkatkan produktivitas karyawan sebesar 0,471 unit, dengan asumsi variabel lainnya konstan.

Rumus model regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y = 9,107 + 0,001X_1 + 0,686X_2 + 0,471X_3$$

Dimana:

Y adalah produktivitas karyawan,
X1 adalah pelatihan,
X2 adalah disiplin kerja,
X3 adalah motivasi.

RESEARCH ARTICLE

4.1.7 Uji T

Uji T dilakukan untuk menguji signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen (X1, X2, dan X3) terhadap variabel dependen (Y) secara parsial. Uji T membantu untuk menentukan apakah setiap variabel independen secara individual memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan. Berdasarkan uji T, jika nilai t hitung lebih besar dari t tabel, dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Chabachib & Abdurahman, 2020).

Tabel 6. Hasil Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	9.107	3.147		2.894	.005
Pelatihan	.001	.061	.001	.008	.993
Disiplin Kerja	.686	.094	.547	7.317	<.001
Motivasi	.471	.097	.345	4.850	<.001

Berdasarkan hasil perhitungan uji T, dapat disimpulkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini terlihat dari nilai t hitung sebesar 0,008 yang lebih kecil dari t tabel sebesar 1,980, serta nilai signifikansi sebesar 0,993 yang lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, meskipun pelatihan memberikan pengaruh positif, namun pengaruh tersebut tidak signifikan terhadap peningkatan produktivitas karyawan. Di sisi lain, disiplin kerja menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Nilai t hitung sebesar 7,317 lebih besar dari t tabel 1,980, dan nilai signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan disiplin kerja karyawan dapat berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan produktivitas mereka. Motivasi juga terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Dengan nilai t hitung sebesar 4,850 yang lebih besar dari t tabel 1,980 dan nilai signifikansi sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa motivasi karyawan merupakan faktor penting yang mendorong peningkatan produktivitas kerja.

4.1.8 Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen yang digunakan dalam model regresi, yaitu pelatihan, disiplin kerja, dan motivasi, secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen, yakni produktivitas karyawan. Uji ini menguji hipotesis bahwa semua koefisien regresi dalam model sama dengan nol, yang berarti tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen. Jika nilai F hitung lebih besar dari F tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Suharyadi & Purwanto, 2018). Hasil uji F dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 75,790, yang lebih besar dari nilai F tabel 2,68 (dengan derajat kebebasan 118 dan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$). Nilai signifikansi sebesar 0,000 juga lebih kecil dari 0,05, yang menunjukkan bahwa pelatihan, disiplin kerja, dan motivasi secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel independen ini secara bersama-sama berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan produktivitas karyawan di PT Dasa Windu Agung.

Tabel 7. Hasil Uji F

Model	Sum Of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1772.589	3	590.863	75.790	<.001 ^b
Residual	919.935	118	7.796		
Total	2692.525	121			

Pada Tabel 7, hasil uji F menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 75,790 lebih besar dari nilai F tabel yang sebesar 2,68 (dengan derajat kebebasan $df = n - k = 122 - 4 = 118$) pada tingkat signifikansi α

RESEARCH ARTICLE

= 0,05. Hasil pengujian hipotesis melalui uji F ini menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($75,790 > 2,68$) dengan nilai signifikansi $< 0,001$, yang lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan, disiplin kerja, dan motivasi secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Artinya, ketiga variabel independen tersebut memberikan kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan produktivitas karyawan di PT Dasa Windu Agung.

Tabel 8. R Square

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.811 ^a	.658	.650	2.79214

Hasil uji koefisien determinasi pada Tabel 8 menunjukkan bahwa nilai R Square yang diperoleh adalah 0,658. Ini berarti bahwa pelatihan, disiplin kerja, dan motivasi dapat menjelaskan atau memprediksi sebesar 65,8% variasi pada produktivitas karyawan. Sementara itu, 34,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini. Dengan demikian, model regresi ini dapat dianggap cukup baik dalam menjelaskan pengaruh variabel-variabel independen terhadap produktivitas karyawan, meskipun ada variabel lain yang juga mempengaruhi produktivitas yang belum dianalisis dalam penelitian ini

4.2 Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian, variabel pertama yang diuji adalah pelatihan, yang diharapkan dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 0,008 lebih kecil dari t tabel 1,980, dengan nilai signifikansi sebesar 0,993 yang lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan, sehingga hipotesis pertama ditolak. Hal ini bisa disebabkan oleh beberapa faktor, seperti materi pelatihan yang kurang relevan dengan kebutuhan pekerjaan, metode pelatihan yang kurang efektif, dan kurangnya penerapan langsung hasil pelatihan dalam aktivitas sehari-hari. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Khasanah & Nurbaiti (2023), yang juga menyatakan bahwa pelatihan tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, meskipun pelatihan rutin diberikan. Namun, penelitian Husain & Krisyanto (2023) menunjukkan hasil yang berbeda, di mana pelatihan terbukti berpengaruh positif dan signifikan, karena pelatihan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk memperoleh pengetahuan baru dan keterampilan yang relevan dengan pekerjaan mereka.

Variabel kedua yang diuji adalah disiplin kerja, yang menunjukkan hasil signifikan terhadap produktivitas karyawan. Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), nilai t hitung sebesar 7,317 lebih besar dari t tabel 1,980, dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, hipotesis kedua diterima, yang berarti disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi cenderung hadir tepat waktu, menyelesaikan tugas sesuai tenggat waktu, dan mematuhi peraturan yang berlaku di tempat kerja. Hal ini penting untuk mencapai target perusahaan dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Penelitian ini mendukung temuan dari Septiady & Padilah (2022) yang menunjukkan bahwa kedisiplinan berkontribusi pada peningkatan produktivitas kerja, serta hasil dari Butar & Nuridin (2022), yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, yang tercermin dalam kepatuhan terhadap jadwal kerja, peraturan, dan evaluasi hasil pekerjaan. Variabel ketiga yang diuji adalah motivasi. Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), nilai t hitung sebesar 4,850 lebih besar dari t tabel 1,980, dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, sehingga hipotesis ketiga diterima. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan lebih bersemangat, bertanggung jawab, dan berkomitmen untuk menyelesaikan tugas-tugas mereka. Faktor-faktor seperti penghargaan yang adil, insentif, serta lingkungan kerja yang mendukung berperan penting dalam meningkatkan motivasi. Karyawan yang merasa termotivasi cenderung lebih antusias dan fokus, yang pada akhirnya meningkatkan efisiensi dan kualitas pekerjaan mereka.

RESEARCH ARTICLE

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh Haris *et al.* (2023) yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, serta dengan Putri *et al.* (2023), yang menyatakan bahwa motivasi mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal, memanfaatkan keterampilan dan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai target organisasi. Terakhir, hasil uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa pelatihan, disiplin kerja, dan motivasi secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 75,790 lebih besar dari F tabel 2,68, dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa secara kolektif, ketiga variabel independen ini memberikan kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

5. Kesimpulan dan Saran

Hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan divisi produksi PT Dasa Windu Agung menunjukkan bahwa pelatihan, disiplin kerja, dan motivasi merupakan faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Ketiganya secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan produktivitas. Namun, apabila dilihat secara individu, hanya disiplin kerja dan motivasi yang memberikan pengaruh positif dan signifikan. Sementara itu, pelatihan, meskipun berdampak positif, tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Temuan ini mengindikasikan bahwa produktivitas karyawan lebih banyak dipengaruhi oleh tingkat kedisiplinan dan motivasi kerja karyawan, seperti kepatuhan terhadap peraturan perusahaan, kehadiran yang teratur, serta semangat dalam mencapai hasil kerja yang optimal. Di sisi lain, efektivitas pelatihan perlu dievaluasi agar lebih relevan dengan kebutuhan operasional dan kondisi nyata di lapangan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk terus memperkuat kedisiplinan dan motivasi karyawan, serta melakukan peningkatan kualitas pelatihan, agar ketiga aspek tersebut dapat mendukung produktivitas secara maksimal.

6. Referensi

- Adhitya, F. K., & Parhusip, J. (2025). Analisis Distribusi Sampling Rata-Rata untuk Mengevaluasi Performa Peserta Ujian. *Journal of Multidisciplinary Inquiry in Science, Technology and Educational Research*, 2(1), 800-807.
- Agustina, A., & Salmah, N. N. A. (2021). Pengaruh kualitas sumber daya manusia dan pengawasan terhadap produktivitas karyawan pada Hotel Santika Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 18(3), 308. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v18i3.6653>.
- Anggelia, M. (2024). Pengaruh Rekrutmen Dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS*, 2(3), 45-56.
- Berlian, B. D. D., & Rafida, V. (2022). Pengaruh motivasi kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan di PT. Winaros Kawula Bahari Beji-Pasuruan. *Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran (JPAP)*, 10(1), 81–93. <https://doi.org/10.26740/jpap.v10n1.p81-93>.
- Butar, P. P. B., & Nuridin, H. (2022). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Area Cileungsi. *Jurnal Ekonomi Dan Industri*, 23(2), 405–416. <https://doi.org/10.35137/jei.v23i2.728>.
- Chabachib, M., & Abdurahman, M. I. (2020). *Struktur modal sebagai variabel moderasi* (U. U. Press, Ed.).

RESEARCH ARTICLE

- Dewi, I. G. A. A. I. S., Ismail, D., & Dewi, I. G. A. M. (2023). Pengaruh pelatihan dan kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan di Noaa Social Dining Seminyak Kuta. *Jurnal Ilmiah Pariwisata Dan Bisnis*, 2(3), 646–660. <https://doi.org/10.22334/paris.v2i3.347>.
- Firdaus, H. S., Sulistyandari, & Zaki, H. (2024). Pengaruh kepuasan kerja, pelatihan SDM dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja. *Jurnal Inovasi Bisnis Manajemen Dan Akuntansi*, 2, 290–301.
- Firmasnyah, D., & Mistar. (2020). Pengaruh kedisiplinan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Bima. *Jurnal Dimensi*, 9(2), 202–216. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i2.2532>.
- Hafid, M. F. A., & Rahman, D. (2024). Pembinaan disiplin kerja sebagai kunci sukses dalam manajemen sumber daya manusia. *Nazzama Journal of Management Education*, 4(September), 14–26.
- Haris, I., Refani, I. D., & Setiawan, R. I. (2023). Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja dalam organisasi bisnis. *Journal Of Islamic Business Management Studies*, 4(2), 42–48.
- Hartanto, Savitri, C. A., & Mahardika, L. O. (2022). Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Perindustrian Dan Tenaga Kerja Kabupaten Tegal. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 15(2), 499–509. <https://doi.org/10.46306/jbbe.v15i2.189>.
- Hermin. (2023). Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Kalimantan Mitra Persada. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi)*, 6(3), 1227–1234. <https://doi.org/10.31955/mea.v7i3.3534>.
- Husain, B. A., & Krisyanto, E. (2023). Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Pratama Abadi Industri di Tangerang Selatan. *Jurnal Perkusi*, 3, 581–588.
- Khasanah, M. M., & Nurbaiti. (2023). Pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Bank Muamalat Indonesia KCU Medan Baru. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 9(1), 1146–1152. <http://dx.doi.org/10.29040/jiei.v9i1.7941>.
- Kuswibowo, C. (2020). Pengaruh motivasi, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(4), 1007–1012. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i4.210>.
- Machali, I. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Prodi Manajemen Pendidikan Islam dan Perkumpulan Program Studi Manajemen Pendidikan Islam.
- Novialumi, A., Supardi, S., Moelyo Adhi, T., & Dwita, F. (2024). Motivasi dan pemberdayaan perempuan dalam memulai dan mengelola usaha di wilayah Aren Jaya – Bekasi Timur. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat Nusantara*, 5(1), 979–982. <https://doi.org/10.55338/jpkmn.v5i1.2907>.
- Paembonan, A., Biringkanee, A., & Wibisono, L. K. (2024). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan minimarket ABC Kabupaten Toraja Utara. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 3(6), 2341–2352.
- Posumah, T., Jan, A. B. H., & Saerang, R. T. (2024). Analisis pengaruh kualitas sumber daya manusia dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Bank Sulutgo Cabang Tomohon. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 12(1), 406–417.

RESEARCH ARTICLE

- Pratama, D. A., Laksono, S. S. M., & Munawaroh, N. A. (2024). Pengaruh semangat kerja, disiplin kerja, dan beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Trigon Scientific Indonesia. *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Kreatif*, 2(1), 220–230. <https://doi.org/10.59024/jumek.v2i1.296>.
- Pratikno, Y., Nurakhim, B., Hermawan, E., & Hakim, M. A. R. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Bisnis*, 10(1), 15. <https://doi.org/10.32493/jlklkk.v2i1.p15-19.9851>.
- Pratiwi, A., & Permatasari, R. I. (2022). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN FASILITAS KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA BURUH DIVISI PRODUKSI PT. MULTI ELEKTRIKSEJAHTRINDO, CITEUREUP KABUPATEN BOGOR. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 3(1), 14-26.
- Purnomo, R. A. (2016). *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis dengan SPSS*. CV. Wade Group.
- Putri, A. K., & Sukirno, S. (2020). Disiplin Kerja Staf Unit Sekretaris Perusahaan di Perusahaan Umum Jaminan Kredit Indonesia. *Jurnal Mahasiswa Bina Insani*, 4(2), 165-174.
- Putri, H. S., Trirahayu, D., & Hendratni, T. W. (2023). Pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Reasuransi Nasioanal Indonesia. *Jurnal Univ Pancasila*, 3(1), 11–20.
- Rahmawati, I., Bagis, F., & Darmawan, A. (2021). Analisis pengaruh pelatihan, motivasi dan stres kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT Hyup Sung Indonesia. *Jurnal Manajemen*, 15(2), 6.
- Septiady, A., & Padilah, P. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Haleyora Power Area. *Ekonomi Bisnis*, 28(01), 122–134. <https://doi.org/10.33592/jeb.v28i01.2409>.
- Solehati, D. T., Hasnawati, R., Sakinah, S. P., & Hendayana, Y. (2024). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT XYZ. *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 2(4), 1275–1289.
- Suharyadi, & Purwanto. (2018). *Statistika Untuk Ekonomi Dan Keuangan Modern*. SALEMBA EMPAT.
- Syaban, M., & Ratnaningrum, E. (2021). *Statistika Penelitian*. Bandung: Informatika.
- Takrim, M., & Mikkael, R. H. (2020). Pengaruh kompetensi dosen, motivasi, dan lingkungan belajar terhadap prestasi belajar mahasiswa pada mata kuliah Bahasa Inggris. *Economics and Digital Business Review*, 1(2), 100-111.
- Wau, M., & Wage, S. (2024). Pengaruh Displin, Pengalaman Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada Perusahaan Pt Volex Di Kota Batam. *Economics and Digital Business Review*, 5(1), 329-342. <https://doi.org/10.37531/ecotal.v5i1.1024>.