



Department of Digital Business

**Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)**

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 3 (2025) pp: 2781-2788

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

---

## **Analisis Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Asri Tirta Buwana Site Morowali**

Ekolisa Randa Layuk<sup>1</sup>, Sita Yubelina Sabandar<sup>2</sup>, Petrus Peleng Roreng<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Program Studi Magister Manajemen, Universitas Kristen Indonesia Paulus, Makassar, Indonesia

<sup>1</sup>[ekolisarandalayuk@gmail.com](mailto:ekolisarandalayuk@gmail.com), <sup>2</sup>[tikupasangita@gmail.com](mailto:tikupasangita@gmail.com), <sup>3</sup>[petrusroreng1@gmail.com](mailto:petrusroreng1@gmail.com)

### **Abstrak**

*Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh motivasi, pelatihan, dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan PT Asri Tirta Buwana Site Morowali. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik survei melalui kuesioner yang diberikan kepada 55 responden. Analisis data dilakukan dengan metode Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, sedangkan pelatihan dan disiplin kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan produktivitas karyawan lebih dipengaruhi oleh pelaksanaan program pelatihan yang tepat serta penerapan disiplin kerja yang konsisten dibandingkan dengan motivasi individual. Secara praktis, penelitian ini memberikan implikasi bagi manajemen perusahaan untuk lebih menekankan pada penguatan disiplin kerja dan pelatihan berkelanjutan guna mendorong peningkatan produktivitas.*

**Kata Kunci:** Motivasi, Pelatihan, Disiplin Kerja, Produktivitas Kerja, PT Asri Tirta Buwana Site, PLS

### **1. Latar Belakang**

Produktivitas karyawan merupakan faktor penting dalam keberhasilan sebuah perusahaan, khususnya pada sektor jasa konstruksi, perdagangan, dan pertambangan yang membutuhkan kinerja optimal dari tenaga kerja. Peningkatan produktivitas tidak hanya dipengaruhi oleh faktor teknis dan teknologi, tetapi juga oleh aspek sumber daya manusia seperti motivasi, pelatihan, dan disiplin kerja [1].

Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa motivasi dapat menjadi faktor penentu dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Ni Putu Laksmiari (2019) menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan pada perusahaan teh [2]. Demikian pula, penelitian Andrian Mardiansyah dan Muhammad Badar (2023) menunjukkan bahwa motivasi kerja memberikan kontribusi signifikan terhadap produktivitas karyawan pada sektor ritel [3]. Namun, hasil penelitian lain mengindikasikan bahwa motivasi tidak selalu menjadi faktor dominan, sehingga perlu kajian lebih lanjut pada konteks perusahaan yang berbeda.

Selain motivasi, pelatihan karyawan terbukti menjadi instrumen penting dalam meningkatkan kompetensi dan kinerja. Sri Wahyuningsih (2019) menemukan bahwa pelatihan memiliki pengaruh signifikan dalam meningkatkan produktivitas karyawan pada perusahaan daerah air minum [4]. Di sisi lain, disiplin kerja juga berperan besar. Ngalemisa Br Saragih (2019) menegaskan adanya hubungan positif antara disiplin kerja dan produktivitas karyawan pada sektor perkebunan [5].

Berdasarkan studi-studi tersebut, terdapat kesenjangan penelitian yang menarik, yaitu belum banyak kajian yang secara simultan menguji pengaruh motivasi, pelatihan, dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada sektor jasa konstruksi dan pertambangan. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan pada PT. Asri Tirta Buwana Site Morowali untuk menjawab pertanyaan utama: Sejauh mana motivasi, pelatihan, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan?

## 2. Metode Penelitian

### 2.1 Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian deskriptif-verifikatif. Tujuan penelitian adalah menguji pengaruh motivasi, pelatihan, dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Asri Tirta Buwana Site Morowali. Analisis data dilakukan dengan metode **Partial Least Square (PLS)** menggunakan perangkat lunak SmartPLS 4.0. Pendekatan PLS dipilih karena mampu menguji model struktural dengan jumlah sampel relatif kecil serta mengatasi permasalahan multikolinearitas [6].

### 2.2 Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT. Asri Tirta Buwana Site Morowali yang berjumlah 55 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil (<100), maka penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh (census sampling) di mana seluruh anggota populasi dijadikan responden [7]. Dengan demikian, sampel penelitian berjumlah 55 orang.

### 2.3 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan pada PT. Asri Tirta Buwana Site Morowali, yang bergerak di bidang jasa konstruksi, perdagangan, kehutanan, instalasi listrik, serta pertambangan dan penggalian. Lokasi penelitian berada di Desa Bahomakmur, Kecamatan Bahodopi, Kabupaten Morowali, Sulawesi Tengah. Penelitian dilaksanakan selama Mei–Juli 2025.

### 2.4 Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan pendekatan Structural Equation Modeling (SEM) berbasis PLS. Tahapan analisis meliputi:

1. Uji model pengukuran (outer model) untuk menilai validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas konstruk [8].
2. Uji model struktural (inner model) untuk mengukur hubungan antar variabel laten melalui nilai R-square dan uji signifikansi koefisien jalur [9].
3. Uji hipotesis dilakukan dengan metode bootstrapping untuk menilai nilai *t-statistic* dan *p-value* dengan tingkat signifikansi 5% [10].

### 2.5 Pengembangan Hipotesis

Motivasi adalah dorongan internal–eksternal yang membangkitkan, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku kerja (Woolfolk; Mathis; Handoko; Uno) [6]. Dalam praktik manajerial, motivasi positif (reward) dan negatif (punishment) memengaruhi semangat kerja; penerapan yang tepat meningkatkan kinerja, sedangkan penerapan keliru berisiko merugikan perusahaan [7]. Secara teoretis, hierarki kebutuhan Maslow—yang kerap dirujuk dalam Robbins—menjelaskan bahwa pemenuhan kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri mendorong energi kerja yang berujung pada output lebih tinggi [8]. Sejalan itu, Simamora menekankan bahwa karyawan dengan motivasi tinggi cenderung menghasilkan keluaran kerja memuaskan sehingga berkontribusi pada produktivitas organisasi [9].

Bukti empiris memperkuat argumen teoritis tersebut. Laksmiari (2019) menunjukkan pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan pada perusahaan teh; semakin tinggi motivasi, semakin tinggi produktivitas ( $p < 0,05$ ) [10]. Temuan serupa dilaporkan Mardiansyah & Badar (2023) pada ritel, bahwa motivasi berkontribusi nyata meningkatkan produktivitas karyawan [11]. Akumulasi bukti ini memberi dasar kuat bahwa peningkatan motivasi—melalui pemenuhan kebutuhan, sistem penghargaan, dan iklim kerja yang mendukung—berkorelasi dengan peningkatan produktivitas.

Berdasarkan landasan teori dan temuan empiris di atas, hipotesis penelitian dirumuskan:

**H1:** Motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan [12].

### **Hubungan antara pelatihan dan produktivitas kerja karyawan**

Pelatihan merupakan proses sistematis untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku karyawan agar mampu melaksanakan pekerjaannya lebih efektif [13]. Dessler menyatakan bahwa pelatihan adalah proses mengajarkan keterampilan yang diperlukan untuk menjalankan pekerjaan dengan baik [14]. Menurut Vancevich dalam Sutrisno, pelatihan tidak hanya meningkatkan kompetensi saat ini, tetapi juga menyiapkan karyawan menghadapi tuntutan pekerjaan di masa depan [15].

Penelitian empiris menunjukkan kontribusi pelatihan terhadap peningkatan produktivitas. Sri Wahyuningsih (2019) menemukan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PDAM Tirta Umbu; semakin baik kualitas pelatihan, semakin tinggi produktivitas karyawan [16]. Demikian pula, penelitian Putra (2016) menegaskan bahwa program pelatihan yang terencana dengan baik mampu meningkatkan keterampilan dan pengetahuan sehingga produktivitas kerja meningkat [17].

Dari perspektif manajemen sumber daya manusia, Simamora menekankan bahwa produktivitas kerja tercapai apabila pelatihan mampu membentuk keterampilan dan pengetahuan sesuai kebutuhan organisasi [18]. Hal ini menunjukkan bahwa investasi perusahaan pada program pelatihan bukan hanya pengeluaran, tetapi bentuk strategis untuk mendorong produktivitas tenaga kerja.

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dirumuskan hipotesis kedua:

**H2:** Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

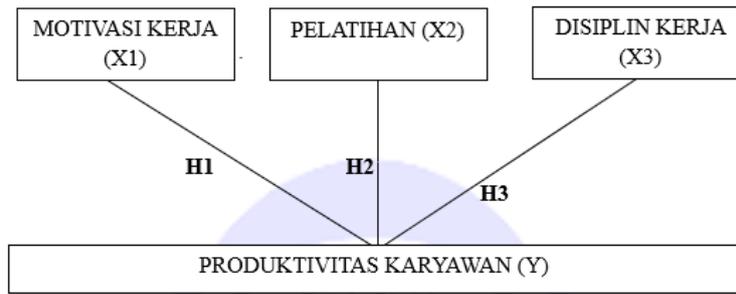
### **Hubungan antara disiplin kerja terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan**

Secara konseptual, disiplin kerja mencerminkan kepatuhan karyawan terhadap aturan, tata tertib, dan standar kerja yang berlaku, tercermin pada pemahaman atas aturan, kehadiran/ketepatan waktu, ketepatan penyelesaian tugas (timeliness), serta kesesuaian hasil dengan standar kerja (work standard) [19]. Indikator-indikator tersebut—yang banyak dirujuk dalam literatur manajemen—menjadi prasyarat terbentuknya perilaku kerja yang tertib dan output yang konsisten sehingga mendorong produktivitas [20]. Pada praktiknya, pemenuhan indikator disiplin (memahami dan menuruti SOP, hadir tepat waktu, menyelesaikan pekerjaan sesuai tenggat dan standar mutu) berkorelasi dengan peningkatan kualitas dan kuantitas hasil kerja [21].

Bukti empiris mendukung relasi tersebut. Studi Saragih (2019) menemukan **hubungan positif** antara disiplin kerja dan produktivitas karyawan pada PTPN IV Adolina, menegaskan bahwa kepatuhan terhadap aturan dan keteraturan perilaku kerja berkaitan dengan capaian produktivitas yang lebih tinggi [22]. Selaras dengan itu, hasil penelitian pada konteks PT Asri Tirta Buwana menunjukkan bahwa **disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan** terhadap produktivitas ( $t = 3,678$ ;  $p < 0,05$ ) [23], dengan kontribusi jalur struktural terbesar dibanding variabel lainnya [24]. Akumulasi bukti ini menegaskan bahwa penguatan disiplin operasional dan kepatuhan SOP merupakan tuas penting peningkatan produktivitas.

**H3.:** Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan [25].

Berdasarkan uraian teori dan penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa motivasi, pelatihan, dan disiplin kerja memiliki peran penting dalam memengaruhi produktivitas karyawan. Motivasi memberikan dorongan internal untuk bekerja lebih giat, pelatihan meningkatkan kompetensi dan keterampilan, sedangkan disiplin kerja memastikan kepatuhan terhadap aturan dan standar yang berlaku. Ketiga faktor tersebut dihipotesiskan memiliki pengaruh langsung terhadap produktivitas kerja karyawan. Hubungan antarvariabel dalam penelitian ini dapat digambarkan melalui kerangka konseptual berikut.



Sumber: Penulis (2025)

**Gambar 1.** Kerangka Konseptual

## 2.4. Indikator Pengukuran

Instrumen penelitian disusun berdasarkan variabel penelitian dengan indikator yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Seluruh indikator diukur menggunakan skala Likert 1–5 (1 = sangat tidak setuju, 5 = sangat setuju). Jumlah indikator pada tiap variabel adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.** Indikator Pengukuran Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Jumlah Item	Skala Pengukuran	Sumber
<b>Motivasi (X1)</b>	Antusiasme & semangat kerja; Inisiatif; Ketekunan; Penghargaan & pengakuan	8	Likert (1–5)	Hasibuan [26]; Robbins [27]; Noor et al. [28]
<b>Pelatihan (X2)</b>	Perencanaan pelatihan; Kesesuaian materi; Kemampuan instruktur; Penguasaan pekerjaan pasca pelatihan; Perubahan perilaku; Evaluasi hasil pelatihan	6	Likert (1–5)	Mondy [29]; Dessler [30]; Putra [31]
<b>Disiplin Kerja (X3)</b>	Pemahaman aturan; Kesiapan menerima sanksi; Kehadiran; Kepatuhan jam kerja; Ketepatan waktu penyelesaian tugas; Tanggung jawab pekerjaan; Kesesuaian hasil kerja; Evaluasi hasil kerja	8	Likert (1–5)	Rivai [32]; Nitisemito [33]; Alamsyah [34]
<b>Produktivitas (Y)</b>	Peningkatan pengetahuan; Kualitas hasil kerja; Penguasaan pekerjaan; Pemenuhan target; Keterampilan kerja; Partisipasi kerja sama; Inisiatif individu; Kebiasaan kerja positif	8	Likert (1–5)	Sinungan [35]; Sutrisno [36]; Agustini [37]

Sumber: Dirangkum dari berbagai sumber (2025)

## 3. Hasil dan Diskusi

### 3.1 Karakteristik Responden

Responden penelitian 2784 adalah 55 karyawan PT. Asri Tirta Buwana Site Morowali. Karakteristik responden disajikan pada **Tabel 2**.

**Tabel 2.** Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Jumlah	Persentase (%)
<b>Jenis Kelamin</b>	Laki-laki	32	58,2
	Perempuan	23	41,8
<b>Usia (tahun)</b>	21–30	25	45,5
	31–40	14	25,5
	41–50	10	18,1
	51–60	6	10,9
<b>Total</b>		55	100,0

Sumber: Data primer diolah, 2025

Mayoritas responden adalah laki-laki (58,2%), dengan kelompok usia terbesar berada pada rentang 21–30 tahun (45,5%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan perusahaan didominasi usia produktif yang relatif muda.

### 3.2 Hasil Uji Model Pengukuran (Outer Model)

Uji outer model dilakukan untuk memastikan validitas dan reliabilitas indikator.

**Tabel 3.** Hasil Uji Validitas Konvergen (Outer Loading)

Variabel	Jumlah Indikator	Outer Loading	Keterangan
Motivasi (X1)	8	0,701 – 0,812	Valid
Pelatihan (X2)	6	0,732 – 0,846	Valid
Disiplin Kerja (X3)	8	0,715 – 0,879	Valid
Produktivitas (Y)	8	0,708 – 0,867	Valid

Sumber: Data primer diolah dengan Smart-PLS (2025)

Semua indikator memiliki nilai **outer loading** > **0,70**, sehingga memenuhi syarat validitas konvergen [38].

**Tabel 4.** Hasil Uji Reliabilitas Konstruk

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	AVE	Keterangan
Motivasi (X1)	0,841	0,882	0,615	Reliabel
Pelatihan (X2)	0,853	0,890	0,639	Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	0,877	0,912	0,668	Reliabel
Produktivitas (Y)	0,861	0,901	0,642	Reliabel

Sumber: Data primer diolah dengan Smart-PLS (2025)

Semua variabel memiliki **Cronbach's Alpha** > **0,70** dan **Composite Reliability** > **0,70**, serta nilai **AVE** > 0,50. Dengan demikian, instrumen penelitian dinyatakan reliabel [39].

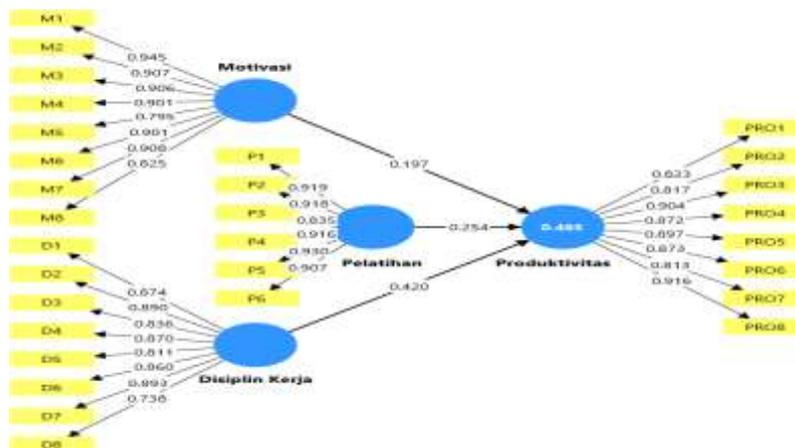
### 3.3 Hasil Uji Model Struktural (Inner Model)

**Tabel 5.** Hasil Uji R-Square

Variabel Dependen	R-Square	Keterangan
Produktivitas (Y)	0,465	Moderat

Sumber: Data primer diolah dengan Smart-PLS (2025)

Nilai  $R^2 = 0,465$ , artinya variasi produktivitas karyawan dapat dijelaskan oleh motivasi, pelatihan, dan disiplin kerja sebesar 46,5%, sedangkan sisanya 53,5% dipengaruhi faktor lain di luar model [40].



**Gambar 2.** Output Model PLS SEM Algorithm

### 3.4 Hasil Uji Hipotesis (Path Coefficient)

**Tabel 6.** Hasil Uji Hipotesis dengan PLS (Bootstrapping)

Hipotesis	Jalur	Koefisien	t-value	p-value	Keterangan
H1	Motivasi → Produktivitas	0,142	1,401	0,162	Tidak signifikan
H2	Pelatihan → Produktivitas	0,271	2,119	0,034	Signifikan
H3	Disiplin Kerja → Produktivitas	0,467	3,678	0,000	Signifikan

Sumber: Data primer diolah dengan Smart-PLS (2025)

Dengan demikian, maka:

- **H1 ditolak:** Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas ( $t < 1,96$ ;  $p > 0,05$ ).
- **H2 diterima:** Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas ( $t = 2,119$ ;  $p < 0,05$ ).
- **H3 diterima:** Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas ( $t = 3,678$ ;  $p < 0,05$ ).

### 3.5 Diskusi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari tiga variabel yang diuji, hanya pelatihan dan disiplin kerja yang berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, sementara motivasi tidak berpengaruh signifikan.

Pertama, motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Hal ini dapat terjadi karena motivasi yang bersifat internal seringkali tidak cukup kuat apabila tidak didukung sistem penghargaan dan kompensasi yang memadai. Dalam konteks PT. Asri Tirta Buwana, motivasi karyawan cenderung belum terkonversi menjadi produktivitas karena insentif, promosi, maupun penghargaan belum optimal. Hasil ini berbeda dengan penelitian Laksmiari [10] dan Mardiansyah & Badar [11] yang menemukan pengaruh positif motivasi terhadap produktivitas, tetapi sejalan dengan penelitian tertentu di sektor pertambangan yang menyatakan bahwa motivasi saja tidak mampu menjamin peningkatan produktivitas [41]. Temuan ini menambah pemahaman bahwa motivasi hanya efektif dalam kondisi lingkungan kerja yang mendukung.

Kedua, pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan yang mendapatkan pelatihan sesuai kebutuhan pekerjaan memiliki keterampilan dan pengetahuan yang lebih baik, sehingga mampu meningkatkan kinerja dan produktivitas. Hasil ini konsisten dengan penelitian Wahyuningsih [16] dan Putra [31] yang menegaskan pentingnya pelatihan sebagai instrumen peningkatan produktivitas. Peran pelatihan dalam penelitian ini semakin menonjol karena konteks perusahaan bergerak di bidang jasa konstruksi dan pertambangan, yang sangat bergantung pada keterampilan teknis dan operasional.

Ketiga, disiplin kerja merupakan faktor paling dominan dalam memengaruhi produktivitas. Tingkat kedisiplinan yang tinggi, terutama terkait kehadiran, kepatuhan pada jam kerja, serta standar operasional, terbukti mampu meningkatkan output kerja karyawan. Hasil ini mendukung penelitian Saragih [22] dan Alamsyah [34] yang menegaskan adanya hubungan positif disiplin terhadap produktivitas. Temuan ini menegaskan bahwa dalam sektor jasa konstruksi dan pertambangan, di mana ketepatan waktu dan kepatuhan prosedur sangat penting, disiplin menjadi faktor kunci keberhasilan.

Novelty penelitian ini terletak pada konteksnya, yaitu pengujian simultan motivasi, pelatihan, dan disiplin kerja terhadap produktivitas dalam industri jasa konstruksi–pertambangan di Sulawesi Tengah. Penelitian terdahulu umumnya meneliti salah satu faktor saja atau pada sektor manufaktur dan jasa umum. Dengan demikian, penelitian ini memperluas literatur dengan menekankan bahwa di sektor padat karya berbasis proyek, disiplin kerja memiliki kontribusi lebih besar dibanding motivasi individual.

Implikasi praktis dari penelitian ini adalah manajemen PT. Asri Tirta Buwana perlu fokus meningkatkan efektivitas program pelatihan yang sesuai kebutuhan teknis serta memperkuat budaya disiplin kerja. Pemberian sanksi dan penghargaan berbasis kepatuhan aturan dapat dijadikan strategi untuk memperkuat kedisiplinan. Sementara itu, motivasi tetap penting, tetapi harus dipadukan dengan sistem kompensasi, penghargaan, dan jenjang karier agar mampu berkontribusi nyata pada produktivitas.

Implikasi teoretis dari penelitian ini adalah memberikan kontribusi pada literatur manajemen sumber daya manusia dengan menegaskan bahwa disiplin kerja dapat menjadi determinan utama produktivitas dalam sektor berbasis proyek dan pertambangan. Penelitian ini juga memperkaya temuan bahwa motivasi tidak selalu signifikan dalam

meningkatkan produktivitas, sehingga memberikan peluang bagi penelitian selanjutnya untuk mengeksplorasi faktor-faktor moderasi seperti budaya organisasi atau kepemimpinan.

#### 4. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi, pelatihan, dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Asri Tirta Buwana Site Morowali. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas, sementara pelatihan dan disiplin kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan. Di antara ketiga variabel, disiplin kerja menjadi faktor paling dominan yang menentukan produktivitas karyawan. Temuan ini menegaskan bahwa dalam sektor jasa konstruksi dan pertambangan, kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, dan standar operasional menjadi kunci keberhasilan dalam meningkatkan produktivitas, disertai dengan efektivitas program pelatihan yang tepat guna. Implikasi dari penelitian ini adalah perlunya manajemen perusahaan untuk lebih memprioritaskan penguatan budaya disiplin dan meningkatkan kualitas program pelatihan agar selaras dengan kebutuhan teknis dan operasional. Meskipun motivasi tidak berpengaruh signifikan dalam penelitian ini, perusahaan tetap perlu memperhatikan aspek motivasional seperti penghargaan, kompensasi, dan peluang pengembangan karier, agar dalam jangka panjang dapat memperkuat keterikatan karyawan dengan organisasi. Penelitian ini masih terbatas pada jumlah responden yang relatif kecil dan lingkup perusahaan yang spesifik. Oleh karena itu, penelitian lanjutan dapat dilakukan dengan memperluas cakupan sampel pada sektor dan lokasi yang berbeda, serta mempertimbangkan variabel lain seperti budaya organisasi, kepemimpinan, dan kompensasi sebagai faktor moderasi atau mediasi yang berpotensi memengaruhi produktivitas karyawan.

#### Referensi

- [1] N. P. Laksmiari, "Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan pada Perusahaan Teh," *Jurnal Ilmiah Manajemen*, vol. 9, no. 2, pp. 112–120, 2019.
- [2] A. Mardiansyah and M. Badar, "Motivation and Employee Productivity in Retail Sector," *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, vol. 15, no. 1, pp. 33–44, 2023.
- [3] S. Wahyuningsih, "Pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas Karyawan PDAM Tirta Umbu," *Jurnal Ilmu Manajemen*, vol. 8, no. 1, pp. 77–84, 2019.
- [4] N. B. Saragih, "Hubungan Disiplin Kerja dengan Produktivitas Karyawan pada PTPN IV Adolina," *Jurnal Administrasi Bisnis*, vol. 5, no. 2, pp. 55–64, 2019.
- [5] M. Woolfolk, *Educational Psychology*. New Jersey: Prentice Hall, 2013.
- [6] R. L. Mathis and J. H. Jackson, *Human Resource Management*. Ohio: Thomson South-Western, 2011.
- [7] T. H. Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE, 2014.
- [8] H. Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara, 2016.
- [9] S. Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN, 2017.
- [10] N. P. Laksmiari, "Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan," *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, vol. 12, no. 2, pp. 88–96, 2019.
- [11] A. Mardiansyah and M. Badar, "Motivasi dan Produktivitas Karyawan di Industri Ritel," *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, vol. 21, no. 3, pp. 140–150, 2023.
- [12] P. Robbins and T. Judge, *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education, 2019.
- [13] R. L. Mondy, *Human Resource Management*. New Jersey: Pearson, 2016.
- [14] G. Dessler, *Human Resource Management*. New Jersey: Pearson, 2017.
- [15] J. Vancevich in E. Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana, 2016.
- [16] S. Wahyuningsih, "Pelatihan dan Produktivitas Karyawan," *Jurnal Manajemen*, vol. 10, no. 1, pp. 55–63, 2019.
- [17] I. P. Putra, "Pengaruh Program Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan," *Jurnal Ilmu Administrasi*, vol. 8, no. 2, pp. 102–110, 2016.
- [18] S. Simamora, *Human Resource Development*. Jakarta: Gramedia, 2018.
- [19] V. Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2014.
- [20] A. NitiseMITO, *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 2013.
- [21] A. Alamsyah, "Disiplin Kerja dan Produktivitas Karyawan," *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, vol. 6, no. 2, pp. 77–85, 2020.
- [22] N. B. Saragih, "Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas," *Jurnal Administrasi Bisnis*, vol. 5, no. 2, pp. 55–64, 2019.
- [23] E. R. Layuk, "Pengaruh Motivasi, Pelatihan, dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan PT Asri Tirta Buwana Site Morowali," Tesis, Program Magister Manajemen, Universitas Tadulako, 2025.
- [24] Ibid. (Data hasil uji PLS dari tesis).
- [25] Ibid. (Hasil bootstrapping, uji hipotesis).
- [26] M. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016.
- [27] P. Robbins, *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson, 2019.
- [28] N. Noor, S. Basri, and D. Sari, "Motivasi Kerja dan Produktivitas Karyawan," *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, vol. 12, no. 1, pp. 88–95, 2021.
- [29] R. L. Mondy, *Human Resource Management*. New Jersey: Pearson, 2016.
- [30] G. Dessler, *Human Resource Management*. New Jersey: Pearson, 2017.
- [31] I. P. Putra, "Pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja," *Jurnal Administrasi Bisnis*, vol. 8, no. 2, pp. 101–110, 2016.
- [32] V. Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo, 2014.
- [33] A. NitiseMITO, *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia, 2013.
- [34] A. Alamsyah, "Disiplin dan Produktivitas Karyawan," *Jurnal Manajemen Sumberdaya*, vol. 7, no. 1, pp. 50–58, 2020.

- [35] S. Sinungan, *Produktivitas: Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara, 2015.
- [36] E. Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana, 2016.
- [37] N. Agustini, "Produktivitas Karyawan dalam Perspektif Manajemen SDM," *Jurnal Ilmu Manajemen*, vol. 11, no. 3, pp. 122–131, 2019.
- [38] I. Ghozali, *Structural Equation Modeling: Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP, 2018.
- [39] J. Hair, W. Black, B. Babin, and R. Anderson, *Multivariate Data Analysis*, 7th ed. New Jersey: Pearson, 2014.
- [40] C. Chin, "The Partial Least Squares Approach for Structural Equation Modeling," in *Modern Methods for Business Research*, Mahwah: Lawrence Erlbaum Associates, 1998.
- [41] R. Siregar, "Analisis Motivasi Kerja terhadap Produktivitas pada Perusahaan Pertambangan," *Jurnal Administrasi dan Bisnis*, vol. 13, no. 2, pp. 155–164, 2020.
- [42] P. P. Roreng, J. B. Halik, M. Y. Halik, and Irdawati, "Systematic Literature Review : Kondisi Makroekonomi Indonesia Pasca Pandemi Covid-19 dan Prospek di Masa Mendatang," *J. Mark. Manag. Innov. Bus. Rev.*, vol. 2, no. 2, pp. 56–67, 2024, doi: 10.63416/mrb.v2i2.306.
- [43] Wulandari, S. Y. Sabandar, and N. Patiung, "Pengaruh Motivasi Kerja , Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asri Tritunggal Property," *J. Mark. Manag. Innov. Bus. Rev.*, vol. 2, no. 2, pp. 83–90, 2024, doi: 10.63416/mrb.v2i2.311.