

The Role Of Employee Resilience In Moderating The Influence Of Work Motivation And Work Discipline On Work Productivity At PT Natural Foods Sukses Makmur

Peran Ketahanan Karyawan Dalam Memoderasi Pengaruh Antara Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Di PT Natural Foods Sukses Makmur

Robin ¹⁾; Ferry Hidayat ²⁾; Jayastu ³⁾

^{1,2,3,4)} Sekolah Tinggi Manajemen Bisnis Multi Sarana Manajemen Administrasi dan Rekayasa Teknologi

Email: Robinzheng84@gmail.com

How to Cite :

Robin., Hidayat, F., Jayastu. The Role Of Employee Resilience In Moderating The Influence Of Work Motivation And Work Discipline On Work Productivity At PT Natural Foods Sukses Makmur. Tractare Jurnal Ekonomi-Manajemen, 9 (1). DOI: <https://doi.org/10.62820/trt.v9i1>

ARTICLE HISTORY

Received [20 April 2026]

Revised [27 Mei 2026]

Accepted [29 Mei 2026]

KEYWORDS

Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Ketahanan Karyawan, Produktivitas Kerja.

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



ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui peran ketahanan karyawan dalam memoderasi pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja di PT Natural Foods Sukses Makmur. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan data kuantitatif yang diperoleh dari data primer melalui kuesioner dan data sekunder dari literatur terkait. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Natural Foods Sukses Makmur sebanyak 30 orang, sehingga digunakan teknik sampel jenuh dengan jumlah sampel 30 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Selain itu, ketahanan karyawan terbukti mampu memperkuat pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja, namun tidak mampu memoderasi pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja.

ABSTRACT

The objective of this study is to determine the role of employee resilience in moderating the influence of work motivation and work discipline on employee productivity at PT Natural Foods Sukses Makmur. This study uses a descriptive quantitative method with quantitative data obtained from primary data through questionnaires and secondary data from relevant literature. The population in this study consists of all employees of PT Natural Foods Sukses Makmur, totaling 30 employees, so a saturated sampling technique is used with a total sample of 30 respondents. The results show that work motivation and work discipline have a positive effect on employee productivity, both partially and simultaneously. In addition, employee resilience is proven to strengthen the influence of work motivation on productivity, but it is not able to moderate the influence of work discipline on productivity.

PENDAHULUAN

Perkembangan industri makanan dan minuman di Indonesia mengalami peningkatan signifikan dalam satu dekade terakhir. Data Badan Pusat Statistik (BPS, 2024) menunjukkan bahwa sektor industri pengolahan makanan dan minuman berkontribusi sebesar 6,7% terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) nasional dan menjadi penyumbang utama ekspor nonmigas. Namun, pertumbuhan industri ini diikuti dengan tantangan yang cukup kompleks, seperti fluktuasi harga bahan baku, perubahan perilaku konsumen, serta peningkatan standar kualitas dan efisiensi produksi. Kondisi ini menuntut perusahaan, termasuk PT. Natural Foods Sukses Makmur, untuk memastikan bahwa seluruh sumber daya manusia memiliki produktivitas kerja yang optimal agar mampu menjaga daya saing.

PT. Natural Foods Sukses Makmur sebagai perusahaan yang bergerak di bidang produksi makanan alami menghadapi tantangan tersendiri dalam mengelola sumber daya manusianya. Perusahaan ini harus memastikan bahwa setiap karyawan dapat bekerja dengan optimal untuk menghasilkan produk berkualitas tinggi yang memenuhi standar keamanan pangan. Dalam hal ini, produktivitas karyawan tidak hanya diukur dari kuantitas output yang dihasilkan, tetapi juga dari kualitas kerja, efisiensi proses, dan kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan-perubahan yang terjadi dalam lingkungan kerja. Data internal PT. Natural Foods Sukses Makmur pada Tahun 2024 menunjukkan tingkat produktivitas di divisi produksi mengalami penurunan sekitar 9% dibandingkan tahun sebelumnya. Selain itu, tingkat absensi meningkat hingga 11% dan jumlah keterlambatan kerja naik 15%. Fenomena tersebut mengindikasikan adanya masalah dalam aspek perilaku kerja, khususnya pada motivasi dan kedisiplinan karyawan yang merupakan determinan utama produktivitas kerja. Motivasi kerja sering kali menurun akibat rutinitas pekerjaan yang tinggi, sistem penghargaan yang kurang variatif, serta terbatasnya peluang pengembangan karier. Survei yang dilakukan oleh LinkedIn Workforce Report (2023) menunjukkan bahwa 68% karyawan di sektor manufaktur dan makanan merasa kurang mendapatkan pengakuan yang memadai atas kinerja mereka, sehingga menurunkan motivasi kerja jangka panjang. Di PT. Natural Foods Sukses Makmur, hal serupa terlihat dari hasil evaluasi SDM internal yang menunjukkan hanya 54% karyawan merasa termotivasi untuk mencapai target kerja individu. Kondisi ini dapat berdampak pada penurunan semangat kerja, ketidakefisienan, serta menurunnya loyalitas terhadap perusahaan. Penelitian terdahulu oleh (Kartini et al., 2023) memperkuat temuan ini dengan menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap produktivitas karyawan di sektor manufaktur. Namun, peneliti juga menegaskan bahwa efek motivasi akan melemah ketika lingkungan kerja menimbulkan tekanan yang tinggi atau kurangnya dukungan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja saja tidak selalu cukup untuk menjaga produktivitas dalam kondisi yang menantang. Selain motivasi kerja, disiplin kerja juga merupakan aspek penting yang mempengaruhi produktivitas. Di lapangan, masih banyak perusahaan yang menghadapi masalah terkait ketidaktepatan waktu, pelanggaran prosedur kerja, dan rendahnya kepatuhan terhadap standar operasional. Data dari Kementerian Ketenagakerjaan (2024) menunjukkan bahwa 22% pelanggaran ketenagakerjaan di sektor manufaktur berasal dari rendahnya kepatuhan terhadap jam kerja dan peraturan keselamatan.

Fenomena ini juga terlihat di PT. Natural Foods Sukses Makmur, di mana tingkat keterlambatan meningkat rata-rata 10–15% dalam dua tahun terakhir. Dampaknya cukup signifikan terhadap efisiensi lini produksi karena keterlambatan individu dapat menghambat proses kerja tim secara keseluruhan. Penelitian oleh (Hutauruk et al., 2024) menemukan bahwa disiplin kerja memberikan kontribusi sebesar 66,7% terhadap peningkatan produktivitas di industri manufaktur. Hal ini menunjukkan bahwa tanpa kedisiplinan yang kuat, produktivitas perusahaan akan sulit mencapai tingkat optimal meskipun sistem motivasi sudah diterapkan.

Menurut data internal dari Asosiasi Industri Pengolahan Makanan Indonesia (AIMMI, 2023), rata-rata produktivitas tenaga kerja di sektor makanan menurun 3,2% dibanding tahun sebelumnya akibat kelelahan kerja, tekanan waktu, serta rendahnya semangat kolektif di antara karyawan.

Fenomena serupa ditemukan oleh (Malik et al., 2024) yang menyatakan bahwa kombinasi motivasi dan disiplin kerja mampu meningkatkan produktivitas, namun efeknya cenderung menurun ketika karyawan mengalami stres dan kejenuhan kerja tinggi. Dalam realitas kerja sehari-hari, tidak semua karyawan mampu mempertahankan tingkat motivasi dan disiplin kerja yang konsisten. Berbagai tekanan kerja, perubahan lingkungan bisnis, dan tantangan personal dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Di sinilah peran ketahanan karyawan atau employee resilience faktor yang semakin penting untuk dikaji. Ketahanan karyawan menggambarkan kemampuan individu untuk tetap stabil, adaptif, dan produktif meskipun menghadapi tekanan atau perubahan yang menantang. Survei dari World Economic Forum (2024) menunjukkan bahwa 57% perusahaan global menempatkan resiliensi karyawan sebagai salah satu kompetensi utama yang perlu dikembangkan pasca pandemi. Hasil penelitian oleh Husnaa dan Utomo (2025) menunjukkan bahwa ketahanan dan dukungan sosial menjelaskan 36,4% varians dalam keterikatan kerja (work engagement) pada pekerja industri di Indonesia. Sementara itu, Insani dan Putri (2024) menemukan bahwa ketahanan memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas, terutama ketika beban kerja tinggi. Fenomena serupa terlihat di PT. Natural Foods Sukses Makmur, di mana karyawan dengan tingkat ketahanan tinggi mampu mempertahankan performa meskipun mengalami tekanan beban kerja, sedangkan karyawan dengan ketahanan rendah menunjukkan penurunan produktivitas hingga 20% selama periode puncak produksi.

Berdasarkan temuan empiris dan studi terdahulu menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja, namun hubungan tersebut dapat berubah-ubah tergantung pada faktor psikologis individu. Penelitian-penelitian sebelumnya (Kartini et al., 2023; Hutauruk et al., 2024; Malik et al., 2024) hanya menguji hubungan langsung antarvariabel tanpa mempertimbangkan ketahanan karyawan sebagai variabel moderasi sedangkan dalam realitanya dalam industri dengan tekanan tinggi seperti pengolahan makanan, ketahanan menjadi kunci untuk menjaga stabilitas produktivitas.

Berdasarkan data internal PT. Natural Foods Sukses Makmur, jumlah karyawan yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah sebanyak 30 orang karyawan. Seluruh karyawan tersebut berasal dari beberapa divisi kerja yang berperan langsung dalam kegiatan operasional perusahaan. Mengingat jumlah populasi yang relatif terbatas, maka penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden penelitian. Dengan demikian, data yang diperoleh diharapkan mampu menggambarkan kondisi nyata sumber daya manusia di perusahaan secara menyeluruh. Selain data jumlah karyawan, penelitian ini juga didukung oleh data absensi karyawan sebagai indikator awal disiplin kerja. Data absensi meliputi tingkat kehadiran, izin, sakit, alpa, serta keterlambatan kerja karyawan selama periode pengamatan. Data tersebut menunjukkan masih adanya tingkat keterlambatan dan ketidakhadiran karyawan, yang berpotensi memengaruhi kedisiplinan serta produktivitas kerja. Oleh karena itu, data absensi ini digunakan sebagai data pendukung untuk memperkuat analisis hubungan antara disiplin kerja dan produktivitas karyawan dalam penelitian ini.

Data absensi menunjukkan masih terdapat tingkat keterlambatan dan ketidakhadiran karyawan yang dapat memengaruhi disiplin kerja. Kondisi ini menjadi dasar pendukung dalam menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja. Kondisi absensi dan keterlambatan kerja yang cukup tinggi mengindikasikan adanya permasalahan pada aspek perilaku kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan teknis, tetapi juga berkaitan erat dengan motivasi kerja dan disiplin kerja karyawan dalam menjalankan tugasnya. Selain itu, meningkatnya absensi dan keterlambatan kerja juga berpotensi menimbulkan tekanan kerja bagi karyawan lain yang harus menutupi kekurangan tenaga kerja. Tekanan kerja yang berkelanjutan dapat memengaruhi kondisi psikologis karyawan, sehingga kemampuan mereka untuk bertahan dan tetap produktif sangat bergantung pada tingkat ketahanan karyawan yang dimiliki.

LANDASAN TEORI

Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja merupakan kemampuan individu atau kelompok dalam menghasilkan output secara optimal dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia secara efektif dan efisien. Produktivitas mencerminkan sejauh mana tenaga kerja mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang telah ditetapkan dengan penggunaan waktu, tenaga, dan biaya yang minimal (Pratama dan Wijayanti, 2022). Produktivitas kerja tidak hanya diukur dari jumlah hasil yang dicapai, tetapi juga dari kualitas hasil kerja serta kesesuaian proses kerja dengan prosedur yang berlaku. Produktivitas menunjukkan tingkat kontribusi karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi melalui kinerja yang terukur dan berkelanjutan (Kurniawan, 2023).

Produktivitas kerja dapat dipahami sebagai sikap mental yang mendorong individu untuk selalu meningkatkan kinerja dari waktu ke waktu. Sikap ini tercermin dalam kemauan untuk bekerja lebih baik, lebih cepat, dan lebih tepat dengan memanfaatkan keterampilan serta teknologi yang tersedia (Handayani dan Putra, 2024). Produktivitas kerja merupakan indikator penting dalam menilai efisiensi dan efektivitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi.

Tingkat produktivitas dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kompetensi karyawan, sistem kerja, lingkungan kerja, serta dukungan manajemen (Saputra et al., 2023). Produktivitas kerja adalah ukuran keberhasilan individu atau organisasi dalam mengubah input berupa tenaga kerja, waktu, dan sarana pendukung menjadi output yang bernilai. Produktivitas yang tinggi mencerminkan kemampuan organisasi dalam mengelola sumber daya manusia secara optimal guna mencapai keunggulan kompetitif (Wulandari, 2025). Berdasarkan berbagai pandangan tersebut, dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja merupakan kemampuan dan upaya individu dalam menghasilkan output berupa barang atau jasa secara optimal melalui pemanfaatan sumber daya yang tersedia secara efektif dan efisien. Produktivitas tidak hanya menekankan pada kuantitas hasil kerja, tetapi juga kualitas, ketepatan waktu, serta sikap mental untuk terus melakukan perbaikan kinerja secara berkelanjutan.

Ketahanan Karyawan

Ketahanan merupakan kapasitas individu maupun kelompok dalam menghadapi tekanan, perubahan, dan situasi sulit tanpa kehilangan kemampuan untuk berfungsi secara optimal. Ketahanan memungkinkan seseorang tetap stabil secara psikologis, emosional, dan perilaku meskipun berada dalam kondisi penuh tantangan, serta mampu menyesuaikan diri terhadap dinamika lingkungan yang terus berubah (Rahmawati dan Hidayat, 2022). Ketahanan dipahami sebagai proses adaptif yang memungkinkan individu atau komunitas bangkit kembali setelah mengalami tekanan atau gangguan. Proses ini melibatkan kemampuan mengelola risiko, memperkuat kepercayaan diri, serta memanfaatkan dukungan sosial (Pratama et al., 2023).

Ketahanan juga dapat dilihat sebagai kemampuan sistem yang bersifat dinamis dalam menyerap gangguan, menata ulang sumber daya, serta belajar dari pengalaman krisis. Melalui mekanisme adaptasi dan pembelajaran berkelanjutan, sistem yang tangguh mampu mempertahankan struktur serta fungsi utamanya meskipun menghadapi perubahan yang mendadak (Suryanto, 2023). Ketahanan merupakan kemampuan individu atau kelompok untuk merespons situasi sulit secara konstruktif, baik yang bersumber dari tekanan psikologis, peristiwa traumatis, maupun ancaman yang tidak terduga. Ketahanan ditandai dengan kemampuan untuk tetap menjalankan peran dan tanggung jawab, serta memulihkan kondisi diri secara bertahap setelah menghadapi adversity (Wulandari dan Nugroho, 2024).

Ketahanan tidak bersifat bawaan, melainkan dapat dikembangkan melalui pengalaman, pembelajaran, serta dukungan lingkungan. Individu yang memiliki tingkat ketahanan tinggi cenderung mampu mengelola stres dengan lebih baik, menjaga keseimbangan emosi, serta mempertahankan kinerja dalam kondisi penuh tekanan (Kurniawan, 2025). Berdasarkan berbagai pandangan tersebut, dapat disimpulkan bahwa ketahanan adalah kemampuan individu maupun

kelompok untuk bertahan, beradaptasi, dan bangkit kembali ketika menghadapi tekanan, krisis, atau perubahan yang berat. Ketahanan mencakup aspek psikologis, sosial, dan adaptif yang memungkinkan seseorang tetap berfungsi secara efektif serta terus berkembang meskipun berada dalam situasi yang menantang.

Motivasi Kerja

Motivasi merupakan kekuatan internal maupun eksternal yang mendorong seseorang untuk bertindak dan berperilaku dalam mencapai tujuan tertentu. Dorongan ini berperan penting dalam menentukan arah, intensitas, serta ketekunan individu dalam melakukan suatu aktivitas, khususnya dalam konteks pekerjaan dan organisasi (Rahmawati, 2022). Motivasi dapat dipahami sebagai proses psikologis yang membangkitkan semangat, mengarahkan perilaku, serta menjaga konsistensi individu dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Proses ini melibatkan unsur kebutuhan, harapan, serta tujuan yang ingin dicapai melalui tindakan tertentu (Wibowo dan Nugroho, 2023).

Motivasi kerja adalah dorongan yang muncul dalam diri individu untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan sungguh-sungguh sehingga mampu mencapai hasil kerja yang optimal. Tingkat motivasi yang tinggi akan tercermin dari semangat, antusiasme, serta komitmen individu dalam menyelesaikan pekerjaan (Pratama, 2023). Motivasi juga dapat diartikan sebagai energi psikologis yang mendorong individu untuk memilih tindakan tertentu karena adanya keinginan untuk memenuhi kebutuhan atau mencapai kepuasan pribadi. Individu yang termotivasi cenderung menunjukkan perilaku kerja yang positif dan produktif (Lestari, 2024).

Dalam konteks organisasi, motivasi berperan sebagai penggerak utama karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal. Motivasi yang baik mampu meningkatkan produktivitas, keterlibatan kerja, kepuasan, serta kinerja organisasi secara keseluruhan (Rachmad et al., 2024). Motivasi kerja merupakan rangsangan yang berasal dari dalam maupun luar diri individu yang mendorongnya untuk melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Dorongan tersebut memengaruhi kesediaan individu untuk bekerja keras, bertanggung jawab, dan mengembangkan potensi diri dalam mencapai tujuan karier dan organisasi (Habiburrahman, 2024).

Motivasi kerja juga dipandang sebagai dorongan yang menimbulkan hasrat dan komitmen individu untuk memberikan kontribusi terbaik bagi dirinya maupun organisasi. Motivasi yang kuat akan mendorong individu untuk berprestasi, berinovasi, dan mencapai capaian kerja yang maksimal (Boniran et al., 2024).

Berdasarkan berbagai pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan internal dan eksternal yang memengaruhi perilaku individu dalam bertindak dan bekerja guna mencapai tujuan tertentu. Motivasi menumbuhkan semangat, antusiasme, serta kesediaan individu untuk mengerahkan kemampuan terbaiknya dalam melaksanakan pekerjaan secara optimal demi tercapainya tujuan pribadi maupun organisasi.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja dapat dipahami sebagai sikap dan perilaku karyawan yang mencerminkan kepatuhan terhadap peraturan, prosedur, serta standar kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi. Disiplin tidak hanya berkaitan dengan ketaatan terhadap jam kerja atau tata tertib perusahaan, tetapi juga menyangkut tanggung jawab individu dalam melaksanakan tugas sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik akan menunjukkan konsistensi perilaku, keteraturan, serta kesadaran untuk menjalankan kewajibannya tanpa harus diawasi secara terus-menerus (Prasetyo, 2022).

Selanjutnya, disiplin kerja juga dipandang sebagai bentuk kesadaran internal karyawan untuk menyesuaikan diri dengan norma dan kebijakan organisasi secara sukarela. Kesadaran ini muncul dari pemahaman bahwa peraturan dibuat untuk mendukung kelancaran operasional dan pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian, disiplin bukan sekadar hasil dari penerapan sanksi,

melainkan merupakan cerminan komitmen karyawan terhadap organisasi tempatnya bekerja (Rahmawati dan Putri, 2023).

Disiplin kerja merupakan elemen penting dalam manajemen sumber daya manusia karena berfungsi sebagai pengendali perilaku kerja agar tetap berada pada jalur yang telah direncanakan. Tingkat disiplin yang tinggi akan mendorong terciptanya lingkungan kerja yang tertib, meningkatkan efisiensi penggunaan waktu, serta meminimalkan terjadinya pelanggaran yang dapat menghambat kinerja organisasi. Sebaliknya, rendahnya disiplin kerja berpotensi menimbulkan ketidakteraturan, menurunnya produktivitas, serta terganggunya pencapaian target organisasi (Kurniawan, 2024).

Lebih lanjut, disiplin kerja juga berhubungan erat dengan tanggung jawab moral dan profesional karyawan. Karyawan yang disiplin cenderung memiliki etos kerja yang baik, menghargai aturan, serta mampu menjaga perilaku kerja yang selaras dengan nilai-nilai organisasi. Hal ini secara tidak langsung akan berdampak pada peningkatan kinerja individu maupun kinerja organisasi secara keseluruhan (Wulandari, 2023). Berdasarkan berbagai pandangan tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan perilaku karyawan yang didasari oleh kesadaran dan kesediaan untuk mematuhi seluruh peraturan, kebijakan, serta norma kerja yang berlaku dalam organisasi. Disiplin kerja berperan penting dalam menciptakan keteraturan, meningkatkan kinerja, serta mendukung tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif yang bertujuan untuk menggambarkan secara sistematis, objektif, dan akurat kondisi variabel penelitian berdasarkan data numerik, sekaligus didukung pendekatan kausal untuk menguji hubungan sebab-akibat antarvariabel. Data yang digunakan adalah data kuantitatif yang diperoleh dari data primer melalui penyebaran kuesioner kepada responden dan data sekunder yang berasal dari literatur, jurnal, serta sumber pendukung lainnya. Objek penelitian ini meliputi motivasi kerja (X1), disiplin kerja (X2), ketahanan karyawan (Z), dan produktivitas kerja (Y) yang dilakukan di PT Natural Foods Sukses Makmur. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 30 orang, sehingga teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, di mana seluruh populasi dijadikan responden penelitian.

Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner dengan skala Likert yang digunakan untuk mengukur sikap, persepsi, dan pendapat responden terhadap variabel penelitian. Analisis data dilakukan melalui beberapa tahapan, dimulai dari statistik deskriptif untuk menggambarkan karakteristik data, kemudian uji kualitas data yang meliputi uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan instrumen penelitian layak digunakan. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang mencakup uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas untuk memastikan model regresi memenuhi syarat BLUE (Best Linear Unbiased Estimator).

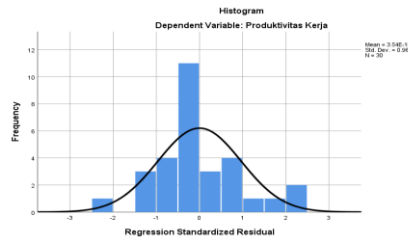
Tahap analisis berikutnya menggunakan regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja, baik secara parsial maupun simultan. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t dan uji F untuk melihat pengaruh masing-masing variabel serta pengaruh secara bersama-sama.

Selain itu, digunakan koefisien determinasi (Adjusted R²) untuk mengukur kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen secara lebih akurat. Terakhir, digunakan Moderated Regression Analysis (MRA) untuk menguji peran ketahanan karyawan sebagai variabel moderasi dalam memperkuat atau memperlemah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen, sehingga hasil penelitian dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

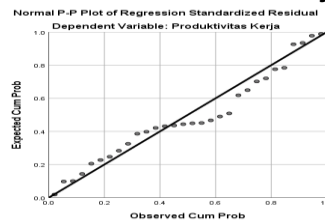
Gambar 1. Grafik Histogram



Sumber : Hasil Penelitian, 2026 (Data diolah)

Pada grafik histogram diatas, dilihat bahwa data menyebar dan grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal dengan tidak melenceng ke kiri maupun ke kanan dan berbentuk lonceng, maka regresi dianggap memenuhi asumsi normalitas. Hasil pengujian normalitas dapat dilihat pada analisis *normal probability plot* dibawah ini sebagai berikut:

Gambar 2. Normal Probability Plot



Sumber : Hasil Penelitian, 2026 (Data diolah)

Pada gambar *normal probability plot* diatas dapat dilihat bahwa titik-titik mendekati garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dan memenuhi asumsi pengujian normalitas.

Selanjutnya pengujian statistik yang digunakan adalah Uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* (K-S) Test. Kriteria yang digunakan adalah :

1. Terima H_0 bila signifikan $K-S > 0,05$ (maka distribusi normal)
2. Tolak H_0 bila signifikan $K-S < 0,05$ (maka distribusi tidak normal)

Hasil pengujian statistik *Kolmogorov Smirnov* dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.96558550
Most Extreme Differences	Absolute	.158
	Positive	.158
	Negative	-.081
Test Statistic		.158
Asymp. Sig. (2-tailed)		.055 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Hasil Penelitian, 2026 (Data diolah)

Pada tabel diatas, maka dapat dilihat bahwa hasil untuk pengujian normalitas dengan statistik *One Sample Kolmogorov-Smirnov* membuktikan bahwa nilai tingkat signifikan yang dihasilkan memiliki nilai yang lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,055 sehingga dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa untuk pengujian statistik normalitas tergolong berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas merupakan salah satu bagian dari analisis regresi yang digunakan untuk menguji apakah terdapat hubungan linear yang tinggi (korelasi) antar variabel independen (variabel bebas) dalam suatu model regresi. Hasil pengujian multikolinieritas dapat dilihat pada tabel dibawah ini sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas

		Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.514	4.668		.539	.595		
	Motivasi Kerja	.638	.168	.539	3.786	.001	.825	1.212
	Disiplin Kerja	.301	.129	.332	2.331	.027	.825	1.212

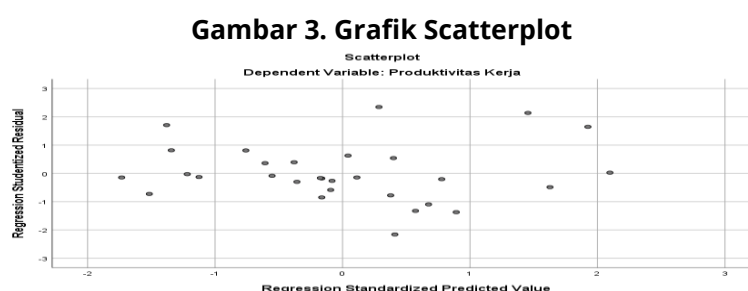
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Hasil Penelitian, 2026 (Data diolah)

Berdasarkan pada tabel diatas mengenai hasil pengujian multikolinieritas dapat dilihat bahwa nilai korelasi untuk variabel motivasi kerja dan disiplin kerja mempunyai nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel tidak terdapat adanya gejala multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji metode grafik *scatterplot* dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Sumber : Hasil Penelitian, 2026 (Data diolah)

Berdasarkan pada gambar grafik scatterplot diatas, dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak (*random*) serta tersebar di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Metode analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja. Hasil untuk pengujian analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel dibawah berikut ini :

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.514	4.668		.539	.595		
	Motivasi Kerja	.638	.168	.539	3.786	.001	.825	1.212
	Disiplin Kerja	.301	.129	.332	2.331	.027	.825	1.212

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Hasil Penelitian, 2026 (Data diolah)

Pada tabel diatas, diketahui pada *Unstandardized Coefficeints* bagian B diperoleh persamaan regresi linier berganda yaitu dengan rumus berikut :

$$Y = 2,514 + 0,638 X1 + 0,301 X2 + e$$

Berdasarkan pada uraian persamaan diatas maka dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Konstanta (α) = 2,514 menunjukkan nilai konstanta. Artinya, jika nilai variabel bebas yaitu motivasi kerja dan disiplin kerja adalah 0, maka nilai produktivitas kerja tetap sebesar 2,514.
2. Koefisien X1 (b_1) = 0,638 menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja sebesar 0,638. Artinya, setiap peningkatan motivasi kerja sebesar 1 satuan akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 63,8%.
3. Koefisien X2 (b_2) = 0,301 menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja sebesar 0,301. Artinya, setiap peningkatan disiplin kerja sebesar 1 satuan akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 30,1%.

Uji Parsial (Uji-t)

Pengujian terhadap hasil regresi dilakukan dengan menggunakan uji-t derajat keyakinan sebesar 95% atau $\alpha = 5\%$. Penentuan dalam menentukan nilai yang digunakan dari t_{tabel} , maka diperlukan adanya derajat bebas, dengan rumus sebagai berikut: $df = n - k = 30 - 4 = 26$

Keterangan :

n = Jumlah Sampel Penelitian

k = Jumlah Variabel

Dengan diketahuinya nilai dari df adalah 26 sehingga diperoleh nilai dari t_{tabel} tersebut adalah sebesar 2,056. Sedangkan nilai dari t_{hitung} akan diperoleh dengan menggunakan bantuan program SPSS, kemudian akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} pada tingkat $\alpha = 5\%$. Hasil uji t_{hitung} dapat dilihat dibawah ini:

Tabel 4. Hasil Pengujian Parsial (Uji-t)

		Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.514	4.668		.539	.595		
	Motivasi Kerja	.638	.168	.539	3.786	.001	.825	1.212
	Disiplin Kerja	.301	.129	.332	2.331	.027	.825	1.212

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Hasil Penelitian, 2026 (Data diolah)

Pada tabel hasil pengujian parsial diatas, dapat dilihat bahwa :

1. Pada motivasi kerja (X_1) terlihat bahwa nilai t_{hitung} (3,786) > t_{tabel} (2,056) dengan tingkat signifikan $0,001 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif secara parsial antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja PT Natural Foods Sukses Makmur.
2. Pada disiplin kerja (X_2) terlihat bahwa nilai t_{hitung} (2,331) > t_{tabel} (2,056) dengan tingkat signifikan $0,027 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja PT Natural Foods Sukses Makmur.

Uji Simultan (Uji-F)

Uji simultan (Uji-F) digunakan untuk menguji model regresi atas pengaruh seluruh variabel independen yaitu motivasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara simultan terhadap variabel dependen yaitu produktivitas kerja (Y). Penentuan dalam menentukan nilai F_{tabel} , maka diperlukan adanya derajat bebas dengan rumus sebagai berikut ini :

$$df \text{ (pembilang)} = k - 1 = 4 - 1 = 3$$

$$df \text{ (penyebut)} = n - k = 30 - 4 = 26$$

Keterangan :

n = Jumlah Sampel Penelitian

k = Jumlah Variabel

Dengan diketahuinya df (pembilang) adalah 3 dan df (penyebut) adalah 26, maka dapat diperoleh nilai F_{tabel} adalah 2,98. Sedangkan nilai F_{hitung} akan diperoleh dengan menggunakan program SPSS, kemudian akan dibandingkan dengan nilai F_{tabel} pada tingkat $\alpha = 5\%$. Hasil uji F_{hitung} dapat dilihat dibawah ini:

Tabel 6. Hasil Pengujian Simultan (Uji-F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	310.820	2	155.410	16.452	.000 ^b
	Residual	255.046	27	9.446		
	Total	565.867	29			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

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

Sumber : Hasil Penelitian, 2026 (Data diolah)

Pada tabel diatas, nilai F_{hitung} (16,452) > F_{tabel} (2,98) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja PT Natural Foods Sukses Makmur.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) dipergunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas yaitu motivasi kerja (X_1) dan disiplin Kerja (X_2) terhadap produktivitas kerja (Y). Hasil pengujian determinasi dapat dibawah ini:

Tabel 7. Uji Koefisien Determinan (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.741 ^a	.549	.516	3.073

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

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Hasil Penelitian, 2026 (Data diolah)

Berdasarkan pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai R Square (R^2) atau koefisien determinasi adalah sebesar 0,516. Hal ini berarti besarnya pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja adalah sebesar 51,6% dan sisanya 48,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang berasal dari luar model penelitian ini.

Uji Moderasi (*Moderated Regression Analysis*)

Berikut ini hasil pengujian moderasi dapat dilihat pada tabel di bawah ini sebagai berikut:

Tabel 8. Uji Moderasi

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.959	19.359		1.031	.313
	Motivasi Kerja	-1.306	.653	-1.103	-1.999	.057
	Disiplin Kerja	1.425	.693	1.571	2.057	.051
	Ketahanan Karyawan	-.460	.634	-.756	-.726	.475
	X1.Z	.062	.023	4.050	2.740	.011
	X2.Z	-.039	.022	-2.619	-1.741	.094

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Hasil Penelitian, 2026 (Data diolah)

Berdasarkan Tabel Uji Moderasi, interaksi antara motivasi kerja dan ketahanan karyawan (X1.Z) menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,062 dengan tingkat signifikansi 0,011 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa ketahanan karyawan mampu memoderasi hubungan antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja secara signifikan. Arah koefisien yang positif menunjukkan bahwa keberadaan ketahanan karyawan justru memperkuat pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja. Artinya, semakin tinggi tingkat ketahanan karyawan, maka pengaruh motivasi kerja terhadap peningkatan produktivitas kerja akan semakin besar.

Sementara itu, interaksi antara disiplin kerja dan ketahanan karyawan (X2.Z) memiliki nilai koefisien sebesar -0,039 dengan tingkat signifikansi 0,094 yang lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa ketahanan karyawan tidak mampu memoderasi hubungan antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja secara signifikan. Dengan demikian, keberadaan ketahanan karyawan tidak memberikan perubahan yang berarti dalam memperkuat maupun memperlemah pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja dalam penelitian ini.

Pembahasan

Dari hasil penelitian ini menyatakan terdapat pengaruh antara variabel Motivasi kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Produktivitas kerja (Y) pada PT Natural Foods Sukses Makmur.

1. Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja

Pada motivasi kerja (X_1) terlihat bahwa nilai t_{hitung} (3,786) > t_{tabel} (2,056) dengan tingkat signifikan $0,001 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif secara parsial antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja PT Natural Foods Sukses Makmur. Koefisien X_1 (b_1) = 0,638 menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja sebesar 0,638. Artinya, setiap peningkatan motivasi kerja sebesar 1 satuan akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 63,8%. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Ketika karyawan memiliki dorongan internal maupun eksternal yang kuat, mereka cenderung bekerja lebih giat, memiliki semangat yang tinggi, serta mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih

efektif dan efisien. Motivasi kerja juga mendorong karyawan untuk mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan, sehingga berdampak langsung pada peningkatan hasil kerja. Dengan demikian, semakin baik motivasi yang diberikan dan dimiliki karyawan, maka produktivitas kerja juga akan semakin meningkat.

2. Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja

Pada disiplin kerja (X_2) terlihat bahwa nilai t_{hitung} (2,331) > t_{tabel} (2,056) dengan tingkat signifikan $0,027 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja PT Natural Foods Sukses Makmur. Koefisien X_2 (b_2) = 0,301 menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja sebesar 0,301. Artinya, setiap peningkatan disiplin kerja sebesar 1 satuan akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 30,1%. Disiplin kerja terbukti memberikan kontribusi terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat disiplin yang baik akan lebih mampu mematuhi aturan perusahaan, menghargai waktu kerja, serta menjaga konsistensi dalam menyelesaikan tugas. Hal ini berdampak pada kelancaran proses kerja dan meminimalkan kesalahan yang dapat menghambat produktivitas. Dengan adanya disiplin kerja yang tinggi, aktivitas operasional perusahaan dapat berjalan lebih teratur dan terarah sehingga mampu meningkatkan hasil kerja secara keseluruhan.

3. Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja

Nilai F_{hitung} (16,452) > F_{tabel} (2,98) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja PT Natural Foods Sukses Makmur. Nilai R Square (R^2) atau koefisien determinasi adalah sebesar 0,516. Hal ini berarti besarnya pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja adalah sebesar 51,6% dan sisanya 48,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang berasal dari luar model penelitian ini. Secara bersama-sama, motivasi kerja dan disiplin kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Kombinasi antara dorongan untuk bekerja secara optimal dan kepatuhan terhadap aturan kerja menciptakan kondisi yang ideal dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi mendorong semangat kerja, sedangkan disiplin memastikan bahwa pekerjaan dilakukan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Sinergi antara kedua faktor ini mampu menciptakan kinerja yang lebih efektif dan berkelanjutan dalam organisasi.

4. Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Ketahanan Karyawan Sebagai Variabel Moderasi

Interaksi antara motivasi kerja dan ketahanan karyawan ($X_1.Z$) menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,062 dengan tingkat signifikansi 0,011 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa ketahanan karyawan mampu memoderasi hubungan antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja secara signifikan. Arah koefisien yang positif menunjukkan bahwa keberadaan ketahanan karyawan justru memperkuat pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja. Artinya, semakin tinggi tingkat ketahanan karyawan, maka pengaruh motivasi kerja terhadap peningkatan produktivitas kerja akan semakin besar. Ketahanan karyawan terbukti mampu memperkuat hubungan antara motivasi kerja dan produktivitas kerja. Karyawan yang memiliki ketahanan yang baik cenderung lebih mampu menghadapi tekanan kerja, tantangan, serta perubahan lingkungan kerja tanpa menurunkan kinerjanya. Dalam kondisi tersebut, motivasi kerja yang dimiliki akan semakin efektif dalam mendorong peningkatan produktivitas. Dengan kata lain, ketahanan karyawan berperan sebagai faktor pendukung yang memperbesar dampak positif motivasi kerja terhadap hasil kerja yang dicapai.

5. Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Ketahanan Karyawan Sebagai Variabel Moderasi

Interaksi antara disiplin kerja dan ketahanan karyawan ($X_2.Z$) memiliki nilai koefisien sebesar -0,039 dengan tingkat signifikansi 0,094 yang lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa ketahanan karyawan tidak mampu memoderasi hubungan antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja secara signifikan. Dengan demikian, keberadaan ketahanan karyawan tidak

memberikan perubahan yang berarti dalam memperkuat maupun memperlemah pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja dalam penelitian ini. Berbeda dengan motivasi kerja, ketahanan karyawan tidak memberikan pengaruh tambahan yang berarti dalam hubungan antara disiplin kerja dan produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja yang dimiliki karyawan sudah cukup berdiri sendiri dalam mempengaruhi produktivitas tanpa perlu diperkuat oleh faktor ketahanan. Dengan demikian, tinggi atau rendahnya ketahanan karyawan tidak banyak mengubah hubungan antara disiplin kerja dan produktivitas kerja, sehingga peran moderasi dalam hubungan ini tidak terlihat secara signifikan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Setelah dilakukan pembahasan mengenai pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja dengan ketahanan karyawan sebagai variabel moderating pada PT Natural Foods Sukses Makmur, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja sehingga semakin tinggi motivasi karyawan maka produktivitas kerja juga akan meningkat, selain itu disiplin kerja juga berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja yang menunjukkan bahwa kepatuhan terhadap aturan kerja dapat mendukung peningkatan kinerja, secara simultan motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, ketahanan karyawan terbukti mampu memperkuat pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja sebagai variabel moderasi, namun ketahanan karyawan tidak mampu memoderasi pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja.

Saran

Beberapa saran yang diajukan dalam penelitian ini antara lain perusahaan disarankan untuk terus meningkatkan motivasi kerja karyawan melalui pemberian penghargaan, insentif, pengakuan atas kinerja, penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, peluang pengembangan karir, serta komunikasi yang terbuka antara atasan dan karyawan agar semangat kerja dan produktivitas meningkat, selain itu perusahaan perlu memperkuat disiplin kerja dengan menetapkan aturan yang jelas, konsisten, dan adil disertai pengawasan yang efektif serta penerapan sistem reward dan punishment secara seimbang, serta memberikan pembinaan dan pelatihan agar karyawan memahami pentingnya disiplin dalam mendukung kinerja, perusahaan juga perlu mengoptimalkan produktivitas kerja melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia dengan pelatihan keterampilan, penyediaan fasilitas kerja yang memadai, sistem kerja yang efisien, serta evaluasi kinerja secara berkala, kemudian perusahaan disarankan meningkatkan ketahanan karyawan melalui pelatihan manajemen stres, pengembangan mental, dan lingkungan kerja yang suportif agar karyawan mampu menghadapi tekanan kerja dengan lebih baik, dan meskipun ketahanan karyawan tidak memoderasi pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas, perusahaan tetap perlu menjaga dan meningkatkan ketahanan karyawan melalui kesejahteraan, keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, serta dukungan psikologis agar karyawan dapat bekerja secara stabil dan konsisten.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Zanafa Publishing.
- Amelia, R., Putri, D., dan Hidayat, A. (2024). Pengaruh sistem penghargaan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen SDM*, 12(1), 45-58.
- Anwar, M., Rahman, A., dan Siregar, R. (2024). Strategi penghargaan dalam meningkatkan motivasi kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(2), 101-115.
- Argaheni, N. B., Putra, D. A., dan Sari, M. L. (2023). *Manajemen sumber daya manusia dan ketahanan kerja*. Jakarta: Kencana.

- Asosiasi Industri Pengolahan Makanan Indonesia (AIMMI). (2023). Laporan Tahunan Kinerja Produktivitas Tenaga Kerja Sektor Pangan. Jakarta: AIMMI.
- Badan Pusat Statistik. (2024). Statistik Industri Pengolahan Makanan dan Minuman Indonesia 2024. Jakarta: BPS.
- Boniran, B., Hidayat, R., dan Nugroho, A. (2024). *Motivasi kerja dan kinerja organisasi modern*. Bandung: Alfabeta.
- Busro, M. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Chaerudin, A., Firmansyah, A., dan Wibowo, T. (2024). *Produktivitas kerja dan manajemen operasional*. Jakarta: Salemba Empat.
- Chaerudin, A., Suharyono, dan Nugroho, B. (2023). Penghargaan dan pengaruhnya terhadap produktivitas karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 14(3), 211–223.
- Cooper, C. L., dan Dewe, P. (2018). *Well-being, resilience and mental health*. London: Wiley.
- Dianah, S. (2023). *Psikologi ketahanan individu dalam organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Febriana, R. (2023). Sistem imbalan dan kinerja organisasi. *Jurnal Manajemen*, 8(1), 33–46.
- Febrianty, F., Lestari, S., dan Putra, Y. (2023). Praktik kepemimpinan dan penghargaan dalam organisasi. *Jurnal Kepemimpinan*, 6(2), 77–90.
- Ferdinand, A. (2023). *Metode penelitian manajemen: Pedoman penelitian untuk penulisan skripsi, tesis, dan disertasi*. Semarang: BP Universitas Diponegoro.
- Ferdinand, A. (2024). *Metode penelitian manajemen lanjutan dengan analisis data*. Semarang: BP Universitas Diponegoro.
- Firmansyah, A. (2023). *Perilaku organisasi dan disiplin kerja*. Bandung: Alfabeta.
- Fitriah, S., dan Akbar, I. R. (2023). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang.
- Ghozali, I. (2023). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan, I. (2022). *Metode penelitian kuantitatif: Teori dan praktik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Gunawan, I. (2023). *Statistik terapan untuk penelitian sosial*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Gunawan, I. (2024). *Pengolahan data penelitian menggunakan SPSS*. Bandung: Alfabeta.
- Habiburrahman. (2024). *Motivasi kerja dalam perspektif manajemen modern*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Handayani, S., dan Putra, R. (2024). *Manajemen kinerja dan produktivitas karyawan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, R. (2022). *Dasar-dasar motivasi kerja dalam organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husnaa, L. M., dan Utomo, U. H. (2025). Resilience and Social Support as Predictors of Work Engagement in Indonesian Industrial Workers: A JD-R Model Perspective. *Psychological Research and Intervention*, 8(1), 14–24.
- Hutauruk, F. J., Matondang, R., dan Pujangkoro, S. (2024). The Effect of Work Discipline on Employee Productivity. *Jurnal Sistem Teknik Industri*, 9(1), 45–56.
- Insani, F. H., dan Putri, R. H. (2024). The Influence of Workload and Resilience on Work Productivity for Employees in Bandar Lampung City. *Jurnal Ekonomi*, 13(3), 1672–1682.
- Kartini, T. M., Zuliawati, E., dan Nugroho, A. P. (2023). Pengaruh Work Motivation, Work Discipline dan Training terhadap Employee Work Productivity. *Jurnal Ekonomi, Keuangan dan Bisnis Syariah*, 8(4), 210–223.
- Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2024). Laporan Nasional Disiplin dan Kepatuhan Ketenagakerjaan. Jakarta: Kemnaker RI.
- Kurniawan, A. (2022). *Statistik deskriptif dan inferensial untuk penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Kurniawan, A. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Kurniawan, A. (2024). *Disiplin kerja dan kinerja karyawan*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Kurniawan, A. (2025). *Ketahanan karyawan dan keberlangsungan organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Lestari, D. (2024). *Motivasi dan kepuasan kerja*. Bandung: Alfabeta.

- LinkedIn Workforce Report. (2023). Employee Motivation Trends in Asia Pacific Manufacturing Sector. New York: LinkedIn Corporation.
- Malik, S., Solong, A., Djaya, S., dan Sucipto, K. (2024). *The Influence of Discipline and Work Motivation on Employee Productivity Improvement. Journal of Indonesian Scholars for Social Research*, 3(2), 110–118.
- Prabowo, H., Santoso, B., dan Nugraha, R. (2024). *Pengelolaan disiplin kerja dalam organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Prasetyo, B. (2022). *Manajemen sumber daya manusia berbasis kompetensi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Prasetyo, B., dan Lestari, D. (2023). *Disiplin kerja dan budaya organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Pratama, A. (2023). *Motivasi kerja dan produktivitas organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Pratama, A., dan Wijayanti, D. (2022). *Produktivitas kerja dalam organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Pratama, A., Saputra, R., dan Hidayat, M. (2023). *Ketahanan individu dalam lingkungan kerja*. Bandung: Alfabeta.
- Pratiwi, A., dan Permatasari, R. I. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja buruh divisi produksi PT. Multi Elektrik Sejahterindo, Citeureup Kabupaten Bogor.
- Putri, D., dan Prakoso, A. (2023). *Strategi motivasi kerja dalam organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Putri, D., Santoso, B., dan Rahman, F. (2024). *Penegakan disiplin kerja karyawan*. Bandung: Alfabeta.
- Putri, E. M., Siahaan, R., dan Cen, C. C. (2025). Pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Elians Sukses Sejahtera.
- Rachmad, A., Nugroho, B., dan Wibowo, T. (2024). *Manajemen kinerja dan motivasi kerja*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rahmawati, D. (2022). *Motivasi kerja dalam organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Rahmawati, D. (2023). *Psikologi motivasi kerja*. Yogyakarta: Deepublish.
- Rahmawati, D. (2024). *Skala pengukuran dalam penelitian sosial*. Jakarta: Kencana.
- Rahmawati, D., dan Hidayat, R. (2022). *Ketahanan karyawan dalam organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Rahmawati, D., dan Putri, A. (2023). *Disiplin kerja dan perilaku organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ramdani, D. (2022). *Metode penelitian kuantitatif dan analisis data*. Yogyakarta: Deepublish.
- Ramdani, D. (2024). *Teknik penyusunan instrumen penelitian dan pengujian validitas reliabilitas*. Yogyakarta: Deepublish.
- Ritonga, H., Nasution, A., dan Lubis, M. (2022). Gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 55–69.
- Riyanto, S. (2022). *Metode penelitian kuantitatif di bidang manajemen dan bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Riyanto, S. (2024). *Analisis data penelitian dengan SPSS dan regresi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Santoso, S. (2023). *Menguasai statistik dengan SPSS 26*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Saputra, A. D., Ubaidillah, H., dan Abadiyah, R. (2025). Pengaruh resiliensi kerja, dukungan organisasi, dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di CV Himpunan Abadi Surabaya.
- Saputra, R. (2023). *Statistik deskriptif untuk penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Saputra, R., Hidayat, M., dan Nugroho, A. (2023). *Produktivitas kerja karyawan*. Jakarta: Kencana.
- Sari, M. (2024). *Prinsip-prinsip motivasi kerja*. Yogyakarta: Deepublish.
- Setiawan, A., dan Putri, D. (2022). *Metode penelitian dan skala pengukuran*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sinaga, R., Situmorang, J., dan Simanjuntak, D. (2023). Manajemen kinerja dan produktivitas karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 15(2), 120–135.
- Siregar, S. (2022). *Metode penelitian kuantitatif dilengkapi dengan perbandingan perhitungan manual dan SPSS*. Jakarta: Kencana.
- Siregar, S. (2023). *Statistik parametrik untuk penelitian kuantitatif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siregar, S. (2024). *Pengolahan data penelitian menggunakan SPSS*. Jakarta: Kencana.

- Sisca, A., Putra, R., dan Sari, D. (2023). Disiplin kerja sebagai determinan produktivitas. *Jurnal SDM*, 7(1), 66–80.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan RnD*. Bandung: Alfabeta.
- Suprpto, E., Mahaputra, M. R., dan Mahaputra, M. R. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT REMCO Jambi.
- Suryanto, T. (2023). *Manajemen ketahanan organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wibowo, A. (2023). *Analisis regresi dan uji asumsi klasik dengan SPSS*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo, T. (2022). *Manajemen kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo, T., dan Nugroho, A. (2023). *Perilaku organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. (2021). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Widarjono, A. (2022). *Analisis regresi dengan SPSS*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- World Economic Forum. (2024). *The Future of Jobs Report 2024*. Geneva: World Economic Forum.
- Wulandari, S. (2023). *Disiplin kerja dan kinerja organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Wulandari, S. (2025). *Produktivitas kerja dalam organisasi modern*. Jakarta: Kencana.
- Wulandari, S., dan Nugroho, A. (2024). *Ketahanan dan adaptasi karyawan*. Bandung: Alfabeta.
- Yuliani, S. (2025). *Statistik deskriptif dan visualisasi data penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Zainal, V. R., dan Ashar, M. (2023). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.