

**PENGARUH REWARD DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA
DEPARTEMEN SEWING PT. DAEHAN
GLOBAL SUKABUMI**

SKRIPSI

NURLI YANTI

20200080095



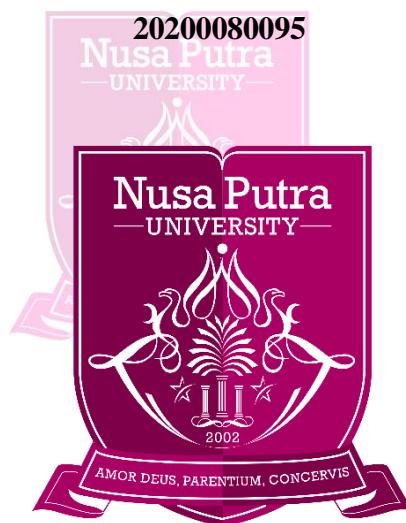
**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS BISNIS, HUKUM DAN PENDIDIKAN
SUKABUMI
JULI 2024**

**PENGARUH *REWARD* DAN *DISIPLIN KERJA* TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA DEPARTEMEN
SEWING PT. DAEHAN GLOBAL SUKABUMI**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Dalam Menempuh
Gelar Sarjana Manajemen*

NURLI YANTI



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS BISNIS, HUKUM DAN PENDIDIKAN
SUKABUMI
JULI 2024**

PERNYATAAN PENULIS

JUDUL : PENGARUH REWARD DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA DEPARTEMEN SEWING PT. DAEHAN GLOBAL SUKABUMI

NAMA : NURLI YANTI

NIM : 20200080095

“Saya menyatakan dan bertanggungjawab dengan sebenarnya bahwa Skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri kecuali cuplikan dan ringkasan yang masing-masing telah saya jelaskan sumbernya. Jika pada waktu selanjutnya ada pihak lain yang mengklaim bahwa Skripsi ini sebagai karyanya, yang disertai dengan bukti- bukti yang cukup, maka saya bersedia untuk dibatalkan gelar Sarjana Manajemen saya beserta segala hak dan kewajiban yang melekat pada gelar tersebut”.

Sukabumi, 20 Juli 2024



Penulis

LEMBAR PENGESAHAN

JUDUL : PENGARUH REWARD DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA DEPARTEMEN SEWING PT. DAEHAN GLOBAL SUKABUMI
NAMA : NURLI YANTI
NIM : 20200080095

Skripsi ini telah diujikan dan dipertahankan di depan Dewan Penguji pada Sidang Skripsi tanggal 21 Juli 2024. Menurut pandangan kami, Skripsi ini memadai dari segi kualitas untuk tujuan penganugerahan gelar Sarjana Manajemen

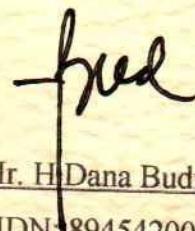
Sukabumi, 21 Juli 2024

Pembimbing I



Kharisma, S.ST., MBA
NIDN: 0412118403

Pembimbing II


Dr. Ir. H. Dana Budiman
NIDN: 8945420021

Ketua Penguji



Umar Mansur, M.M.
NIDN: 0402056302

Ketua Program Studi Manajemen

Ana Yuliana Jasuni, M.M.
NIDN: 0414079101

PLH. Dekan Fakultas Bisnis, Hukum dan Pendidikan

CSA Teddy Lesmana, SH., MH.

NIDN: 0414058705

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillahi Rabbil Aalamin, sujud serta syukur kepada Allah SWT. Terimakasih atas karunia-Mu yang telah memberikan kemudahan dan kelancaran sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Skripsi ini saya persembahkan untuk diri saya sendiri yang telah berjuang dan berusaha selama ini. Terimakasih atas kerja kerasnya. Mari tetap berdoa dan berusaha serta jangan menyerah untuk kedepannya.

Halaman persembahan ini juga ditujukan sebagai ungkapan terimakasih kepada Bapak, Ibu dan keluarga besar yang telah mendoakan dan memberikan dukungan penuh selama perjuangan menempuh pendidikan.

Terimakasih juga kepada teman-teman angkatan 20 manajemen, khususnya kelas MN20D yang telah sama-sama berjuang selama ini dan terus memberi dukungan satu sama lain.



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi hubungan antara pemberian *Reward* dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada Departemen *Sewing* PT. Daehan Global Sukabumi pada Departemen *Sewing*. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk mengumpulkan data melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. Daehan Global Sukabumi pada Departemen *Sewing*. Penelitian ini termasuk dalam jenis kuantitatif korelasional. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Daehan Global Sukabumi pada Departemen *Sewing* yang berjumlah 2.740 karyawan, dengan sampel sebanyak 100 responden dipilih melalui metode random sampling. Teknik pengumpulan data meliputi kuesioner, wawancara, dan dokumentasi. Analisis data menggunakan teknik regresi linear berganda untuk menguji hipotesis dan mengukur tingkat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil dalam penelitian ini, *Reward* memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas, namun pengaruhnya relatif kecil dan tidak konsisten dengan tingkat signifikansi 0.095. Sebaliknya, disiplin kerja menunjukkan pengaruh yang signifikan dengan nilai thitung 6.516 dan signifikansi 0.000, menandakan pengaruh disiplin kerja yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Uji simultan juga menunjukkan bahwa kedua variabel *Reward* dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas dengan nilai Fhitung 60.634.

Kata kunci : *Reward*, disiplin kerja, produktivitas

ABSTRACT

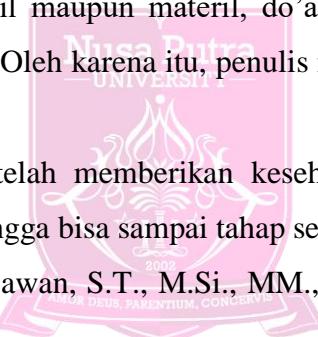
This study aims to explore the relationship between Reward and work discipline on employee productivity in the Sewing Department of PT. Daehan Global Sukabumi in the Sewing Department. This study uses a quantitative approach with a survey method to collect data by distributing questionnaires to employees of PT. Daehan Global Sukabumi in the Sewing Department. This study is included in the quantitative correlational type. The population of this study was all employees of PT. Daehan Global Sukabumi in the Sewing Department totaling 2,740 employees, with a sample of 100 respondents selected through the random sampling method. Data collection techniques include questionnaires, interviews, and documentation. Data analysis uses multiple linear regression techniques to test hypotheses and measure the level of influence of independent variables on dependent variables. The results in this study, Reward has a positive effect on productivity, but the effect is relatively small and inconsistent with a significance level of 0.095. On the other hand, work discipline shows a significant effect with a t-value of 6.516 and a significance of 0.000, indicating a positive and significant effect of work discipline on work productivity. Simultaneous tests also show that both Reward and work discipline variables together have a positive and significant effect on productivity with an F count value of 60.634.

Key words: Reward, work discipline, productivity

KATA PENGANTAR

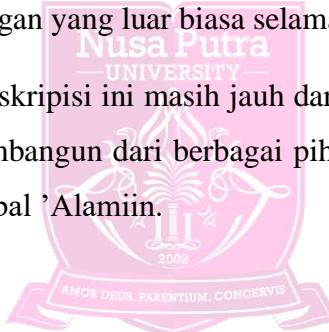
Segala puji bagi Allah SWT, Tuhan semesta alam yang telah melimpahkan berkah, rezeki, dan karunia-Nya. Penulis bersyukur kepada Allah Subhanahu Wata'ala atas kesehatan dan rahmat-Nya yang melimpah sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Selanjutnya, penulis juga mengucapkan shalawat dan salam kepada Nabi Muhammad Shalallahu 'Alaihi Wasallam, utusan Allah yang membawa risalah kepada seluruh umat manusia dan menjadi teladan bagi kita semua. Dengan izin-Nya, penulis dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi dengan judul “Pengaruh Reward Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Departemen Sewing PT. Daehan Global Sukabumi” sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan pada Program Sarjana (S1) Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Humaniora, Universitas Nusa Putra Sukabumi.

Penulisan karya tulis ini dapat diselesaikan dengan baik berkat bantuan dari berbagai pihak, baik dukungan moril maupun materil, do'a serta dorongan semangat yang sangat berarti bagi penulis. Oleh karena itu, penulis menyampaikan rasa terima kasih kepada:

- 
1. Allah SWT yang telah memberikan kesehatan, kemudahan, dan panjang umur untuk saya hingga bisa sampai tahap sekarang.
 2. Bapak Dr. H. Kurniawan, S.T., M.Si., MM., selaku Rektor Universitas Nusa Putra Sukabumi.
 3. Bapak Anggy Pradiftha J., S.Pd., M.T., selaku Wakil Rektor I Bidang Akademik Universitas Nusa Putra Sukabumi.
 4. Bapak CSA Teddy Lesmana, S.H., M.H., selaku Plh. Dekan Fakultas Bisnis, Hukum dan Pendidikan Universitas Nusa Putra Sukabumi.
 5. Ibu Ana Yuliana Jasuni, M.M., selaku Kepala Program Studi Manajemen Universitas Nusa Putra Sukabumi.
 6. Bapak Kharisma, S.ST., M.BA., selaku Dosen Pembimbing I yang telah mengorbankan waktu, tenaga, pikiran untuk membimbing serta memberikan saran dalam menyelesaikan skripsi ini.
 7. Bapak Dr.Ir. H Dana Budiman, selaku Dosen Pembimbing II yang selalu memberikan arahan dan saran untuk kemudahan dalam menyelesaikan skripsi ini.

8. Bapak Umar Mansur, M.M, selaku Dosen Pengaji yang telah berkenan menguji hasil penelitian dari penulis, dan memberikan hal-hal terbaik bagi penulis baik kritik, saran, dan masukan agar menjadi lebih baik lagi kedepannya.
9. Para Dosen Program Studi Manajemen Universitas Nusa Putra Sukabumi yang telah memberikan bekal ilmu yang tak ternilai harganya dan telah membantu kelancaran selama menjalankan studi di Universitas Nusa Putra Sukabumi.
10. Skripsi ini penulis persembahkan dengan penuh rasa cinta dan hormat kepada almarhum Ayahanda Ma'mun Nawawie serta almarhumah Ibunda Imi Aminah, meski telah berpulang, semangat dan cinta kasih mereka tetap hidup di hati penulis, memberikan kekuatan dan inspirasi dalam menyelesaikan setiap tahap perkuliahan dan penyusunan skripsi ini.
11. Serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu yang telah memberikan dorongan yang luar biasa selama proses pembuatan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak sangat kami harapkan demi perbaikan. Amin Yaa Rabbal 'Alamiin.



Sukabumi, 21 Juli 2024

Penulis

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik UNIVERSITAS NUSA PUTRA, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nurli Yanti
NIM : 20200080095
Program Studi : Manajemen
Jenis Karya : Skripsi

Dalam pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Nusa Putra **Hak Royalti Non Ekslusif (Non-Exclusive Royalty-Free right)** atas karya tulis ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH REWARD DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA DEPARTEMEN SEWING PT. DAEHAN GLOBAL SUKABUMI

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non Ekslusif ini Universitas Nusa Putra berhak menyimpan, mengalih media/format, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan saya buat dengan sebenarnya

Dibuat di :
Sukabumi
Pada : Juli 2024
Yang Menyatakan



DAFTAR ISI

JUDUL

PERNYATAAN PENULIS	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	7
1.3 Batasan Masalah	7
1.4 Rumusan Masalah	8
1.5 Tujuan Penelitian	8
1.6 Manfaat Penelitian	8
1.6.1 Manfaat Praktis	8
1.6.2 Manfaat Teoritis	9
1.7 Sistematika Penulisan	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA	11
2.1 Penelitian Terdahulu	11
2.2 Kajian Teori	18
2.2.1 Sumber Daya Manusia	18
2.2.2 Reward (Penghargaan)	19
2.2.2.1 Pengertian Reward	19
2.2.2.2 Bentuk Reward	20
2.2.2.3 Jenis-jenis Reward	20
2.2.2.4 Tujuan Reward	21
2.2.2.5 Indikator Reward	21

2.2.3 Disiplin Kerja	22
2.2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja	22
2.2.3.2 Fungsi Disiplin Kerja.....	23
2.2.3.3 Prinsip-prinsip Disiplin Kerja	23
2.2.3.4 Bentuk Disiplin Kerja.....	24
2.2.3.5 Indikator Disiplin Kerja.....	24
2.2.4 Produktivitas Kerja.....	25
2.2.4.1 Pengertian Produktivitas Kerja.....	25
2.2.4.2 Manfaat Penilaian Produktivitas Kerja.....	25
2.2.4.3 Indikator Produktivitas Kerja	26
2.3 Kerangka Konseptual	27
2.4 Hipotesis	27
2.4.1 <i>Reward</i> berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja.....	28
2.4.2 Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja	28
2.4.3 <i>Reward</i> dan Disiplin berpengaruh kerja terhadap Produktivitas Kerja	29
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	30
3.1 Desain Penelitian	30
3.2 Sumber Data.....	30
3.2.1 Data Primer.....	30
3.2.2 Data Sekunder	30
3.3 Populasi dan Sampel	31
3.3.1 Populasi	31
3.3.2 Sampel	31
3.3.2.1 Teknik Sampling.....	32
3.3.2.2 Ukuran Sampel	32
3.4 Definisi Operasional Variabel.....	32
3.4.1 Variabel Bebas / Independent	32
3.4.2 Variabel Terikat / Dependent	33
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	35
3.6 Teknik Analisis Data.....	36
3.6.1 Skala Pengukuran	36
3.6.2 Uji Pengujian Instrumen Penelitian	37
3.6.2.1 Uji Validitas.....	37
3.6.2.2 Uji Reliabilitas.....	37

3.6.3 Uji Asumsi Klasik	37
3.6.3.1 Uji Normalitas	38
3.6.3.2 Uji Heteroskedastisitas	38
3.6.3.3 Uji Multikolinieritas	38
3.6.4 Uji Hipotesis.....	39
3.6.4.1 Uji Simultant (Uji F)	39
3.6.4.2 Uji Parsial (Uji t)	39
3.6.4.3 Koefisien Determinasi (R ²).....	39
3.6.4.4 Uji Regresi Linier Berganda.....	40
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	41
4.1 Profil Lokasi Penelitian	41
4.1.1 Sejarah PT. Daehan Global Sukabumi	41
4.1.2 Ruang Lingkup Usaha	41
4.2 Hasil Penelitian.....	42
4.2.1 Karakteristik Responden	42
4.2.2 Hasil Uji Instrumen Penelitian	43
4.2.3 Hasil Uji Asumsi Klasik	45
4.2.4 Hasil Uji Hipotesis	47
4.2.4.1 Hasil Uji R (Koefisien Determinasi)	47
4.2.4.2 Hasil Uji Parsial (T-Test)	48
4.2.4.3 Hasil Uji Uji Simultan (F-Test).....	48
4.2.4.4 Analisis Regresi Linear Berganda	49
4.3 Pembahasan	50
4.3.1 Pengaruh <i>Reward</i> Terhadap Produktivitas Kerja.....	50
4.3.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	51
4.3.3 Pengaruh <i>Reward</i> Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	52
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	53
5.1 Kesimpulan.....	53
5.2 Saran	54
DAFTAR PUSTAKA.....	55
LAMPIRAN	59

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Tingkat Absensi Karyawan PT. Daehan Global Sukabumi Departemen Sewing 2023.....	5
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	11
Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel.....	34
Tabel 3. 2 Instrumen Skala Likert	37
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden	42
Tabel 4. 2 Hasil Uji Validitas Variabel Reward (X1)	43
Tabel 4. 3 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)	43
Tabel 4. 4 Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)	43
Tabel 4. 5 Hasil Uji Reliabilitas	44
Tabel 4. 6 Hasil Uji Kolmogorov Smirnov Residual.....	46
Tabel 4. 7 Hasil Uji Multikolineritas	46
Tabel 4. 8 Uji Heterokedastisitas Park.....	47
Tabel 4. 9 Hasil Uji R (Koefisien Determinasi).....	47
Tabel 4. 10 Hasil Uji Parsial (t-test).....	48
Tabel 4. 11 Hasil Uji Simultan (F-test).....	48
Tabel 4. 12 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda	49



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Tingkat Produktivitas PT. Daehan Global Sukabumi Departemen Sewing 2023.....	2
Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual	27
Gambar 4. 1 Hasil Uji Normalitas Probability Plot	45



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian 59



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat, setiap perusahaan harus secara terus-menerus memprioritaskan pengembangan sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang unggul menjadi aset utama bagi perusahaan karena berperan vital dalam mengarahkan, mempertahankan, dan mengembangkan perusahaan (Nugroho, 2020). Era globalisasi yang ditandai oleh pertumbuhan bisnis yang cepat menuntut perusahaan untuk menjalankan operasinya dengan standar yang tinggi guna memastikan kelangsungan dan daya saingnya. Dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan, perusahaan harus memberi perhatian khusus pada faktor sumber daya manusia, yang tidak hanya bergantung pada teknologi, modal, dan infrastruktur, tetapi juga pada kualitas tenaga kerja (Sanusi, 2020). Oleh karena itu, di era globalisasi yang ditandai dengan semakin ketatnya persaingan bisnis, perusahaan mengutamakan sumber daya manusia untuk menunjang efisiensi, efektivitas, dan produktivitasnya.

Dalam menghadapi beragam tantangan bisnis, pentingnya sumber daya manusia semakin penting dalam menjamin kelangsungan dan kejayaan perusahaan. Di tengah dimulainya era yang ditandai dengan perdagangan bebas, perubahan lanskap persaingan mengharuskan peningkatan efisiensi dan produktivitas dari perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus memfokuskan perhatian dan investasi pada pengembangan sumber daya manusia agar dapat bersaing secara efektif dalam pasar yang semakin global dan dinamis. Dengan memperhatikan kualitas sumber daya manusia, perusahaan dapat menghadapi tantangan persaingan dengan lebih siap dan mendapatkan keunggulan kompetitif dalam menjalankan kegiatan bisnisnya (Rachman et al., 2023).

Dalam sebuah organisasi, keberadaan sumber daya manusia yang berkompeten menjadi faktor kunci untuk meraih keberhasilan. Menurut Eri Susan (2019) Sumber daya manusia yang kompeten adalah mereka yang memiliki pengetahuan memadai, keterampilan mumpuni, serta sikap kerja yang positif. Oleh karena itu, organisasi perlu mengambil langkah-langkah strategis untuk mengembangkan dan meningkatkan Produktivitas para pegawainya secara berkelanjutan. Pegawai diharapkan untuk senantiasa mengasah dan mempertajam

pengetahuan, kemampuan, serta keterampilannya agar dapat mengikuti tuntutan zaman yang selalu berubah. Dengan demikian, mereka dapat terus meningkatkan Produktivitas dan memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi tempat mereka bekerja. Upaya pengembangan sumber daya manusia ini menjadi tanggung jawab bersama antara organisasi dan individu pegawai itu sendiri (Suyatno et al., 2020).

PT. Daehan Global Sukabumi, berada dalam industri manufaktur pakaian yang sangat kompetitif, menempatkan sumber daya manusia sebagai aset kunci dalam mencapai produktivitas kerja yang optimal. Sebagai perusahaan yang fokus pada desain sesuai pesanan pabrikan, keterampilan dan keahlian karyawan sangat penting dalam memastikan bahwa setiap produk yang dihasilkan memenuhi standar kualitas yang tinggi dan memenuhi harapan klien. Oleh karena itu, PT. Daehan Global Sukabumi Departemen *Sewing* harus memastikan bahwa SDM mereka terampil, terlatih, dan termotivasi untuk bekerja secara efisien dan produktif.



Gambar 1.1 Tingkat Produktivitas PT. Daehan Global Sukabumi Departemen *Sewing* 2023

*Sumber: PT. Daehan Global Sukabumi pada Departemen *Sewing**

Berdasarkan Gambar 1.1, menunjukkan adanya fluktuasi yang signifikan dalam tingkat produksi bulanan PT. Daehan Global Sukabumi Departemen *Sewing* sepanjang tahun 2023. Tingkat produksi yang berubah-ubah ini dapat berdampak langsung pada produktivitas kerja karyawan. Misalnya, pada bulan Oktober dengan target produksi yang ditetapkan adalah 826.033 unit sedangkan

hasil produksi hanya mencapai 594.162 unit jadi untuk hasil yang tidak didapatkan pada bulan Oktober kurangnya lebih banyak dari bulan yang lain yaitu sebanyak -231.871 unit, yang merupakan salah satu yang terendah sepanjang tahun. Hal ini mungkin mengindikasikan adanya masalah dalam proses produksi yang mempengaruhi produktivitas karyawan, seperti kebutuhan akan perbaikan mesin atau pelatihan karyawan. Sebaliknya, pada bulan Mei target produksi tercatat sebesar 582.202 unit, dengan hasil produksi mencapai 513.240 unit dan untuk quantity yang tidak tercapainya hanya -68.962 unit. Hal ini dapat menandakan bahwa kualitas hasil produksi pada bulan tersebut lebih tinggi dan proses produksi berjalan dengan lebih lancar. Dengan demikian, karyawan mungkin dapat bekerja lebih efisien dan produktif karena mereka tidak harus menghabiskan waktu dan sumber daya untuk mencapai target produk. Dengan analisis data yang cermat terhadap fluktuasi tingkat produksi ini, manajemen perusahaan dapat mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan seperti motivasi kerja, pelatihan kerja, fasilitas kerja, *Reward*, disiplin kerja dan yang lainnya. Langkah-langkah perbaikan dapat diambil untuk meningkatkan target produksi, kualitas produk secara keseluruhan, dan akhirnya, meningkatkan produktivitas kerja di masa mendatang.

Produktivitas kerja karyawan menjadi elemen kunci dalam mendukung kesuksesan operasional suatu entitas bisnis. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mengelola tenaga kerja yang dimilikinya menjadi faktor penentu utama dalam mencapai tujuan organisasi. Setiap perusahaan berkomitmen untuk menginspirasi karyawannya agar mencapai tingkat produktivitas yang optimal (Wahyuningsih, 2019). Menurut Pramono (2020) Produktivitas sebagai suatu konsep, merujuk pada perbandingan matematis antara hasil yang dihasilkan dan sumber daya yang diperlukan selama proses produksi. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Rahma & Maulidasari (2021) menjelaskan bahwa faktor-faktor seperti *Reward* serta tingkat kedisiplinan kerja memiliki potensi besar untuk mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah *Reward*. Menurut Dwita (2022), Organisasi memanfaatkan *Reward* sebagai alat strategis untuk memberi insentif kepada karyawan agar memberikan kinerja optimal mereka. Pemberian penghargaan dianggap sebagai pendekatan yang efisien dalam menginspirasi individu untuk meningkatkan kinerja mereka dan

mencapai prestasi yang lebih besar (Sulistya & Utari, 2022). Dengan demikian, *Reward* dapat berfungsi sebagai insentif bagi karyawan untuk terus berupaya maksimal dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya demi mencapai tujuan organisasi. Menurut Judijanto dkk (2024) Secara organisasional, penghargaan dianggap sebagai instrumen krusial dalam mencapai tujuan strategis perusahaan karena memiliki kemampuan untuk memengaruhi perilaku dan sikap karyawan, menarik perhatian bakat terbaik, dan mempersatukan berbagai kepentingan di dalam organisasi.

Sistem *Reward* yang diterapkan di PT. Daehan Global Sukabumi pada Departemen *Sewing* memiliki dampak langsung terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan adanya *Reward* tahunan yang diberikan sebagai pengakuan atas pencapaian target perusahaan, karyawan memiliki motivasi tambahan untuk bekerja lebih keras guna mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Hadiah-hadiah seperti peralatan elektronik dan barang keagamaan tidak hanya menjadi insentif material, tetapi juga simbol penghargaan yang dapat meningkatkan semangat dan dedikasi kerja. Namun, pada tahun 2023, keputusan perusahaan untuk tidak memberikan *Reward* tahunan karena mengalami penurunan pendapatan dapat memengaruhi motivasi dan produktivitas karyawan. Tanpa insentif yang diharapkan, karyawan mungkin merasa kurang diapresiasi dan kurang termotivasi untuk mencapai target yang ditetapkan. Meskipun demikian, adanya penghargaan sosial seperti promosi jabatan dan kenaikan gaji tetap memberikan pengakuan atas produktivitas kerja optimal karyawan yang telah lama bekerja di perusahaan. *Reward* tersebut tidak hanya berfungsi untuk meningkatkan produktivitas individu namun juga menumbuhkan budaya kerja yang kompetitif dan memotivasi, yang pada akhirnya mengarah pada peningkatan hasil secara keseluruhan. Oleh karena itu, struktur penghargaan yang diterapkan di PT. Daehan Global Sukabumi pada Departemen *Sewing* berfungsi tidak hanya sebagai insentif material tetapi juga sebagai mekanisme untuk meningkatkan motivasi, komitmen, dan produktivitas kerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

Pemberian penghargaan atau *Reward* menjadi wujud pengakuan terhadap prestasi seseorang, memberikan rasa dihargai atas dedikasi dan kerja kerasnya (Irawan et al., 2020). *Reward* tidak hanya sekadar bentuk apresiasi, tetapi juga merupakan strategi efektif dalam meningkatkan motivasi individu untuk

mencapai prestasi kerja yang lebih optimal (Triselle Hermasicha, 2022). Dampak dari pemberian *Reward* ini sangat signifikan bagi lembaga atau instansi dalam meningkatkan kualitas kinerjanya secara keseluruhan. Karyawan yang menerima *Reward* cenderung merasa dihargai dan merasa bahwa instansi peduli serta turut berkontribusi dalam pengembangan karir mereka.

Selain *Reward*, faktor lain yang memiliki dampak signifikan terhadap produktivitas kerja adalah disiplin kerja. Menurut Elenika & Putra (2021) Keberadaan disiplin kerja di dalam perusahaan dapat membantu karyawan menjalankan tugas-tugas mereka dengan lebih efisien. Karyawan yang menunjukkan tingkat disiplin yang tinggi dan mematuhi norma-norma perusahaan cenderung memiliki tingkat produktivitas yang lebih tinggi pula (Nailur Rohmah, 2019). Disiplin kerja meliputi peraturan yang ditetapkan oleh pengurus organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemangku kepentingan, disepakati oleh serikat pekerja, dan diakui oleh Dinas Ketenagakerjaan, dan dipatuhi secara sukarela oleh anggota organisasi. Hal ini menumbuhkan lingkungan kerja yang terstruktur dan terorganisir dengan baik, ditegakkan melalui perilaku konsisten yang mencerminkan prinsip kepatuhan, kepatuhan, dan ketertiban.

Menurut Prawoto & Hasyim (2022) Seseorang yang memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi akan mampu menjalankan tugasnya secara efektif tanpa memerlukan pengawasan terus-menerus. Kedisiplinan yang timbul secara alami pada diri karyawan memiliki korelasi positif dengan produktivitas kerja (Rumtotmey et al., 2022). Tanpa adanya tekanan dari pihak lain, tingkat kedisiplinan yang tinggi akan mendorong karyawan untuk mematuhi segala aturan yang berlaku di dalam organisasi. Produktivitas kerja dipengaruhi oleh tingkat kematangan psikologis individu, yang dapat tercapai melalui kedisiplinan yang kuat. Oleh karena itu, disiplin dapat dianggap sebagai faktor penting yang mencerminkan kekuatan dan keberhasilan seseorang dalam menjalankan tugasnya, yang pada akhirnya berkontribusi pada produktivitas keseluruhan perusahaan.

**Tabel 1. 1 Tingkat Absensi Karyawan PT. Daehan Global Sukabumi
Departemen Sewing 2023**

Bulan	Jumlah Hari	Presentase Tingkat	Presentase Tingkat
-------	-------------	--------------------	--------------------

	Kerja	Kehadiran (%)	Absensi (%)
Januari	25 hari	99,1%	0,9%
Februari	23 hari	99,3%	0,7%
Maret	26 hari	99,0%	1,0%
April	16 hari	98,7%	1,3%
Mei	25 hari	98,6%	1,4%
Juni	24 hari	98,9%	1,1%
Juli	25 hari	98,9%	1,1%
Agustus	26 hari	99,2%	0,8%
September	25 hari	98,6%	1,4%
Oktober	26 hari	98,9%	1,1%
November	26 hari	98,9%	1,1%
Desember	25 hari	98,9%	1,1%
Rata-rata		98,9%	1,1%

Sumber : PT. Daehan Global Sukabumi pada Departemen Sewing

Berdasarkan Tabel 1.1, terlihat adanya variasi tingkat kehadiran karyawan di PT. Daehan Global Sukabumi Departemen *Sewing* secara bulanan. Meskipun tingkat ketidakhadiran berfluktuasi, namun rata-rata kehadiran karyawan berada pada angka 98,9% dan tingkat ketidak hadiran sebesar 1,1% sepanjang tahun 2023. Analisis statistik tersebut menghasilkan kesimpulan bahwa situasi kehadiran pegawai masih berada dalam kisaran normal atau memuaskan.

Fluktuasi persentase ketidakhadiran karyawan setiap tahunnya menunjukkan potensi ketidak puasan karyawan terhadap ketidak hadirannya di perusahaan sehingga berdampak pada terganggunya operasional perusahaan (Krismadanti, 2021). Hal ini menunjukkan kurangnya kedisiplinan sebagian pegawai dalam hal kehadiran. Selain itu, observasi awal yang dilakukan peneliti menemukan bahwa terdapat beberapa karyawan yang terlambat dengan rentang waktu antara 5 hingga 15 menit. Hal tersebut menandakan masih kurangnya tingkat disiplin kerja pada karyawan PT. Daehan Global Sukabumi Departemen *Sewing*.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan serta penelitian terdahulu yang telah dibahas di atas, penulis bermaksud untuk menjelajahi lebih lanjut mengenai hubungan antara variabel-variabel penting dalam manajemen sumber daya manusia. Oleh karena itu, penulis dengan penuh keyakinan

mengajukan sebuah penelitian dengan judul: “Pengaruh *Reward* dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Departemen *Sewing* PT. Daehan Global Sukabumi”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang disajikan, terdapat beberapa masalah yang dapat diidentifikasi terkait dengan produktivitas kerja karyawan di PT. Daehan Global Sukabumi Departemen *Sewing*. Pertama, perusahaan mengalami fluktuasi signifikan dalam tingkat target produksi bulanan sepanjang tahun 2023, yang dapat memengaruhi produktivitas kerja karyawan. Misalnya, target produksi yang masih rendah pada bulan-bulan tertentu seperti Oktober dapat menunjukkan adanya masalah dalam proses produksi yang mempengaruhi kinerja karyawan. Hal tersebut dapat mempengaruhi pendapatan perusahaan, akibatnya *Reward* tahunan yang biasanya diberikan oleh perusahaan, namun pada tahun 2023 tidak ada pemberian *Reward*. Selain itu, absensi karyawan juga menunjukkan fluktuasi, meskipun secara rata-rata tingkat kehadiran masih dalam kisaran yang memuaskan. Namun, fluktuasi tersebut dapat menunjukkan potensi ketidakpuasan karyawan terhadap ketidak hadiran mereka di perusahaan, yang dapat mengganggu operasional perusahaan. Selain itu, observasi awal menunjukkan adanya kurangnya tingkat disiplin kerja pada beberapa karyawan, seperti terlambat datang. Hal ini juga dapat berdampak negatif pada produktivitas kerja.

1.3 Batasan Masalah

Penelitian ini akan membatasi fokus pada pengaruh dua variabel utama terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Daehan Global Sukabumi pada Departemen *Sewing*, yaitu *Reward* dan Disiplin Kerja. Meskipun ada faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja, seperti motivasi kerja, fasilitas kerja, dan pelatihan kerja, penelitian ini akan memusatkan perhatian pada *Reward* dan Disiplin Kerja karena kedua faktor ini dianggap memiliki potensi besar dalam memengaruhi produktivitas karyawan berdasarkan penelitian terdahulu. Penelitian ini akan mengeksplorasi hubungan antara pemberian *Reward* kepada karyawan sebagai insentif dan tingkat disiplin kerja karyawan dengan produktivitas kerja mereka di PT. Daehan Global Sukabumi pada Departemen *Sewing*.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan dari latar belakang, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah *Reward* berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Daehan Global Sukabumi Departemen *Sewing*?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Daehan Global Sukabumi Departemen *Sewing*?
3. Apakah *Reward* dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Daehan Global Sukabumi Departemen *Sewing*?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah *Reward* memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Daehan Global Sukabumi Departemen *Sewing*.
2. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Daehan Global Sukabumi Departemen *Sewing*.
3. Untuk mengetahui apakah *Reward* dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Daehan Global Sukabumi Departemen *Sewing*.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan akan meningkatkan pemahaman tentang dampak *Reward* dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan di PT Daehan Global Sukabumi Departemen *Sewing*. Harapannya, hasil penelitian ini akan memberikan wawasan kepada manajemen perusahaan mengenai pentingnya menerapkan sistem *Reward* yang efektif serta meningkatkan disiplin kerja untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Dengan pemahaman yang lebih baik tentang faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas, manajemen perusahaan dapat merancang strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan.

1.6.2 Manfaat Teoritis

Penelitian ini juga diharapkan dapat berperan dalam memperkaya teori manajemen sumber daya manusia, terutama dalam aspek pengaruh *Reward* dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja. Temuan dari penelitian ini dapat menjadi tambahan bukti empiris yang mendukung atau memperkuat teori-teori yang sudah ada sebelumnya, serta menjadi dasar untuk penelitian lebih lanjut dalam domain ini. Dengan demikian, kontribusi dari penelitian ini diharapkan dapat memperkaya pemahaman akademis tentang manajemen sumber daya manusia dan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

1.7 Sistematika Penulisan

Untuk mendapatkan pemahaman yang lebih rinci tentang laporan ini, isinya disusun ke dalam beberapa sub bab dengan urutan presentasi sebagai berikut:

BAB I

PENDAHULUAN

Pada bagian pendahuluan ini, penulis akan mengulas tentang: latar belakang penelitian, identifikasi masalah, tujuan penelitian, manfaatnya, dan struktur penulisan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

Pada Bab II, penulis akan mendalami teori-teori yang relevan, yang terdiri dari definisi dan konsep yang bersumber dari buku-buku, serta literatur terkait, untuk membantu persiapan laporan tesis.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

Pada Bab III, penulis akan menguraikan berbagai komponen penelitian, antara lain latar penelitian, jangka waktu, jenis penelitian, populasi dan sampel, definisi operasional variabel, teknik pengumpulan data, dan metode analisis data.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada Bab IV, penulis akan mendalami gambaran objek penelitian, menyajikan temuan penelitian, dan berdiskusi berdasarkan hasil analisis, menggali lebih komprehensif berbagai fenomena yang diamati dalam penelitian.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

Pada Bab V, penulis akan menyajikan kesimpulan yang merangkum hasil akhir penelitian ini, serta rekomendasi yang memberikan masukan berharga bagi subjek penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Berisi buku, jurnal, dan rujukan yang digunakan dalam menyusun penelitian ini.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, dapat disimpulkan bahwa :

1. Meskipun *Reward* memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan, hasil uji parsial menunjukkan bahwa pengaruh ini relatif kecil dan tidak konsisten. Nilai hitung $1.685 < t$ tabel 1.984 dengan signifikansi $0.095 > 0.05$ menunjukkan bahwa hubungan tersebut tidak memiliki tingkat kepercayaan statistik yang tinggi. Variabilitas dalam data mengindikasikan adanya faktor-faktor lain, seperti kondisi kerja, motivasi intrinsik, kepemimpinan, dan budaya organisasi, yang mungkin lebih dominan dalam mempengaruhi produktivitas kerja.
2. Disiplin kerja menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja, dengan hitung sebesar $6.516 > t$ tabel 1.984 dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. Hal ini mengindikasikan adanya hubungan yang kuat antara disiplin kerja dan produktivitas kerja pada tingkat kepercayaan 95%. Penelitian lain juga mendukung temuan ini, menegaskan bahwa peningkatan disiplin kerja cenderung menghasilkan peningkatan yang substansial dalam produktivitas kerja. Perusahaan harus fokus pada kebijakan yang meningkatkan disiplin kerja melalui pelatihan, pengawasan, dan penghargaan terhadap karyawan yang disiplin.
3. Uji simultan (Uji F) menunjukkan bahwa *Reward* dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, dengan F hitung sebesar $60.634 > F$ tabel 3.94 dan signifikansi $0.000 < 0.05$. Perusahaan perlu mengelola *Reward* dan disiplin kerja secara efektif untuk mencapai produktivitas kerja yang lebih tinggi, meningkatkan kinerja operasional, dan mencapai tujuan organisasi secara lebih efektif.
4. Pada Uji R (Koefisien Determinasi) bahwa *Reward* dan Disiplin Kerja secara bersama-sama menjelaskan 55,6% dari variabilitas dalam

5.2 Saran

variabel dependen. Sisanya 44.4% disebabkan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

Berdasarkan temuan dan simpulan penelitian, adapun saran yang dapat peneliti berikan adalah sebagai berikut :

1. PT. Daehan Global Sukabumi perlu mengadopsi pendekatan yang lebih holistik untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Meskipun pemberian *reward* memiliki pengaruh positif, dampaknya relatif kecil dan tidak konsisten. Oleh karena itu, perusahaan harus mempertimbangkan faktor-faktor lain seperti kondisi kerja, motivasi intrinsik, kepemimpinan, dan budaya organisasi.
2. Peningkatan disiplin kerja terbukti memiliki pengaruh yang lebih kuat dan signifikan terhadap produktivitas. Manajemen harus fokus pada pengembangan kebijakan dan praktik yang mendorong disiplin kerja melalui pelatihan, pengawasan, dan penghargaan terhadap karyawan yang disiplin. Kombinasi strategi yang mengelola *reward* dan disiplin kerja secara efektif akan membantu perusahaan mencapai tingkat produktivitas yang lebih tinggi.
3. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk memperluas cakupan studi dengan mengidentifikasi faktor-faktor lain yang mungkin mempengaruhi produktivitas kerja selain *reward* dan disiplin kerja. Hal ini dapat dilakukan melalui studi eksploratori menggunakan metode kualitatif seperti wawancara mendalam atau focus group discussion. Selanjutnya, perlu dilakukan investigasi lebih mendalam mengenai mengapa pengaruh *reward* tidak sekuat yang diharapkan. Peneliti dapat mempertimbangkan adanya variabel moderator atau mediator yang mungkin mempengaruhi hubungan antara *reward* dan produktivitas kerja, seperti kepuasan kerja atau komitmen organisasi.
4. Pengaruh *Reward* dan Disiplin Kerja berdasarkan hasil dari Uji R (Koefisien Determinasi) yaitu sebesar 55.6% maka disarankan untuk peneliti selanjutnya meneliti faktor lain sebesar 44.4% yang berpengaruh pada Produktivitas Kerja Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdulah, M., & Rismawati, R. (2023). Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja dan *Reward* Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Maju Makmur Utama. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(2), 13135–13150.
- Akbar, R. V., & Subariyanti, H. (2023). Pengembangan Sumber Daya Manusia Berdasarkan Pengaruh *Reward* dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 4(1), 84–97.
- Bhirawa, W. T. (2020). Proses pengolahan data dari model persamaan regresi dengan menggunakan statistical product and service solution (SPSS). *Jurnal Mitra Manajemen*, 7(1).
- Darma, B. (2021). *Statistika Penelitian Menggunakan SPSS (Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Regresi Linier Sederhana, Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji F, R2)*. Guepedia.
- Dwita Rizki Annisa. (2022). *PENGARUH KEPERIMIMPINAN, REWARD, DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN SALES PADA PT. AGUNG TOYOTA SOEKARNO HATTA PEKANBARU*. UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU.
- Elenika, M., & Putra, A. (2021). PENGARUH DISIPLIN KERJA, KEPUASAN KERJA DAN PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJAKARYAWAN PT. SUMBER USAHA KENCANA AGUNG KABUPATEN ASAHAAN. *Jurnal Sains Ekonomi (JSE)*, 2(2), 49–56.
- Eri Susan. (2019). ‘*Manajemen Sumber Daya Manusia*’, *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* (2nd ed., Vol. 9).
- Fadhlil, K., & Khusnia, M. (2021). *Manajemen sumber daya manusia (produktivitas kerja)*. Guepedia.
- Febyani, Y. M., Indrawati, C. D. S., & Akbarini, N. R. (2022). HUBUNGAN PEMERIAN *REWARD* DAN *DISIPLIN KERJA* TERHADAP *KINERJA KARYAWAN* DI PT REJEKI BERKAH EMPAT PUTRA. *EVOKASI: Jurnal Kajian Administrasi Dan Sosial Terapan*, 1(2).
- Irawan, L., Anggraeny, R., & Arifin, M. (2020). Hubungan pemberian penghargaan (*Reward*) dengan kinerja pegawai dinas pariwisata kota samarinda. *EJournal Administrasi Publik*, 8(1), 9507–9521.
- Iskandar, M. R. (2021). Pengaruh Motivasi, *Reward* dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *YUME: Journal of Management*, 4(3).
- Judijanto, L., Afrizal, D., Suharyanto, S., Supriyanto, E., Munizu, M., Agustina, T. S., & Utama, Z. B. (2024). *MSDM: Membangun Organisasi yang Berdaya Saing*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Krismadanti, V. (2021). *PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT. AGUNG AUTOMALL CABANG SOEKARNO HATTA PEKANBARU*. UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM .

- Kustiana, I., & Putra, B. A. (2023). The Effect of *Reward*, Punishment, and Discipline on Employee Performance at PT. The Fast Express Branch of Kali Kepiting in Surabaya. *WORLD JOURNAL OF BUSINESS, PROJECT AND DIGITAL MANAGEMENT*, 4(1), 42–52.
- Lensun, P. B. (2022). THE INFLUENCE OF *REWARD*, WORK DISCIPLINE AND WORK STRESS ON EMPLOYEE PERFORMANCE STUDY ON PT. DAYA ANUGRAH MANDIRI MANADO. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(4), 725–734.
- Mardiatmoko, G. (2020). Pentingnya uji asumsi klasik pada analisis regresi linier berganda (studi kasus penyusunan persamaan allometrik kenari muda [canarium indicum l.]). *BAREKENG: Jurnal Ilmu Matematika Dan Terapan*, 14(3), 333–342.
- Nailur Rohmah. (2019). *MENINGKATAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) MELALUI MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN, DAN KOMITMEN*.
- Nainggolan, A., & Sudjiman, P. E. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan The Plaza Residences. *Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora*, 3(09), 138–148.
- Nompo, V. G. E., & Pandowo, M. H. C. (2020). Pengaruh *Reward*, Punishment Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(4).
- Nugroho, Y. A. B. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Mengelola SDM Secara Profesional*. Penerbit Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya.
- Permatasari, D. (2019). *PENGARUH REWARD DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. MITEK CABANG LAMPUNG TENGAH*. INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA.
- Pramono, T. S. (2020). Analisis Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Pada Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(6), 580–589.
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 18(1), 22–38.
- Pratidhina, P. H., Satriawan, B., Andriana, A., & Suryaningsih, M. (2022). The Effect of *Rewards* and Work Discipline on Employee Performances. *Almana: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 6(2), 343–350.
- Prawoto, A., & Hasyim, W. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Pada Pt Manufakturing Cikarang. *Ikraith-Ekonomika*, 5(3), 276–286.
- Rachman, C. A. N., Latiep, I. F., & Herison, R. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengelolaan SDM Pada Pelayaran*. Nas Media Pustaka.
- Rahma, J., & Maulidasari, C. D. (2021). Pengaruh *Reward* dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan BPN Aceh Barat (Studi Kasus Pada Kantor Pertanahan (BPN) Kabupaten Aceh Barat). *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ilmu Ekonomi (Jasmien)*, 1(03), 77–84.

- Ramdhani, M., & Pasaribu, V. L. D. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pascal Books.
- Renggo, Y. R., & Kom, S. (2022). POPULASI DAN SAMPEL KUANTITATIF. *METODOLOGI PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF DAN KOMBINASI*, 43.
- Rumtotmey, J. G. C., Lapian, J. S., & Pandowo, M. H. C. (2022). PENGARUH PENGALAMAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH KOTA MANADO. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(1), 500–509.
- Sahir, S. H. (2021). *Metodologi penelitian*. Penerbit KBM Indonesia.
- Salsabillah, F. M., Hou, A., Tambunan, D., Novirsari, E., & Chaniago, S. (2023). The Effect of Work Discipline and Rewarding on Employee Performance at PT. Pesona Inti Rasa. *Jurnal of Management and Social Sciences*, 1(4), 1–13.
- Santoso, A. (2023). Rumus Slovin: Panacea Masalah Ukuran Sampel? *Suksma: Jurnal Psikologi Universitas Sanata Dharma*, 4(2), 24–43.
- Sanusi, E. (2020). *Peningkatan Kinerja SDM* (Cetakan Pertama). Media Pustaka.
- Siregar, M., & Hendri, E. (2019). Komunikasi primer dan sekunder city branding. *Jurnal Sosial Humaniora*, 10(1), 11–18.
- Siti Nurma Rosmitha. (2017). *PENGARUH HARGA, PROMOSI, DAN KUALITAS PRODUK TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN KARTU PAKET INTERNET DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM (Studi kasus pada mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung)*. UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN.
- Suarmanayasa, I. N. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV Puspa. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 8(1), 134–140.
- Suasapha, A. H. (2020). Skala Likert Untuk Penelitian Pariwisata; Beberapa Catatan Untuk Menyusunnya Dengan Baik. *Jurnal Kepariwisataan*, 19(1), 29–40.
- Sulistya, N., & Utari, W. (2022). PENGARUH REWARD DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PERSONEL KEPOLISIAN RESORT (POLRES) PAMEKASAN DENGAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) SEBAGAI VARIABEL MEDIASI. *EKONOMIKA45: Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan*, 9(2), 1–18.
- Sumargo, B. (2020). *Teknik sampling*. Unj press.
- Sundjoto. (2023). *Indikator Produktivitas Kerja Karyawan Perspektif Kedisiplinan, Kepemimpinan, dan Motivasi* (Cetakan Pertama). STIE MAHARDHIKA.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (10th ed.). Kencana Prenadamedia Group.
- Suwanto, Denok Sunarsi, Heri Erlangga, Nurjaya, & Rofiq Noorman Haryadi. (2022). Pengaruh Pemberian Reward dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja yang Berdampak pada Kinerja Karyawan pada PT Surya Pratama. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*.

- Suyatno, A., Suyatno, A., Abdullah, A., Sundah, D. I. E., Satriawan, D. G., & Palupiningtyas, D. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Prinsip Dasar dan Aplikasi*. Universitas Lambung Mangkurat.
- Syaputra, A., Handoko, B., & Pentana, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Leader Member Exchange dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Di Rumah Sakit Mitra Medika Medan. *Jurnal Ekonomi Bisnis Digital*, 1(2), 249–257.
- Triselle Hermasicha. (2022). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BALAI PRASARANA PERMUKIMAN WILAYAH PROVINSI RIAU KOTA PEKANBARU*. UNIVERSITAS ISLAM RIAU.
- Ulfa, R. (2021). Variabel penelitian dalam penelitian pendidikan. *Al-Fathonah*, 1(1), 342–351.
- Wahyuningsih, S. (2019). Pengaruh pelatihan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. *Warta Dharmawangsa*, 13(2).
- Wardani, D. K. (2020a). *Pengujian Hipotesis (deskriptif, komparatif dan asosiatif)*. Lppm Universitas Kh. A. Wahab Hasbullah.
- Wardani, D. K. (2020b). *Pengujian Hipotesis (deskriptif, komparatif dan asosiatif)*. Lppm Universitas Kh. A. Wahab Hasbullah.
- Wijaya, C., & Manurung, O. (2021). *PRODUKTIVITAS KERJA* (R. Hidayat, Ed.; Edisi Pertama). KENCANA.
- Zein, S., Yasyifa, L., Ghozi, R., Harahap, E., Badruzzaman, F., & Darmawan, D. (2019). *PENGOLAHAN DAN ANALISIS DATA KUANTITATIF MENGGUNAKAN APLIKASI SPSS* (Vol. 4, Issue 1).

