

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
KARYAWAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN BJB CABANG PALABUHANRATU**

SKRIPSI

SITI NURHASANAH

20200080163



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

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
KARYAWAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN BJB CABANG PALABUHANRATU**

SKRIPSI

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

SITI NURHASANAH

20200080163



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

PERNYATAAN PENULIS

JUDUL : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
KARYAWAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN BJB CABANG PALABUHANRATU

NAMA : SITI NURHASANAH

NIM : 20200080163

“Saya menyatakan dan bertanggung jawab 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 disertakan bukti-bukti yang cukup, maka saya bersedia untuk dibatalkan gelar Sarjana Manajemen saya beserta segala hak dan kewajiban yang melekat pada gelar tersebut”.

Sukabumi, 24 Juli 2024



SITI NURHASANAH

PENGESAHAN SKRIPSI

JUDUL : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
KARYAWAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN BJB CABANG PALABUHANRATU

NAMA : SITI NURHASANAH

NIM : 20200080163

Skripsi ini telah diujikan dan dipertahankan di depan Dewan Penguji pada Sidang Skripsi tanggal 24 Juli 2024. Menurut pandangan kami, Skripsi ini memadai dari segi kualitas untuk tujuan penganugerahan gelar Sarjana Manajemen

Sukabumi, 24 Juli 2024

Pembimbing I

Kharisma, S.ST., MBA
NIDN. 0412118403

Pembimbing II

Dr. Ir Dana Budiman, M.Si
NIDN. 8945420021

Ketua Penguji

Rixan Mirdan Faris, S.E., M.Si
NIDN. 0419069402

Ketua Program Studi

Ana Yuliana Jasuni, M.M
NIDN. 0414079101

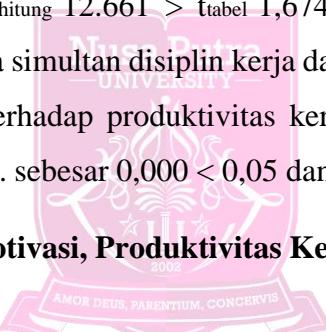
Plh. Dekan Fakultas Bisnis, Hukum dan Pendidikan

CSA Teddy Lesmana, S.H., M.H
NIDN. 0414058705

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan pada perusahaan yang sedang bergerak di bidang jasa. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan desain deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan menyebarkan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 126 orang, dan sampel yang akan digunakan pada penelitian ini yaitu sebanyak 56 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu probability sampling dengan pendekatan *simple random sampling*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, hal tersebut diperoleh dari pengujian uji t yang menunjukkan bahwa nilai sig. sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 3,409 > t_{tabel} 1,674$. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, hal tersebut diperoleh dari uji t yang menunjukkan bahwa nilai sig. sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 12,661 > t_{tabel} 1,674$. Sedangkan untuk hasil uji f menunjukkan bahwa secara simultan disiplin kerja dan motivasi kerja bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, hal tersebut diperoleh dari hasil uji f dengan nilai sig. sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $f_{hitung} 80,153 > f_{tabel} 3,17$.

Kata kunci: Disiplin, Motivasi, Produktivitas Kerja, Sumber Daya Manusia



ABSTRACT

This research was conducted at companies operating in the service sector. The aim of this research is to find out how work discipline and work motivation influence employee work productivity. This research uses a descriptive design with a quantitative approach. The data collection technique used was by distributing questionnaires. The population in this study was 126 people, and the sample used in this research was 56 people. The sampling technique used is probability sampling with a simple random sampling approach. The results of this research show that partially work discipline has a significant effect on work productivity, this was obtained from the t test which showed that the sig. equal to $0.001 < 0.05$ and tcount value $3,409 > \text{ttable } 1.674$. Work motivation partially has a significant effect on work productivity, this is obtained from the t test which shows that the sig. equal to $0.000 < 0.05$ and tcount value $12,661 > \text{ttable } 1.674$. Meanwhile, the results of the f test show that simultaneously work discipline and work motivation together have a significant effect on work productivity, this is obtained from the results of the f test with a sig value. of $0.000 < 0.05$ and the fcount value is $80,153 > \text{ftable } 3.17$.

Keywords: Discipline, Motivation, Work Productivity, Human Resources



KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT karena berkat rahmat dan karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Shalawat dan salam semoga tercurah limpahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad Shalallahu ‘Alaihi Wasallam, yang telah menyampaikan Risalahnya kepada semua umat manusia dan menjadi suri tauladan bagi kita semua. Tugas akhir skripsi ini dengan judul "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan BJB Cabang Palabuhanratu" dapat diselesaikan oleh penulis sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) Program Studi Manajemen pada Fakultas Bisnis, Hukum dan Pendidikan Universitas Nusa Putra Sukabumi.

Karya tulis ini dapat diselesaikan dengan baik berkat bantuan dari banyak orang, termasuk dukungan moril dan materil, doa, dan dorongan semangat yang sangat penting bagi penulis. Sehubungan dengan itu penulis menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

- 
1. Bapak Dr. Kurniawan, ST., M.Si, M.M selaku Rektor Universitas Nusa Putra Sukabumi.
 2. Bapak Anggy Pradithra Junfithrana, S.Pd., M.T. selaku Wakil Rektor I Bidang Akademik Universitas Nusa Putra Sukabumi.
 3. Ibu Ana Yuliana Jasuni, M.M selaku Kepala Program Studi Manajemen Universitas Nusa Putra Sukabumi.
 4. Bapak Kharisma, S.ST., MBA selaku Dosen Pembimbing I Universitas Nusa Putra Sukabumi. Terimakasih telah meluangkan banyak waktu, memberikan solusi, masukan, bimbingan dan arahan yang dapat membangun, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
 5. Bapak Dr. Ir. Dana Budiman, M.Si selaku Pembimbing II Universitas Nusa Putra Sukabumi. Terimakasih telah meluangkan banyak waktu, memberikan solusi, masukan, bimbingan dan arahan yang dapat membangun, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

6. Bapak Riyand Mirdan Faris, S.E., M.Si selaku dosen pengaji Universitas Nusa Putra Sukabumi. Terimakasih telah memberikan saran dan masukan tidak lain agar skripsi ini menjadi lebih baik lagi.
7. Para Dosen Program Studi Manajemen Universitas Nusa Putra Sukabumi
8. Terimakasih yang sebesar-besarnya penulis ucapkan kepada kedua orang tua tercinta yang telah mendoakan, memberi semangat yang tiada henti dan mendukung penulis baik secara moral maupun material sehingga penulis dapat menyelesaikan pendidikan ini dengan baik dan bertanggung jawab.
9. Teman-teman terdekat dan teman-teman MN20F terimakasih sudah mau berjuang dan berproses bersama-sama mulai dari awal perkuliahan sampai dengan selesai. Terimakasih sudah menjadi tempat untuk berkeluh kesah, berbagi cerita, canda, tawa dan sudah menguatkan satu sama lain, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
10. Tidak lupa untuk diri sendiri, terimakasih sudah berjuang dan bertahan dalam situasi apapun “saya sudah siap menjadi orang yang sukses dunia akhirat”
11. Kepada pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu, terimakasih sudah menemani dan mendukung dalam proses penelitian ini. Terimakasih juga atas semua pembelajaran yang sudah diberikan, sehingga penulis merasa semangat dan terus berjuang sampai detik ini.

Akhir kata, penulis berharap Tuhan YME berkenan, membala segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga skripsi ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini jauh dari kata sempurna, oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran agar bisa membangun penelitian ini lebih baik lagi.

Sukabumi, 24 Juli 2024

Siti Nurhasanah

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

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

Nama : Siti Nurhasanah
NIM : 20200080163
Program Studi : Manajemen
Jenis Karya : Skripsi

Dalam pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Nusa Putra **Hak Bebas Royalti Non Eksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BJB CABANG PALABUHANRATU

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

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Sukabumi
Pada Tanggal : 24 Juli 2024



Siti Nurhasanah

DAFTAR ISI

| | |
|--|-------------|
| HALAMAN JUDUL | ii |
| PERNYATAAN PENULIS | iii |
| PENGESAHAN SKRIPSI..... | iv |
| ABSTRAK | v |
| ABSTRACT | vi |
| KATA PENGANTAR..... | vii |
| PERSETUJUAN PUBLIKASI..... | ix |
| DAFTAR ISI..... | x |
| DAFTAR TABEL..... | xii |
| DAFTAR GAMBAR | xiii |
| BAB I PENDAHULUAN..... | 1 |
| 1.1 Latar Belakang | 1 |
| 1.2 Identifikasi Masalah..... | 6 |
| 1.3 Batasan Masalah..... | 6 |
| 1.4 Rumusan Masalah | 6 |
| 1.5 Tujuan Penelitian..... | 7 |
| 1.6 Manfaat Penelitian | 7 |
| 1.7 Sistematika Penulisan..... | 8 |
| BAB II KAJIAN PUSTAKA | 10 |
| 2.1 Landasan Teori | 10 |
| 2.2 Penelitian Terkait | 23 |
| 2.3 Kerangka Pemikiran..... | 27 |
| 2.4 Pengembangan Hipotesis | 28 |
| BAB III METODOLOGI PENELITIAN | 31 |
| 3.1 Tempat dan Waktu Penelitian..... | 31 |
| 3.2 Jenis dan Pendekatan Penelitian..... | 32 |
| 3.3 Populasi dan Sampel | 32 |
| 3.4 Teknik Pengambilan Sampel..... | 33 |
| 3.5 Instrumen Penelitian..... | 34 |
| 3.6 Uji Instrumen Penelitian | 35 |
| 3.7 Teknik Analisis Data | 36 |
| 3.8 Definisi Operasional Variabel..... | 39 |

| | |
|---|-----------|
| BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN | 41 |
| 4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian | 41 |
| 4.2 Karakteristik Responden | 49 |
| 4.3 Deskripsi Data Penelitian..... | 50 |
| 4.4 Uji Kualitas Data..... | 55 |
| 4.5 Uji Asumsi Klasik | 59 |
| 4.6 Hasil Uji Regresi Linear Berganda | 61 |
| 4.7 Uji Hipotesis..... | 63 |
| 4.8 Pembahasan..... | 66 |
| BAB V KESIMPULAN DAN SARAN | 70 |
| 5.1 Kesimpulan | 70 |
| 5.2 Saran..... | 71 |
| DAFTAR PUSTAKA | 73 |
| LAMPIRAN..... | 77 |



DAFTAR TABEL

| | |
|--|----|
| Tabel 1. 1 Data Jam Kerja BJB Cabang Palabuhanratu..... | 2 |
| Tabel 1. 2 Data Absensi Karyawan BJB Cabang Palabuhanratu Tahun 2023 | 2 |
| Tabel 1. 3 Pelanggaran Disiplin Kerja Karyawan Tahun 2023..... | 3 |
| Tabel 2. 1 Penelitian Terkait | 23 |
| Tabel 3. 1 Kegiatan Penelitian | 31 |
| Tabel 3. 2 Skala Likert..... | 34 |
| Tabel 4. 1 Data Jumlah Karyawan Berdasarkan Jabatan | 43 |
| Tabel 4. 2 Data Kantor Cabang Pembantu (KCP) Palabuhanratu..... | 44 |
| Tabel 4. 3 Data Kantor Kas Cabang Palabuhanratu..... | 45 |
| Tabel 4. 4 Produk dan Layanan BJB Cabang Palabuhanratu..... | 46 |
| Tabel 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 49 |
| Tabel 4. 6 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia..... | 50 |
| Tabel 4. 7 Tanggapan Responden pada Produktivitas Kerja (Y) | 51 |
| Tabel 4. 8 Tanggapan Responden pada Disiplin Kerja (XI) | 52 |
| Tabel 4. 9 Tanggapan Responden pada Motivasi Kerja (X2) | 53 |
| Tabel 4. 10 Uji Validitas Produktivitas Kerja | 55 |
| Tabel 4. 11 Uji Validitas Disiplin Kerja | 56 |
| Tabel 4. 12 Uji Validitas Motivasi Kerja | 56 |



DAFTAR GAMBAR

| | |
|--|----|
| Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran | 27 |
| Gambar 4. 1 Logo Bank BJB | 41 |
| Gambar 4. 2 Struktur Organisasi BJB Cabang Palabuhanratu..... | 42 |
| Gambar 4. 3 Uji Reliabilitas Produktivitas Kerja | 57 |
| Gambar 4. 4 Uji Reliabilitas Disiplin Kerja..... | 58 |
| Gambar 4. 5 Uji Reliabilitas Motivasi Kerja..... | 58 |
| Gambar 4. 6 Hasil Uji Normalitas..... | 59 |
| Gambar 4. 7 Hasil Uji Multikolinieritas | 60 |
| Gambar 4. 8 Hasil Uji Heteroskedastisitas | 61 |
| Gambar 4. 9 Hasil Uji Regresi Linear Berganda | 61 |
| Gambar 4. 10 Hasil Uji t (Parsial)..... | 63 |
| Gambar 4. 11 Hasil Uji f (Simultan)..... | 64 |
| Gambar 4. 12 Hasil Uji Koefisien Determinan (R ²)..... | 65 |

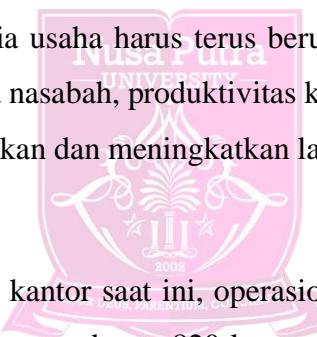


BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten tbk atau dikenal dengan Bank BJB telah berkembang dari awalnya sebagai lembaga daerah menjadi bank nasional terkemuka. Peningkatan profitabilitas perusahaan bergantung pada penyampaian kinerja berkaliber tinggi. Menumbuhkan lingkungan yang kondusif untuk mencapai keunggulan memerlukan pengembangan etos kerja dan motivasi yang kuat di antara karyawan, sehingga meningkatkan fokus dan dedikasi terhadap tugas mereka. Di era globalisasi ini, bank menjadi institusi yang semakin penting dengan sumber daya yang sangat penting untuk mengembangkan perekonomian suatu wilayah, bahkan suatu negara. Dalam rangka meningkatkan perekonomian dan kesejahteraan umum masyarakat, khususnya Jawa Barat dan Banten serta masyarakat Indonesia, BJB didirikan sebagai bank pembangunan kedua wilayah tersebut. Oleh karena itu, dunia usaha harus terus berupaya untuk meningkatkan layanan yang diberikan kepada nasabah, produktivitas karyawan, dan profitabilitas perusahaan guna mempertahankan dan meningkatkan layanan perbankan baik bagi individu maupun negara.



Berdasarkan data jaringan kantor saat ini, operasional BJB meliputi 1 kantor pusat, 5 kantor wilayah, 64 kantor cabang, 820 kantor cabang pembantu, 6 pusat UMKM, 18 layanan BJB Prioritas, 10 layanan *Weekend Banking*, 1.776 ATM, dan 183 *Cash Recycle Machine* (Mesin daur ulang uang). Struktur kepemilikan BJB terdiversifikasi, Pemprov Jabar 38,52%, Pemprov Banten 4,95%, Pemda Kabupaten dan Kota di Jabar secara kolektif 24,15%, Pemkab dan Kota di Banten 7,93%, dan kepemilikan publik sebesar 24,45% saham.

Tabel 1. 1 Data Jam Kerja BJB Cabang Palabuhanratu

| No | Hari | Masuk | Istirahat | Masuk Setelah Istirahat | Pulang |
|----|--------|-----------|-----------|-------------------------|-----------|
| 1. | Senin | 08:00 WIB | 12:00 WIB | 13:00 WIB | 17:00 WIB |
| 2. | Salasa | 08:00 WIB | 12:00 WIB | 13:00 WIB | 17:00 WIB |
| 3. | Rabu | 08:00 WIB | 12:00 WIB | 13:00 WIB | 17:00 WIB |
| 4. | Kamis | 08:00 WIB | 12:00 WIB | 13:00 WIB | 17:00 WIB |
| 5. | Jumat | 08:00 WIB | 12:00 WIB | 13:00 WIB | 17:00 WIB |

Sumber: Sekretariat & Umum BJB Cabang Palabuhanratu 2024, (Diolah)

Jika dilihat pada Tabel 1.1 jadwal operasional pegawai Bank BJB adalah hari Senin sampai dengan hari Jumat. Jam kerja resmi dimulai pada pukul 08.00 Waktu Indonesia Barat (WIB) dan berakhir pada pukul 17.00 WIB, dengan waktu istirahat yang ditentukan antara pukul 12.00 hingga 13.00 WIB.

Tabel 1. 2 Data Absensi Karyawan BJB Cabang Palabuhanratu Tahun 2023

| Absensi Karyawan | | | | | |
|------------------|-----------------|---------------------|-------------------------------|-------|---------------|
| Bulan | Jumlah Karyawan | Efektivitas Bekerja | Sakit Tanpa Keterangan Dokter | Alpha | Jumlah (Hari) |
| Januari | 126 | 30 Hari | 1 | 0 | 1 |
| Februari | 126 | 30 Hari | 2 | 1 | 3 |
| Maret | 126 | 30 Hari | 2 | 1 | 3 |
| April | 126 | 30 Hari | 0 | 2 | 2 |
| Mei | 126 | 30 Hari | 2 | 0 | 2 |
| Juni | 126 | 30 Hari | 1 | 0 | 1 |
| Juli | 126 | 30 Hari | 0 | 1 | 1 |
| Agustus | 126 | 30 Hari | 0 | 2 | 2 |
| September | 126 | 30 Hari | 1 | 0 | 1 |
| Oktober | 126 | 30 Hari | 0 | 0 | 0 |
| November | 126 | 30 Hari | 0 | 1 | 1 |
| Desember | 126 | 30 Hari | 2 | 1 | 3 |

Sumber: Sekretariat & Umum BJB Cabang Palabuhanratu 2024, (Diolah)

Berdasarkan tabel 1.2 bisa dilihat bahwa absensi karyawan dimulai dari bulan januari sampai bulan Desember pada Tahun 2023. Dimana jumlah karyawan yang ada di Cabang Palabuhanratu itu berjumlah 126 karyawan dari berbagai departemen, serta efektivitas bekerja semua karyawan dalam sebulan adalah 30 hari. Adapun sakit tanpa keterangan dokter mulai dari Bulan Januari sampai Desember yaitu sebanyak 11 kali, untuk alpha sebanyak 9 kali, jadi jumlah sakit tanpa keterangan dokter dan alpha dalam setahun sebanyak 20 kali.

Tabel 1.3 Pelanggaran Disiplin Kerja Karyawan Tahun 2023

| Pelanggaran Disiplin Kerja | | | | | | |
|-----------------------------------|-----------|-----------------|------------------|------------------------|-------------------|--------------------|
| No | Bulan | Jumlah Karyawan | Hari Kerja/Bulan | Rata-Rata Lambat Masuk | Kelalaian Bekerja | Jumlah Pelanggaran |
| 1. | Januari | 126 | 30 Hari | 2 | 3 | 5 |
| 2. | Februari | 126 | 30 Hari | 1 | 1 | 2 |
| 3. | Maret | 126 | 30 Hari | 0 | 2 | 2 |
| 4. | April | 126 | 30 Hari | 1 | 0 | 1 |
| 5. | Mei | 126 | 30 Hari | 2 | 2 | 4 |
| 6. | Juni | 126 | 30 Hari | 0 | 1 | 1 |
| 7. | Juli | 126 | 30 Hari | 2 | 2 | 4 |
| 8. | Agustus | 126 | 30 Hari | 2 | 2 | 4 |
| 9. | September | 126 | 30 Hari | 1 | 1 | 2 |
| 10. | Okttober | 126 | 30 Hari | 1 | 2 | 3 |
| 11. | November | 126 | 30 Hari | 0 | 2 | 2 |
| 12. | Desember | 126 | 30 Hari | 0 | 1 | 1 |

Sumber: Sekretariat & Umum BJB Cabang Palabuhanratu 2024, (Diolah)

Dari tabel 1.3 bisa dilihat bahwa karyawan dalam bekerja masih ada yang melakukan pelanggaran setiap bulanya. Dimana pelanggaran yang paling rendah terjadi pada bulan April, Juni dan Desember dengan 1 pelanggaran adapun pelanggaran yang paling tinggi itu terjadi pada bulan Januari mencapai 5 pelanggaran. Adapun rata-rata lambat masuk dari Bulan Januari sampai Desember Tahun 2023 sebanyak 12 kali dan untuk kelalaian kerja sebanyak 19 kali, jadi rata-rata lambat masuk dan kelalaian bekerja pada BJB Cabang Palabuhanratu sebanyak 31 kali.

Selain disiplin kerja, menurunnya produktivitas seorang pekerja dalam bekerja mungkin disebabkan oleh rendahnya motivasi kerja. Motivasi dapat didefinisikan sebagai suatu proses untuk membimbing atau mempengaruhi seseorang untuk mencapai apa yang diinginkan oleh suatu usaha atau individu. Ketika motivasi hadir, orang lebih cenderung berubah untuk memenuhi suatu kebutuhan. Menurut (Leihitu et al., 2022), motivasi dapat didefinisikan sebagai semangat dan kemauan manusia yang memberi energi pada manusia, mendorong mereka maju dalam aktivitas, dan mendorong mereka mencapai tujuan yang membuat mereka gembira dan mengurangi stres.

Produktivitas kerja sangat penting terhadap kinerja karyawan karena mencakup efektivitas dan efisiensi dalam menyelesaikan tugas, mencapai tujuan perusahaan, dan mengelola waktu serta sumber daya dengan optimal. Karyawan yang produktif menghasilkan pekerjaan berkualitas tinggi dalam waktu yang lebih singkat, yang meningkatkan efisiensi operasional dan mengurangi biaya. Selain itu, produktivitas yang tinggi meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja, karena karyawan merasa dihargai dan melihat hasil nyata dari usaha mereka. Produktivitas juga membuka peluang pengembangan karir melalui pengakuan dan penghargaan dari perusahaan. Selain itu, produktivitas individu yang tinggi dapat memengaruhi seluruh tim, menciptakan budaya kerja yang positif dan kolaboratif, yang pada akhirnya mendukung pertumbuhan dan daya saing perusahaan di pasar.

Berdasarkan hasil pra survey dan hasil wawancara dengan karyawan BJB Cabang Palabuhanratu dapat ditarik kesimpulannya bahwa permasalahan yang mengakibatkan kurangnya kedisiplinan kerja dan motivasi kerja karyawan yaitu pertama karyawan terlalu lama menjabat pada posisi tertentu, lama bekerja pada posisi tertentu tentunya dapat mengakibatkan kejemuhan dan kebosanan pada posisi/jabatan. Karyawan tersebut mungkin saja merasa tidak ada lagi tantangan baru atau peluang baru untuk pengembangan karir yang memadai, sehingga dari hal tersebut mereka menjadi lalai terhadap pekerjaan yang diberikan.

Selain hal diatas, permasalahan yang dapat mengakibatkan terjadinya demotivasi yang menyebabkan semangat kerja berkurang yaitu mengenai volume dan intensitas dari pekerjaan tersebut tidak berubah yang menyebabkan kelelahan dan stres. Karyawan yang terus menerus bekerja dengan volume dan intensitas yang tinggi tanpa ada perubahan maka dapat mengalami kelelahan fisik dan mental, serta dapat meningkatkan resiko kesalahan dalam pekerjaan yang mengakibatkan turunnya produktivitas Perusahaan.

Penelitian sebelumnya telah menyelidiki korelasi antara disiplin kerja, motivasi kerja, dan produktivitas karyawan, namun kesenjangan masih muncul. Misalnya penelitian yang dilakukan oleh (Listiana, 2024), berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Petrokopindo Cipta Rasa”, mengungkapkan bahwa motivasi kerja tidak mempunyai pengaruh nyata terhadap produktivitas karyawan. Sebaliknya (Prawoto & Hasyim, 2022), menemukan dalam penelitiannya terhadap produktivitas karyawan PT di Cikarang Manufacturing bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas. Demikian pula (Sari et al., 2023), dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Medan” Penelitian ini menyoroti pentingnya mempertahankan standar disiplin dan menumbuhkan dorongan motivasi di kalangan angkatan kerja sebagai kontributor utama terhadap peningkatan produktivitas dalam lingkungan organisasi. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk melakukan penyelidikan empiris terhadap pengaruh kolektif dan simultan yang diberikan oleh variabel disiplin pegawai dan motivasi kerja terhadap tingkat produktivitas yang ditunjukkan oleh personel.

Permasalahan di atas menggarisbawahi pentingnya disiplin kerja dan motivasi. Kekurangan dalam bidang-bidang ini dapat menghambat produktivitas karyawan secara signifikan, sehingga berdampak buruk bagi perusahaan. Investigasi ilmiah sebelumnya telah menghasilkan hasil yang beragam dan tidak konsisten mengenai pengaruh disiplin kerja dan faktor motivasi terhadap tingkat produktivitas karyawan. Oleh karena itu, perlu adanya upaya penelitian tambahan untuk mengetahui sifat hubungan antara Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Karyawan,

terhadap Produktivitas Kerja Karyawan BJB Cabang Palabuhanratu. Mengingat kesenjangan penelitian ini, penelitian ini diberi judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Karyawan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan BJB Cabang Palabuhanratu”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis membuat kesimpulan mengenai permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Menurunnya produktivitas kerja karyawan BJB Cabang Palabuhanratu;
2. Kurangnya kedisiplinan kerja karyawan BJB Cabang Palabuhanratu dan
3. Terjadinya demotivasi karyawan BJB Cabang Palabuhanratu.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, maka peneliti memberikan batasan permasalahan dan fokus penelitian ini pada Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Karyawan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan BJB Cabang Palabuhanratu.

1.4 Rumusan Masalah

Dari judul penelitian “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Karyawan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan BJB Cabang Palabuhanratu” peneliti membuat tiga rumusan masalah yang akan diuji, dan kemudian ditarik kesimpulannya, Adapun rumusan masalah tersebut yaitu:

1. Apakah berpengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja?
2. Apakah berpengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja?
3. Apakah Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Karyawan secara bersamaan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan diatas, maka tujuan yang hendak dicapai pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja;
2. Untuk mengetahui apakah hubungan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja dan
3. Untuk mengetahui secara bersamaan apakah Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Karyawan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian yang dilakukan yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat bagi penulis

Penulis dapat memahami lebih dalam tentang industri perbankan, khususnya BJB, yang dapat meningkatkan pengetahuan dan wawasan khususnya mengenai bagaimana pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini memungkinkan penulis untuk berinteraksi dengan profesional mengenai perbankan dan akademisi, serta memperluas jaringan.

2. Manfaat bagi universitas

Penelitian yang signifikan akan meningkatkan reputasi universitas dalam dunia akademis dan industri. Penelitian ini bisa membuka pintu kerjasama antara universitas dan BJB, menciptakan peluang magang, penelitian bersama, atau proyek-proyek lainnya.

3. Manfaat bagi perusahaan

Perusahaan dapat mengembangkan strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan kedisiplinan dan motivasi kerja karyawan. Dengan pemahaman yang lebih baik mengenai hal tersebut, perusahaan juga dapat merancang kebijakan dan program yang tepat untuk memotivasi dan meningkatkan produktivitas karyawan.

1.7 Sistematika Penulisan

Dalam penelitian ini, sistematika penulisan dibagi menjadi tiga bab yang diuraikan sebagai berikut:

1. BAB I: Pendahuluan

Bab ini berisi mengenai latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan. Rumusan masalah menjelaskan mengenai permasalahan yang akan diteliti atau dipecahkan. Batasan masalah merupakan batasan atau ruang lingkup yang ditetapkan dalam penelitian ini. Tujuan penelitian merupakan hasil yang diinginkan dari penelitian yang dilakukan. Manfaat penelitian yaitu untuk menjelaskan hasil penelitian yang dilakukan.

2. BAB II: Kajian Pustaka

Bab ini didedikasikan untuk mengeksplorasi landasan teoretis yang penting untuk merumuskan hipotesis dan solusi yang relevan. Setelah mengidentifikasi masalah awal, penyelidikan tambahan akan dilakukan, berdasarkan studi yang relevan oleh para ahli yang berkaitan dengan hipotesis yang sedang diperiksa. Meliputi pembahasan mengenai landasan teori, konseptualisasi hipotesis, kerangka kognitif, serta penjelasan definisi dan pengukuran mengenai variabel-variabel seperti disiplin kerja, motivasi kerja, dan produktivitas karyawan.

3. BAB III: Metode Penelitian

Bab ini berisi mengenai pemaparan sumber, jenis, data, populasi, dan sampel penelitian, variabel-variabel penelitian, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

4. BAB IV: Hasil dan Pembahasan

Bab ini menjelaskan mengenai hasil dari pengujian instrumen penelitian, pengujian asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dan hasil dari pengujian hipotesis serta pembahasan.

5. BAB V: Kesimpulan dan Saran

Bab ini akan terdiri dari dua bagian. Bagian pertama akan memberikan kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan, yang diuraikan dalam bab IV dari penelitian ini. Bagian kedua akan menguraikan ide-ide dan gagasan yang dapat digunakan untuk menyelesaikan masalah yang dibahas.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab IV mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan pada BJB Cabang Palabuhanratu dapat ditarik kesimpulannya sebagai berikut:

1. Disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dengan cara menciptakan lingkungan yang terstruktur dan bersemangat. Disiplin memastikan karyawan konsisten dalam mengikuti aturan, datang tepat waktu, dan menyelesaikan tugas sesuai deadline, yang mengurangi kesalahan dan meningkatkan kualitas output. Sementara itu, motivasi memberikan dorongan emosional dan mental yang membuat karyawan lebih bersemangat, kreatif, dan inovatif dalam pekerjaannya, yang tidak hanya meningkatkan kinerja individu tetapi juga kepuasan kerja secara keseluruhan. Ketika disiplin dan motivasi berjalan beriringan, karyawan bekerja dengan lebih efisien dan penuh semangat, sehingga produktivitas kerja meningkat secara signifikan.
2. Dengan adanya penerapan disiplin kerja yang baik dan strategi motivasi yang efektif, seperti penghargaan, pengembangan karier, dan lingkungan kerja yang positif, perusahaan dapat menciptakan standar kerja yang tinggi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 75,2% produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja dan motivasi kerja. Hal ini menegaskan pentingnya kebijakan manajerial yang mendukung pengembangan kedua aspek ini untuk mencapai hasil bisnis yang optimal.

5.2 Saran

Dari yang telah diperoleh dalam penelitian ini, untuk dapat meningkatkan disiplin kerja dan motivasi kerja karyawan, maka penulis memberikan saran kepada pihak perusahaan yaitu sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan produktivitas kerja dari sisi disiplin kerja, perusahaan perlu menerapkan kebijakan yang jelas dan konsisten mengenai kedisiplinan. Pertama, tetapkan aturan waktu yang tegas mengenai jam masuk, jam istirahat, dan jam pulang kerja, serta mekanisme pengawasan yang efektif untuk memastikan kepatuhan. Menggunakan sistem absensi berbasis teknologi dapat membantu memantau kehadiran dan ketepatan waktu karyawan. Selain itu,

perusahaan harus memberikan sanksi yang adil dan konsisten bagi karyawan yang melanggar aturan disiplin, serta memberikan penghargaan bagi mereka yang menunjukkan ketepatan waktu dan kehadiran yang baik. Hal ini tidak hanya meningkatkan kepatuhan, tetapi juga menciptakan budaya kerja yang lebih profesional dan teratur.

2. Dari sisi motivasi kerja, perusahaan harus fokus pada menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memberikan insentif yang memadai. Pertama, berikan penghargaan dan pengakuan kepada karyawan yang berprestasi melalui program penghargaan atau bonus kinerja. Selain itu, sediakan peluang pengembangan karier dan pelatihan yang memungkinkan karyawan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka. Karyawan yang merasa dihargai dan memiliki peluang untuk berkembang cenderung lebih termotivasi dan bersemangat dalam bekerja. Selain itu, penting untuk membangun komunikasi yang baik antara manajemen dan karyawan, memastikan bahwa mereka merasa didengar dan memiliki kesempatan untuk memberikan masukan. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung, perusahaan dapat meningkatkan motivasi karyawan yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan produktivitas kerja.
3. Untuk peneliti selanjutnya yang akan mengembangkan topik ini lebih lanjut diharapkan dapat menambahkan variabel-variabel bebas lainnya yang tidak dibahas pada penelitian ini, agar bisa memperoleh hasil penelitian yang lebih maksimal lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, Z., & Budiono, K. (2023). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DISIPLIN KERJA LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MITRATANI DUA TUJUH JEMBER. *RIEMBA-JURNAL RISET EKONOMI, MANAJEMEN, BISNIS DAN AKUNTANSI*, 1(1), 183–196.
- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3), 134–143.
- Ali, M. M. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif Dan Penerapan Nya Dalam Penelitian. *JPIB: Jurnal Penelitian Ibnu Rusyd*, 1(2), 1–5.
- Amin, N. F., Garancang, S., & Abunawas, K. (2023). Konsep Umum Populasi dan Sampel dalam Penelitian. *PILAR*, 14(1), 15–31.
- Anggraini, F. D. P., Aprianti, A., Setyawati, V. A. V., & Hartanto, A. A. (2022). Pembelajaran Statistika Menggunakan Software SPSS untuk Uji Validitas dan Reliabilitas. *Jurnal Basicedu*, 6(4), 6491–6504.
- Asnora, F. H. (2020). Pengaruh budaya organisasi, beban kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Akademi Mandiri Medan. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 7(2), 72–79.
- Berlian, B., & Rafida, V. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Winaros Kawula Bahari Beji-Pasuruan. *Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran (JPAP)*, 10(1), 81–93.
- Budi, A. (2022). Pengaruh Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Produktivitas Kerja Karyawan. *Dynamic Management Journal*, 6(2), 83–90.
- Cahyani, G. I. (2023). Pengaruh Manajemen Evaluasi Kinerja Karyawan Terhadap Produktivitas Perusahaan. *KARIMAH TAUHID*, 2(5), 1708–1713.
- Darmawan, D. (2022). Motivasi, kemampuan, pengalaman, keterlibatan, kedisiplinan sebagai faktor internal karyawan dan pembentukan kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Satyagraha*, 5(1), 18–29.
- Djirimu, M. A. (2020). Peningkatan produktivitas tenaga kerja Indonesia di ASEAN sebagai upaya peningkatan daya saing. *Kajian Ekonomi Dan Keuangan*, 4(3), 195–215.

- Firdausya, F. A., & Indawati, R. (2023). Perbandingan Uji Glejser Dan Uji Park Dalam Mendeteksi Heteroskedastisitas Pada Angka Kematian Ibu Di Provinsi Jawa Timur Tahun 2020. *Jurnal Ners*, 7(1), 793–796.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 (Edisi 9). Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
- Herlina, V. (2019). Panduan Praktis Mengolah Data Kuesioner Menggunakan SPSS. PT. Elex Media Komputindo, Kelompok Gramedia, Anggota IKAPI.
- Hardati, R. N. (2021). Influence of Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance (Study on Universitas Brawijaya Malang Republic of Indonesia Employee Cooperative). *PINISI Discretion Review*, 5(1), 123–134.
- Hidayat, M. S., Hikmah Perkasa, D., Al, M., Abdullah, F., Febrian, W. D., Purnama, Y. H., Deswindi, L., Ekhsan, M., & Nusantara, U. D. (n.d.). MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT KALIMUTU MITRA PERKASA. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 6(1). <https://doi.org/10.31539/jomb.v6i1.7570>
- Kelana, I. N. (2024). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pabrik Kelapa Sawit PT. Utama Agrindo Mas Pondidaha. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(1), 6179–6186.
- Kusmiati, I., Sahila, A. N., Damayanti, S., Saraswati, A., & Apriliani, A. (2022). Pentingnya Motivasi Pegawai Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja. *Karimah Tauhid*, 1(6), 869–879.
- Leihitu, K. F., Kalangi, J. A. F., & Rogahang, J. J. (2022). Pengaruh Motivasi, Pengawasan dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Tigaraksa Satria, Tbk Manado. *Productivity*, 3(1), 61–66.
- Listiana, T. (2024). PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. PETROKOPINDO CIPTA SELARAS. *Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan*, 13(1), 91–99.
- Lutfi, M. (2022). Pengaruh Kompensasi, Etika, dan Linkungan Kerja Terhadap Kinerja Driver Lumajang Go.
- Maryani, Y., Entang, M., & Tukiran, M. (2021). The relationship between work motivation, work discipline and employee performance at the Regional Secretariat of Bogor City. *International Journal of Social and Management Studies*, 2(2), 1–16.

- 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.
- Permana, R. A., & Ikasari, D. (2023). Uji Normalitas Data Menggunakan Metode Empirical Distribution Function Dengan Memanfaatkan Matlab Dan Minitab 19. *Semnas Ristek (Seminar Nasional Riset Dan Inovasi Teknologi)*, 7(1).
- Pratiwi, D., Fauzi, A., Febrianti, B., Noviyanti, D., Permatasari, E., & Rahmah, N. (2023). Pengaruh Pelatihan, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(3), 561–570.
- 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.
- Rampisela, V. A. J., & Lumintang, G. G. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Dayana Cipta. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1).
- Sari, S. R., Siregar, R. I. D., Simatupang, S. L. T., & Damanik, H. (2023). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA WITEL MEDAN. *JURNAL GLOBAL MANAJEMEN*, 12(1), 135–142.
- Siahaan, D. S. Y., Anwar, Y., & Ritonga, H. M. (2022). The Influence of Ability, Work Discipline, and Work Motivation on Employee Performance (Study on Honorary Employees at the Department of Transportation of the City of Binjai). *Konfrontasi: Jurnal Kultural, Ekonomi Dan Perubahan Sosial*, 9(3), 483–495.
- Sintia, I., Pasarella, M. D., & Nohe, D. A. (2022). Perbandingan Tingkat Konsistensi Uji Distribusi Normalitas pada Kasus Tingkat Pengangguran di Jawa. *Prosiding Seminar Nasional Matematika Dan Statistika*, 2.
- Suarmanayasa, I. N. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV Puspa. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 8(1), 134–140.
- Sugiyono. (2018). METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF DAN R&D (Sutopo, Ed.). ALFABETA.
- Suherman, E., Patricia Anggela, F., & Studi Manajemen FBIS Universitas Buana Perjuangan Karawang, P. (n.d.). *THE INFLUENCE OF WORK MOTIVATION AND DISCIPLINE ON WORK PRODUKTIVITY OF*

EMPLOYEES PT. CHANG SHIN INDONESIA PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. CHANG SHIN INDONESIA.

- Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137–146.
- Suwanto, S., Sunarsi, D., Erlangga, H., Nurjaya, N., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh Pemberian Reward dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja yang Berdampak pada Kinerja Karyawan pada PT Surya Pratama Gemilang di Bekasi. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(2), 471–484.
- Swarjana, I. K., & SKM, M. P. H. (2022). *Populasi-sampel, teknik sampling & bias dalam penelitian*. Penerbit Andi.
- Syahrizal, H., & Jailani, M. S. (2023). Jenis-jenis penelitian dalam penelitian kuantitatif dan kualitatif. *QOSIM: Jurnal Pendidikan, Sosial & Humaniora*, 1(1), 13–23
- Trisnawaty, M., & Parwoto, P. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan (studi kasus pada bagian produksi 1 PT Js Jakarta). *Jurnal Manajemen Dayasaing*, 22(2), 84–92.
- Utami, Y. (2023). Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Instrument Penilaian Kinerja Dosen. *Jurnal Sains Dan Teknologi*, 4(2), 21–24.
- Wardana, P. G. M. T., & Hartati, P. S. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Arta Boga Cemerlang Cabang Denpasar. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 3(3), 609–620.
- Widodo, D. S., & Yandi, A. (2022). Model kinerja karyawan: kompetensi, kompensasi dan motivasi, (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 1–14.
- Wijayadne, D. R., & Widjaja, W. (2022). *Optimalisasi Aset Teknologi Dalam Implementasi E-HRM Untuk Meningkatkan Produktivitas Karyawan*.
- Yaldi, E., Pasaribu, J. P. K., Suratno, E., Kadar, M., Gunardi, G., Naibaho, R., Hati, S. K., & Aryati, V. A. (2022). Penerapan uji multikolinieritas dalam penelitian manajemen sumber daya manusia. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan (JUMANAGE)*, 1(2), 94–102.
- Yandi, A. (2022). Literature Review Model Produktivitas Karyawan: Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi. *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 23–32.