



Pengaruh Kemampuan Individu Dan Tingkat Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Allianz Vision Medan

Sapebasi Hulu¹, Albinus Wenieli Hia², Reza Nurul Ichsan³

^{1,2,3} Universitas Pembinaan Masyarakat Indonesia, Sumatera Utara, Indonesia

Jl. Teladan No.15, Teladan Bar., Kec. Medan Kota, Kota Medan, Sumatera Utara 20214

Email: sapehulu@gmail.com

Abstrak

Penelitian dilakukan di PT Allianz Vision Medan. Tujuannya adalah untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap produktivitas karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berjumlah 30 pegawai yang dipilih dengan menggunakan metode sensus. Variabelnya adalah disiplin kerja dan komitmen organisasi sebagai independen dan produktivitas sebagai dependen. Data dianalisis dengan menggunakan analisis deskriptif dan regresi linier berganda berbantuan SPSS 17 for windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan baik secara parsial maupun simultan. Disiplin kerja mempunyai pengaruh yang lebih kuat terhadap produktivitas karyawan dibandingkan komitmen organisasi. Disarankan kepada manajemen untuk meningkatkan program disiplin dan komitmen organisasi, khususnya sosialisasi peraturan, penerapan reward dan punishment yang konsisten, nilai individu dan harmonisasi organisasi.

Kata Kunci: Kemampuan Individu, Kedisiplinan, Produktifitas Kerja Karyawan

PENDAHULUAN

Dalam penelitian Hia (2023) mengungkapkan bahwa “berhasil tidaknya suatu organisasi atau perusahaan dalam mempertahankan eksistensinya dimulai dari manusia itu sendiri untuk mempertahankan organisasi dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi secara maksimal”

Menurut Hidayat 2012 mengatakan “sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan kerja agar efektif dan efisien membantu tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”.

Selain itu dapat dikatakan manajemen sumber daya manusia ialah suatu kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengawasan, pengoordinasian dan pengawasan kepada pihak pengadaan, pengembangan dan pengintegrasian, pemelihara tenaga kerja dalam

mencapai tujuan organisasi (Kurniawan, 2015). Mengingat demikian pentingnya sumber daya manusia dalam suatu usaha, maka amat sangat perlu bagi seorang pemimpin organisasi untuk mengoptimalkan tenaga kerja yang di miliki, agar menghasilkan tenaga kerja yang tampil dan berkualitas sehingga produktifitas organisasi di harapkan meningkat.

Setiap organisasi akan selalu berupaya agar para anggota atau pegawai yang terlibat dalam kegiatan organisasi dan memberikan prestasi dalam bentuk broduktivitas kerja setinggi mungkin untuk mewujudkan tujuang yang ditetapkan sebelumnya. Merealifasikan produktifitas kerja merupakan hal yang sangat penting bagi birokrasi, karena adanya produktifitas kerja di harapkan pekerjaan akan terlaksana secara efektif dan efesien, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan.

Menurut Maharani (2020) mengatakan produktivitas diartikan sebagai hasil pengukuran suatu kinerja dengan memperhitungkan sumber daya yang digunakan, termasuk sumber daya manusia. Oleh karna itu sangat jelas diketahui bahwa sikap disiplin merupakan hal sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi dan apabila sikap disiplin tersebut tertanam dengan baik bagi para karyawan atau pegawai maka akan terwujud suatu organisasi yang bersih, adil dan bertanggung jawab serta produktifitas karyawan meningkat.

Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai suatu tujuan pembangunan bangsa yang meliputi perncanaan, pengembangan dan pengelolaan sumber daya, oleh karna itu setiap organisasi di tuntutan lebih proaktif dalam meningkatkan kualitas anggotanya dam menstimulasi meraka agar dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai bidangnya masing masing (Patmarina 2012).

Dari survei awal yang dilakukan, masih adanya karyawan yang datang terlambat dan pulang lebih cepat, tidak mengikuti bimbingan pagi, istirahat terlalu lama serta jam kerja masih ada pegawai yang tidak ada di tempat dengan alasan tidak jelas, kurang efektifnya pencapaian hasil kerja dan waktu penyelesaian kerja tidak sesuai dengan waktu yang di tentukan (Sari 2014).

Apabila tindakan seperti ini terus dibiarkan, maka disiplin dari perusahaan akan hancur dan ini merupakan ancaman yang tak boleh dianggap ringan dalam perusahaan tersebut. Para pemimpin perusahaan sebaiknya membuat peraturan yang tegas dan harus dituruti oleh seluruh karyawan agar mereka bisa diatur dan membenahi tingkah laku mereka, sehingga dapat tercipta keadaan yang kondusif (Satria 2015).

Objek penelitian penulis adalah salah satu perusahaan yang berdomisili di Medan yaitu Asuransi Allianz Vision Medan adalah suatu perusahaan Allians indonesia yang termukakan didunia dengan 86 juta nasabah personal dan perusahaan.

Gejala gejala di atas merupakan masalah dalam organisasi karena kurangnya sikap disiplin yang dimiliki masing masing karyawan. Sikap disiplin yang tinggi sangat diperlukan demi tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu sangat diharapkan bahwa setiap pegawai memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam melaksanakan kewajiban kewajibannya, Kualitas karyawan dapat dilihat dari disiplin kerja yang dilakukan sehari-hari (Siswadi 2016). Dengan memacu disiplin kerja yang tinggi diharapkan dapat meningkatkan input perusahaan yang mendatangkan baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat di capainya.

Secara umum, kualitas kerja merupakan suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang bersifat menghubungkan dua variabel atau lebih. Berdasarkan penjelasan di atas, dapat diketahui bahwa penelitian kuantitatif yang bermaksud untuk memberikan penjelasan pengaruh beban kerja, budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai.

Menurut Sinambela (2021) penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menggunakan angka-angka dalam memproses data untuk menghasilkan informasi yang terstruktur.

Mukhid, dituliskan pengertian penelitian menurut Suhardjono, ialah upaya pencarian informasi untuk memecahkan suatu masalah dengan metode ilmiah. Menurut Kerlinger, penelitian merupakan proses penemuan informasi secara sistematis dan terkontrol yang didasarkan pada histori dan teori.

Lokasi penelitian yang akan dilakukan oleh penelitian pada Perusahaan Asuransi Allianz Vision Medan. Jl. Imam Bonjol No 9 Lt. 6 Medan Sumatera Utara 20112.

Adapun yang menjadi subjek penelitian adalah seluruh Karyawan di Perusahaan Asuransi Allianz Vision Medan dan sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 30 orang pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini yang menjadi sampel atau responden adalah karyawan pegawai pada PT Allianz Vision Medan. Sampel dalam penelitian ini adalah 30 orang dengan identifikasi sebagai berikut:

Tabel 1. Jumlah Responden Penelitian

Keterangan	Jumlah
Penyebaran Kuesioner	30
Kuesioner Kembali	30
Kuesioner tidak Kembali	-
Kuesioner Layak Diolah	30

Sumber: Data Primer, 2023

a. Jumlah Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 2. Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
1	Laki-Laki	17	56,7%
2	Perempuan	13	43,3%

Sumber: Data Primer, 2023

Berdasarkan Tabel diatas, dapat di ketahui bahwa responden terbanyak adalah laki-laki yaitu sebanyak 17 orang (56,7%), sedangkan perempuan sebanyak 13 Orang (43,3%).

b. Karakteristik responden menurut pendidikan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dari penyebaran angket, diperoleh data tentang tingkat pendidikan karyawan sebagai berikut:

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No.	Pendidikan	Frekuensi	Presentase
1	S2	-	-
2	S1	4	43,3%
3	D3	11	36,7%
4	SLTA	15	50%
Jumlah		30	100%

Sumber: Data Primer, 2023

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa karyawan dalam penelitian ini memiliki pendidikan sebagai S2 Tidak Ada, S1 4 orang (43,3%), D3 11 orang (36,7%), SLTA 15 orang (50%).

Uji validitas dalam penelitian ini dihitung untuk setiap item pernyataan dari variabel Kemampuan Individu, Tingkat Kedisiplinan, serta variabel Produktivitas Kerja. Data yang diambil dari 30 responden itu selanjutnya diolah dengan menggunakan SPSS 25. Distribusi pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

Tabel 4. Distribusi Jumlah Pertanyaan Berdasarkan Variabel

No	Variabel	Jumlah Pernyataan
1	Kemampuan Individu	10
2	Tingkat Kedisiplinan	10
3	Produktivitas Kerja	10
Total Pernyataan		30

Perhitungan validitas setiap variabel didasarkan pada perbandingan antara nilai pearson correlation. Apabila nilai $t_{hit} > 0.361$ maka pertanyaan dianggap valid, begitu juga sebaliknya. Pengujian validitas selengkapnya dapat di lihat dalam tabel di bawah ini:

Tabel 5. Validitas Pernyataan Variabel Kemampuan Individu

No. Butir Angket	<i>Pearson Correlation</i>	R Tabel	Keterangan
1	0,763	0.361	Valid
2	0,758	0.361	Valid
3	0,694	0.361	Valid
4	0,763	0.361	Valid
5	0,758	0.361	Valid
6	0,763	0.361	Valid
7	0,763	0.361	Valid
8	0,694	0.361	Valid
9	0,763	0.361	Valid
10	0,694	0.361	Valid

Tabel 4 menunjukkan bahwa semua butir pernyataan > 0.361 , maka kuesioner variabel toleransi atas resiko memiliki koefisien korelasi positif atau $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dengan demikian, semua butir pernyataan dapat digunakan dan di percaya.

Tabel 5. Validitas Pernyataan Variabel Tingkat Kedisiplinan

No. Butir Angket	<i>Pearson Correlation</i>	R Tabel	Keterangan
1	0,914	0.361	Valid
2	0,914	0.361	Valid
3	0,507	0.361	Valid
4	0,914	0.361	Valid
5	0,914	0.361	Valid
6	0,643	0.361	Valid
7	0,914	0.361	Valid
8	0,914	0.361	Valid
9	0,507	0.361	Valid
10	0,914	0.361	Valid

Tabel 5 menunjukkan bahwa semua butir pernyataan > 0.361 , maka kuesioner variabel toleransi atas resiko memiliki koefisien korelasi positif atau rhitung $> r_{tabel}$. Dengan demikian, semua butir pernyataan dapat digunakan dan di percaya.

Tabel 6. Validitas Pernyataan Variabel Produktivitas Kerja Karyawan

No. Butir Angket	<i>Pearson Correlation</i>	R Tabel	Keterangan
1	0,503	0.361	Valid
2	0,568	0.361	Valid
3	0,744	0.361	Valid
4	0,522	0.361	Valid
5	0,536	0.361	Valid
6	0,785	0.361	Valid
7	0,493	0.361	Valid
8	0,531	0.361	Valid
9	0,503	0.361	Valid
10	0,402	0.361	Valid

Tabel 6 menunjukkan bahwa semua butir pernyataan > 0.361 , maka kuesioner variabel toleransi atas resiko memiliki koefisien korelasi positif atau rhitung $> r_{tabel}$. Dengan demikian, semua butir pernyataan dapat digunakan dan di percaya.

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui apakah kuesioner yang digunakan memiliki kehandalan sebagai alat ukur atau tidak. Pengelompokkan tingkat Reliabilitas berdasarkan nilai cronbach alpha adalah sebagai berikut:

Tabel 7. Tabel Uji Reliabilitas

Nilai Signifikan	Keterangan
0,00-0,20	kurang reliable
$>0,20-0,40$	agak reliable
$>0,40-0,60$	cukup reliable
$>0,60-0,80$	Reliable

>0,80-1,00

sangat reliable

Instrumen Reliabel akan menghasilkan data yang sesuai dengan kondisi sesungguhnya. Hasil analisis SPSS untuk uji reliabilitas terhadap instrumen kuisioner dapat di lihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 8. Uji Reliabilitas Variabel X1

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,900	10

Hasil analisis diatas menunjukkan bahwa koefisien alpha hitung untuk variabel Pembagian Tugas atas resiko >0,80 (0,838 > 0,80) sehingga dapat di simpulkan bahwa instrumen kuisioner atau alat pengkur data tersebut untuk variabel Kemampuan Individu atas resiko Sangat Reliabel.

Tabel 9. Uji Reliabilitas Variabel X2

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,921	10

Hasil analisis diatas menunjukkan bahwa koefisien alpha hitung untuk variabel Tingkat Upah atas resiko >0,80 (0,903 > 0,80) sehingga dapat di simpulkan bahwa instrumen kuisioner atau alat pengkur data tersebut untuk variabel Tingkat Kedisiplinan atas resiko Sangat Reliabel.

Tabel 9. Uji Reliabilitas Variabel Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,737	10

Hasil analisis diatas menunjukkan bahwa koefisien alpha hitung untuk variabel Efektivitas Kerja Karyawan atas resiko $>0,80$ ($0,709 > 0,80$) sehingga dapat di simpulkan bahwa instrumen kuisioner atau alat pengkur data tersebut untuk variabel Produktivitas Kerja Karyawan atas resiko Reliabel.

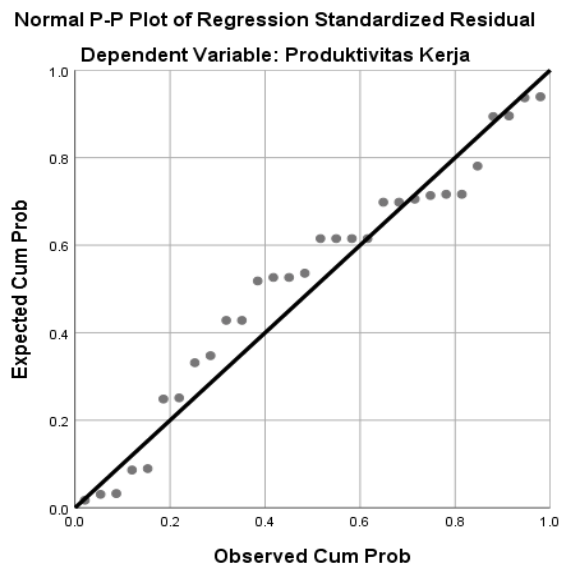
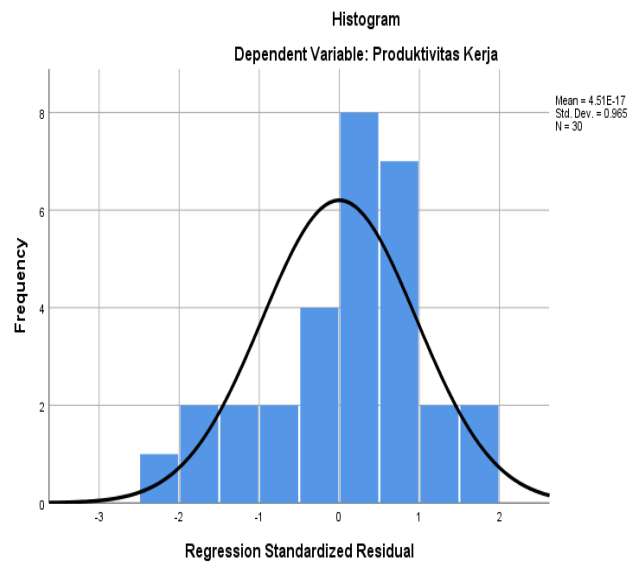
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel independen atau keduanya memiliki distribusi normal. Uji regresi mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Data berdistribusi normal jika nilai signifikansi di atas 0,05 Berikut adalah hasil uji normalitas pada masing-masing model regresi yang terbentuk.

Tabel 10. Hasil Uji Normalitas

Model Regresi	Nilai	Signifikansi	Keterangan
	Kolmogorov		
	Smirnov Z		
Model 1 $X_1, X_2 \rightarrow Y$	0,152	0.740	Normal

Perhitungan pada uji normalitas menunjukkan kedua model regresi memiliki nilai residual yang berdistribusi normal, dibuktikan dengan nilai signifikansi pada uji Kolmogorov-Smirnov > 0.05 . Sehingga dapat dikatakan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini sudah berdistribusi normal. Uji normalitas dapat juga dilihat menggunakan

grafik dibawah ini yang merupakan gambar diagram uji normalitas pengaruh Kemampuan Individu dan Tingkat Kedisiplinan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan



Uji multikolineritas bertujuan menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Dalam penelitian ini, untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolineritas di dalam model regresi digunakan nilai tolerance dan Variance

inflation Factor (VIF). Jika nilai tolerance > 0,10, dan nilai VIF < 10 maka disimpulkan model regresi tersebut tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 11. Hasil Uji Multikolinieritas

Model Regresi	<i>Tolerance</i>	VIF	Keterangan
Model $X_1, X_2 \rightarrow Y$	0,810	1,235	Non Multikolinieritas

Tabel 12. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	4,092	3,185		12,586	0,000
Kemampuan Individu	0,428	0,317	0,883		0,188
Tingkat Kedisiplinan	0,386	0,323	0,782	1,197	0,242

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antar Pengaruh Kemampuan Individu dan Tingkat Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, maka digunakan Uji t dimana $t_{\text{tabel}} = 1,701$

Tabel 13. Uji t

Model	Coefficients^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	4,092	3,185		12,586	0,000

Kemampuan Individu	0,428	0,317	0,883		0,188
Tingkat Kedisiplinan	0,386	0,323	0,782	1,197	0,242
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja					

Hasil Uji statistik secara simultan untuk variabel Kemampuan Individu dan Tingkat Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di peroleh hasil sebagai berikut:

Tabel 14. Uji f

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	8,397	2	4,199	9,750	0.039 ^b
Residual	116,270	27	4,306		
Total	124,667	29			
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja					
b. Predictors: (Constant), Tingkat Kedisiplinan, Kemampuan Individu					

Dari hasil pengujian SPSS di peroleh dari hasil Fhitung sebesar 9,750 dengan tingkat kesalahan sebesar 5% ternyata $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($9,750 > 3,354$) dengan demikian H1 dan H2 diterima. Ini menunjukkan secara simultan Kemampuan Individu dan Tingkat Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Berdasarkan hasil perhitungan statistik di peroleh nilai probabilitas (signifikan) sebesar $0,039 < 0,05$ maka H1 dan H2 di terima. Ini berarti variabel bebas berpengaruh terhadap Variabel Terikat.

Tabel 15. Hasil Uji Determinan

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.260 ^a	0,673	-0,002	2,075	

a. Predictors: (Constant), Tingkat Kedisiplinan, Kemampuan Individu

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Nilai R² (R-Square) sebesar 0,670 menunjukkan bahwa besaran pengaruh langsung Kemampuan Individu dan Tingkat Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan adalah 67,3% sehingga sisanya sebesar 32,7% dijelaskan di luar model penelitian.

Nilai R (angka koefisien korelasi) sebesar 0,260 menunjukkan bahwa keeratan hubungan langsung antara Variabel Kemampuan Individu dan Tingkat Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan sebesar 26,0%.

PEMBAHASAN

Pembahasan penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kemampuan Individu Dan Tingkat Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Allianz Vision Medan. Di dalam penelitian ini, peneliti melakukan uji Uji Asumsi Klasik meliputi Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas dan Heterokedastisitas serta Analisis Linear Berganda yang meliputi Determinasi, Uji F dan Uji T dengan menggunakan SPSS 25.

Berdasarkan hasil uji signifikan parsial (t) digunakan untuk mengetahui peran variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Analisis mengenai hasil uji signifikan parsial (t) masing-masing variabel dapat kita lihat sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan pada pengujian t hitung Variabel Kemampuan Individu dan Tingkat Kedisiplinan Berpengaruh Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Hal ini di buktikan dengan $t_{hit} > t_{tabel}$ ($12,586 > 1,701$).

2. Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan pada pengujian f hitung menunjukkan secara simultan Kemampuan Individu dan Tingkat Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Hal ini di buktikan dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($9,750 > 3,354$)

3. Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi yang digunakan adalah angka dari nilai Nilai R^2 (R-Square) sebesar 0,670 menunjukkan bahwa besaran pengaruh langsung Kemampuan Individu dan Tingkat Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan adalah 67,3% sehingga sisanya sebesar 32,7% dijelaskan di luar model penelitian.

KESIMPULAN

Dalam penelitian ini peneliti menguji apakah Pengaruh Kemampuan Individu Dan Tingkat Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Allianz Vision Medan. Di dalam penelitian ini, peneliti melakukan uji Uji Asumsi Klasik meliputi Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas dan Heterokedastisitas serta Analisis Linear Berganda yang meliputi Determinasi, Uji F dan Uji T dengan menggunakan SPSS 25 dan dengan jumlah sampel sebanyak 30 orang karyawan pada PT Allianz Vision Medan.

Berdasarkan hasil penelitian dan dari pembahasan yang telah di uraikan hasil penelitian yang didapatkan pada pengujian t hitung Variabel Kemampuan Individu dan Tingkat Kedisiplinan Berpengaruh Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Hal ini di buktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($12,586 > 1,701$), hasil penelitian yang didapatkan pada pengujian f hitung menunjukkan secara simultan Kemampuan Individu dan Tingkat Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Hal ini di buktikan dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($9,750 > 3,354$), hasil pengujian koefisien determinasi yang digunakan adalah angka dari nilai Nilai R^2 (R-Square) sebesar 0,670 menunjukkan bahwa besaran pengaruh langsung Kemampuan Individu dan Tingkat Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan adalah 67,3% sehingga sisanya sebesar 32,7% dijelaskan di luar model penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Hia, A. W., Hulu, S., & Rizki, A. (2023). INFLUENCE OF INDIVIDUAL ABILITIES AND LEVEL OF DISCIPLINE ON EMPLOYEE WORK PRODUCTIVITY AT PT ALLIANZ TERRAIN VISION:

PENGARUH KEMAMPUAN INDIVIDU DAN TINGKAT KEDISPLINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI PT ALLIANZ VISION MEDAN. UPMI Proceeding Series, 1(01), 1144-1148.

Hidayat, Z., & Taufiq, M. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang. Wiga: Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi, 2(1), 79-98.

Kurniawan, H., & Alimudin, A. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Garam (Persero). E-Jurnal Ilmu Manajemen MAGISTRA, 1(2), 1-13.

Maharani, A., & Wiyata, M. T. (2020). Pengaruh Kedisiplinan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja di PT Glostar Indonesia. Winter Journal: Imwi Student Research Journal, 1(1), 53-62.

Patmarina, H., & Erisna, N. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Produktivitas Kerja Perusahaan CV. Laut Selatan Jaya Di Bandar Lampung. Jurnal Manajemen dan Bisnis Universitas Bandar Lampung, 3(1), 112979.

Sari, Y. K. (2014). Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Patra Komala di Dumai. Jurnal tepak manajemen bisnis, 6(2), 119-127.

Satria, A. G., Hendriani, S., & Restu, R. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Produktivitas Karyawan Di Pt. Surya Mandiri Pratama Pekanbaru (Doctoral dissertation, Riau University).

Siswadi, Y. (2016). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Padapt. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan. Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis, 17(1).

Sunarsi, D. (2018). Pengaruh motivasi dan disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Nadi Suwarna Bumi. Jurnal semarak, 1(1), 66-82.

Wulandari, A., & Hamzah, R. (2019). Dampak Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Jurnal Signaling, 8(2), 41-47.