

## MOTIVASI , DISPLIN, ETOS KERJA KAITANNYA DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI CV. PUTRI BAKERY

Yeni Prasetyo Putri<sup>1\*</sup>, Dumiyati<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Pendidikan Ekonomi, Universitas PGRI Ronggolawe

\*Email : yenyputri533@gmail.com

### ABSTRAK

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode deskriptif, karena hasil penelitian ini adalah suatu gambaran atau pendeskripsian tentang motivasi, disiplin, etos kerja kaitannya dengan produktivitas kerja karyawan di CV. Putri Bakery. Jumlah responden yang diambil adalah sebanyak 32 responden menggunakan rumus sloving. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode kuesioner (angket) tertutup dengan skala pengukurannya skala likert yang disajikan dengan lima kategori jawaban yaitu sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Uji instrumen yang digunakan adalah uji reliabilitas dan validitas, sedangkan teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji normalitas dan analisis regresi berganda dengan uji t (hipotesis). Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Etos Kerja secara bersama-sama (*simultan*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Putri Bakery Semanding, hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan regresi secara simultan diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $11,388 > 2,975$ ) dan nilai probabilitas  $F_{hitung} <$  dari 0,05 ( $0,000 > 0,05$ ) dan kontribusi pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan etos kerja terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Putri Bakery sebesar 0,568 atau 56,8%

**Kata Kunci :** Motivasi, Disiplin, Etos Kerja dan Produktivitas Kerja

### PENDAHULUAN

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu perusahaan adalah produktivitas kerja karyawannya. Produktivitas kerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya [1].

Karyawan merupakan salah satu aset utama suatu perusahaan yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap aktivitas organisasi. Mereka mempunyai pemikiran, perasaan, keinginan, status dan latar belakang pendidikan, usia dan jenis kelamin yang heterogen yang di bawa ke dalam suatu organisasi. Heterogenitas tersebut juga ada pada motivasi, disiplin, dan etos kerjanya. Kualitas dan kuantitas sumber daya manusia harus sesuai dengan kebutuhan organisasi supaya efektif dan efisien menunjang tercapainya tujuan organisasi [2].

Agar tujuan organisasi tercapai perlu didukung oleh karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi. Namun tidak semua karyawan memiliki motivasi tinggi, ada yang rendah. Karyawan yang memiliki motivasi rendah cenderung berperilaku tidak mau

berkerja sama, mengeluh tentang hal spele, datang terlambat, berkerja tidak sesuai standar.

Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan perusahaan sedangkan disiplin menurun akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan. Banyak hal yang akan terjadi jika disiplin tidak diterapkan secara maksimal oleh karyawan seperti terlambat datang, melangkah awal, tidak taat aturan. Tingkat kedisiplinan karyawan dapat dilihat dari frekuensi, kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standart kerja, ketaatan pada peraturan kerja dan etika kerja [3,4].

Selain disiplin motivasi dan etos kerja untuk mencapai produktivitas kerja diperlukan etos kerja karyawan. Akibat dari etos kerja yang rendah, maka terget kerjanya tidak tercapai dan performa menurun, karier tidak naik dalam kurun waktu yang lama, mudah dan tidak berkembang, dan dapat melangar komitmen kerja yang akan berdampak penurunan produktivitas kerja. Komitem kerja yan menurun dapat mengakibatkan penurunan

perusahaan jika berlangsung dalam waktu yang lama dapat mengganggu stabilitas perusahaan.

Untuk itulah diperlukan perhatian yang serius dalam mengelola perusahaan agar bisa bertahan dalam persaingan usaha. Oleh karena itu pengelola perusahaan karyawan tetap tinggi agar tetap produktivitas dan mendukung pencapaian target perusahaan [5-8].

Pemikiran juga yang terjadi pada perusahaan roti Cv. Putri Bakery perusahaan ini memiliki omset 35jt/perbulan. Jumlah produksi perhari rata-rata 1jt untuk penjualan biasa rata-rata 1jt sedangkan pemesana rata-rata 1,5jt persamaan konsumen perhari rata-rata 1jt. Pemenuhan target persamaan pelanggan akan tercapai jika produktivitas kerja karyawan tinggi jika tidak dapat memenuhi persamaan dan baik dapat mengakibatkan pelanggan beralih pada perusahaan roti lain. Hal ini mengakibatkan pada pendapatan perusahaan.

Sebagai pemilik dan mengelola usaha, penting melakukan beberapa tindakan untuk mencegah dan mengatasi masalah mengadakan dan membangun kerja yang baik kepada para karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Motivasi Kerja Orang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan bekerja dengan rajin, giat sehingga ia dapat mencapai satu prestasi kerja yang tinggi. Disiplin Kerja Orang yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi akan bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong semangat kerja dan mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Etos Kerja Orang yang mempunyai etos kerja yang baik tampak dalam penampilan kerja sehari-hari berupa kerjasama, kehadiran, antusias inisiatif, tanggung jawab terhadap pekerjaan, dan kreativitas. Wujud tersebut akan memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap pencapaian produktivitas kerja karyawan yang optimal dan mampu memenuhi harapan atau bantuan pencapaian tujuan perusahaan sementara Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas adalah tingkat pendidikan, latar belakang pendidikan dan juga pelatihan dari tenaga kerja yang akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, dimana hal ini sebagai suatu investasi di bidang sumber daya manusia.

Sementara itu motivasi yang berhubungan dengan produktivitas karyawan secara nyata adalah faktor prestasi kerja, pengakuan dan penghargaan, gaji, kondisi kerja serta hubungan kerja antara atasan dan bawahan pada karyawan sedangkan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi etos kerja yaitu faktor internal faktor yang berasal individu itu sendiri, seperti sifat bawaan, bakat atau bentuk atau kekuatan fisik yang memang tidak terpisahkan dari individu tersebut sedangkan faktor eksternalnya adalah faktor yang berasal dari luar individu tersebut, seperti lingkungan kerja hingga lingkungan pertemanan. Faktor motivasi, disiplin, etos kerja dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Cv. Putri Bakery.

Berdasarkan latar belakang diatas peneliti tertarik untuk meneliti tentang motivasi, disiplin, dan etos kerja kaitannya dengan produktivitas kerja karyawan Cv. Putri Bakery.

Dari uraian latar belakang diatas, penulis mengemukakan beberapa permasalahan yang akan diteliti yaitu tentang Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Etos Kerja yang berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Putri Bakery dan Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Etos Kerja yang berpengaruh secara Simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Putri Bakery.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengkaji atas masalah yang telah dikemukakan oleh peneliti berdasarkan batasan – batasan masalah yang sudah ditentukan. Tujuan ini berisi tentang pengkajian pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Etos Kerja berpengaruh secara Parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Putri Bakery dan pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Etos Kerja berpengaruh secara Simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Putri Bakery.

Setelah mengetahui masalah tersebut, maka peneliti telah menentukan akan melakukan pengkajian dengan menggunakan beberapa metode secara kuantitatif.

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dengan menitik beratkan pada pengujian hipotesis dalam menghasilkan suatu kesimpulan. Teknik pengumpulan data yang penulis lakukan dalam penelitian ini terdiri dari

### Angket (Kuesioner)

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dengan pertanyaan tertutup, dimana responden dapat langsung menjawab pertanyaan dari pilihan jawaban yang disediakan [9]. Angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Responden adalah orang yang memberikan tanggapan atau *respons* atas pertanyaan-pertanyaan yang diajukan oleh peneliti. Dalam penelitian ini yang menjadi responden adalah karyawan dari karyawan CV. Putri Bakery Semanding- Tuban.

Kuesioner ini nantinya terdapat rancangan pertanyaan yang secara logis berhubungan dengan masalah penelitian dan tiap pertanyaan merupakan jawaban-jawaban yang mempunyai makna dalam menguji hipotesis. Penelitian ini menggunakan nilai-nilai skala yang sama dalam karakteristik yang diukur. Penyebaran angket dilakukan dengan cara peneliti memberikan angket kepada setiap karyawan yang ditemui sampai memenuhi jumlah responden yang ditentukan sebelumnya. Hasil kuesioner inilah yang akan diangkakan (kuantifikasi), disusun secara tabulasi silang dan dianalisa secara mendalam untuk menarik kesimpulan penelitian.

### Wawancara

Wawancara merupakan proses komunikasi yang sangat menentukan dalam proses penelitian. Dengan wawancara data yang diperoleh akan lebih mendalam, karena mampu menggali pemikiran atau pendapat secara detail sehingga peneliti dapat mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam untuk studi pendahuluan maupun pelengkap data-data yang diteliti. Oleh karena itu instrument dalam penelitian ini juga dilakukan uji reliabilitasnya untuk mengetahui apakah instrument yang digunakan dalam penelitian ini baik atau tidak sehingga instrument tersebut benar-benar dapat

mengungkap data-data yang diperlukan dalam suatu penelitian. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Reliabilitas variabel ditentukan berdasarkan nilai *Cronbach Alpha*, apabila nilai alpha lebih besar dari 0,6 maka dikatakan variabel tersebut reliabel atau dapat diandalkan. Uji reliabilitas dilakukan dengan rumus Cronbach Alpha sebagai berikut:

$$r^{11} = \left[ \frac{K}{(K-1)} \right] \left[ \frac{1 - \Sigma \sigma^2 b}{\sigma^2 t} \right]$$

Keterangan :

$R^{11}$  : Reliabilitas

K : Banyaknya butir pertanyaan

$\Sigma \sigma^2 b$  : Jumlah varians butir

$\sigma^2 t$  : Varians Total

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian ini yaitu dengan membandingkan nilai probabilitas atau *p-value* (*sig-t*) dengan taraf signifikansi 0,05. jika nilai *p-value* lebih kecil dari 0,05 maka  $H_0$  diterima, dan sebaliknya jika *p-value* lebih besar dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak.

Tabel 1. Hasil Uji-t

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics			
					B	Std. Error	Beta	Tolerance
1	(Constant)	-.095	7,203		-.013	,990		
	Motivasi Kerja	,344	,156	,320	2,206	,036	,789	1,267
	Disiplin Kerja	,495	,204	,366	2,423	,023	,726	1,377
	Etos Kerja	,503	,233	,303	2,159	,040	,847	1,181

a. Dependent Variable: Produktifitas Kerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS V. 22

$H_0$ : Tidak ada pengaruh parsial secara signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Putri Bakery Semanding

$H_1$ : Ada pengaruh parsial secara signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Putri Bakery Semanding

Hasil uji t diatas dapat disimpulkan bahwa pada variabel bebas Motivasi Kerja ( $X_1$ ) seperti pada tabel 4.8 diatas diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 2,206 yang nilainya diatas  $t_{tabel}$  2,045 dan nilai probabilitas  $t_{hitung}$  sebesar 0,036 yang nilainya dibawah 0,05. dengan demikian **H1 diterima**, yang artinya ada pengaruh parsial secara signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Putri Bakery Semanding.

H0: Tidak ada pengaruh parsial secara signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Putri Bakery Semanding

H2: Ada pengaruh parsial secara signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Putri Bakery Semanding

Hasil uji t diatas dapat disimpulkan bahwa pada variabel bebas disiplin Kerja ( $X_2$ ) seperti pada tabel 4.8 diatas diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 2,423 yang nilainya diatas  $t_{tabel}$  2,045 dan nilai probabilitas  $t_{hitung}$  sebesar 0,023 yang nilainya dibawah 0,05. dengan demikian **H2 diterima**, yang artinya ada pengaruh parsial secara signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Putri Bakery Semanding.

H0: Tidak ada pengaruh parsial secara signifikan antara variabel etos kerja terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Putri Bakery Semanding

H3: Ada pengaruh parsial secara signifikan antara variabel etos kerja terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Putri Bakery Semanding

Hasil uji t diatas dapat disimpulkan bahwa pada variabel bebas etos Kerja ( $X_1$ ) seperti pada tabel 4.8 diatas diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 2,159 yang nilainya diatas  $t_{tabel}$  2,045 dan nilai probabilitas  $t_{hitung}$  sebesar 0,040 yang nilainya dibawah 0,05. dengan demikian **H3 diterima**, yang artinya ada pengaruh parsial secara signifikan antara variabel etos kerja terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Putri Bakery Semanding.

Hasil pengujian pada variabel motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Putri Bakery Semanding didapatkan nilai Motivasi Kerja ( $X_1$ ) yaitu  $t_{hitung}$  sebesar 2,206 dimana nilainya diatas  $t_{tabel}$  2,045 dan nilai probabilitas  $t_{hitung}$  sebesar 0,036 yang nilainya dibawah 0,05. dengan demikian **H1 diterima**, yang artinya ada pengaruh parsial secara signifikan antara variabel motivasi kerja

terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Putri Bakery Semanding.

Hasil penelitian ini mendukung dari temuan Arif Yusuf Hamali (2013) dengan judul pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja: studi kasus pada PT X Bandung. Hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan di PT X Bandung dengan koefisien korelasi 0,510. berdasarkan kriteria Champion tingkat hubungan ini menunjukkan kriteria hubungan yang cukup kuat. hasil perhitungan menunjukkan koefisien deeterminan 26,01% hal ini menunjukkan bahwa hipotesis terbukti bahwa ada pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja di PT X Bandung. Hasil pengujian pada variabel disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Putri Bakery Semanding didapatkan nilai Disiplin Kerja ( $X_2$ ) yaitu  $t_{hitung}$  sebesar 2,423 dimana nilainya diatas  $t_{tabel}$  2,045 dan nilai probabilitas  $t_{hitung}$  sebesar 0,023 yang nilainya dibawah 0,05. dengan demikian **H2 diterima**, yang artinya ada pengaruh parsial secara signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Putri Bakery Semanding.

Hasil penelitian ini mendukung dari penelitian Ayu Puspitawati Hafid, dkk. (2018) dengan judul pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Rakyat Sul-Sel Intermedia Kota Makasar. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh antar tingkat disiplin kerja dan produktivitas kerja karyawan pada PT. Rakyat sulsel intermedia kota Makasar. Disiplin kerja merupakan salah satu fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan. Dimana disiplin kerja merupakan suatu diantara beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan. Disiplin sendiri terbagi kedalam dua jenis yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif. Sama halnya dengan produktivitas kerja terbagi beberapa bagian yaitu keteladanan pemimpin, lingkungan kerja dan kemampuan. Hasil pengujian pada variabel etos kerja terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Putri Bakery Semanding didapatkan nilai Etos Kerja ( $X_2$ ) yaitu  $t_{hitung}$  sebesar 2,159 dimana nilainya diatas  $t_{tabel}$  2,045 dan nilai probabilitas  $t_{hitung}$  sebesar 0,040 yang nilainya dibawah 0,05. dengan demikian **H3 diterima**, yang artinya ada pengaruh parsial

secara signifikan antara variabel etos kerja terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Putri Bakery Semanding. Hasil pengujian pada variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan etos kerja terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Putri Bakery Semanding didapatkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 11,388 dengan probabilitas sebesar 0,000 yang nilainya dibawah 0,05. hal ini menunjukkan bahwa semua variabel independen yaitu motivasi kerja, disiplin kerja, dan etos kerja berpengaruh signifikansi secara simultan (bersama-sama) terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Putri Bakery Semanding. dengan Demikian **H4 diterima**, yang artinya Ada pengaruh simultan secara signifikan antara variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan etos kerja terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Putri Bakery Semanding.

#### KESIMPULAN

Berdasarkan pembatasan hasil analisis kinerja yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan CV. Putri bakery, maka penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Putri Bakery Semanding, hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan regresi secara parsial diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,206 > 2,045$ ) dan nilai probabilitas  $t_{hitung} <$  dari 0,05 ( $0,036 < 0,05$ ) dan kontribusi pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Putri Bakery sebesar 0,320 atau 32%.

Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Putri Bakery Semanding, hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan regresi secara parsial diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,423 > 2,045$ ) dan nilai probabilitas  $t_{hitung} <$  dari 0,05 ( $0,023 < 0,05$ ) dan kontribusi pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Putri Bakery sebesar 0,366 atau 36,6%.

Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Putri Bakery Semanding, hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan regresi secara parsial diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,159 > 2,045$ ) dan nilai probabilitas  $t_{hitung} <$  dari 0,05 ( $0,040 < 0,05$ ) dan kontribusi pengaruh etos kerja terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Putri Bakery sebesar 0,303 atau 30,3%.

Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Etos Kerja secara bersama-sama (*simultan*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Putri Bakery Semanding, hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan regresi secara simultan diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $11,388 > 2,975$ ) dan nilai probabilitas  $F_{hitung} <$  dari 0,05 ( $0,000 > 0,05$ ) dan kontribusi pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan etos kerja terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Putri Bakery sebesar 0,568 atau 56,8%.

#### UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terimakasih disampaikan kepada Rektor, Dosen Pembimbing, Dosen Prodi, Rekan Pendidikan, Kedua Orangtua, Saudara, dan Teman – teman yang telah membantu peneliti selama penelitian.

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Helmiatin. 2015. Optimalisasi Peran Modal Intelektual Terhadap Kinerja Karyawan. *Etikonomi*, vol.14 no.1.
- [2] Astadi Pangarso, Putri Intan Susanti. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekertariat Daerah Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan Tahun 9. No. 2*
- [3] Faslah, Roni. 2013. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT. Kabelindo Murni, Tbk. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis (JPEB) Vol. 1 No. 2. ISSN: 2302-2663.*
- [4] Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [5] Ghozali, Imam. 2011. “*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*”. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [6] Hamali, Arif Yusuf. 2013. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja: Studi Kasus Pada PT X Bandung. *Journal The Winners. Vol. 14 No.2 Hal: 77-86.*

- [7] Hafid, Ayu Puspitawati, Moh. Aris Pasigai, dan Muh. Nur Rasyid. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Rakyat Sul-Sel Intermedia Kota Makasar. *Jurnal Profitability Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Volume 2 No. 2.*
- [8] Ningsih, Yulia, Anggo Rudi, dan Yudi Rafandi. 2017. Analisis Pengaruh Etos Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompetensi Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus Pada PT Indosat Tbk Pangkalpinang). *JIPMB. Vol. 17. Nomor 2. ISSN 2354-5682.*
- [9] Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung: Alfabeta.