

## **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Bpr Syariah Harum Hikmahnugraha Leles Garut**

**Adryan Septiady<sup>1✉</sup>, Suca Rusdian<sup>2</sup>, Risa Nurul Samsu<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup> Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yasa Anggana Garut

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. BPRS Harum Hikmahnugraha Leles Garut. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. BPRS Harum Hikmahnugraha Leles Garut yang berjumlah 36 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah non-probability sampling dengan jenis sampel jenuh, di mana seluruh populasi dijadikan sampel. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner yang kemudian dianalisis dengan menggunakan uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja di PT. BPRS Harum Hikmahnugraha Leles Garut dinilai sangat baik dengan nilai skor 1.409, yang termasuk dalam kategori "sangat baik." Produktivitas kerja karyawan juga dinilai sangat baik dengan skor 2.089. Berdasarkan hasil uji koefisien korelasi, terdapat hubungan yang kuat antara disiplin kerja dan produktivitas kerja karyawan dengan nilai korelasi sebesar 0,621. Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan adalah sebesar 38,6%, sedangkan sisanya 61,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Hasil uji t menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai t-hitung sebesar 4,620 lebih besar dari t-tabel 1,691. Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan hasil penelitian, disarankan agar perusahaan terus memperhatikan komunikasi antar karyawan, pengembangan keterampilan melalui pelatihan, dan menjaga budaya disiplin kerja guna meningkatkan produktivitas karyawan.

**Kata Kunci:** Disiplin Kerja, Produktivitas Kerja Karyawan

### **Abstract**

*This study aims to analyse the effect of work discipline on employee productivity at PT. BPRS Harum Hikmahnugraha Leles Garut. The research method used is quantitative with a descriptive and associative approach. The population in this study were all 36 employees of PT. BPRS Harum Hikmahnugraha Leles Garut. The sampling technique used was non-probability sampling with a saturated sample type, where the entire population was sampled. The data was collected using a questionnaire which was then analysed using the correlation coefficient test, the coefficient of determination test, and the hypothesis test. The results showed that work discipline at PT. BPRS Harum Hikmahnugraha Leles Garut was rated very good with a score of 1,409, which is in the 'very good' category. Employee work productivity was also rated very good with a score of 2,089. Based on the results of the correlation coefficient test, there is a strong relationship between work discipline and employee work productivity with a correlation value of 0.621. The effect of work discipline on employee work productivity is 38.6%, while the remaining 61.4% is influenced by other factors. The t-test results show that work discipline has a positive and significant effect on employee work productivity with a t-value of 4.620 greater than the t-table of 1.691. This study supports previous research which shows that work discipline has a significant effect on work productivity. Based on the results of the study, it is recommended that companies continue to pay attention to communication between employees, skills development through training, and maintaining a culture of work discipline in order to increase employee productivity.*

**Keywords:** Work Discipline, Employee Work Productivity

---

✉ Corresponding author :

Email Address : [adryanseptiady@stieyasaanggana.ac.id](mailto:adryanseptiady@stieyasaanggana.ac.id)

## PENDAHULUAN

Di tengah era modernisasi yang semakin berkembang pesat, persaingan dalam dunia bisnis semakin intensif. Faktor-faktor seperti kemajuan teknologi, globalisasi, dan perubahan perilaku konsumen menjadi penentu dinamika kompetisi pasar (Setiyono & Sutrimah, 2016). Kemampuan beradaptasi dengan teknologi tidak hanya penting untuk meraih keunggulan kompetitif, tetapi juga untuk menjaga kelangsungan hidup bisnis. Perusahaan yang dapat beradaptasi dengan cepat terhadap perkembangan teknologi memiliki peluang lebih besar untuk meraih sukses di pasar yang terus berubah ini (Indrayani, 2017). Untuk itu, pemahaman yang mendalam tentang perusahaan, pasar, dan lingkungan bisnis menjadi fondasi yang kokoh dalam menghadapi tantangan dan mencapai pertumbuhan. Dengan strategi yang tepat serta kesiapan untuk bertransformasi, perusahaan dapat merespons perubahan dengan efektif dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Setiabudi et al., 2023).

Investasi dalam pengembangan dan perekrutan sumber daya manusia yang berkualitas adalah langkah strategis yang tidak bisa dipandang sebelah mata oleh perusahaan yang ingin tetap kompetitif di pasar yang dinamis ini (Kasmawati, 2018). Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan berkelanjutan menjadi kunci dalam mewujudkan tujuan organisasi. Kualitas manusia yang mampu beradaptasi, berinovasi, serta berkolaborasi akan menjadi faktor penting dalam meraih kesuksesan jangka panjang (Agustini & Purnaningsih, 2018).

Penerapan disiplin kerja yang seimbang dan adil oleh manajer dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan, sembari memastikan kepatuhan terhadap aturan dan nilai-nilai perusahaan (Pranitasari & Khotimah, 2021). Dalam hal ini, pembangunan dan pemeliharaan disiplin kerja yang konsisten menjadi langkah esensial untuk mencapai tujuan perusahaan serta menciptakan fondasi yang kokoh bagi pertumbuhan yang berkelanjutan (Sampeliling, 2015). Meskipun aturan tersebut vital, perusahaan perlu memastikan bahwa peraturan tersebut adil, transparan, dan mudah dipahami oleh seluruh karyawan. Dalam konteks disiplin kerja, pendekatan yang mendidik dan suportif terbukti dapat mendorong karyawan untuk lebih patuh terhadap aturan yang ada (Wijaya, 2021). Dengan demikian, disiplin kerja memiliki hubungan yang erat dengan produktivitas karena disiplin yang baik berperan penting sebagai pendorong utama bagi produktivitas yang tinggi (Sopian, 2019).

Disiplin kerja yang tinggi merupakan faktor penentu dalam mencapai produktivitas yang optimal. Ketika karyawan memiliki disiplin yang baik, mereka lebih teratur, konsisten, dan fokus dalam bekerja, yang secara langsung memengaruhi produktivitas individu maupun perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu, pengelolaan disiplin kerja menjadi kunci untuk mencapai tingkat produktivitas yang maksimal di lingkungan kerja (Kusmiati et al., 2022). Produktivitas kerja karyawan dapat dijadikan salah satu indikator utama keberhasilan atau kegagalan perusahaan. Produktivitas ini mengukur seberapa efisien dan efektif karyawan dalam menjalankan

tugas dan tanggung jawabnya (Rusydi & Astrini, 2015). Oleh karena itu, pengelolaan dan peningkatan produktivitas kerja menjadi fokus utama perusahaan yang ingin mencapai tujuan bisnisnya. Dengan menciptakan budaya kerja yang mendukung produktivitas, perusahaan akan mampu mencapai kinerja yang optimal dan mempersiapkan diri untuk menghadapi tantangan bisnis yang ada (Nasron & Astuti, 2011). Selain itu, produktivitas kerja juga berdampak langsung pada pengembangan keterampilan individu, menciptakan lingkungan yang kondusif bagi karyawan untuk terus berkembang dan menjadi lebih kompeten (Septian, 2023).

Hasil penelitian oleh Andini et al. (2019) menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Usaha Pabatu, sementara Hindriari (2018) juga menemukan adanya pengaruh positif antara disiplin kerja dan produktivitas karyawan di PT Telkom Akses Legok. Penulis sendiri melakukan penelitian di PT. BPRS Harum Hikmahnugraha, yang menghasilkan temuan bahwa produktivitas kerja karyawan di perusahaan tersebut belum optimal. Berdasarkan temuan ini, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi lebih lanjut pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan di PT. BPRS Harum Hikmahnugraha.

## METODOLOGI

Metode penelitian merupakan pendekatan ilmiah yang digunakan untuk memperoleh data dengan tujuan tertentu (Sugiyono, 2018). Dalam penelitian ini, peneliti mengadopsi metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan asosiatif. Populasi yang dijadikan objek penelitian adalah seluruh karyawan di PT. BPRS Harum Hikmahnugraha Leles Garut, yang berjumlah 36 orang. Untuk pengambilan sampel, peneliti menggunakan teknik non-probability sampling dengan jenis sampel jenuh, di mana seluruh populasi dijadikan sampel penelitian.

Untuk mengumpulkan data, peneliti menggunakan beberapa teknik, antara lain wawancara, kuesioner atau angket, dan studi literatur. Setelah data terkumpul, peneliti kemudian mengolah dan menganalisisnya dengan menggunakan rumus-rumus statistik. Proses analisis ini mencakup uji validitas, uji reliabilitas, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, serta uji koefisien hipotesis (Yakin et al, 2023). Semua tahapan ini bertujuan untuk memastikan validitas data dan mengukur hubungan antara variabel yang diteliti dengan akurat, serta memberikan hasil yang dapat diandalkan dan menyeluruh.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Korelasi

**Tabel 1. Hasil Uji Koefisien Korelasi antara Disiplin Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan**

---

Korelasi

		Disiplin Kerja	Produktivitas Kerja Karyawan
Disiplin Kerja	Pearson Korelasi	1	.621**
	Sig (2-tailed)		.000
	N	36	36
Produktivitas Kerja Karyawan	Pearson Korelasi	.621**	1
	Sig (2-tailed)	.000	
	N	36	36

\*\* . Korelasi signifikan pada tingkat 0,01 (2-tailed).

Sumber: Hasil Penelitian Diproses pada tahun 2023

Berdasarkan tabel 1, Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan memiliki perhitungan koefisien korelasi sebesar 0,621 dengan interpretasi koefisien korelasi berdasarkan pedoman menurut Sugiyono (2018) sebesar 0,60 - 0,799 termasuk dalam kategori tingkat hubungan "kuat"

### Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Ringkasan Model				
Model	R	R Square	R yang disesuaikan Persegi	Std. Kesalahan dari Perkiraan
1	.621 <sup>a</sup>	.386	.368	3.14943

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Sumber: Hasil Penelitian Diproses pada tahun 2023

$$KD = r^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,621^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,386 \times 100\%$$

$$KD = 38,6$$

Berdasarkan tabel 2, hasil perhitungan koefisien determinasi untuk disiplin kerja dapat diinterpretasikan bahwa kontribusi disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 38,6% dan 61,4% dapat dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti, antara lain pelatihan karyawan, kemampuan mental dan fisik hubungan antara atasan dan bawahan. (Sutrisno, 2020).

### Pengujian hipotesis

**Tabel 3. Hasil Perhitungan Uji Hipotesis**

Model	Koefisien <sup>a</sup>		t	Sig.
	Tidak terstandarisasi Koefisien	Terstandarisasi		
		Koefisien		

	B	Standar Kesalahan	Beta		
1 (Konstan)	20.337	8.175		2.488	.018
disiplin kerja	.963	.208	.621	4.620	.000

a. Dependent Variable: produktivitas kerja karyawan

Sumber: Hasil Penelitian Diproses pada tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, nilai t hitung untuk disiplin kerja sebesar 4,620 dengan nilai signifikansi 0,000. Hasil pengujian hipotesis, nilai thitung (4,620) dapat dibandingkan dengan nilai ttabel (0,05;df) atau (0,05;36-2) sebesar 1,691. Sesuai dengan nilai thitung > ttabel atau 4,620 > 1,691 atau nilai Sig. sebesar 0,000 lebih kecil dari Alpha 0,05 maka: H0 ditolak dan H1 diterima. Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. BPRS Harum Hikmahnugraha Leles Garut.

### Disiplin Kerja

Disiplin kerja berfungsi sebagai alat yang digunakan oleh manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan, dengan tujuan untuk mengubah perilaku mereka dan meningkatkan kesadaran serta kepatuhan terhadap peraturan perusahaan yang berlaku. Menurut Rivai (2017), disiplin kerja adalah suatu cara yang digunakan oleh manajer untuk memotivasi karyawan agar mereka bersedia melakukan perubahan dalam perilaku mereka dan lebih taat pada peraturan perusahaan serta norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja memiliki peran yang sangat penting dalam membangun budaya organisasi yang solid, memastikan setiap individu berperan aktif dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Penelitian sebelumnya juga menunjukkan relevansi antara disiplin kerja dan faktor-faktor lain seperti motivasi dan fasilitas kerja. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Septiady & Setiadi (2022), ditemukan bahwa disiplin kerja yang baik berkontribusi secara signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT. Sinar Utama Pertama. Penelitian ini menekankan pentingnya komunikasi yang efektif dan penerapan disiplin kerja sebagai elemen kunci dalam mendorong karyawan untuk bekerja lebih efisien dan produktif. Temuan serupa juga diungkapkan oleh Septiady & Padilah (2022), yang menunjukkan bahwa disiplin kerja dan fasilitas yang mendukung dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan di PT. Haleyora Power Area. Selain itu, dalam penelitian oleh Septiady & Sandika (2023), terlihat bahwa karyawan yang mematuhi disiplin kerja dengan baik cenderung memiliki kinerja yang lebih tinggi, sejalan dengan motivasi dan kompensasi yang diterima.

Melihat hasil penelitian di PT. BPRS Harum Hikmahnugraha Leles Garut, dimana disiplin kerja dinilai "baik" dengan skor 1.409, hal ini menunjukkan bahwa meskipun implementasi disiplin kerja sudah berjalan dengan baik, masih terdapat ruang untuk perbaikan lebih lanjut. Hasil kuesioner yang disebarkan kepada 38 responden menunjukkan mayoritas karyawan setuju dengan penerapan disiplin kerja, namun beberapa aspek masih perlu ditingkatkan, seperti komunikasi antar rekan kerja dan pengelolaan beban kerja. Ketepatan waktu kerja yang merupakan indikator tertinggi

dalam penelitian ini mencerminkan pentingnya kedisiplinan dalam pekerjaan, sementara kendala pada kelancaran proses kerja menunjukkan adanya tantangan yang perlu diatasi untuk meningkatkan kinerja keseluruhan.

### **Produktivitas Kerja Karyawan**

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan, karena pencapaian tujuan perusahaan umumnya ditentukan oleh kualitas sumber daya yang terlibat dalam struktur organisasi. Oleh karena itu, karyawan memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan produktivitas kerja. Menurut Sutrisno (2020), produktivitas kerja dapat didefinisikan sebagai perbandingan antara hasil kerja yang diperoleh dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja. Dengan kata lain, produktivitas kerja adalah ukuran efisiensi dan efektivitas tenaga kerja dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Hasil penelitian di PT. BPRS Harum Hikmahnugraha Leles Garut menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan masuk dalam kategori "baik," berdasarkan perhitungan hasil kuesioner yang dibagikan kepada 38 responden. Mayoritas responden setuju dengan pernyataan yang diberikan, yang menunjukkan bahwa produktivitas kerja sudah berjalan dengan baik, meskipun masih ada potensi untuk perbaikan. Skor penilaian produktivitas kerja karyawan yang diperoleh adalah 2.089, yang termasuk dalam kategori "sangat baik" (dalam rentang 2.016 hingga 2.520). Ini menunjukkan bahwa meskipun produktivitas sudah cukup baik, namun masih ada ruang untuk meningkatkan kinerja.

Salah satu indikator dengan nilai tertinggi adalah pada item nomor 2 dalam tabel 4.20, mengenai pernyataan bahwa karyawan merasa profesional dalam bekerja. Hal ini disebabkan oleh kemampuan karyawan untuk memposisikan diri dengan baik, memahami tugas dan tanggung jawabnya, serta konsisten dalam pekerjaannya. Namun, terdapat juga indikator dengan nilai rendah, yaitu pada item nomor 1 dalam tabel 4.19, yang menyatakan bahwa karyawan merasa memiliki keterampilan dalam bekerja. Hal ini disebabkan oleh kurangnya pelatihan dan pendidikan yang memadai, perubahan teknologi yang cepat, serta ketidaksesuaian antara keterampilan yang dimiliki karyawan dan kebutuhan perusahaan.

Penelitian sebelumnya juga mendukung temuan ini. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Septiady & Setiadi (2022), produktivitas kerja sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja dan disiplin kerja karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat disiplin yang tinggi cenderung lebih produktif dalam bekerja. Selain itu, Septiady (2022) juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik serta kepemimpinan yang efektif berperan penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Penelitian oleh Septiady & Padilah (2022) juga menegaskan bahwa fasilitas kerja yang mendukung dan disiplin kerja yang tinggi berkontribusi besar terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Haleyora Power Area. Oleh karena itu, peningkatan keterampilan melalui pelatihan, serta perbaikan fasilitas kerja, sangat penting untuk mendorong produktivitas yang lebih tinggi di PT. BPRS Harum Hikmahnugraha Leles Garut.

## **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Disiplin kerja memiliki peran yang sangat penting dalam perusahaan, karena merupakan salah satu cara yang efektif untuk mengoptimalkan produktivitas kerja karyawan. Menurut Rivai (2017), disiplin kerja berfungsi sebagai alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan, guna mengubah perilaku mereka dan meningkatkan kesadaran serta kepatuhan terhadap peraturan perusahaan yang berlaku. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. BPRS Harum Hikmahnugraha Leles Garut, dengan menggunakan analisis statistik berupa uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Data yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari hasil kuesioner yang diisi oleh 36 responden.

Hasil perhitungan uji koefisien korelasi antara variabel disiplin kerja dan produktivitas kerja karyawan menunjukkan adanya hubungan yang signifikan. Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan IBM SPSS versi 26, diperoleh nilai korelasi sebesar 0,621. Menurut pedoman interpretasi koefisien korelasi yang dikemukakan oleh Sugiyono (2018), nilai korelasi sebesar 0,621 menunjukkan hubungan yang "kuat," karena berada dalam interval 0,60 - 0,799. Meskipun demikian, pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja hanya sebesar 0,4%, yang berarti masih dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti pelatihan, kemampuan mental dan fisik karyawan, serta hubungan antara atasan dan bawahan (Sutrisno, 2020).

Selanjutnya, berdasarkan perhitungan uji hipotesis, nilai t-hitung diperoleh sebesar 4,620 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Berdasarkan perbandingan antara t-hitung (4,620) dan t-tabel (1,691), serta nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. BPRS Harum Hikmahnugraha Leles Garut.

Penelitian ini sejalan dengan temuan dari Suprpto (2016), yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, dengan hasil 55,50% pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas. Hal ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Septiady & Setiadi (2022), yang menemukan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berkontribusi besar terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Sinar Utama Pertama. Penelitian lain oleh Septiady & Padilah (2022) juga menunjukkan bahwa disiplin kerja yang baik, bersama dengan fasilitas kerja yang memadai, dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan di PT. Haleyora Power Area. Temuan ini semakin mempertegas pentingnya disiplin kerja dalam mendorong produktivitas yang optimal.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. BPRS Harum Hikmahnugraha Leles Garut, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja di perusahaan ini dinilai sangat baik. Hal ini tercermin dari tanggapan mayoritas karyawan melalui kuesioner yang menyatakan

setuju dengan pernyataan-pernyataan terkait disiplin kerja, terutama yang berkaitan dengan kepatuhan terhadap jam kerja. Analisis tanggapan responden menunjukkan nilai yang konsisten dengan tingkat kesetujuan yang tinggi. Selain itu, produktivitas kerja karyawan di PT. BPRS Harum Hikmahnugraha Leles Garut juga dinilai sangat baik, dengan mayoritas responden setuju pada indikator yang mengukur kinerja karyawan, terutama pada aspek "karyawan merasa profesional dalam bekerja." Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mampu memposisikan diri secara efektif dalam menjalankan tugasnya.

Dari segi pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruhnya sebesar 38,6%, sementara 61,4% dipengaruhi oleh faktor lain seperti pelatihan, kemampuan mental dan fisik karyawan, serta hubungan atasan dan bawahan. Uji T menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan, dengan nilai  $t$  hitung sebesar 4,620 yang lebih besar daripada  $t$  tabel 1,691, sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja yang baik memberikan kontribusi positif terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan di perusahaan ini.

Berdasarkan temuan tersebut, peneliti memberikan beberapa saran untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT. BPRS Harum Hikmahnugraha Leles Garut. Pertama, meskipun kedisiplinan kerja sudah baik, perusahaan disarankan untuk lebih memperhatikan komunikasi antar rekan kerja dan mempererat hubungan di antara mereka, mengingat ada catatan dari responden terkait pernyataan "karyawan merasa bahwa kelancaran proses kerja sangat penting untuk mencapai hasil yang optimal." Kegiatan seperti family gathering dapat menjadi sarana efektif untuk mempererat hubungan antar karyawan. Kedua, meskipun produktivitas kerja sudah dinilai baik, terdapat catatan terkait pernyataan "karyawan merasa memiliki keterampilan dalam bekerja." Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk memperhatikan pengembangan keterampilan karyawan melalui program pelatihan yang dapat meningkatkan kepercayaan diri dan kemampuan karyawan dalam menjalankan tugasnya. Ketiga, meskipun pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja sudah baik, perusahaan disarankan untuk terus menjaga dan meningkatkan efektivitas disiplin kerja karyawan. Upaya yang konsisten dalam mempertahankan budaya kerja yang disiplin akan mendukung tercapainya produktivitas yang optimal.

## Referensi :

- Agustini, N. A., & Purnaningsih, N. (2018). Pengaruh Komunikasi Internal dalam Membangun Budaya Organisasi. *Jurnal Komunikasi Pembangunan*, 16(1), 89-108. <https://doi.org/10.46937/16201825198>
- Andini, Y., Lubis, Y., & Siregar, R. S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Perkebunan Nusantara Iv (Persero) Unit Usaha Pabatu. *Jurnal Agriuma*, 1(2), 14. <https://doi.org/10.31289/agr.v1i2.2874>
- Edy, Sutrisno. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Hindriari, R. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

- Pada Pt Telkom Akses Legok. *Jurnal SeMaRaK*, 1(1), 92-107.  
<https://doi.org/10.32493/smk.v1i1.1249>
- Indrayani, H. (2017). Penerapan Teknologi Informasi Dalam Meningkatkan Efektivitas, Efisiensi Dan Produktivitas Perusahaan Oleh: Henni Indrayani Abstract. *Jurnal El-Riyasah*, 3(1), 48-56.
- Kasmawati, K. (2018). Sumber Daya Manusia Sebagai Sumber Keunggulan Bersaing. *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 2(2), 229.  
<https://doi.org/10.24252/idaarah.v2i2.6864>
- Kusmiati, I., Nasywa Sahila, A., Damayanti, S., Saraswati, A., & Apriliani, A. (2022). Pentingnya Motivasi Karyawan dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja. *Karimah Tauhid*, 1, 869-879.
- Nasron, & Astuti, T. B. (2011). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja (Studi Pada Karyawan Departemen Produksi PT Mazuvo Indo). *Jurnal Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Manggala*, 1(1), 1-23. file:///D:/PROPOSAL B/nasron.pdf%0D%0Ahttps://media.neliti.com/media/publications/103261-ID-factor-factor-yang-membesari-produkti.pdf
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bont Technologies Nusantara. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 18(01), 22-38.  
<https://doi.org/10.36406/jam.v18i01.375>
- Rusdian, S., & Diandra, P. N. (2024). The Influence Of Leadership On Employee Performance (Study On Perumda Bpr Garut). *JHSS (Journal Of Humanities And Social Studies)*, 8(2), 282-285. DOI: [10.33751/jhss.v8i2.9143](https://doi.org/10.33751/jhss.v8i2.9143)
- Rusdian, S., & Rismayani, N. (2020). Pengaruh Insentif Terhadap Employee Engagement (Studi Pada CV. Asstro Tarogong Garut). *Ekonomi Bisnis*, 26(2), 398-410. <https://doi.org/10.33592/jeb.v26i2>
- Rusdian, S., & Akmaludin, A. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Badan Riset Dan Inovasi Nasional). *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(2). <https://doi.org/10.37531/sejaman.v6i2.5657>
- Rusydi, M., & Astrini, A. (2015). Pengaruh Upah Terhadap Tingkat Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Pt. London Sumatra Indonesia Tbk Di Bulukumba. *Jurnal Ekonomi Berimbang Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 131-140.  
<https://journal.unismuh.ac.id/index.php/balance>
- Sampiling, A. (2015). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai Bagian Umum dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Kinerja*, 12(1), 1-17.
- Septian, E. (2023). Analisis Produktivitas Kerja Karyawan dalam Meningkatkan Pelayanan Prima di Bagian Sumber Daya Manusia Rumah Sakit Umum Pusat. 10(2), 655-662.
- Setiabudi, D., Rizan, M., Kamal, A. F., Dimuk, M., Azizy, F. N., & ... (2023). Strategi Bisnis di Era Digital. <https://repository.penerbitwidina.com/publications/563030/strategi-bisnis-di-era-digital%0Ahttps://repository.penerbitwidina.com/media/publications/563030-strategi-bisnis-di-era-digital-d53ecea1.pdf>
- Septiady, A. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan (Studi pada PT. Tri Keeson Utama). *Eqien-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 10(1), 141-148.
- Septiady, A., & Setiadi, E. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan (Studi kasus pada PT. Sinar Utama Pertama).

*Ekonomi Bisnis*, 28(2), 198-210.

- Septiady, A., & Sandika, R. (2023). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada PT. Sanampan Kaya Bahagai). *Ekonomi Bisnis*, 29(2), 99-105.
- Septiady, A., & Padilah, P. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Haleyora Power Area. *Ekonomi Bisnis*, 28(1), 122-134.
- Septiady, A., & Alghatia, N. (2022). The effect of participatory leadership style on employee motivation on the biller section (Study at PT. Parsintauli Karya Perkasa Garut). *Eqien-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(2), 257-265.
- Septiady, A., & Padilah, P. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Haleyora Power Area. *Ekonomi Bisnis*, 28(1), 122-134.
- Setiyono, J., & Sutrimah, S. (2016). Analisis Teks dan Konteks pada Iklan Operator Seluler (XL dengan Kartu AS). *Pedagogia: Jurnal Pendidikan*, 5(2), 297-310. <https://doi.org/10.21070/pedagogia.v5i2.263>
- Sopian, I. (2019). Disiplin Kerja dan Produktivitas Kerja. *Jurnal Administrasi Publik*, 3(2), 1-18.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Penerbit Alfabeta, Bandung
- Suprpto, R. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank Bri Syariah Kantor Cabang Pembantu Genteng Banyuwangi. 2(2), 104-113.
- Veithzal Rivai Zainal dan Salim Basalamah, *Islamic Human Capital Management* (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2017).
- Wijaya, L. F. (2021). Sistem Reward dan Punishment Sebagai Pemicu Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal MISSY (Manajemen dan Strategi Bisnis)*, 2(2), 25-28. <https://doi.org/10.24929/missy.v2i2.1681>
- Yakin, I. H., Supriatna, U., Rusdian, S., & Global Akademia, M. (2023). Metodologi Penelitian (Kuantitatif & Kualitatif). *Paper Knowledge. Toward a Media History of Documents*.