

The Influence of Work Environment, Work Ethics, and Rewards on Increasing Employee Productivity with Work Discipline as an Intervening Variable

Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, dan Reward Terhadap Peningkatan Produktivitas Karyawan dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening

Zahrotul Wahidah¹⁾, Sumartik Sumartik²⁾, Dewi Andriani³⁾

^{1) 2) 3)}Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi: sumartik1@umsida.ac.id

Abstract. *The purpose of this study was to examine the effect of Work Environment, Work Ethic and Reward on Increasing Employee Productivity of Tas Grosir Sederhana MSMEs with Work Discipline as an intervening variable. This study uses a quantitative method with a data analysis approach. The data collection technique used by the researcher is using a Likert scale questionnaire model with a population of all Tas Grosir Sederhana MSMEs employees and sampling using a total sampling technique. The data analysis technique uses SmartPLS software, with the results of the study showing that 1) Work Environment, Work Ethic and Reward variables do not have a significant effect on Employee Work Productivity 2) Work Environment, Work Ethic and Reward variables do not have a significant effect on Work Discipline 3) Work Environment Variable Discipline Variable has an effect on Employee Productivity 4) Work Discipline Variable is unable to mediate Work Environment, Work Ethic and Respect towards Employee Productivity. From the results of the study, companies may need to review their strategies and policies. This shows that there are other factors that may have a greater impact on productivity. This can be used as insight for companies in considering factors that can increase employee productivity.*

Keywords - *Work Environment; Work Ethics; Reward; Employee Productivity; Work Discipline*

Abstrak. *Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja dan Reward terhadap Peningkatan Produktivitas Karyawan UMKM Tas Grosir Sederhana dengan Disiplin Kerja sebagai variabel intervening. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan analisis data. Teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti yaitu menggunakan kuesioner model skala likert dengan populasi seluruh karyawan UMKM Tas Grosir Sederhana dan pengambilan sampel menggunakan teknik total sampling. Teknik analisis data menggunakan software SmartPLS, dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Variabel Lingkungan Kerja, Etos Kerja dan Reward tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan 2) Variabel Lingkungan Kerja, Etos Kerja dan Reward tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Disiplin Kerja 3) Variabel Lingkungan Kerja Variabel Disiplin memiliki pengaruh terhadap Produktivitas Karyawan 4) Variabel Disiplin Kerja tidak mampu memediasi Lingkungan Kerja, Etos Kerja dan Respek terhadap Produktivitas Karyawan. Dari hasil penelitian, perusahaan mungkin perlu meninjau kembali terkait strategi dan kebijakan mereka. Ini menunjukkan bahwa ada faktor lain yang mungkin lebih berpengaruh terhadap produktivitas. Hal ini dapat dijadikan wawasan bagi perusahaan dalam mempertimbangkan faktor-faktor yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan.*

Kata Kunci - *Lingkungan Kerja; Etos Kerja; Reward; Produktivitas Karyawan; Disiplin Kerja*

I. PENDAHULUAN

Saat ini perkembangan sektor industri, mulai dari industri besar hingga usaha kecil dan menengah, mendapat perhatian besar dari pemerintah. Hal ini memiliki tujuan agar struktur ekonomi dapat terbangun dengan kuat dan seimbang serta fokus pada kemajuan sektor industri. Sektor inilah yang nantinya akan menjadi sektor penggerak perekonomian nasional. Adapun cara yang digunakan dalam upaya pencapaian tujuannya yaitu dengan mendayagunakan dan menjadikan sumber daya manusia sebagai kunci tercapainya tujuan tersebut [1]. Ini berhubungan dengan tingkat produktivitas para pekerja industri. Berhasil atau tidaknya suatu usaha tergantung pada naik turunnya produktivitas tenaga kerja pada industri/perusahaan tersebut [2]. Produktivitas tenaga kerja akan dapat meningkat apabila sumber daya manusianya berkualitas. Hal ini perlu diperhatikan guna meningkatkan efisiensi industri [3]. Naik turunnya produktivitas karyawan sendiri dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya : motivasi, etos kerja, sarana produksi, kedisiplinan, lingkungan dan iklim kerja, jaminan sosial, tingkat penghasilan, gizi dan kesehatan, teknologi, pendidikan, keterampilan, dan juga kesempatan berprestasi [4].

Dalam hal ini Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) memiliki peran penting dalam pembangunan ekonomi negara. UMKM di Indonesia berupaya menyerap tenaga kerja guna mengurangi angka pengangguran. Keberadaan UMKM sendiri sudah tidak perlu diragukan lagi. Pasalnya, mereka mampu bertahan dan menjadi motor penggerak perekonomian Indonesia [5].

Penelitian ini akan berfokus pada salah satu UMKM yang ada di daerah Pasuruan (Tas Grosir Sederhana). Tas Grosir Sederhana sebagai usaha kecil menengah yang berorientasi pada produksi fashion telah berdiri sejak 2020 menjadi salah satu UMKM daerah Sidoarjo yang dapat dikatakan sebagai UMKM yang maju dengan kualitas produk seperti tas, dompet, baju, hijab, sandal, dan beberapa produk fashion wanita lainnya yang tidak perlu diragukan lagi. Ini yang membuat Tas Grosir Sederhana mengalami peningkatan permintaan secara terus menerus, terlebih lagi jika ada event diskon atau saat bulan puasa mendekati hari raya. Dengan meningkatnya permintaan, maka diperlukan tingkat produktivitas karyawan yang tinggi. Maka dari itu, adanya penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana faktor-faktor seperti halnya lingkungan kerja, etos kerja, dan reward dapat mempengaruhi produktivitas karyawan dengan menarik peran disiplin kerja sebagai penghubungnya.

Tabel 1. Data Target dan Realisasi Produksi UMKM Tas Grosir Sederhana Tahun 2023

No.	Bulan	Jumlah SDM	Target	Realisasi	Presentase Realisasi
1.	Januari	46	40.000	38.200	96%
2.	Februari	46	40.000	42.750	107%
3.	Maret	46	50.000	50.150	100%
4.	April	46	50.000	51.100	102%
5.	Mei	46	40.000	45.750	114%
6.	Juni	46	40.000	45.250	113%
7.	Juli	46	40.000	47.550	119%
8.	Agustus	46	40.000	40.150	100%
9.	September	46	40.000	39.750	99%
10.	Oktober	46	40.000	39.550	99%
11.	November	46	50.000	50.250	101%
12.	Desember	46	50.000	52.350	105%

Sumber : UMKM Tas Grosir Sederhana – Pasuruan

Tabel 1 merupakan tabel yang menunjukkan target dan realisasi pada UMKM Tas Grosir Sederhana tahun 2023 dengan total karyawan sebanyak 46 orang. Berdasarkan Tabel tersebut dapat diketahui bahwa presentase realisasi menunjukkan adanya ketidakstabilan. Hal ini dipengaruhi oleh hasil produksi yang tidak menentu serta beberapa realisasi yang tidak mencapai target sehingga beberapa presentase realisasi menunjukkan angka dibawah 100% atau bahkan diatas 100%. Ini yang nantinya akan mempengaruhi tingkat permintaan konsumen karena adanya hasil produksi yang tidak memenuhi target. Maka dari itu, tingkat produktivitas karyawan perlu diperhatikan guna memenuhi target dan juga terpenuhinya permintaan konsumen secara tepat waktu.

Salah satu faktor yang berpengaruh pada tingkat produktivitas karyawan yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang buruk atau bisa dikatakan tidak kondusif akan membuat para karyawannya menjadi lebih mudah jatuh sakit, mudah stress, atau bahkan kurang berkonsentrasi dalam bekerja dan mengakibatkan rendahnya produktivitas karyawan, begitupun sebaliknya [6]. Selain itu, tingkat produktivitas karyawan juga dapat dipengaruhi oleh etos kerja. Dimana tingkat produktivitas akan naik jika karyawan memiliki jiwa etos dalam bekerja serta memiliki semangat dalam bekerja. Karyawan yang memiliki jiwa etos dan juga semangat yang tinggi dalam bekerja biasanya disebut dengan karyawan dengan kualitas yang tinggi. Hal ini terlihat melalui penilaian positif terhadap hasil kerja. Maka dari itu, karyawan yang memiliki produktivitas yang tinggi juga akan menciptakan semangat kerja karyawan yang tinggi [7]. Selain lingkungan kerja dan etos kerja, terdapat faktor lain yang mempengaruhi produktivitas, yakni adanya reward. Dengan adanya reward, karyawan akan merasa usaha mereka dihargai oleh perusahaan dan juga diharapkan karyawan dapat bekerja lebih produktif serta termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik [8]. Ketiga hal tersebut nantinya yang akan mendorong karyawan memiliki sikap disiplin dalam bekerja, dan sikap disiplin tersebut yang nantinya akan menjadi faktor meningkatnya produktivitas karyawan.

Penelitian ini memiliki celah dari adanya perbedaan hasil beberapa variabel yang bertentangan dengan temuan penelitian. Menurut penelitian [9] pada PT JS Jakarta terdapat pengaruh positif dari lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan bidang produksi. Hal ini berarti lingkungan kerja yang dapat dikatakan baik akan memberi dampak baik bagi produktivitas karyawan, begitu juga sebaliknya. Namun, pada bidang Management Human Capital di PT Garuda Indonesia (Persero) Tbk dalam penelitian [10] terdapat penolakan atas hipotesis yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Ini berarti bahwa lingkungan kerja tidak memberi pengaruh signifikan pada produktivitas karyawan. Selanjutnya terdapat penelitian [7] yang memberi hasil

bahwa etos kerja secara signifikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT CHINGLUH INDONESIA. Sebaliknya, penelitian [11] menolak hipotesis yang menunjukkan etos kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Inko Java. Ini dikarenakan tidak adanya pengaruh antara etos kerja dan produktivitas karyawan berdasarkan indikator yang ada. Penelitian [8] memberi hasil bahwa pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kab. Bogor reward berperan terhadap produktivitas karyawan. Namun penelitian [12] reward tidak memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan. Terdapat juga penelitian [13] memberi hasil bahwa hipotesis mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan CV. Lut Putra Solder diterima.

Tujuan penelitian ini dilakukan yaitu untuk mengkaji pengaruh lingkungan kerja, etos kerja, dan reward terhadap peningkatan produktivitas karyawan dengan disiplin kerja sebagai intervening. Penelitian ini merupakan pengembangan teori dua faktor yang dikemukakan oleh Herzberg, dimana terdapat dua jenis faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan diantaranya teori motivasi yang memuat pencapaian, pengakuan, tanggungjawab, serta peluang pengembangan dan faktor hygiene yang mencakup kondisi kerja, gaji, kebijakan perusahaan, serta hubungan antar pegawai.

Berdasarkan latar belakang yang sudah dipaparkan dan dengan disertai beberapa hasil dari penelitian terdahulu, peneliti ingin mengetahui pengaruh lingkungan kerja, etos kerja dan juga reward terhadap produktivitas karyawan. Peneliti mengangkat judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, dan Reward Terhadap Peningkatan Produktivitas Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada UMKM Tas Grosir Sederhana)”**. Adanya hasil penelitian ini diharapkan dijadikan acuan dalam pengambilan keputusan kedepannya serta memberi informasi baru untuk perusahaan.

Rumusan Masalah:

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan?
2. Apakah Etos Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan?
3. Apakah Reward berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan?
4. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Disiplin Kerja?
5. Apakah Etos Kerja berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja?
6. Apakah Reward berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja?
7. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan?
8. Apakah Lingkungan Kerja memiliki pengaruh terhadap Produktivitas Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai variabel intervening?
9. Apakah Etos Kerja memiliki pengaruh terhadap Produktivitas Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai variabel intervening?
10. Apakah Reward memiliki pengaruh terhadap Produktivitas Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai variabel intervening?

Pertanyaan Penelitian : Apakah tingkat Lingkungan Kerja, Etos Kerja, dan Reward memiliki pengaruh terhadap Produktivitas Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai variabel intervening?

Tujuan Penelitian : Untuk menguji Produktivitas Karyawan di UMKM Tas Grosir Sederhana dengan menempatkan 3 variabel bebas yakni Lingkungan Kerja, Etos Kerja, dan Reward dengan variabel Disiplin Kerja sebagai variabel mediasi menggunakan karyawan divisi produksi sebagai objek penelitian.

Kategori SDGs : Berdasarkan paparan pendahuluan dan rumusan masalah diatas, penelitian ini termasuk dalam usaha mencapai pekerjaan yang produktif dan stabil. SDGs (Sustainable Development Goals) yang cocok dalam penelitian ini adalah kategori ke delapan (8) yaitu meningkatkan pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan untuk memungkinkan semua orang untuk mendapatkan pekerjaan yang layak dan berkualitas.

II. LITERATURE REVIEW

A. Lingkungan Kerja (X1)

Lingkungan kerja adalah sesuatu disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi cara seorang karyawan dalam melakukan tugas yang menjadi tanggung jawabnya [9]. Dalam melaksanakan pekerjaan, lingkungan kerja dijadikan sebagai faktor yang sangat penting bagi karyawan. Lingkungan kerja dapat dikatakan baik yaitu saat berhasil mempengaruhi motivasi dan juga semangat seorang karyawan dalam bekerja [10]. Menurut [14] indikator lingkungan kerja meliputi :

1. Hubungan sesama rekan kerja, seperti halnya bekerja sama dengan baik serta menjaga komunikasi dengan rekan kerja

2. Suasana kerja, dengan adanya suasana kerja yang kondusif karyawan akan dapat agar dapat bekerja sama dengan nyaman dan juga produktif
3. Tersedianya fasilitas kerja, dengan adanya fasilitas yang memadai diharapkan dapat meningkatkan kenyamanan karyawan dalam bekerja terutama pada peningkatan produktivitas kerja karyawan

Adapun indikator lain dari lingkungan kerja menurut [15], diantaranya :

1. Kelembapan, stabilnya kelembapan udara dalam lingkungan kerja dapat mempengaruhi kesehatan serta kenyamanan karyawan. Dimana jika kelembapan udara rendah maka kulit akan menjadi kering atau bahkan iritasi, sedangkan jika kelembapan tinggi maka karyawan akan merasa panas dan juga tidak nyaman.
2. Penerangan, pencahayaan yang baik dapat membantu karyawan untuk fokus dan bekerja lebih produktif
3. Sirkulasi udara, udara yang segar dan bersih dapat membantu karyawan untuk tetap sehat dan terhindar dari kelelahan
4. Temperatur, menjaga kestabilan temperatur dalam lingkungan kerja akan dapat menjaga kenyamanan atau bahkan konsentrasi seorang karyawan

B. Etos Kerja (X2)

Secara umum, etos kerja mencakup semua kebiasaan baik dalam bekerja, termasuk disiplin, tekun, tanggung jawab, jujur, dan juga sabar sebagai bentuk etika dalam bekerja. Tanpa adanya etos kerja, akan memberi dampak negatif seperti halnya karyawan akan merasa terbebani dengan segala tugas atau bahkan tidak mampu meningkatkan produktivitas perusahaan. Selain itu, etos kerja juga dapat mempengaruhi performa seorang karyawan dalam bekerja [11]. Etos kerja sendiri merupakan serangkaian perilaku positif berdasarkan sebuah keyakinan dan komitmen mutlak terhadap pandangan dunia kerja secara keseluruhan [16]. Menurut [11] Etos Kerja memiliki beberapa indikator, diantaranya:

1. Penuh tanggung jawab: Bersedia untuk menerima konsekuensi dari tindakan, keputusan atau kewajiban yang diambil
2. Semangat kerja yang tinggi: Antusiasme, gairah dan motivasi yang dimiliki seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya
3. Disiplin terhadap waktu maupun peraturan yang ada dalam pekerjaan
4. Tekun dan serius saat bekerja
5. Menjaga martabat dan kehormatan diri sendiri maupun tempat kerja

Adapun indikator lain dari etos kerja menurut [16] yaitu:

1. Sikap karyawan yang baik seperti halnya bertanggung jawab, disiplin, semangat, dan juga percaya diri
2. Perasaan seorang karyawan: Ketika perasaan seorang baik, maka pekerjaan yang dilakukan akan baik juga
3. Kesiapan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sebagai bentuk tanggungjawabnya

C. Reward (X3)

Reward adalah bentuk apresiasi/penghargaan yang diberikan kepada karyawan berdasarkan usaha serta hasil kerja yang memuaskan. Dapat diartikan juga bahwa reward merupakan sesuatu yang sengaja diberikan kepada seseorang sebagai tanda imbalan atas pencapaian sesuatu yang diinginkan. Dengan adanya reward akan membangkitkan semangat dan antusiasme karyawan terhadap pekerjaannya. Pasalnya, jika karyawan merasa semangat, maka mereka akan terpacu untuk meningkatkan produktivitasnya guna mencapai hasil yang maksimal [17]. Manajer biasanya memberi reward kepada karyawan ketika pekerjaan mereka memenuhi atau bahkan melebihi target. Namun, ada juga beberapa perusahaan yang memberi reward kepada karyawannya karena kerja dan upaya mereka untuk dapat menjadi teladan bagi karyawan lain atau bahkan masa kerja karyawan yang bisa dikatakan lama [18]. Menurut [19] terdapat beberapa indikator reward, diantaranya:

1. Gaji dan Bonus: Perusahaan akan memberi gaji sesuai dengan tingkat kebutuhan karyawan dan juga sesuai dengan prestasi serta tanggungjawab karyawan
2. Kesejahteraan: Perusahaan akan memberi fasilitas berupa liburan bagi setiap karyawan yang berprestasi dan juga mengikutsertakan karyawan dalam asuransi kesehatan
3. Pengembangan Karir: Perusahaan akan memberi kesempatan bagi karyawan untuk berprestasi atau bahkan memberi promosi suatu jabatan
4. Pengembangan Psikologis dan Sosial: Perusahaan akan memberi bonus jika karyawan mencapai target yang diharapkan serta memberi pujian serta penghargaan

Terdapat indikator reward lainnya menurut [18], diantaranya:

1. Pekerjaan itu sendiri: Perusahaan akan dapat memperoleh banyak keuntungan jika mampu mempengaruhi semangat karyawan dalam bekerja, seperti halnya memberi tugas serta tanggungjawab yang menarik,

pekerjaan memiliki karakteristik tersendiri, memberi peluang kepada karyawan untuk menunjukkan seberapa senang seorang karyawan atas pekerjaannya

2. Upah: Berkaitan dengan kepuasan kerja, namun kepuasan tidak hanya bergantung pada upah. Hal ini karena upah menjadi landasan dasar untuk menjalankan proses yang lebih lanjut kedepannya
3. Peluang Promosi: Sebuah kesempatan mempromosikan jabatan ke jenjang yang lebih baik merupakan bentuk keberhasilan sistem reward. Ketersediaan karyawan serta dukungan dari pimpinan merupakan cara berkompetisi secara sehat dengan karyawan lain untuk mendapatkan kemajuan, penempatan serta peluang inovasi sebagai bentuk indikator keberhasilan sistem reward
4. Pengawasan: Bentuk peningkatan kinerja karyawan yang dicapai melalui kemandirian dan inisiatif dalam mengelola dan menggunakan sumber daya yang dimiliki supervisor
5. Rekan Kerja: Kepuasan karyawan biasanya dapat diukur dari tingkat kerjasama antar karyawan dalam menyelesaikan tugas. Sedangkan sistem reward dapat dilihat dari kerjasama yang baik antar pegawai maupun pegawai dan atasan dalam mencapai tujuan perusahaan

D. Disiplin kerja (Z)

Disiplin Kerja adalah suatu sikap menghormati dan menaati adanya aturan baik tertulis maupun tidak. Dapat diartikan juga sebagai bentuk penghindaran terhadap sanksi apabila melakukan pelanggaran atas pelaksanaannya terhadap tugas dan juga wewenang yang diberikan [11]. Disiplin kerja memiliki peran yang besar terhadap peningkatan produktivitas. Ini dikarenakan karyawan dengan tingkat disiplin kerja yang tinggi akan selalu berusaha menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu dan tidak ditunda-tunda meskipun mereka tidak dalam pengawasan dari atasan [13]. Terdapat indikator disiplin kerja yang dijadikan tolak ukur menurut [11] diantaranya :

1. Frekuensi Kehadiran: Tingkat atau jumlah kehadiran seseorang di suatu tempat dalam periode waktu tertentu
2. Tingkat Kewaspadaan: Menunjukkan sikap seseorang untuk berhati-hati dan teliti dalam melaksanakan pekerjaan
3. Ketaatan pada standar kerja: Ketersediaan dan juga kesadaran seorang karyawan untuk mengikuti semua SOP yang berlaku di tempat kerja
4. Ketaatan pada peraturan kerja: Ketersediaan dan juga kesadaran seorang karyawan untuk mengikuti semua peraturan serta norma sosial di tempat kerja
5. Etika kerja: Seperangkat nilai dan prinsip moral yang memandu perilaku individu dalam lingkungan kerja

Indikator disiplin kerja menurut [20] diantaranya:

1. Ketepatan Waktu: Kemampuan menyelesaikan tugas atau memenuhi janji tepat pada waktunya
2. Mempergunakan sarana secara baik: Tidak merusak sarana yang ada dan mempergunakannya untuk mencapai tujuan yang positif
3. Tanggung jawab yang tinggi atas pekerjaannya: Perilaku seseorang dalam melaksanakan pekerjaan atau tugasnya dengan penuh kesadaran dan kesungguhan serta menerima segala risiko yang dihadapi nantinya
4. Ketaatan kepada aturan: Sikap patuh dan tunduk terhadap peraturan yang berlaku dengan menerima dan melaksanakannya secara sadar

E. Produktivitas Karyawan (Y)

Produktivitas kerja merupakan hubungan antara hasil atau keluaran dengan masukan yang dibutuhkan oleh suatu perusahaan. Ini berkaitan dengan perbandingan antara jumlah yang dihasilkan (output) dengan jumlah pemakaian sumber daya (input). Produktivitas dapat dikatakan sangat penting bagi bisnis karena dapat mempengaruhi banyak individu, kelompok maupun organisasi [21]. Produktivitas kerja karyawan merupakan kemampuan memanfaatkan sarana dan prasarana dengan mengoptimalkan hasil output dan juga input [22]. Indikator produktivitas kerja karyawan menurut [11] diantaranya:

1. Kuantitas Kerja: Ukuran mengenai jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh seorang karyawan selama periode waktu tertentu
2. Kualitas Kerja: Hasil pengukuran dari efektivitas serta efisiensi sumber daya dalam bekerja dan mencapai tujuan serta sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna
3. Sikap Kooperatif: Sikap yang menunjukkan kemauan untuk seling membantu dan bekerja sama dengan orang lain

Adapun indikator lain menurut [22], yaitu:

1. Kemampuan: Kesanggupan seseorang untuk melakukan suatu hal
2. Berusaha meningkatkan hasil yang dicapai sebagai bentuk upaya mencapai hasil yang lebih baik daripada sebelumnya

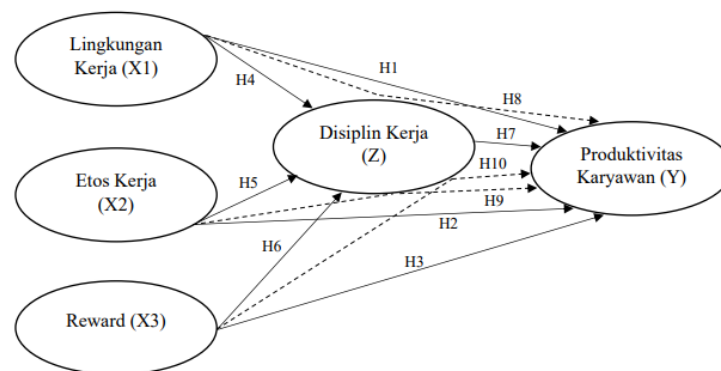
3. Semangat Kerja: Antusiasme, gairah dan motivasi yang dimiliki seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya
4. Pengembangan Diri: Mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja
5. Mutu: Tingkat baik buruknya sesuatu atau suatu upaya meningkatkan kualitas yang lebih baik sebelumnya
6. Efisiensi: Kemampuan untuk mencapai tujuan dengan meminimalisir penggunaan sumber daya

III. METODE

Penelitian ini menggunakan metode analisis kuantitatif dengan pendekatan analisis data. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang dilakukan dengan cara membuat kesimpulan dari hasil pengujian hipotesis dari adanya pengumpulan, pengolahan data serta penginterpretasian data yang telah diolah [23]. Jenis data pada penelitian ini yakni data primer yang didapat dari responden atas hasil pengisian kuesioner dan data sekunder yang didapat dari sebuah artikel, buku maupun langsung dari objek penelitian. Penelitian ini menggunakan populasi karyawan UMKM Tas Grosir Sederhana yang berjumlah 46 orang dengan teknik pengambilan sampelnya yaitu Total Sampling.

Teknik pengambilan datanya yaitu dengan wawancara, penyebaran kuesioner secara online dan juga offline, serta studi pustaka, dengan berfokus pada 3 variabel independent, 1 variabel dependent, dan juga 1 variabel intervening. Dimana kuesioner tersebut memuat 42 item pernyataan mengenai karakteristik responden dan juga indikator variabel yang diberikan kepada karyawan produksi UMKM Tas Grosir Sederhana. Pengukuran kuesioner menggunakan pengukuran interval (skala likert). Teknik pengukuran data dalam skala likert dibagi dalam lima poin, diantaranya: Sangat Setuju (SS=5), Setuju (S=4), Netral (N=3), Tidak Setuju (TS=2), Sangat Tidak Setuju (STS=1). Penelitian ini menggunakan metode analisis Model Persamaan Structural (Structural Equation Modelling) dengan teknik analisis data yang digunakan yaitu versi 4.0 PLS (Partial Least Square).

Kerangka Konseptual



Gambar 1 Kerangka Konseptual

—→ : Berpengaruh Secara Langsung (Direct Effect)

----→ : Berpengaruh Tidak Langsung (Indirect Effect)

Pengembangan Hipotesis

Lingkungan kerja, etos kerja, dan reward berperan penting bagi produktivitas karyawan. Dimana produktivitas akan meningkat jika karyawan memiliki semangat dan tanggungjawab saat bekerja dengan lingkungan kerja yang dapat dikatakan baik, etos kerja pada diri karyawan yang kuat, dan juga adanya sistem reward yang adil dan juga tepat. Penelitian [9] yang memberi hasil bahwa terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan sejalan dengan hal tersebut, penelitian [7] etos kerja signifikan terhadap produktivitas karyawan dan [8] dalam penelitiannya menunjukkan bahwa reward signifikan terhadap produktivitas karyawan.

H1: Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan [9]

H2: Etos Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan [7]

H3: Reward berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan [8]

Lingkungan kerja yang baik akan berdampak pada kedisiplinan seorang karyawan dalam bekerja. Begitu juga dengan pengaruh etos kerja yang kuat dan sistem penghargaan yang adil. Penelitian [24] yang memberi hasil yang signifikan mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja, [25] dalam penelitiannya juga memberikan hasil bahwa etos kerja memberikan hasil yang signifikan terkait etos kerja terhadap disiplin kerja, dan penelitian [26] memberikan hasil bahwa terdapat pengaruh signifikan penghargaan terhadap disiplin kerja.

H4: Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja [24]

H5: Etos Kerja berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja [25]

H6: Reward berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja [26]

Selain itu, tingkat produktivitas juga dapat dipengaruhi oleh tingkat kedisiplinan karyawan dalam bekerja. Penelitian [13] memberi hasil bahwa terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja dan produktivitas karyawan yang sejalan dalam hal ini.

H7: Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan [13]

Dalam penelitian ini disiplin kerja memiliki peran sebagai variabel pendukung antara lingkungan kerja, etos kerja, dan reward terhadap produktivitas karyawan. Dimana produktivitas akan meningkat jika karyawan memiliki semangat dan tanggungjawab saat bekerja serta tingkat kedisiplinan yang baik dengan lingkungan kerja yang dapat dikatakan baik, etos kerja pada diri karyawan yang kuat, dan juga adanya sistem reward yang adil dan juga tepat. [27] dalam penelitiannya memberi hasil bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan melalui disiplin kerja sebagai intervening, [28] dalam penelitiannya juga memberi hasil terdapat pengaruh etos kerja terhadap produktivitas melalui disiplin kerja sebagai intervening, dan [29] dalam penelitiannya juga memberi hasil yang sama terkait pengaruh reward terhadap produktivitas karyawan melalui disiplin kerja sebagai intervening.

H8: Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai intervening [27]

H9: Etos Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai intervening [28]

H10: Reward berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai intervening [29]

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada karyawan UMKM Tas Grosir Sederhana yang berlokasi di Ds. Legok, RT. 10 RW. 03, Kec. Gempol, Kab. Pasuruan, Jawa Timur 67155.

Defnisi Operasional

Definisi operasional merupakan definisi yang mengoperasionalkan variabel yang diteliti dalam proses pengukurannya. Dengan adanya definisi operasional sebuah konsep abstrak akan dapat dijadikan sebagai sesuatu yang operasional guna memudahkan pengukuran seorang peneliti [30].

A. Lingkungan Kerja (X1)

Definisi operasional lingkungan kerja pada penelitian ini merujuk pada teori yang dikemukakan oleh [9]. Dimana dengan baiknya lingkungan kerja akan dapat mempengaruhi motivasi serta semangat kerja bagi seorang karyawan dalam bekerja [10]. Secara operasional, pengukuran variabel Lingkungan Kerja menggunakan beberapa indikator, yaitu [14]:

1. Hubungan sesama rekan kerja, seperti halnya bekerja sama dengan baik serta menjaga komunikasi dengan rekan kerja
2. Suasana Kerja, menciptakan suasana kerja yang kondusif agar dapat bekerja sama dengan nyaman dan juga produktif
3. Tersedianya Fasilitas Kerja, diharapkan dapat meningkatkan kenyamanan karyawan dalam bekerja terutama pada peningkatan produktivitas kerja karyawan

B. Etos Kerja (X2)

Etos kerja dalam penelitian ini merujuk pada teori yang dikemukakan oleh [11]. Secara operasional, etos kerja merupakan kebiasaan baik seorang karyawan dalam bekerja seperti halnya sikap disiplin, tekun, tanggung jawab, jujur, dan juga sabar sebagai bentuk etika dalam bekerja. Tanpa adanya etos kerja, akan memberi dampak negatif seperti halnya karyawan akan merasa terbebani dengan segala tugas atau bahkan tidak mampu meningkatkan produktivitas perusahaan. Etos kerja sendiri merupakan serangkaian perilaku positif berdasarkan keyakinan utama yang dipadukan dengan komitmen mutlak terhadap pandangan dunia kerja secara keseluruhan [16]. Pengukuran variabel etos kerja secara operasional menggunakan beberapa indikator diantaranya oleh [11]:

1. Penuh tanggung jawab, merujuk pada kesediaan seorang karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik menerima konsekuensi dari tindakan, keputusan atau kewajiban yang diambil
2. Semangat kerja yang tinggi, seperti halnya antusiasme dan motivasi yang dimiliki seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya
3. Disiplin terhadap waktu maupun peraturan yang ada dalam pekerjaan, merujuk pada bagaimana karyawan dapat dalam menyelesaikan tugasnya maupun datang ke tempat kerja dengan tepat waktu
4. Tekun dan serius saat bekerja, merujuk pada sikap karyawan yang dapat fokus dan juga tidak mudah teralih dengan adanya gangguan-gangguan yang ada disekitar
5. Menjaga martabat dan kehormatan diri sendiri maupun tempat kerja, merujuk pada bagaimana karyawan berpakaian saat bekerja dan juga menjaga kerapian tempat kerja

C. Reward (X3)

Reward dalam penelitian ini merujuk pada teori yang dikemukakan oleh [17]. Secara operasional, peran reward yaitu membangkitkan semangat dan antusiasme karyawan terhadap pekerjaannya. Ini dikarenakan jika reward akan diberikan kepada seorang karyawan jika usaha serta hasil kerja mereka dapat dikatakan memuaskan. Reward biasanya diberikan oleh seorang manajer kepada karyawannya ketika pekerjaan mereka memenuhi atau bahkan melebihi target. Namun, ada juga beberapa perusahaan yang memberi reward kepada karyawannya karena kerja dan upaya mereka untuk dapat menjadi teladan bagi karyawan lain atau bahkan masa kerja karyawan yang bisa dikatakan lama [18]. Pengukuran variabel reward secara operasional menggunakan beberapa indikator, diantaranya [19]:

1. Gaji dan Bonus: Perusahaan akan memberi gaji sesuai dengan tingkat kebutuhan karyawan dan juga sesuai dengan prestasi serta tanggungjawab karyawan
2. Kesejahteraan: Perusahaan akan memberi fasilitas berupa liburan bagi setiap karyawan yang berprestasi dan juga mengikutsertakan karyawan dalam asuransi kesehatan
3. Pengembangan Karir: Perusahaan akan memberi kesempatan bagi karyawan untuk berprestasi atau bahkan memberi promosi suatu jabatan
4. Pengembangan Psikologis dan Sosial: Perusahaan akan memberi bonus jika karyawan mencapai target yang diharapkan serta memberi pujian serta penghargaan

D. Disiplin Kerja (Z)

Disiplin Kerja dalam penelitian ini merujuk pada teori yang dikemukakan oleh [11]. Secara operasional, disiplin kerja memiliki peran yang besar terhadap peningkatan produktivitas. Ini dikarenakan karyawan dengan tingkat disiplin kerja yang tinggi akan selalu berusaha menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu dan tidak ditunda-tunda meskipun mereka tidak dalam pengawasan dari atasan [13]. Pengukuran variabel disiplin kerja secara operasional menggunakan beberapa indikator, diantaranya [11]:

1. Frekuensi kehadiran, tingkat atau jumlah kehadiran karyawan dalam periode waktu tertentu
2. Tingkat kewaspadaan, sikap karyawan untuk berhati-hati dan teliti dalam melaksanakan pekerjaan
3. Ketaatan pada standar kerja, suatu bentuk ketersediaan dan juga kesadaran seorang karyawan untuk mengikuti semua SOP yang berlaku di tempat kerja
4. Ketaatan pada peraturan kerja, suatu bentuk ketersediaan dan juga kesadaran seorang karyawan untuk mengikuti semua peraturan serta norma sosial di tempat kerja seperti halnya menghindari perbuatan yang tidak senonoh ataupun menjaga kerahasiaan informasi perusahaan
5. Etika kerja, seperangkat nilai dan prinsip moral yang memandu perilaku karyawan dalam lingkungan kerja. Dimana salah satu etika kerja yang baik yaitu jujur dalam bekerja dan juga saling menghormati sesama pekerja

E. Produktivitas Karyawan (Y)

Secara operasional, produktivitas karyawan dalam penelitian ini merujuk pada teori [22]. Dimana produktivitas kerja sendiri memiliki arti sebagai hubungan antara hasil atau keluaran dengan masukan yang dibutuhkan oleh suatu perusahaan yang biasanya berkaitan dengan perbandingan antara jumlah yang dihasilkan (output) dengan jumlah pemakaian sumber daya (input) [21]. Pengukuran variabel produktivitas karyawan secara operasional menggunakan beberapa indikator, diantaranya [11]:

1. Kuantitas kerja, merujuk pada tingkat penyelesaian semua tugas seorang karyawan dengan tepat waktu dan juga penggunaan waktu secara efektif
2. Kualitas Kerja, merujuk pada hasil kerja yang menggambarkan tingkat baik dan buruknya produk yang dihasilkan oleh karyawan
3. Sikap kooperatif, merujuk pada kemauan karyawan untuk saling membantu atau bahkan saling menghargai ide yang diberikan oleh sesama rekan kerja

IV. JADWAL PENELITIAN

No.	Tahap dan Kegiatan Penelitian	Waktu (Bulan)					
		1	2	3	4	5	6
1	Pengajuan Judul Penelitian						
2	Survey Objek Penelitian						
3	Penyusunan Proposal Penelitian						
4	Seminar Proposal Penelitian						
5	Pelaksanaan Penelitian						
6	Penyusunan Hasil Penelitian						
7	Ujian Akhir						
8	Publikasi Jurnal						

Tabel 2 Jadwal Penelitian

V. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data Responden

Dalam penelitian ini, total jumlah karyawan produksi UMKM Tas Grosir Sederhana yang dijadikan sampel sebanyak 46 orang, yang dikonfirmasi telah mengisi kuesioner yang diberikan peneliti.

Jenis Kelamin

Tabel 3 Kriteria Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki – Laki	11	24%
Perempuan	35	76%
Jumlah	46	100%

Sumber : Data Primer Diolah Peneliti

Tabel 3 menunjukkan bahwa dari 46 jumlah karyawan, mayoritas karyawan produksi yang ada pada UMKM Tas Grosir Sederhana yaitu perempuan dengan jumlah sebanyak 35 orang dengan presentase sebesar 76%. Sedangkan jumlah karyawan laki-laki sejumlah 11 orang dengan presentase sebesar 24%.

Usia

Tabel 4 Kriteria Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
20-30	15	33%
31-40	24	52%
>40	7	15%
Jumlah	46	100%

Sumber : Data Primer Diolah Peneliti

Tabel 4 menunjukkan bahwa rentang usia responden dibagi menjadi tiga kategori yaitu 15 atau 33% responden berusia 20-30 tahun yang merupakan sebagian besar lulusan baru, 24 atau 52% responden berusia 31-40 tahun yang merupakan karyawan yang sebelumnya telah memiliki pengalaman kerja, dan 7 atau 15% responden berusia > 40 tahun yang merupakan karyawan tetap perusahaan.

Pendidikan Terakhir

Tabel 5 Kriteria Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
SMA/SMK	34	74%
S1	12	26%
Jumlah	46	100%

Sumber : Data Primer Diolah Peneliti

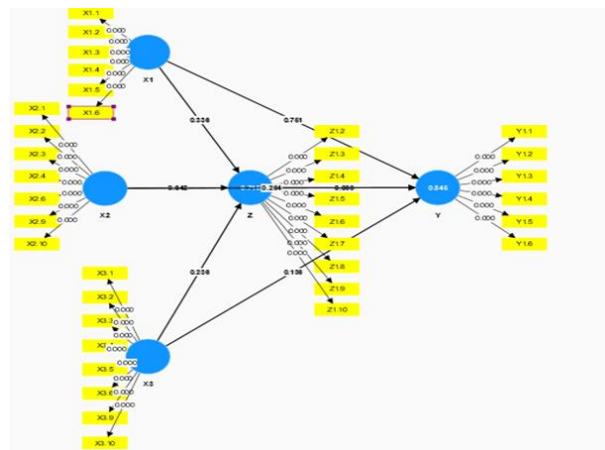
Tabel 5 menunjukkan bahwa mayoritas pendidikan terakhir karyawan produksi adalah lulusan Sekolah Menengah Atas/Kejuruan (SMA/SMK). Ini berarti mayoritas karyawan mempunyai kemampuan dalam dunia kerja yang dapat dikatakan cukup memumpuni.

2. Analisa Statistik

Dalam menganalisis data pada penelitian ini, peneliti menggunakan Outer Model (Model Pengukuran) serta Inner Model (Model Struktural) yang didalamnya memuat Uji Validitas, Reliabilitas, dan juga Hipotesis. Uji ini menggunakan PLS (Partial Least Square) dengan sampel yang diambil yaitu 46 orang.

A. Model Pengukuran (Outer Model)

Dari hasil uji validitas yang diolah dengan menggunakan PLS menghasilkan diagram jalur dibawah ini.



Gambar 2 Model Persamaan Pengukuran

Sumber : Output PLS

Uji Average Variance Extracted (AVE)

Tabel 2 AVE (Average Variance Extracted)

Variabel	AVE
Lingkungan Kerja (X1)	0.680
Etos Kerja (X2)	0.680
Reward (X3)	0.640
Produktivitas Karyawan (Y)	0.750
Disiplin Kerja (Z)	0.750

Sumber : Output PLS

Berdasarkan tabel terlihat nilai Average Variance Extracted (AVE) berada di atas 0,5 sehingga menunjukkan validitas yang baik. Berdasarkan tabel diatas, metode yang digunakan adalah cross loading yang menunjukkan hasil bahwa nilai indikator setiap konstruk memiliki nilai yang lebih tinggi jika dibandingkan dengan indikator pada konstruk lainnya.

Uji Validitas Diskriminan

Indikator reflektif yang didasarkan pada cross-loading antara suatu indikator dan konstraknya disebut uji validitas diskriminan. Dimana indikator diprediksi konstruk laten dalam suatu blok akan lebih akurat dibandingkan blok lainnya. Oleh karena itu, suatu indikator dapat dinyatakan valid apabila konstruk sasarannya mempunyai pemuatan faktor yang paling tinggi. Pada tabel uji ini, nilai cross-loadingnya menunjukkan angka yang lebih besar dari 0,05 sehingga kita asumsikan seluruh indikator memenuhi korelasi dan valid.

Tabel 3 Fornell Lacker Criterium

	X1	X2	X3	Y	Z
(X1)	0.819				
(X2)	0.859	0.818			
(X3)	0.793	0.846	0.796		
(Y)	0.802	0.845	0.868	0.868	
(Z)	0.770	0.779	0.821	0.865	0.867

Sumber : Output PLS

Berdasarkan tabel di atas, tabel validitas diskriminan dapat dilihat dari refleksi model. Dimana hasil evaluasi cross-loading menunjukkan bahwa Cronbach's alpha mengukur batas nilai reliabilitas konstruk, dan nilai $> 0,70$ dinyatakan baik dan cukup.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam hal ini bertujuan untuk mengetahui seberapa baik instrumen menilai reliabilitas dalam suatu model penelitian melalui Composite Reliability dan Cronbach Alpha. Dimana jika reliabilitas gabungan seluruh variabel laten dan Cronbach's alpha lebih dari 0,7 maka konstruk dianggap reliabel dan kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini juga dianggap reliabel.

Tabel 4 Composite Reliability dan Cronbach Alpha

Variabel	Composite Reliability	Cronbach Alpha
Lingkungan Kerja (X1)	0.910	0.900
Etos Kerja (X2)	0.930	0.920
Reward (X3)	0.920	0.920
Produktivitas Karyawan (Y)	0.940	0.940
Disiplin Kerja (Z)	0.960	0.960

Sumber : Output PLS

Pada tabel hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh konstruk mempunyai nilai reliabilitas komposit dan Cronbach's alpha $> 0,60$ sehingga dinyatakan reliabel.

B. Model Struktural atau Uji Hipotesis (Inner Model)

Uji T (Uji Parsial)

Pengujian model ini mengembangkan model berbasis teori untuk menganalisis hubungan antara variabel eksogen dan endogen yang dijelaskan oleh struktur teori. Estimasi koefisien jalur dan hubungan jalur pada model struktural harus signifikan untuk hasil uji hipotesis. Signifikansi hipotesis dapat ditunjukkan pada metode Bootstrap, dimana akan dilakukan pengujian koefisien parameter dan T-statistik dari laporan algoritma Bootstrap. Evaluasi T-tabel dengan alpha 0,05 (5%) = 1,68107 untuk mengetahui signifikansi yang kemudian dibandingkan dengan T tabel dan T hitung.

Tabel 5 Path Coefficients

	Original Sample	Sample Mean	Standart Deviation	T-Statistics	p-Values
X1-Y	0.066	0.030	0.208	0.317	0.751
X1-Z	0.256	0.346	0.267	0.962	0.336
X1-Z-Y	0.215	0.287	0.220	0.978	0.328
X2-Y	0.232	0.224	0.208	1.116	0.264
X2-Z	0.126	0.218	0.272	0.464	0.642
X2-Z-Y	0.108	0.178	0.231	0.468	0.640
X3-Y	0.304	0.336	0.204	1.490	0.136
X3-Z	0.511	0.337	0.431	1.186	0.236
X3-Z-Y	0.456	0.326	0.354	1.288	0.198
Z-Y	0.384	0.392	0.177	2.172	0.030

Sumber : Output PLS

Tabel diatas memberikan hasil bahwa Lingkungan Kerja (X1) mempunyai pengaruh dan tidak signifikan terhadap Produktivitas Karyawan (Y), hal ini dibuktikan dari angka 0,066 pada Original Sample atau $<1,68107$ dan nilai p-Value sebesar 0,751 atau $> 0,05$. Lingkungan Kerja (X1) mempunyai pengaruh dan tidak signifikan terhadap Disiplin Kerja (Z), hal ini dibuktikan dari angka 0,256 pada Original Sample atau $<1,68107$ dan nilai p-Value sebesar 0,336 atau $> 0,05$. Lingkungan kerja (X1) terhadap Produktivitas Karyawan (Y) yang dimediasi oleh Disiplin Kerja (Z) mempunyai pengaruh yang tidak signifikan, hal ini dibuktikan dari angka 0,215 pada Original Sample atau $<1,68107$ dan nilai p-Value sebesar 0,328 atau $> 0,05$.

Etos Kerja (X2) mempunyai pengaruh dan tidak signifikan terhadap Produktivitas Karyawan (Y), hal ini dibuktikan dari angka 0,232 pada Original Sample atau $<1,68107$ dan nilai p-Value sebesar 0,264 atau $> 0,05$. Etos Kerja (X2) mempunyai pengaruh dan tidak signifikan terhadap Disiplin Kerja (Z), hal ini dibuktikan dari angka 0,126 pada Original Sample atau $<1,68107$ dan nilai p-Value sebesar 0,642 atau $> 0,05$. Etos Kerja (X2) terhadap Produktivitas Karyawan (Y) yang dimediasi oleh Disiplin Kerja (Z) mempunyai pengaruh yang tidak signifikan, hal ini dibuktikan dari angka 0,108 pada Original Sample atau $<1,68107$ dan nilai p-Value sebesar 0,640 atau $> 0,05$.

Reward (X3) mempunyai pengaruh dan tidak signifikan terhadap Produktivitas Karyawan (Y), hal ini dibuktikan dari angka 0,304 pada Original Sample atau $<1,68107$ dan nilai p-Value sebesar 0,136 atau $> 0,05$. Reward (X3) mempunyai pengaruh dan tidak signifikan terhadap Disiplin Kerja (Z), hal ini dibuktikan dari angka 0,511 pada Original Sample atau $<1,68107$ dan nilai p-Value sebesar 0,236 atau $> 0,05$. Reward (X3) terhadap Produktivitas Karyawan (Y) yang dimediasi oleh Disiplin Kerja (Z) mempunyai pengaruh yang tidak signifikan, hal ini dibuktikan dari angka 0,456 pada Original Sample atau $<1,68107$ dan nilai p-Value sebesar 0,198 atau $> 0,05$.

Disiplin Kerja (Z) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan (Y), terlihat dari t-statistik sebesar 2,172 yang berarti $< 1,68107$ dan p-Value 0,030 atau $> 0,05$.

Pembahasan

H1: Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis 1 dinyatakan ditolak atau terdapat pengaruh yang tidak signifikan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada karyawan UMKM Tas Grosir Sederhana diperoleh tanggapan sebagian besar responden menyatakan sangat setuju bahwa indikator “Ketersediaan Fasilitas Kerja” dapat dijadikan pendukung dalam peningkatan produktivitas karyawan UMKM Tas Grosir Sederhana. Ini berarti dengan adanya fasilitas kerja yang dapat meningkatkan kenyamanan karyawan saat bekerja serta memberi dampak baik terhadap peningkatan Produktivitas Karyawan.

Penelitian [10] yang memberi hasil bahwa pengaruh yang tidak signifikan antara Lingkungan kerja (X1) terhadap Produktivitas Karyawan (Y) sejalan dalam hal ini. Namun, Teori Herzberg mengenai lingkungan kerja yang positif akan menciptakan suasana yang mendukung motivasi, kepuasan, dan rasa tanggung jawab bertentangan dalam hal

ini. Temuan ini memberi implikasi bahwa terdapat faktor lain yang lebih dominan dalam mempengaruhi produktivitas seperti motivasi intrinsik, keterampilan, dan kepemimpinan.

H2: Etos Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis 2 dinyatakan ditolak atau terdapat pengaruh yang tidak signifikan Etos Kerja terhadap Produktivitas Karyawan. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada karyawan UMKM Tas Grosir Sederhana diperoleh tanggapan sebagian besar responden menyatakan sangat setuju bahwa indikator “Semangat Kerja Tinggi” dapat dijadikan pendukung dalam peningkatan produktivitas karyawan UMKM Tas Grosir Sederhana. Ini berarti dengan adanya motivasi dalam diri seorang karyawan maka karyawan akan semakin bersemangat dalam bekerja dan mencapai tingkat produktivitas yang baik.

Penelitian [11] sejalan dengan memberi hasil bahwa Etos Kerja (X2) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Karyawan (Y). Ini bertentangan dengan Teori Etika Kerja Protestan oleh Max Weber dimana dalam hal ini etika kerja dapat dikaitkan dengan produktivitas. Etika kerja yang tinggi pada karyawan mencerminkan karyawan lebih disiplin, berdedikasi dan memberikan kontribusi positif terhadap produktivitas serta mendorong tanggung jawab karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Hasil penelitian menunjukkan terdapat faktor lain yang lebih relevan dalam mempengaruhi produktivitas seperti dukungan manajerial, kondisi psikologis karyawan, dan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

H3: Reward terhadap Produktivitas Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis 3 dinyatakan ditolak atau terdapat pengaruh Reward yang tidak signifikan terhadap Produktivitas Karyawan. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada karyawan UMKM Tas Grosir Sederhana diperoleh tanggapan sebagian besar responden menyatakan sangat setuju bahwa indikator “Kesempatan Promosi” dapat dijadikan pendukung dalam peningkatan produktivitas karyawan UMKM Tas Grosir Sederhana. Ini berarti dengan adanya kesempatan bagi karyawan untuk mempromosikan diri pada jabatan yang lebih baik, akan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik dan meningkatkan produktivitasnya.

Penelitian [10] yang memberi hasil bahwa pengaruh yang tidak signifikan antara Lingkungan kerja (X1) terhadap Produktivitas Karyawan (Y) sejalan dalam hal ini. Namun, Teori Herzberg mengenai lingkungan kerja yang positif akan menciptakan suasana yang mendukung motivasi, kepuasan, dan rasa tanggung jawab bertentangan dalam hal ini. Temuan ini memberi implikasi bahwa terdapat faktor lain yang lebih dominan dalam mempengaruhi produktivitas seperti motivasi intrinsik, keterampilan, dan kepemimpinan.

Penelitian [12] yang memberi hasil bahwa pengaruh yang tidak signifikan antara Reward (X3) terhadap Produktivitas Karyawan (Y) sejalan dalam hal ini. Theory milik Vrom bertentangan dalam hal ini, dimana reward berpengaruh dalam membangkitkan semangat kerja karyawan sehingga dapat meningkatkan produktivitas. Meskipun begitu, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat unsur reward lainnya seperti budaya kerja, motivasi intrinsik, dan pengakuan sosial yang mungkin memiliki peranan yang lebih penting.

H4: Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis 4 ditolak atau terdapat pengaruh Lingkungan Kerja yang tidak signifikan terhadap Disiplin Kerja. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada karyawan UMKM Tas Grosir Sederhana diperoleh tanggapan sebagian besar responden menyatakan sangat setuju bahwa indikator “Kepatuhan Terhadap Standar Kerja” dapat dijadikan pendukung dalam peningkatan Disiplin Kerja karyawan UMKM Tas Grosir Sederhana. Ini berarti dengan adanya kesadaran seorang karyawan untuk mengikuti SOP yang berlaku di tempat kerja maka akan mampu menjadikan karyawan disiplin dalam mengerjakan pekerjaannya.

Penelitian [31] yang memberi hasil bahwa pengaruh yang tidak signifikan antara Lingkungan Kerja (X1) terhadap Disiplin Kerja (Z) sejalan dalam hal ini. Pandangan umum mengenai hal yang dapat mempengaruhi karyawan untuk lebih disiplin dan tertib dalam bekerja yaitu kondusifnya lingkungan kerja bertentangan dalam hal ini. Temuan ini menunjukkan terdapat faktor lain yang lebih mempengaruhi disiplin kerja seperti kepemimpinan yang tegas, aturan internal, dan motivasi intrinsik karyawan.

H5: Etos Kerja terhadap Disiplin Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis 5 ditolak atau terdapat pengaruh Etos Kerja terhadap Disiplin Kerja yang tidak signifikan. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada karyawan UMKM Tas Grosir Sederhana diperoleh tanggapan sebagian besar responden menyatakan bahwa indikator “Frekuensi Kehadiran” dapat dijadikan pendukung dalam peningkatan Disiplin Kerja karyawan UMKM Tas Grosir Sederhana. Ini berarti tingkat kehadiran seorang karyawan di suatu tempat kerja dalam periode tertentu dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Dimana pada UMKM Tas Grosir Sederhana mayoritas karyawan sangat jarang absen dan dapat dikatakan tingkat kedisiplinan dalam bekerja sudah baik.

Penelitian [25] memberi hasil bahwa pengaruh yang tidak signifikan antara Etos Kerja (X2) terhadap Disiplin Kerja (Z) sejalan dalam hal ini. Anggapan umum mengenai etika kerja yang tinggi seharusnya mendorong perilaku kerja yang lebih disiplin bertentangan dalam hal ini. Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja lebih dipengaruhi oleh faktor lain seperti kepemimpinan, sistem supervisi, serta kebijakan dan prosedur internal.

H6: Reward terhadap Disiplin Kerja

Hasil penelitian menunjukkan hasil bahwa hipotesis 6 ditolak atau terdapat pengaruh Reward terhadap Disiplin Kerja yang tidak signifikan. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada karyawan UMKM Tas Grosir Sederhana diperoleh tanggapan sebagian besar responden menyatakan sangat setuju bahwa indikator “Frekuensi Kehadiran” dapat dijadikan pendukung dalam peningkatan Disiplin Kerja karyawan UMKM Tas Grosir Sederhana. Ini berarti tingkat kehadiran seorang karyawan di tempat kerja dalam periode tertentu dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Dimana dalam hal ini sebagian besar karyawan UMKM Tas Grosir Sederhana sangat jarang absen dan dapat dikatakan tingkat kedisiplinan dalam bekerja sudah baik. Hal ini terkait dengan adanya Reward yang diberikan atas prestasi seorang karyawan dalam periode tertentu.

Penelitian [32] memberi hasil bahwa pengaruh yang tidak signifikan antara Reward (X3) terhadap Disiplin Kerja (Z) sejalan dalam hal ini. Ini bertentangan dengan anggapan umum bahwa reward karyawan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun perusahaan telah memberikan reward berupa bonus, insentif, atau penghargaan, hal tersebut tidak akan menjamin akan meningkatkan disiplin kerja karyawan. Karyawan dapat termotivasi oleh faktor lain seperti rasa tanggung jawab pribadi, hubungan dengan atasan, atau tujuan pribadi dan profesional. Implikasi dari penelitian ini memberikan wawasan bagi perusahaan untuk mengevaluasi kembali strategi reward dan menyeimbangkan pendekatan lainnya.

H7: Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis 7 diterima atau terdapat pengaruh positif antara Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada karyawan UMKM Tas Grosir Sederhana diperoleh tanggapan sebagian besar responden menyatakan sangat setuju bahwa indikator “Saya selalu menggunakan peralatan dan mesin kerja dengan benar sesuai prosedur yang berlaku” dapat dijadikan pendukung dalam peningkatan Produktivitas Kerja karyawan UMKM Tas Grosir Sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kesadaran seorang karyawan untuk mengikuti SOP yang berlaku di tempat kerja akan dapat mempengaruhi tingkat produktivitas karyawan. Ini terkait dengan bagaimana peralatan kerja digunakan dengan baik akan meminimalisir risiko dalam bekerja. Hasil penelitian juga menegaskan bahwa disiplin kerja yang baik dari seorang karyawan akan memberikan dampak yang baik pula terhadap produktivitas karyawan.

Penelitian [13] memberi hasil bahwa pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan (Y) sejalan dalam hal ini. Ini sejalan dengan teori Herzberg mengenai disiplin kerja dapat berperan sebagai faktor hygiene yang memastikan aturan dasar dipatuhi dan secara tidak langsung berkontribusi pada produktivitas dengan menciptakan lingkungan kerja yang terstruktur.

H8: Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai intervening

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis 8 ditolak atau dinilai tidak mampu memoderasi lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan. Artinya tingkat disiplin kerja karyawan tidak berpengaruh terhadap lingkungan kerja yang berdampak pada produktivitas karyawan yang kurang optimal. Penelitian [33] memberi hasil bahwa disiplin kerja tidak mampu memoderasi lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan sejalan dalam hal ini.

H9: Etos Kerja terhadap Produktivitas Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai intervening

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis 9 ditolak atau dinilai tidak mampu memoderasi etos kerja terhadap produktivitas karyawan. Artinya tingkat disiplin kerja karyawan tidak berpengaruh terhadap etos kerja yang berakibat pada produktivitas karyawan yang kurang optimal. Penelitian [34] memberi hasil bahwa disiplin kerja tidak mampu memoderasi etos kerja terhadap produktivitas karyawan sejalan dalam hal ini.

H10: Reward terhadap Produktivitas Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai intervening

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis 10 ditolak atau dinilai tidak mampu memoderasi reward terhadap produktivitas karyawan. Artinya tingkat disiplin kerja karyawan tidak mempengaruhi reward karyawan yang berakibat pada produktivitas karyawan yang kurang optimal. Penelitian [35] memberi hasil bahwa disiplin kerja tidak mampu memoderasi reward terhadap produktivitas karyawan sejalan dalam hal ini

VI. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil temuan dan penelitian serta pembahasan yang telah dipaparkan pada poin-poin di atas, maka dapat disimpulkan bahwa melalui pengujian menunjukkan bahwa 1) lingkungan kerja tidak menunjukkan signifikansi terhadap peningkatan produktivitas karyawan dan juga disiplin kerja karyawan UMKM Tas Grosir Sederhana. 2) etos kerja tidak menunjukkan signifikansi terhadap peningkatan produktivitas karyawan dan juga disiplin kerja karyawan UMKM Tas Grosir Sederhana. 3) reward tidak menunjukkan signifikansi terhadap peningkatan produktivitas karyawan dan juga disiplin kerja karyawan UMKM Tas Grosir Sederhana. 4) disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan produktivitas karyawan UMKM Tas Grosir Sederhana. 5) lingkungan kerja, etos kerja dan reward terhadap produktivitas karyawan tidak dapat dimediasi oleh disiplin kerja karena tidak signifikan.

Hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan bagi penelitian lain dengan tema sumber daya manusia yang sama. Diharapkan melalui penelitian selanjutnya dapat ditambahkan variabel penelitian baru dan dapat ditemukan variabel lain yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya dapat menghasilkan pemahaman yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang berkontribusi terhadap produktivitas karyawan.

VII. KETERBATASAN

Penelitian ini memiliki keterbatasan berupa analisis yang sederhana sehingga hasil yang ditunjukkan tidak dapat menangkap hubungan antar variabel yang lebih kompleks. Selain itu, terdapat beberapa asumsi metodologi yang digunakan dalam model statistik yang mungkin belum sepenuhnya sesuai dengan kondisi riil di lapangan.

VIII. UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis mengucapkan terimakasih kepada Allah SWT, atas rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan penyusunan artikel ini dengan tepat waktu. Ucapan terimakasih penulis ucapkan kepada kedua orang tua penulis serta saudara penulis yang telah mendukung penuh serta memberi semangat penulis untuk menyelesaikan studinya. Tak lupa penulis juga ucapkan terimakasih kepada seluruh Bapak dan Ibu dosen program studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sidoarjo yang sudah membimbing penulis selama penyusunan artikel ini. Dan yang terakhir kepada diri sendiri yang telah mampu berjuang hingga detik ini, dan untuk teman-teman yang telah berjuang bersama serta saling menguatkan untuk meraih gelar dibelakang nama.

REFERENSI

- [1] L. S. Kumbadewi, I. W. Suwendra, and G. P. A. J. Susila, "Pengaruh Umur, Pengalaman Kerja, Upah, Teknologi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan," *e-Journal Univ. Pendidik. Ganessa*, vol. 9, p. 8, 2021.
- [2] D. R. Ariani, S. L. Ratnasari, and R. Tanjung, "Pengaruh Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan," *J. Dimens.*, vol. 9, no. 3, pp. 480–493, 2020, doi: 10.33373/dms.v9i3.2723.
- [3] D. Andriani and R. Redita, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Dan Insentif Terhadap Disiplin Kerja Pada Koperasi Serba Usaha Tunas Setia Baru Kabupaten Pasuruan," *J. Ilm. Manaj. dan Kewirausahaan*, vol. 2, no. 1, pp. 1–11, 2023, doi: 10.55606/jimak.v2i1.596.
- [4] V. A. . Rampisela and G. G. Lumintang, "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Upah terhadap

- Produktivitas Kerja Karyawan PT Dayana Cipta,” *J. EMBA J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis dan Akunt.*, vol. 8, no. 1, pp. 302–311, 2020.
- [5] S. A. Putri and W. Warianto, “Pengaruh Pelatihan Dan Kalimat Motivasi Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Umkm,” *J. Optima*, vol. 1, no. 1, pp. 60–71, 2017, doi: 10.33366/opt.v1i1.496.
- [6] P. K. P. Manoppo, B. Tewal, and I. Trang, “Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Integritas Terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Empat Saudara Manado,” *J. EMBA*, vol. 9, no. 4, pp. 773–781, 2021, [Online]. Available: <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/36595%0A>
- [7] L. Muliati and A. Susiana, “Produktivitas Kerja Karyawan Dipengaruhi Oleh Jenjang Karir Dan Etos Kerja Pada Pt. Victory Chingluh Indonesia,” *Dyn. Manag. J.*, vol. 7, no. 1, p. 45, 2023, doi: 10.31000/dmj.v7i1.7296.
- [8] A. R. Lestari, M. A. Firdaus, and R. R. Tinakartika, “Pengaruh Penghargaan Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan,” *Manag. J. Ilmu Manaj.*, vol. 4, no. 1, pp. 28–33, 2021.
- [9] M. Trisnawaty and P. Parwoto, “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (Studi Kasus pada Bagian Produksi 1 PT JS Jakarta),” *J. Manaj. Daya Saing*, vol. 22, no. 2, pp. 84–92, 2021, doi: 10.23917/dayasaing.v22i2.12361.
- [10] R. D. Parashakti and D. Noviyanti, “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan,” *J. Ekon. Bisnis, Manaj. dan Akunt.*, vol. 1, no. 2, pp. 127–136, 2021, doi: 10.47709/jebma.v1i2.994.
- [11] A. R. Saleh and H. Utomo, “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang,” *Among Makarti*, vol. 11, no. 1, pp. 28–50, 2018, doi: 10.52353/ama.v11i1.160.
- [12] E. Ghanitri and L. Hakim, “Analisis Pengaruh Penilaian Kinerja, Reward, dan Punishment terhadap Kinerja Pegawai pada CV. Saprotan Utama Demak,” *J. Ekobis Dewantara*, vol. 7, no. 1, pp. 692–704, 2024.
- [13] S. Martono and M. Aspiyah, “Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Pelatihan pada Produktivitas Kerja,” *Manag. Anal. J.*, vol. 5, no. 4, pp. 339–346, 2016.
- [14] Y. Ahmad, B. Tewal, and R. N. Taroreh, “Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. FIF Group Manado,” *J. EMBA J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis dan Akunt.*, vol. 7, no. 3, pp. 2811–2820, 2019.
- [15] A. A. Saputra, “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan,” *Technomedia J.*, vol. 7, no. 1, pp. 68–77, 2022, doi: 10.33050/tmj.v7i1.1755.
- [16] S. Suryadi and K. Karyono, “Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan etos kerja terhadap kinerja Karyawan PT. Keihin Indonesia,” *Jesya (Jurnal Ekon. Ekon. Syariah)*, vol. 5, no. 1, pp. 85–95, 2022, doi: 10.36778/jesya.v5i1.563.
- [17] J. Herawati, E. Septyarini, and D. Palupi, “Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Reward terhadap Kinerja Karyawan PT Wika Daerah Cilacap,” *Reslaj Relig. Educ. Soc. Laa Roiba J.*, vol. 4, no. 5, pp. 1466–1484, 2022, doi: 10.47467/reslaj.v4i5.1152.
- [18] L. Irawan, R. Anggraeny, and M. Arifin, “Hubungan Pemberian Penghargaan (Reward) Dengan Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Samarinda,” *e-Journal Adm. Publik*, vol. 8, no. 1, pp. 9507–9521, 2020.
- [19] M. F. Andy Pratama and W. P. Putri Handayani, “Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan,” *J. Sos. Ekon. Bisnis*, vol. 2, no. 2, pp. 62–70, 2022, doi: 10.55587/jseb.v2i2.46.
- [20] A. Fitriya and K. Kustini, “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja,” *Reslaj Relig. Educ. Soc. Laa Roiba J.*, vol. 5, no. 3, pp. 634–649, 2022, doi: 10.47467/reslaj.v5i3.1786.
- [21] G. Wijonarko, H. Aribowo, A. Winarto, and W. Ramadoni, “Perancangan Program Pelatihan Karyawan Dalam Rangka Mendukung Produktivitas,” *J. Eksek.*, vol. 17, no. 1, pp. 35–46, 2020.
- [22] E. Sumantika, A. Mukminin, and M. Badar, “Pengaruh Keterampilan dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Pada Karyawan Perusahaan Kain Tenun Nurmantika Kota Bima),” *EduSociata J. Pendidik. Sociol.*, vol. 4, no. 1, pp. 10–26, 2021.
- [23] A. N. Puspita and S. Sumartik, “Analisis Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada UKM Pia Mahen,” *Innov. Technol. Methodical Res. J.*, vol. 2, no. 4, pp. 1–14, 2023, doi: 10.47134/innovative.v2i4.8.
- [24] A. Putra and K. Aprianti, “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Camat Lambitu Kabupaten Bima,” *SULTANIST J. Manaj. dan Keuang.*, vol. 8, no. 1, pp. 19–27, 2020, doi: 10.37403/sultanist.v8i1.184.
- [25] R. Srihasnita, I. Agus, and D. Hirna, “Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Perempuan dan Etos Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dosen Dan Karyawan Universitas XX Di Kota Padang,” *Menara Ekon.*, vol. IV, no. 1, pp. 111–124, 2018.
- [26] M. H. Astuti, A. Pratiwi, and D. R. Anggarini, “Pengaruh Sistem Reward Dan Punishment Terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Karyawan Pt. Yamaha Lautan Teduh Interniaga Lampung,” *J. TECHNOBIZ*, vol.

- 5, no. 1, pp. 2655–3457, 2022.
- [27] W. Waskito and A. Wulandari, “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening,” *J. Pengemb. Wiraswasta*, vol. 2, no. 1, p. 23, 2022.
- [28] A. Mulyapradana, N. Anisah, M. Farikhul, and A. J. Kharis, “THE INFLUENCE OF WORK ETHIC AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE,” *Educ. Manag. Tour. (ICoGEMT)+HEALTH*, pp. 1–11, 2024.
- [29] U. K. Siregar, “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Reward Dan Punishment, Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pt Anugerah Tanjung Medan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Moderasi,” *Pros. Semin. Nas. Feb Unikal*, no. 5, pp. 360–368, 2022.
- [30] N. Ridha, “PROSES PENELITIAN, MASALAH, VARIABEL DAN PARADIGMA PENELITIAN,” *J. Hikmah*, vol. 14, no. 1, pp. 62–70, 2017, doi: 10.1111/cgf.13898.
- [31] I. Galbina and H. Suyuthie, “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Di Hotel Balairung Jakarta,” *J. Manaj. Pariwisata dan Perhotelan*, vol. 1, no. 4, 2023, doi: 10.59581/jmpp-widyakarya.v1i4.1637.
- [32] A. C. Sakinah and M. Palupi, “Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening: Studi Kasus Pt Jumbo Power International,” *Cerdika J. Ilm. Indones.*, vol. 4, no. 1, pp. 1–12, 2024, doi: 10.59141/cerdika.v4i1.738.
- [33] S. B. Moor and A. E. Sujianto, “Pengaruh Motivasi Kerja Islam dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening pada UD Indo Karya Stone Tulungagung,” *J. Ilm. Ekon. Islam*, vol. 8, no. 3, pp. 2929–2942, 2022, doi: 10.29040/jiei.v8i3.6773.
- [34] G. B. Aji and C. Cori, “Pengaruh Komunikasi Internal Dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimoderasi Disiplin Kerja Pada Pt . Hyper Mega Shipping Jakarta,” *J. Transaksi*, vol. 11, no. 2, pp. 24–35, 2019.
- [35] F. N. Dihan and F. Hidayat, “Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta,” *JBTI J. Bisnis Teor. dan Implementasi*, vol. 11, no. 1, pp. 11–22, 2020, doi: 10.18196/bti.111126.

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.