BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN

A. Kajian Pustaka

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bagian penting dalam organisasi karena berkaitan dengan pengelolaan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia menjadi penggerak utama dalam pelaksanaan pekerjaan sehingga organisasi membutuhkan pegawai yang memiliki kemampuan, keterampilan, disiplin, dan tanggung jawab kerja yang baik. Pengelolaan sumber daya manusia yang tepat membantu organisasi meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja pegawai. Menurut Hidayat & Anwar (2022), MSDM merupakan ilmu dan seni dalam mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja agar dapat bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi, pegawai, dan masyarakat. Pendapat tersebut menunjukkan bahwa MSDM tidak hanya berfokus pada kepentingan organisasi, tetapi juga memperhatikan kesejahteraan pegawai.

Menurut M. A. Ramadhani et al. (2023), manajemen sumber daya manusia merupakan proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada pegawai serta memperhatikan hubungan kerja, kesehatan kerja, keamanan kerja, dan keadilan dalam

organisasi. Pendapat tersebut menunjukkan bahwa MSDM mencakup seluruh kegiatan pengelolaan pegawai mulai dari perekrutan hingga pengembangan pegawai. Menurut Irmayani (2022), MSDM merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pemeliharaan, hingga pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik membantu organisasi meningkatkan kualitas kerja pegawai serta mendukung pencapaian tujuan organisasi secara efektif.

Manajemen sumber daya manusia juga berkaitan dengan upaya organisasi dalam meningkatkan kualitas pegawai melalui pendidikan, pelatihan, dan pengembangan keterampilan kerja (Gustiana et al., 2022). Pegawai yang memiliki kemampuan kerja yang baik cenderung mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien. Organisasi perlu memperhatikan kebutuhan, motivasi, dan kondisi kerja pegawai agar pegawai mampu bekerja secara maksimal. Pegawai yang merasa diperhatikan oleh organisasi biasanya memiliki semangat kerja, disiplin kerja, dan tanggung jawab kerja yang lebih baik sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja dalam organisasi.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan proses pengelolaan tenaga kerja secara terencana untuk membantu organisasi mencapai tujuan melalui pengembangan kemampuan, keterampilan,

dan produktivitas kerja pegawai. MSDM memiliki peran penting dalam menciptakan hubungan kerja yang baik, meningkatkan efektivitas kerja pegawai, serta mendukung pencapaian tujuan organisasi secara optimal.

b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan organisasi dalam mengelola tenaga kerja agar mampu bekerja secara efektif dan efisien. Fungsi MSDM digunakan sebagai pedoman dalam mengatur pegawai mulai dari proses perekrutan hingga pemberhentian pegawai dalam organisasi. Menurut Idris et al. (2026), fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi:

1) Perencanaan (*Planning*)

   Perencanaan dilakukan untuk menentukan kebutuhan tenaga kerja sesuai tujuan dan kebutuhan organisasi. Fungsi ini membantu organisasi menyiapkan pegawai yang sesuai dengan bidang pekerjaan.

2) Pengorganisasian (*Organizing*)

   Pengorganisasian dilakukan melalui pembagian tugas, wewenang, dan tanggung jawab kerja pegawai agar pekerjaan berjalan lebih efektif dan terstruktur.

3) Pengarahan (*Deploying*)

Pengarahan dilakukan untuk memberikan petunjuk, motivasi, dan bimbingan kepada pegawai agar mampu bekerja sesuai tujuan organisasi.

4) Pengendalian (*Controlling*)

   Pengendalian dilakukan untuk mengawasi pelaksanaan pekerjaan pegawai agar berjalan sesuai aturan dan target organisasi.

5) Pengadaan (*Procurement*)

   Pengadaan tenaga kerja dilakukan melalui proses perekrutan dan seleksi pegawai sesuai kebutuhan organisasi. Proses ini membantu organisasi memperoleh pegawai yang berkualitas.

6) Pengembangan (*Development*)

   Pengembangan dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan kerja untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan pegawai.

7) Kompensasi (*Compensation*)

   Kompensasi berkaitan dengan pemberian balas jasa berupa gaji, tunjangan, bonus, maupun fasilitas kerja kepada pegawai atas pekerjaan yang dilakukan.

8) Pengintegrasian (*Integration*)

   Pengintegrasian dilakukan untuk menyelaraskan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai agar tercipta hubungan kerja yang harmonis.

9) Pemeliharaan (*Maintenance*)

Pemeliharaan dilakukan untuk menjaga kondisi fisik, mental, dan kenyamanan kerja pegawai agar tetap mampu bekerja secara optimal.

10) Kedisiplinan (*Discipline*)

Kedisiplinan berkaitan dengan upaya organisasi dalam menciptakan kepatuhan pegawai terhadap aturan dan tanggung jawab kerja.

11) Pemberhentian (*Dismissal*)

Pemberhentian dilakukan apabila pegawai berhenti bekerja karena pensiun, mengundurkan diri, atau alasan lainnya sesuai ketentuan organisasi.

Berdasarkan penjelasan tersebut, fungsi manajemen sumber daya manusia memiliki peran penting dalam mengatur, mengembangkan, dan menjaga kualitas tenaga kerja dalam organisasi. Pelaksanaan fungsi MSDM yang baik membantu organisasi meningkatkan efektivitas kerja, kualitas pelayanan, dan produktivitas kerja pegawai.

Menurut Arraniri et al. (2021), fungsi operatif manajemen sumber daya manusia meliputi pengadaan tenaga kerja, pengembangan tenaga kerja, pemberian balas jasa, integrasi, pemeliharaan tenaga kerja, dan pemisahan tenaga kerja. Fungsi-fungsi tersebut merupakan kegiatan yang dilakukan organisasi untuk memperoleh, mengembangkan, mempertahankan, serta mengelola

tenaga kerja agar mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam pencapaian tujuan organisasi. Pelaksanaan fungsi operatif MSDM yang baik dapat membantu organisasi meningkatkan kualitas sumber daya manusia, efektivitas kerja, serta produktivitas pegawai.

1) Pengadaan Tenaga Kerja (*Procurement*)

   Pengadaan tenaga kerja merupakan kegiatan untuk memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan organisasi melalui perencanaan SDM, analisis jabatan, rekrutmen, seleksi, penempatan kerja, dan orientasi kerja.

2) Pengembangan Tenaga Kerja (*Development*)

   Pengembangan tenaga kerja dilakukan melalui pendidikan, pelatihan, pengembangan karier, dan penilaian prestasi kerja guna meningkatkan kemampuan pegawai.

3) Pemberian Balas Jasa (*Compensation*)

   Pemberian balas jasa berkaitan dengan penghargaan yang diberikan organisasi kepada pegawai berupa gaji, upah, insentif, tunjangan, serta berbagai bentuk kesejahteraan lainnya.

4) Integrasi (*Integration*)

   Integrasi merupakan upaya menyelaraskan kepentingan organisasi dengan kebutuhan pegawai melalui motivasi kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja, dan partisipasi kerja.

5) Pemeliharaan Tenaga Kerja (*Maintenance*)

Pemeliharaan tenaga kerja dilakukan untuk menjaga kondisi fisik dan psikologis pegawai melalui komunikasi kerja, kesehatan dan keselamatan kerja, pengendalian konflik, serta konseling kerja.

6) Pemisahan Tenaga Kerja (*Separation*)

Pemisahan tenaga kerja merupakan proses berakhirnya hubungan kerja antara pegawai dengan organisasi karena pensiun, pengunduran diri, maupun alasan lainnya.

2. Kualitas Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Kualitas Sumber Daya Manusia

Kualitas sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam keberhasilan organisasi karena sumber daya manusia menjadi penggerak utama dalam pelaksanaan pekerjaan. Organisasi membutuhkan pegawai yang memiliki kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dan tanggung jawab kerja yang baik agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif. Pegawai yang memiliki kualitas kerja yang baik cenderung mampu menyelesaikan pekerjaan secara cepat, tepat, dan efisien sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja organisasi.

Menurut Gustiana et al. (2022), kualitas sumber daya manusia berkaitan dengan sikap, tanggung jawab, dan perilaku individu dalam melaksanakan pekerjaan. Menurut Wuli (2023), kualitas sumber daya

manusia merupakan sumber daya yang memiliki kompetensi unggul baik dari aspek fisik maupun intelektual. Menurut Hidayat & Anwar (2022), kualitas sumber daya manusia berkaitan dengan upaya organisasi dalam memperoleh, mengembangkan, dan memelihara tenaga kerja agar mampu meningkatkan efektivitas organisasi. Pendapat tersebut menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia tidak hanya berkaitan dengan kemampuan kerja, tetapi juga berkaitan dengan sikap, kompetensi, dan pengembangan pegawai dalam organisasi.

Kualitas sumber daya manusia juga dapat diartikan sebagai kemampuan individu dalam melaksanakan pekerjaan sesuai tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi. Pegawai yang memiliki kualitas kerja yang baik akan mampu memahami pekerjaan, bekerja sama dengan pegawai lain, serta mampu menyesuaikan diri terhadap perkembangan teknologi dan sistem kerja modern. Menurut Ayomi (2023), kualitas sumber daya manusia berkaitan dengan tingkat kecakapan, kemampuan, dan keahlian individu dalam organisasi. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia memiliki hubungan yang erat dengan efektivitas dan produktivitas kerja organisasi.

Menurut Solong (2020), kualitas sumber daya manusia merupakan kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang didukung oleh pengetahuan,

keterampilan, kompetensi, serta kemampuan beradaptasi terhadap perkembangan lingkungan organisasi. Kualitas sumber daya manusia menjadi faktor penting dalam menunjang kinerja karena sumber daya manusia yang berkualitas mampu memberikan pelayanan yang lebih efektif dan efisien. Upaya peningkatan kualitas SDM perlu dilakukan secara berkelanjutan melalui pendidikan, pelatihan, dan pengembangan kompetensi agar aparatur mampu menghadapi tuntutan perubahan yang semakin kompleks.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa kualitas sumber daya manusia merupakan kemampuan individu yang meliputi pengetahuan, keterampilan, kemampuan intelektual, tanggung jawab, dan sikap kerja dalam melaksanakan pekerjaan secara efektif untuk mencapai tujuan organisasi. Kualitas sumber daya manusia memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas kerja, kualitas pelayanan, dan efektivitas pelaksanaan pekerjaan organisasi.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kualitas SDM

Menurut Solong (2020), kualitas sumber daya manusia dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

1) Pendidikan berkaitan dengan proses peningkatan pengetahuan, wawasan, dan kemampuan aparatur dalam melaksanakan tugas. Tingkat pendidikan yang lebih baik membantu seseorang memahami pekerjaan secara lebih efektif dan profesional.

2) Pelatihan berkaitan dengan kegiatan pengembangan kemampuan kerja yang dilakukan untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi seseorang. Pelatihan membantu aparatur menyesuaikan diri dengan perkembangan tugas dan teknologi kerja.
3) Pengalaman kerja berkaitan dengan lamanya seseorang terlibat dalam suatu pekerjaan serta kemampuan yang diperoleh selama bekerja. Semakin tinggi pengalaman kerja, semakin baik kemampuan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan dan mengatasi permasalahan yang dihadapi.
4) Penguasaan teknologi berkaitan dengan kemampuan seseorang dalam memanfaatkan perangkat dan sistem teknologi untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan. Penguasaan teknologi membantu meningkatkan kecepatan, ketepatan, dan efisiensi kerja.
5) Kompetensi seseorang berkaitan dengan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki dalam melaksanakan tugas pekerjaan. Kompetensi yang baik membantu seseorang mencapai hasil kerja yang optimal sesuai tuntutan organisasi.
6) Kemampuan adaptasi berkaitan dengan kesiapan seseorang dalam menyesuaikan diri terhadap perubahan kebijakan, teknologi, maupun lingkungan kerja. Kemampuan ini membantu seseorang tetap produktif dalam menghadapi perkembangan organisasi.

Menurut Fauziah & Mulyanti (2023), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kualitas sumber daya manusia, antara lain:

1) Pendidikan, meliputi tingkat pendidikan individu dalam memahami pengetahuan dan prosedur kerja sesuai bidang pekerjaannya. Pendidikan membantu pegawai meningkatkan kemampuan berpikir dan kemampuan menyelesaikan pekerjaan secara efektif.
2) Pengetahuan, meliputi pemahaman individu terhadap pekerjaan, aturan kerja, dan sistem kerja dalam organisasi. Pengetahuan kerja membantu pegawai melaksanakan pekerjaan sesuai tujuan organisasi.
3) Keterampilan, meliputi kemampuan teknis individu dalam melaksanakan pekerjaan sesuai tugas dan tanggung jawabnya. Keterampilan membantu pegawai menyelesaikan pekerjaan secara cepat dan tepat.
4) Teknologi, meliputi kemampuan individu dalam memahami dan menggunakan sistem kerja berbasis digital dalam organisasi. Kemampuan teknologi membantu meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja pegawai.
5) Kualitas Pelayanan, meliputi kemampuan pegawai dalam memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat maupun pengguna layanan organisasi. Kualitas pelayanan yang baik membantu meningkatkan citra organisasi.

Menurut Ayomi (2023), kualitas sumber daya manusia dipengaruhi oleh beberapa faktor berikut:

1) Kemampuan Kerja, meliputi kemampuan individu dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai bidang tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi. Kemampuan kerja membantu pegawai meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan.
2) Pengalaman Kerja, meliputi pengalaman individu dalam melaksanakan pekerjaan yang membantu pegawai memahami kondisi dan permasalahan kerja secara lebih baik. Pengalaman kerja membantu pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan lebih tepat.
3) Sikap Profesional, meliputi sikap tanggung jawab, disiplin, dan etika kerja pegawai dalam organisasi. Sikap profesional membantu menciptakan pelaksanaan pekerjaan yang lebih tertib dan efektif.
4) Kemampuan Bekerja Sama, meliputi kemampuan individu dalam menjalin hubungan kerja dan bekerja sama dengan pegawai lain untuk mencapai tujuan organisasi. Kemampuan bekerja sama membantu meningkatkan produktivitas kerja organisasi.
5) Kemampuan Adaptasi, meliputi kemampuan individu dalam menyesuaikan diri terhadap perkembangan teknologi dan perubahan sistem kerja organisasi. Kemampuan adaptasi membantu pegawai mengikuti perkembangan lingkungan kerja modern

c. Indikator Kualitas SDM

Menurut Ayomi (2023), indikator kualitas sumber daya manusia meliputi:

1) Pengetahuan Kerja, meliputi kemampuan pegawai dalam memahami pekerjaan dan sistem kerja organisasi. Pengetahuan kerja membantu pegawai menyelesaikan pekerjaan secara lebih tepat dan efisien.
2) Keterampilan Kerja, meliputi kemampuan teknis pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sesuai bidang tugasnya. Keterampilan kerja membantu meningkatkan kualitas hasil pekerjaan.
3) Kemampuan Menggunakan Teknologi, meliputi kemampuan pegawai dalam memahami dan menggunakan teknologi kerja untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan. Kemampuan teknologi membantu meningkatkan efektivitas kerja pegawai.
4) Disiplin Kerja, meliputi kepatuhan pegawai terhadap aturan dan tanggung jawab kerja dalam organisasi. Disiplin kerja membantu meningkatkan ketertiban dan produktivitas kerja pegawai.
5) Kemampuan Bekerja Sama, meliputi kemampuan pegawai dalam bekerja sama dengan rekan kerja untuk mencapai tujuan organisasi secara bersama-sama. Kemampuan bekerja sama membantu menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif.

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting dalam organisasi karena berkaitan dengan kepatuhan pegawai terhadap aturan dan tanggung jawab kerja. Disiplin kerja membantu organisasi menciptakan pelaksanaan pekerjaan yang tertib, teratur, dan sesuai tujuan organisasi (Putra & Aprianti, 2020). Pegawai yang memiliki disiplin kerja yang baik cenderung mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan sesuai standar kerja yang telah ditentukan. Tingkat disiplin kerja yang tinggi juga membantu meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja pegawai dalam organisasi.

Menurut Nawir et al. (2024), disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati seluruh peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku. Menurut Puspita & Widodo (2020), disiplin kerja merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi peraturan yang berlaku di lingkungan kerja. Menurut Sadat et al. (2020), disiplin kerja merupakan alat yang digunakan manajer untuk mengubah perilaku pegawai agar bersedia menaati aturan dan kebijakan organisasi. Pendapat tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja berkaitan dengan sikap patuh, tanggung jawab, dan perilaku pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sesuai ketentuan organisasi.

Disiplin kerja tidak hanya berkaitan dengan kehadiran pegawai, tetapi juga berkaitan dengan kepatuhan terhadap prosedur kerja, penggunaan waktu kerja, dan tanggung jawab dalam menyelesaikan

pekerjaan. Pegawai yang memiliki disiplin kerja tinggi cenderung lebih tepat waktu, bertanggung jawab, dan mampu menjaga kualitas hasil kerja. Disiplin kerja membantu organisasi mengurangi kesalahan kerja serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih tertib dan kondusif. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki hubungan yang erat dengan efektivitas dan produktivitas kerja organisasi.

Penerapan disiplin kerja dalam organisasi dapat dilakukan melalui aturan kerja, pengawasan kerja, dan pemberian sanksi terhadap pelanggaran kerja. Organisasi perlu menerapkan aturan secara jelas agar pegawai memahami tanggung jawab dan kewajiban kerja yang harus dilaksanakan. Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan sikap kesadaran dan kesediaan pegawai dalam mematuhi aturan, prosedur kerja, dan tanggung jawab pekerjaan sesuai ketentuan organisasi. Disiplin kerja membantu organisasi menciptakan pelaksanaan pekerjaan yang lebih tertib, efektif, dan produktif..

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Maskur et al. (2024), disiplin kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

1) Tujuan pekerjaan yang jelas dan sesuai dengan kemampuan pegawai akan mendorong pegawai bekerja lebih sungguh-sungguh serta disiplin dalam melaksanakan tugas.

2) Pimpinan yang disiplin, jujur, dan bertanggung jawab akan menjadi contoh bagi pegawai sehingga dapat meningkatkan kedisiplinan kerja bawahan.
3) Pemberian balas jasa yang adil dan sesuai dapat meningkatkan kepuasan kerja serta mendorong pegawai lebih disiplin dalam bekerja.
4) Perlakuan yang adil terhadap seluruh pegawai dapat meningkatkan kepatuhan dan kedisiplinan dalam melaksanakan pekerjaan.
5) Pengawasan yang dilakukan pimpinan secara langsung membantu pegawai bekerja sesuai aturan dan mengurangi pelanggaran disiplin kerja.
6) Pemberian sanksi yang tegas dan konsisten dapat mencegah terjadinya pelanggaran serta meningkatkan kepatuhan pegawai terhadap peraturan organisasi.
7) Ketegasan pimpinan dalam menegakkan aturan organisasi akan membantu menciptakan disiplin kerja yang lebih baik di lingkungan kerja.

Menurut Wellem et al. (2023), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai dalam organisasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja meliputi:

1) Tujuan dan kemampuan berkaitan dengan kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan pegawai. Pegawai yang mampu

melaksanakan pekerjaan dengan baik cenderung lebih disiplin dan bertanggung jawab dalam bekerja.

2) Teladan pimpinan berkaitan dengan sikap dan perilaku pemimpin dalam organisasi. Pimpinan yang disiplin, jujur, dan bertanggung jawab akan menjadi contoh bagi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.
3) Balas jasa berkaitan dengan pemberian gaji, insentif, dan penghargaan kepada pegawai. Pemberian balas jasa yang sesuai dapat meningkatkan semangat kerja dan kedisiplinan pegawai dalam organisasi.
4) Keadilan berkaitan dengan perlakuan organisasi terhadap seluruh pegawai secara adil. Sikap adil membantu menciptakan kenyamanan kerja dan meningkatkan kepatuhan pegawai terhadap aturan organisasi.
5) Pengawasan melekat merupakan pengawasan langsung yang dilakukan pimpinan terhadap pelaksanaan pekerjaan pegawai. Pengawasan membantu pegawai bekerja lebih tertib dan sesuai prosedur kerja organisasi.
6) Sanksi hukuman merupakan tindakan yang diberikan kepada pegawai yang melanggar aturan kerja. Pemberian sanksi bertujuan meningkatkan kepatuhan dan mengurangi pelanggaran disiplin kerja.

7) Ketegasan berkaitan dengan keberanian pimpinan dalam menegakkan aturan organisasi. Pimpinan yang tegas akan membantu menciptakan keteraturan dan disiplin kerja pegawai.
8) Hubungan kemanusiaan berkaitan dengan hubungan kerja yang harmonis antara atasan dan bawahan maupun antarpegawai. Hubungan kerja yang baik membantu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif.

Menurut Rifa'i (2024) disiplin kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yang berkaitan dengan kondisi individu maupun lingkungan organisasi. Organisasi perlu memahami faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja agar mampu menciptakan kondisi kerja yang tertib, efektif, dan produktif.

1) Komitmen tugas berkaitan dengan kesungguhan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi cenderung lebih disiplin dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai target dan aturan yang berlaku. Komitmen tugas membantu meningkatkan rasa tanggung jawab serta kepatuhan pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan.
2) Budaya organisasi merupakan nilai, norma, dan kebiasaan kerja yang diterapkan dalam lingkungan organisasi. Budaya organisasi yang baik mampu membentuk perilaku kerja pegawai menjadi lebih tertib dan disiplin. Lingkungan kerja yang mendukung

kedisiplinan akan membantu pegawai mematuhi aturan serta menjaga etika kerja dalam organisasi.

3) Motivasi kerja merupakan dorongan yang mempengaruhi semangat pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung lebih aktif, bertanggung jawab, dan disiplin dalam bekerja. Motivasi kerja membantu pegawai mempertahankan konsistensi kerja serta meningkatkan kepatuhan terhadap aturan organisasi.
4) Kepuasan kerja berkaitan dengan perasaan senang atau puas pegawai terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya. Pegawai yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung memiliki loyalitas dan disiplin kerja yang lebih baik. Kepuasan kerja membantu menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan meningkatkan semangat kerja pegawai dalam organisasi.

c. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Nawir et al. (2024), indikator disiplin kerja merupakan unsur yang digunakan untuk melihat tingkat kepatuhan dan kesadaran pegawai terhadap aturan organisasi. Indikator disiplin kerja meliputi:

1) Tujuan dan kemampuan berkaitan dengan kesesuaian pekerjaan yang diberikan organisasi dengan kemampuan pegawai. Pegawai yang memahami tujuan pekerjaan dan memiliki kemampuan yang sesuai cenderung lebih disiplin dalam melaksanakan tugas kerja.

2) Teladan pimpinan berkaitan dengan sikap pemimpin yang menjadi contoh bagi bawahan dalam menjalankan aturan organisasi. Pimpinan yang disiplin, jujur, dan bertanggung jawab akan mempengaruhi perilaku disiplin pegawai dalam bekerja.
3) Balas jasa berkaitan dengan pemberian gaji, insentif, dan penghargaan kepada pegawai. Balas jasa yang sesuai dapat meningkatkan kepuasan kerja sehingga pegawai lebih disiplin dalam melaksanakan pekerjaan.
4) Keadilan berkaitan dengan perlakuan yang sama terhadap seluruh pegawai dalam organisasi. Sikap adil dari pimpinan membantu menciptakan kepatuhan dan kedisiplinan kerja pegawai.
5) Pengawasan berkaitan dengan pengendalian dan pemantauan terhadap pelaksanaan pekerjaan pegawai. Pengawasan membantu mencegah pelanggaran disiplin dan memastikan pekerjaan dilakukan sesuai aturan organisasi.
6) Sanksi hukuman berkaitan dengan tindakan yang diberikan kepada pegawai yang melanggar aturan kerja. Pemberian sanksi bertujuan meningkatkan kepatuhan pegawai terhadap tata tertib organisasi.
7) Ketegasan berkaitan dengan keberanian pimpinan dalam menegakkan aturan organisasi. Pimpinan yang tegas cenderung mampu menciptakan disiplin kerja yang lebih baik dalam organisasi.

8) Hubungan kemanusiaan berkaitan dengan hubungan harmonis antara atasan dan bawahan maupun antarpegawai. Hubungan kerja yang baik membantu menciptakan suasana kerja yang tertib dan kondusif.

Menurut Rifa'i (2024), indikator disiplin kerja digunakan untuk mengukur tingkat kepatuhan pegawai terhadap aturan dan standar kerja organisasi. Rivai menjelaskan bahwa disiplin kerja dapat dilihat dari beberapa dimensi perilaku kerja pegawai, yaitu:

1) Kehadiran berkaitan dengan tingkat kehadiran pegawai di tempat kerja sesuai jam kerja yang telah ditetapkan organisasi. Kehadiran menunjukkan tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaan.
2) Ketaatan pada peraturan kerja berkaitan dengan kepatuhan pegawai terhadap tata tertib dan kebijakan organisasi. Pegawai yang taat terhadap aturan cenderung mampu menjaga keteraturan kerja.
3) Ketaatan pada standar kerja berkaitan dengan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sesuai prosedur dan target yang telah ditentukan organisasi.
4) Bekerja etis berkaitan dengan perilaku sopan, jujur, dan bertanggung jawab dalam lingkungan kerja. Sikap kerja yang etis membantu menciptakan hubungan kerja yang baik dalam organisasi.

4. Keterampilan Kerja

a. Pengertian Keterampilan Kerja

Keterampilan kerja merupakan kemampuan individu dalam melaksanakan pekerjaan secara tepat, efektif, dan efisien sesuai bidang tugas yang dimiliki (Nasution & Irham, 2024). Keterampilan kerja menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan kualitas dan produktivitas kerja pegawai dalam organisasi. Pegawai yang memiliki keterampilan kerja yang baik cenderung lebih mudah menyelesaikan pekerjaan sesuai target dan standar kerja organisasi. Kemampuan kerja yang dimiliki pegawai juga membantu organisasi meningkatkan kualitas pelayanan dan efektivitas pelaksanaan pekerjaan.

Menurut Astuti et al. (2023), keterampilan kerja merupakan kemampuan individu dalam melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan yang terdiri dari kemampuan teknis, kemampuan interpersonal, dan kemampuan konseptual. Kemampuan teknis berkaitan dengan kemampuan menggunakan metode, alat, dan prosedur kerja tertentu. Kemampuan interpersonal berkaitan dengan kemampuan bekerja sama dan berkomunikasi dengan orang lain dalam organisasi. Kemampuan konseptual berkaitan dengan kemampuan memahami dan menyelesaikan permasalahan kerja secara tepat. Pegawai yang memiliki keterampilan kerja yang baik akan lebih mudah beradaptasi terhadap perubahan sistem kerja dan perkembangan teknologi dalam organisasi.

Menurut Nasution & Irham (2024), keterampilan kerja merupakan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan berdasarkan pengalaman, pelatihan, dan pengetahuan kerja yang dimiliki. Keterampilan kerja tidak hanya berkaitan dengan kemampuan fisik, tetapi juga berkaitan dengan kemampuan berpikir, ketelitian, dan ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan. Pegawai yang memiliki keterampilan kerja yang baik cenderung mampu bekerja lebih cepat, tepat, dan produktif dibandingkan pegawai yang memiliki keterampilan kerja rendah. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa keterampilan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas kerja ASN dan non ASN pada organisasi pemerintahan.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa keterampilan kerja merupakan kemampuan individu dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan secara tepat, efektif, dan efisien berdasarkan pengetahuan, pengalaman, pelatihan, serta kemampuan teknis yang dimiliki. Keterampilan kerja membantu pegawai meningkatkan kualitas hasil kerja, kemampuan beradaptasi, dan produktivitas kerja dalam organisasi. Pegawai yang memiliki keterampilan kerja yang baik cenderung mampu melaksanakan pekerjaan sesuai target dan kebutuhan organisasi secara optimal.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keterampilan Kerja

Berdasarkan jurnal Kawalo et al. (2022), keterampilan kerja dipengaruhi oleh 6 faktor, yaitu:

1) Kemampuan berkaitan dengan kapasitas individu dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai tugas yang diberikan organisasi.
2) Kecakapan menunjukkan keterampilan teknis pegawai dalam melaksanakan pekerjaan secara tepat dan efektif.
3) Ketelitian berkaitan dengan kemampuan pegawai bekerja secara cermat untuk mengurangi kesalahan kerja.
4) Kepercayaan diri menunjukkan keyakinan pegawai terhadap kemampuan kerja yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaan.
5) Komitmen berkaitan dengan kesungguhan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dan mencapai tujuan organisasi.
6) Pengalaman membantu pegawai memahami pekerjaan dan meningkatkan keterampilan kerja melalui praktik kerja secara langsung.

c. Indikator Keterampilan Kerja

Menurut Indra (2024), indikator keterampilan kerja digunakan untuk melihat kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sesuai tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi. Indikator keterampilan kerja meliputi:

1) Kemampuan teknis berkaitan dengan kemampuan pegawai dalam menggunakan metode, prosedur, dan peralatan kerja sesuai bidang

pekerjaan. Kemampuan teknis membantu pegawai menyelesaikan pekerjaan secara lebih efektif.

2) Ketepatan kerja berkaitan dengan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan secara benar dan sesuai target organisasi. Ketepatan kerja membantu mengurangi kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan.
3) Kecepatan kerja berkaitan dengan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang telah ditentukan organisasi. Kecepatan kerja membantu meningkatkan produktivitas kerja pegawai.
4) Penguasaan pekerjaan berkaitan dengan pemahaman pegawai terhadap tugas dan tanggung jawab kerja yang dilaksanakan. Penguasaan pekerjaan membantu pegawai bekerja lebih terarah dan efisien.

Menurut Handayani et al. (2022), indikator keterampilan kerja digunakan untuk mengukur kemampuan individu dalam melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien sesuai kebutuhan organisasi. Indikator keterampilan kerja meliputi:

1) Kecakapan kerja berkaitan dengan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sesuai standar kerja organisasi. Kecakapan kerja membantu pegawai menghasilkan pekerjaan yang lebih baik.

2) Ketelitian kerja berkaitan dengan kemampuan pegawai bekerja secara cermat dan hati-hati dalam menyelesaikan pekerjaan. Ketelitian membantu meningkatkan kualitas hasil kerja pegawai.
3) Kemampuan berkomunikasi berkaitan dengan kemampuan pegawai dalam menyampaikan informasi dan bekerja sama dengan rekan kerja. Kemampuan komunikasi membantu menciptakan hubungan kerja yang baik dalam organisasi.
4) Kemampuan menggunakan teknologi berkaitan dengan kemampuan pegawai dalam memanfaatkan teknologi dan fasilitas kerja untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan. Kemampuan tersebut membantu meningkatkan efektivitas kerja pegawai.

5. Efektivitas Kerja

a. Pengertian Efektivitas Kerja

Efektivitas kerja merupakan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai tujuan, target, dan waktu yang telah ditentukan organisasi. Efektivitas kerja berkaitan dengan tingkat keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugas secara tepat dan optimal. Organisasi membutuhkan pegawai yang mampu bekerja secara efektif agar pelaksanaan pekerjaan dapat berjalan dengan baik dan tujuan organisasi dapat tercapai. Tingkat efektivitas kerja yang baik membantu organisasi meningkatkan kualitas pelayanan dan produktivitas kerja pegawai.

Menurut Wau (2022b), efektivitas kerja merupakan pemanfaatan sumber daya, sarana, dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah pekerjaan tepat pada waktunya. Pendapat tersebut menunjukkan bahwa efektivitas kerja berkaitan dengan kemampuan pegawai dalam menggunakan waktu, tenaga, dan fasilitas kerja secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi. Pegawai yang mampu bekerja secara efektif cenderung dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target dan standar kerja organisasi. Efektivitas kerja membantu organisasi meningkatkan efisiensi pelaksanaan pekerjaan dan pencapaian tujuan kerja secara lebih optimal.

Menurut Pesiwarissa & Manafe (2024), efektivitas kerja merupakan tingkat keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan melalui pelaksanaan pekerjaan yang tepat dan terarah. Efektivitas kerja tidak hanya berkaitan dengan hasil kerja, tetapi juga berkaitan dengan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sesuai prosedur dan kebutuhan organisasi. Pegawai yang memiliki efektivitas kerja yang baik akan lebih mudah menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu dan sesuai target organisasi. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa efektivitas kerja memiliki hubungan yang erat dengan peningkatan produktivitas kerja pegawai dalam organisasi.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa efektivitas kerja merupakan kemampuan individu atau organisasi dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan sesuai tujuan, target, dan waktu yang telah ditentukan dengan memanfaatkan sumber daya secara optimal. Efektivitas kerja membantu meningkatkan kualitas pelaksanaan pekerjaan, pencapaian tujuan organisasi, dan produktivitas kerja pegawai secara lebih efektif dan efisien.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Efektivitas Kerja

Menurut I. Ramadhani et al. (2022), efektivitas kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yang berkaitan dengan kemampuan individu dan kondisi organisasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja meliputi:

1) Pelatihan berkaitan dengan upaya organisasi dalam meningkatkan kemampuan dan keterampilan pegawai melalui pendidikan dan pelatihan kerja. Pelatihan membantu pegawai bekerja lebih efektif sesuai kebutuhan organisasi.
2) Komunikasi berkaitan dengan proses penyampaian informasi antarpegawai maupun antara atasan dan bawahan dalam organisasi. Komunikasi yang baik membantu memperlancar pelaksanaan pekerjaan.
3) Komitmen berkaitan dengan kesungguhan dan loyalitas pegawai terhadap pekerjaan dan organisasi. Pegawai yang memiliki

komitmen tinggi cenderung lebih bertanggung jawab dalam bekerja.

4) Kecerdasan emosional berkaitan dengan kemampuan pegawai dalam mengendalikan emosi dan menjalin hubungan kerja yang baik dengan orang lain. Kecerdasan emosional membantu menciptakan kerja sama yang lebih efektif dalam organisasi.
5) Stres kerja berkaitan dengan kondisi tekanan kerja yang dialami pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Tingkat stres kerja yang terkendali membantu pegawai bekerja lebih optimal dan efektif.

c. Indikator Efektivitas Kerja

Menurut Anggraeni & Yuniarsih (2017), indikator efektivitas kerja digunakan untuk mengukur tingkat keberhasilan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sesuai tujuan organisasi. Indikator efektivitas kerja meliputi:

1) Kualitas kerja, berkaitan dengan mutu hasil pekerjaan yang dihasilkan pegawai dalam melaksanakan tugas kerja.
2) Kuantitas kerja, berkaitan dengan jumlah pekerjaan yang mampu diselesaikan pegawai sesuai target organisasi.
3) Waktu kerja, berkaitan dengan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu dan efisien.

6. Produktivitas Kerja

a. Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja merupakan kemampuan pegawai dalam menghasilkan pekerjaan secara efektif dan efisien sesuai target yang telah ditentukan organisasi. Produktivitas kerja berkaitan dengan hasil kerja yang dicapai pegawai berdasarkan kemampuan, keterampilan, waktu, dan sumber daya yang digunakan dalam pelaksanaan pekerjaan. Organisasi membutuhkan pegawai yang memiliki produktivitas kerja tinggi agar tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal. Tingkat produktivitas kerja yang baik membantu meningkatkan kualitas pelayanan, efektivitas kerja, dan pencapaian target organisasi.

Menurut Andriyany (2021), produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan dalam proses kerja. Produktivitas kerja menunjukkan kemampuan pegawai dalam menghasilkan pekerjaan secara maksimal dengan penggunaan waktu, tenaga, dan fasilitas kerja yang tersedia. Pegawai yang memiliki produktivitas kerja tinggi cenderung mampu menyelesaikan pekerjaan secara cepat, tepat, dan sesuai target organisasi. Produktivitas kerja membantu organisasi meningkatkan kualitas hasil kerja dan efektivitas pelaksanaan pekerjaan.

Menurut Fitriana (2022), produktivitas kerja merupakan sikap mental yang selalu berusaha melakukan perbaikan dan peningkatan hasil kerja dari waktu ke waktu. Produktivitas kerja tidak hanya

berkaitan dengan jumlah hasil kerja, tetapi juga berkaitan dengan kualitas kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Pegawai yang memiliki produktivitas kerja tinggi cenderung lebih disiplin, bertanggung jawab, dan mampu bekerja secara efektif. Kondisi tersebut membantu organisasi meningkatkan kualitas pelayanan dan pencapaian tujuan kerja secara optimal.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja merupakan kemampuan pegawai dalam menghasilkan pekerjaan secara efektif, efisien, dan optimal dengan memanfaatkan sumber daya, waktu, dan kemampuan kerja untuk mencapai tujuan organisasi. Produktivitas kerja membantu organisasi meningkatkan kualitas hasil kerja, efektivitas pelaksanaan pekerjaan, dan pencapaian target organisasi secara lebih maksimal.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut Candana & Ali (2024), produktivitas kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

1) Motivasi kerja berkaitan dengan dorongan yang dimiliki pegawai untuk melaksanakan pekerjaan dan mencapai hasil kerja yang optimal.
2) Kepuasan kerja berkaitan dengan perasaan positif pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan sehingga dapat mendorong peningkatan produktivitas kerja.

3) Teknologi informasi berkaitan dengan pemanfaatan teknologi dalam mendukung pelaksanaan pekerjaan. Pemanfaatan teknologi yang tepat dapat membantu meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

Menurut D. W. Pratiwi & Widiyanto (2018), faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor-faktor tersebut meliputi:

1) Motivasi internal, berkaitan dengan dorongan dari dalam diri pegawai untuk bekerja lebih baik dan meningkatkan hasil kerja.
2) Etika kerja, berkaitan dengan sikap, tanggung jawab, dan perilaku pegawai dalam melaksanakan pekerjaan secara profesional.
3) Gizi dan kesehatan, berkaitan dengan kondisi fisik dan kesehatan pegawai yang mendukung kemampuan kerja secara optimal.
4) Keterampilan, berkaitan dengan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai bidang tugas dan pengalaman kerja.
5) Upah, berkaitan dengan pemberian balas jasa atau kompensasi yang diterima pegawai atas pekerjaan yang dilakukan.
6) Lingkungan kerja, berkaitan dengan kondisi tempat kerja yang mampu menciptakan rasa nyaman dan aman bagi pegawai dalam bekerja.
7) Sarana produksi, berkaitan dengan fasilitas dan alat kerja yang digunakan untuk mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan.

c. Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Windo Thalibana (2022), indikator produktivitas kerja digunakan untuk mengukur kemampuan pegawai dalam menghasilkan pekerjaan secara efektif dan efisien. Indikator produktivitas kerja meliputi:

1) Kemampuan, berkaitan dengan keterampilan dan kecakapan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sesuai tugas yang diberikan organisasi.
2) Meningkatkan hasil yang dicapai, berkaitan dengan upaya pegawai dalam menghasilkan pekerjaan yang lebih baik dan optimal.
3) Semangat kerja, berkaitan dengan antusiasme dan motivasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.
4) Pengembangan diri, berkaitan dengan usaha pegawai dalam meningkatkan kemampuan dan pengetahuan kerja.
5) Mutu, berkaitan dengan kualitas hasil pekerjaan yang dihasilkan pegawai sesuai standar organisasi.
6) Efisiensi, berkaitan dengan kemampuan pegawai dalam memanfaatkan waktu, tenaga, dan sumber daya kerja secara optimal.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu digunakan sebagai landasan dan bahan rujukan dalam penyusunan penelitian ini. Penelitian terdahulu membantu penulis

memperoleh referensi, teori, serta kajian yang relevan dengan topik penelitian yang akan dilakukan. Hasil penelitian sebelumnya juga digunakan untuk membandingkan persamaan dan perbedaan penelitian sehingga dapat memperkuat dasar penelitian. Adapun penelitian terdahulu dalam penelitian ini disajikan pada tabel berikut.

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti/Tahun/Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil
1	Anggraeni & Yuniarsih (2017) "Dampak Tata Ruang Kantor terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Bandung" Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran	Apakah tata ruang kantor berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Bandung?	1. Tata ruang kantor (X) 2. Efektivitas kerja pegawai (Y)	1. Metode survei 2. Pendekatan kuantitatif 3. Sampel 62 responden pegawai Dinas Pendidikan Kota Bandung 4. Teknik pengumpulan data menggunakan angket rating scale 5. Analisis regresi sederhana	1. Tata ruang kantor berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja pegawai. 2. Efektivitas kerja pegawai diukur menggunakan indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, dan waktu kerja. 3. Nilai koefisien determinasi sebesar 24,5% menunjukkan tata ruang kantor berpengaruh terhadap efektivitas kerja

					pegawai.
2	D. W. Pratiwi & Widiyanto (2018) "Pengaruh Faktor Internal dan Faktor Eksternal terhadap Produktivitas Kerja" Economic Education Analysis Journal	1. Apakah faktor internal berpengaruh terhadap produktivitas kerja? 2. Apakah faktor eksternal berpengaruh terhadap produktivitas kerja? 3. Apakah faktor internal dan faktor eksternal secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja?	1. Faktor internal (X_1) 2. Faktor eksternal (X_2) 3. Produktivitas kerja (Y)	1. Pendekatan kuantitatif 2. Teknik proportional random sampling 3. Sampel 95 tenaga kerja IKM monel 4. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner 5. Analisis regresi linear berganda	1. Faktor internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. 2. Faktor eksternal berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. 3. Faktor internal dan faktor eksternal secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja sebesar 52%. 4. Faktor internal meliputi motivasi internal, etika kerja, gizi dan kesehatan, serta keterampilan. 5. Faktor eksternal meliputi upah, lingkungan kerja, dan sarana

					produksi.
3	Saleh & Utomo (2018) "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.21	1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan? 2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan? 3. Apakah etos kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan? 4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan? 5. Apakah disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja dan lingkungan kerja berpengaruh simultan terhadap produktivitas kerja karyawan?	1. Disiplin kerja 2. Motivasi kerja 3. Etos kerja 4. Lingkungan kerja 5. Produktivitas kerja karyawan	1. Pendekatan kuantitatif 2. Teknik non-probability purposive sampling 3. Sampel 66 karyawan bagian produksi PT. Inko Java 4. Pengumpulan data menggunakan kuesioner 5. Analisis data menggunakan regresi linear berganda, uji t, uji F, validitas dan reliabilitas	1. Disiplin kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap produktivitas kerja. 2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. 3. Etos kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap produktivitas kerja. 4. Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja. 5. Secara simultan disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan

					terhadap produktivitas kerja karyawan.
4	Asnora (2020) "Pengaruh Budaya Organisasi, Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Akademi Mandiri Medan"	1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja? 2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja? 3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja? 4. Apakah budaya organisasi, beban kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja?	1. Budaya organisasi 2. Beban kerja 3. Disiplin kerja 4. Produktivitas kerja karyawan	1. Penelitian kuantitatif 2. Sampel sebanyak 93 orang menggunakan teknik sampel jenuh 3. Analisis data menggunakan regresi linear berganda	1. Budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. 2. Beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. 3. Secara simultan budaya organisasi, beban kerja, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
5	Prihadi & Meilani (2020) "Pengaruh Efektivitas Kinerja terhadap Produktivitas Kerja Petugas Distribusi Rekam	1. Seberapa besar rata-rata efektivitas kinerja petugas distribusi rekam medis? 2. Seberapa besar rata-rata	1. Efektivitas kinerja 2. Produktivitas kerja petugas distribusi rekam medis	1. Penelitian kuantitatif dengan desain deskriptif dan explanatory 2. Jumlah responden sebanyak 11 orang 3. Teknik pengumpulan data melalui	1. Efektivitas kinerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja petugas distribusi rekam medis. 2. Persamaan regresi diperoleh Y

	Medis Rawat Jalan di RSUD Cibabat Cimahi" TARGET: Jurnal Manajemen dan Bisnis Vol.2 No.1	produktivitas kerja petugas distribusi rekam medis? 3. Apakah efektivitas kinerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja petugas distribusi rekam medis?		observasi, kuesioner, wawancara, dan studi pustaka 4. Analisis data menggunakan regresi linear sederhana	= 25,457 + 0,455X. 3. Besarnya pengaruh efektivitas kinerja terhadap produktivitas kerja sebesar 57,3%, sedangkan 42,7% dipengaruhi variabel lain.
6	Djemma et al. (2022) "Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalis me Kerja dan Disiplin Kerja sebagai Faktor Peningkatan Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Pertanahan Kabupaten Wajo" PRECISE: Journal of Economic	1. Apakah kualitas SDM berpengaruh terhadap kinerja pegawai? 2. Apakah profesionalis me kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai? 3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai?	1. Kualitas SDM 2. Profesionalis me kerja 3. Disiplin kerja 4. Kinerja pegawai	1. Penelitian kuantitatif 2. Simple random sampling 3. Sampel 27 responden 4. Analisis regresi linear berganda	1. Kualitas SDM berpengaruh terhadap kinerja pegawai. 2. Profesionalis me kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. 3. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai
7	Handayani et al. (2022) "Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan , dan Lingkungan Kerja	1. Apakah pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan? 2. Apakah keterampilan	1. Pengetahuan 2. Keterampila n 3. Lingkungan kerja	1. Penelitian kuantitatif 2. Sampel jenuh 3. Sampel 74 responden 4. Analisis regresi linear berganda 5.	1. Pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

	terhadap Kinerja Karyawan pada Bengkel PAG Denpasar" Jurnal EMAS	berpengaruh terhadap kinerja karyawan? 3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?	4. Kinerja karyawan	Uji asumsi klasik 6. Uji parsial (uji t)	2. Keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
8	A. Pratiwi & Permatasari (2022) "Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Produktivitas Kerja Buruh Divisi Produksi PT. Multi Elektrik Sejahtrindo, Citeureup Kabupaten Bogor" JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen Vol.3 No.1	1. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja? 2. Apakah fasilitas kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja? 3. Apakah disiplin kerja dan fasilitas kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja?	1. Disiplin kerja 2. Fasilitas kerja 3. Produktivitas kerja	1. Pendekatan kuantitatif dengan metode survei 2. Teknik sampling jenuh 3. Sampel 35 buruh kontrak divisi produksi PT. Multi Elektrik Sejahtrindo 4. Pengumpulan data menggunakan kuesioner skala Likert 5. Analisis data menggunakan SPSS 25	1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. 2. Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. 3. Secara simultan disiplin kerja dan fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja sebesar 50%.

9	N. M. O. Sari et al. (2022) "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Etos Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Kuta Central Park Hotel" Vol.17 No.1	1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan? 2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan? 3. Apakah etos kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan? 4. Apakah disiplin kerja, motivasi kerja, dan etos kerja berpengaruh simultan terhadap produktivitas kerja karyawan?	1. Disiplin kerja 2. Motivasi kerja 3. Etos kerja 4. Produktivitas kerja karyawan	1. Pendekatan kuantitatif 2. Sampel sebanyak 55 responden 3. Teknik sensus atau sampling jenuh 4. Pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan kuesioner 5. Analisis data menggunakan regresi linier berganda, uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, uji F dan uji t	1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. 2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. 3. Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. 4. Secara simultan disiplin kerja, motivasi kerja, dan etos kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Kuta Central Park Hotel.
10	Umar et al. (2022) "Pengaruh Disiplin Kerja	1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas	1. Disiplin kerja 2. Produktivitas kerja karyawan	1. Metode penelitian deskriptif 2. Teknik sampling	1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan

	terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Café D'Malaka Soppeng" Jurnal Ilmiah METANSI Volume 5 Nomor 1	kerja karyawan pada Café D'Malaka Soppeng?		jenuh 3. Sampel sebanyak 15 responden 4. Pengumpulan data menggunakan observasi dan kuesioner 5. Analisis data menggunakan regresi linear sederhana	terhadap produktivitas kerja karyawan pada Café D'Malaka Soppeng. 2. Pimpinan perlu meningkatkan pengawasan, ketegasan, dan pemberian sanksi untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan.
11	Setyanti et al. (2022) "Pengaruh Keterampilan, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan" Journal Ekombis Review Vol.10 Special Issue	1. Apakah keterampilan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan? 2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan? 3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan?	1. Keterampilan 2. Disiplin kerja 3. Kepuasan kerja 4. Produktivitas kerja karyawan	1. Pendekatan kuantitatif 2. Populasi sebanyak 32 karyawan 3. Teknik sampling jenuh 4. Pengumpulan data menggunakan data primer dan sekunder melalui kuesioner 5. Analisis data menggunakan regresi linear berganda dan uji t	1. Keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. 2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. 3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas

					kerja karyawan.
12	A. N. Sari (2022) "Pengaruh Keterampilan, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Sawunggaling Karya Trans" Journal of Sustainability Business Research Vol.3 No.1	1. Apakah keterampilan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja? 2. Apakah etos kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja? 3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja? 4. Apakah keterampilan, etos kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh simultan terhadap produktivitas kerja?	1. Keterampilan kerja 2. Etos kerja 3. Lingkungan kerja 4. Produktivitas kerja	1. Pendekatan kuantitatif 2. Sampel sebanyak 59 responden 3. Teknik sampling sensus 4. Pengumpulan data menggunakan kuesioner 5. Analisis data menggunakan regresi linear berganda	1. Secara simultan keterampilan kerja, etos kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. 2. Secara parsial keterampilan kerja dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. 3. Lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap produktivitas kerja.
13	Kasyfillah (2022) "Efektivitas Pelatihan Keterampilan Kerja untuk Meningkatkan Produktivitas bagi Orang dengan	1. Bagaimana efektivitas pelatihan keterampilan kerja dalam meningkatkan produktivitas ODGJ? 2. Bagaimana	1. Pelatihan keterampilan kerja 2. Produktivitas 3. Orang dengan gangguan jiwa (ODGJ)	1. Metode literature review 2. Sumber data diperoleh dari jurnal, artikel, buku, internet, dan penelitian terdahulu 3. Teknik	1. Pelatihan keterampilan kerja efektif meningkatkan produktivitas ODGJ. 2. Pelatihan seperti pengolahan telur asin,

	Gangguan Jiwa (ODGJ): Literatur Review" Jurnal Ilmu Kesejahteraan Sosial Humanitas Vol.IV No.II	peran pemberdayaan dan pelatihan keterampilan kerja terhadap produktivitas ODGJ?		pengumpulan data melalui studi pustaka dari Google Scholar dan Garuda	salad buah, kerajinan bros, dan batik mampu meningkatkan produktivitas dan fungsi sosial ODGJ. 3. Pemberdayaan dan pendampingan berkelanjutan diperlukan agar produktivitas ODGJ tetap berkembang.
14	Rohim & Irayanti (2022) "Peran Keterampilan Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan" JMD: Jurnal Manajemen dan Bisnis Dewantara Vol.5 No.1	1. Apakah keterampilan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan? 2. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan?	1. Keterampilan kerja 2. Pengalaman kerja 3. Produktivitas kerja	1. Pendekatan kuantitatif dengan explanatory research 2. Populasi sebanyak 45 karyawan 3. Teknik sampling jenuh 4. Pengumpulan data melalui observasi, wawancara, kuesioner, dan dokumentasi 5. Analisis data menggunakan regresi linear berganda dan SPSS versi 21	1. Keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. 2. Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. 3. Semakin tinggi keterampilan dan pengalaman kerja, maka

					semakin tinggi produktivitas kerja karyawan assembling PT. Jayamas Medica Industri Jombang.
15	Basri & Arsal (2022) "Pengaruh Efektivitas dan Efisiensi Kerja Pegawai terhadap Kinerja Organisasi Dinas Sosial Kota Kendari" Journal Publicuho Vol.5 No.4	1. Apakah efektivitas kerja berpengaruh terhadap kinerja organisasi? 2. Apakah efisiensi kerja berpengaruh terhadap kinerja organisasi? 3. Apakah efektivitas dan efisiensi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja organisasi?	1. Efektivitas kerja 2. Efisiensi kerja 3. Kinerja organisasi	1. Pendekatan kuantitatif 2. Populasi 49 pegawai ASN Dinas Sosial Kota Kendari 3. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner 4. Analisis data menggunakan regresi berganda dengan SPSS versi 25	1. Efektivitas kerja dan efisiensi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi. 2. Semakin baik efektivitas dan efisiensi kerja pegawai maka semakin meningkat kualitas dan produktivitas pelayanan organisasi. 3. Pemanfaatan sistem informasi membantu mempercepat dan mempermudah pekerjaan organisasi.
16	Wau (2022b) "Pengaruh Motivasi Kerja dan Efektivitas	1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap	1. Motivasi kerja 2. Efektivitas kerja 3.	1. Penelitian kuantitatif 2. Populasi sebanyak 117 pegawai	1. Motivasi kerja dan efektivitas kerja berpengaruh

	Kerja terhadap Produktivitas Kerja dengan Kualitas Kerja sebagai Variabel Intervening" Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ekonomi (JAMANE) Vol.1 No.1	produktivitas kerja? 2. Apakah efektivitas kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja? 3. Apakah kualitas kerja memediasi pengaruh motivasi kerja dan efektivitas kerja terhadap produktivitas kerja?	Produktivitas kerja 4. Kualitas kerja sebagai variabel intervening	UPTD Puskesmas Bawomataluo 3. Teknik sampling non probability sampling 4. Pengumpulan data menggunakan kuesioner 5. Analisis data menggunakan Partial Least Square (PLS)	terhadap produktivitas kerja baik secara langsung maupun tidak langsung. 2. Peningkatan motivasi dan efektivitas kerja menghasilkan output kerja yang lebih tinggi dan berkualitas. 3. Kualitas kerja berperan sebagai variabel intervening dalam meningkatkan produktivitas pegawai.
17	Benjamin et al. (2022) "Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kelurahan Rufei di Kota Sorong" Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol.11	Apakah kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Kelurahan Rufei di Kota Sorong?	1. Kualitas sumber daya manusia 2. Produktivitas kerja pegawai	1. Penelitian deskriptif kuantitatif 2. Populasi sebanyak 585 jiwa 3. Sampel sebanyak 85 responden menggunakan rumus Slovin 4. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner 5.	1. Kualitas sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. 2. Hasil regresi linear sederhana diperoleh persamaan Y = 9,561 + 0,268X.

	No.4			Analisis data menggunakan regresi linear sederhana	3. Hasil uji t menunjukkan thitung 2,641 > ttabel 1,667 dengan nilai signifikansi 0,010 < 0,05 sehingga hipotesis diterima.
18	Rosdiana (2022) "Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja di Lingkungan Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendidikan Cilegon Kota Cilegon" Islamic Management: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam	1. Apakah kualitas sumber daya manusia dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja? 2. Apakah kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap produktivitas kerja? 3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas k	1. Kualitas sumber daya manusia 2. Kepuasan kerja 3. Produktivitas kerja	1. Penelitian survei dengan pendekatan kuantitatif 2. Objek penelitian guru/pegawai di lingkungan UPTD Pendidikan Kecamatan Cilegon 3. Teknik pengumpulan data menggunakan angket/kuesioner 4. Analisis data menggunakan SPSS	1. Kualitas sumber daya manusia dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. 2. Kualitas sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. 3. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. 4. Nilai Fhitung sebesar 358,194 > Ftabel 3,23.
19	I. Ramadhani et al. (2022) "Analisis	1. Apakah pelatihan berpengaruh	1. Pelatihan (X_1) 2.	1. Penelitian survei 2. Pendekatan	1. Pelatihan berpengaruh terhadap

	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Efektivitas Kerja Pengelola Jurnal di Tasikmalaya" Jurnal Management Review	terhadap efektivitas kerja? 2. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap efektivitas kerja? 3. Apakah komitmen berpengaruh terhadap efektivitas kerja? 4. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap efektivitas kerja? 5. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja?	Komunikasi (X_2) 3. Komitmen (X_3) 4. Kecerdasan emosional (X_4) 5. Stres kerja (X_5) 6. Efektivitas kerja (Y)	kuantitatif 3. Sampel 75 responden 4. Analisis regresi berganda	efektivitas kerja. 2. Komunikasi berpengaruh terhadap efektivitas kerja. 3. Komitmen tidak berpengaruh terhadap efektivitas kerja. 4. Kecerdasan emosional berpengaruh terhadap efektivitas kerja. 5. Stres kerja b
20	Rahayuni et al. (2022) "Pengaruh Motivasi Kerja dan Efektivitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Akses di Plaza Teuku Umar Denpasar" Jurnal EMAS	1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan? 2. Apakah efektivitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?	1. Motivasi kerja (X_1) 2. Efektivitas kerja (X_2) 3. Kinerja karyawan (Y)	1. Pendekatan kuantitatif 2. Sampel jenuh 3. Sampel 36 responden 4. Analisis regresi linear berganda	1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Efektivitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
21	Syukron et	Apakah	1.	1. Kuantitatif	Pengembang

	al. (2022) "Pengaruh Pengembangan SDM dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja" Jurnal Daya Saing	pengembangan SDM dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai?	Pengembangan SDM 2. Disiplin kerja 3. Motivasi kerja 4. Kinerja pegawai	2. Sampel jenuh 90 pegawai 3. Analisis regresi dan path analysis	an SDM dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap motivasi dan kinerja pegawai.
22	Harahap (2022) "Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Razza Prima Trafo Medan" Jurnal Visi Ekonomi Akuntansi dan Manajemen	Apakah pelatihan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja?	1. Pengembangan SDM 2. Disiplin kerja 3. Motivasi kerja 4. Kinerja pegawai	1. Kuantitatif 2. Sampel jenuh 90 pegawai 3. Analisis regresi dan path analysis	Pengembangan SDM dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap motivasi dan kinerja pegawai.
23	Ashdaq & Mandasari (2022) "Pengaruh Kompetensi Digital dan Penempatan Kerja terhadap Efektivitas Kerja Sumber Daya	1. Apakah kompetensi digital berpengaruh terhadap efektivitas kerja SDM? 2. Apakah penempatan kerja berpengaruh terhadap	1. Kompetensi digital 2. Penempatan kerja 3. Efektivitas kerja	1. Pendekatan kuantitatif 2. Sampel jenuh 3. Sampel 44 pegawai 4. Analisis regresi linear berganda	1. Kompetensi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja SDM. 2. Penempatan kerja tidak

	Manusia pada Institusi Publik" MANDAR: Management Development and Applied Research Journal	efektivitas kerja SDM? 3. Apakah kompetensi digital dan penempatan kerja secara simultan berpengaruh terhadap efektivitas kerja SDM?			berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja SDM. 3. Kompetensi digital dan penempatan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja SDM.
24	Prianka (2023) "Pengaruh Kualitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai PT. Damai Abadi Medan" Journal Economic and Strategy	Apakah kualitas kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai?	1. Kualitas kerja (X_1) 2. Disiplin kerja (X_2) 3. Efektivitas kerja (Y)	1. Kuantitatif 2. Sampel 80 karyawan 3. Regresi linear berganda	Kualitas kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai.
25	Mutia et al. (2023) "Pengaruh Implementasi Sistem Informasi Manajemen Daerah, Kualitas Sumber Daya Manusia dan Penerapan Standar Akuntansi	1. Apakah implementasi SIMDA berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah? 2. Apakah kualitas SDM berpengaruh terhadap	1. Implementasi SIMDA 2. Kualitas SDM 3. Penerapan SAP 4. Kualitas laporan keuangan	1. Penelitian kuantitatif 2. Purposive sampling 3. Sampel 40 responden 4. Analisis regresi linear berganda	1. Implementasi SIMDA tidak berpengaruh signifikan terhadap kualitas laporan keuangan. 2. Kualitas SDM tidak berpengaruh signifikan

	Pemerintah terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah" Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis	kualitas laporan keuangan pemerintah? 3. Apakah penerapan SAP berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah?			terhadap kualitas laporan keuangan. 3. Penerapan SAP berpengaruh signifikan terhadap kualitas laporan keuangan.
26	Dwinanda et al. (2023) "Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Etos Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai" Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo	1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap efektivitas kerja? 2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja?	1. Kompetensi (X_1) 2. Disiplin kerja (X_2) 3. Etos kerja (X_3) 4. Efektivitas kerja (Y)	1. Pendekatan kuantitatif 2. Sampel 90 responden 3. Metode Slovin 4. Analisis regresi linear berganda	1. Kompetensi berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja. 2. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja. 3. Etos kerja berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja
27	Tobamba, Alam, & Monoarfa (2023) "Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Kantor	1. Apakah kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan?	1. Kualitas SDM 2. Produktivitas kerja	1. Penelitian kuantitatif 2. Non probability sampling 3. Sampel 36 responden 4. Analisis regresi linear sederhana	1. Kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. 2. Semakin baik kualitas SDM maka produktivitas kerja

	Samsat Kabupaten Gorontalo" Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis				meningkat.
28	Ayomi (2023) "Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan di Vouk Hotel Suites Penang" Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan	1. Apakah kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Vouk Hotel Suites Penang?	1. Kualitas SDM 2. Kinerja karyawan	1. Penelitian kuantitatif 2. Rumus Slovin 3. Sampel 41 responden 4. Kuesioner dan observasi	1. Kualitas sumber daya manusia tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
29	Syiva et al. (2023) "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Literature Review)" Worldview: Jurnal Ekonomi Bisnis dan Sosial Sains	1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan? 2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan? 3. Apakah etos kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan? 4. Apakah lingkungan kerja	1. Disiplin kerja 2. Motivasi kerja 3. Etos kerja 4. Lingkungan kerja 5. Produktivitas kerja karyawan	1. Systematic Literature Review (SLR) 2. Studi literatur 3. Sumber data jurnal nasional 4. Analisis deskriptif literatur	1. Disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. 2. Motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. 3. Etos kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. 4. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap

		berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan?			produktivitas kerja karyawan.
30	Irfan & Mahargiono (2023) "Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening" JIMBis: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis	1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan? 2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan? 3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap motivasi? 4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi? 5. Apakah motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan? 6. Apakah disiplin kerja berpengaruh tidak langsung terhadap produktivitas kerja melalui	1. Disiplin kerja 2. Lingkungan kerja 3. Motivasi (intervening) 4. Produktivitas kerja karyawan	1. Penelitian deskriptif kuantitatif 2. Teknik non-probability sampling 3. Sampling jenuh 4. Sampel 50 karyawan DPRD Provinsi Jawa Timur 5. Pengumpulan data menggunakan kuesioner 6. Analisis data menggunakan Partial Least Square (PLS) dengan SmartPLS 3.0	1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. 2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. 3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. 4. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. 5. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja

		motivasi? 7. Apakah lingkungan kerja berpengaruh tidak langsung terhadap produktivitas kerja melalui motivasi?			karyawan. 6. Motivasi mampu memediasi pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.
31	R. P. Sari & Sari (2023) "Pengaruh Karakteristik Individu, Kerjasama Tim dan Keterampilan Kerja terhadap Produktivitas pada PT. Charoen Pokphand Indonesia" Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen dan E-Commerce Vol.2 No.1	1. Apakah karakteristik individu berpengaruh terhadap produktivitas ? 2. Apakah kerjasama tim berpengaruh terhadap produktivitas ? 3. Apakah keterampilan kerja berpengaruh terhadap produktivitas ? 4. Apakah karakteristik individu, kerjasama tim, dan keterampilan kerja berpengaruh simultan terhadap produktivitas ?	1. Karakteristik individu 2. Kerjasama tim 3. Keterampilan kerja 4. Produktivitas kerja	1. Pendekatan kuantitatif 2. Sampel sebanyak 30 responden 3. Teknik sampling jenuh 4. Pengumpulan data menggunakan kuesioner skala Likert 5. Analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan SPSS 26.0	1. Karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap produktivitas . 2. Kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap produktivitas . 3. Keterampilan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas . 4. Secara simultan karakteristik individu, kerjasama tim, dan keterampilan kerja berpengaruh signifikan

					terhadap produktivitas kerja karyawan.
32	Pebrianti (2023) "Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Keterampilan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Lapangan" Cakrawala Management Business Journal Vol.6 No.1	1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja? 2. Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap produktivitas kerja? 3. Apakah keterampilan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja?	1. Kepuasan kerja 2. Lingkungan kerja non fisik 3. Keterampilan kerja 4. Produktivitas kerja	1. Penelitian kuantitatif 2. Sampel sebanyak 53 responden 3. Teknik sampling jenuh (sensus) 4. Analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan SPSS 5. Waktu penelitian Februari–Agustus 2021	1. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. 2. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. 3. Keterampilan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan lapangan PT. Sumber Hasil Prima.
33	Maliah et al. (2023) "Pengaruh Sikap Kerja dan Keterampilan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT.	1. Apakah sikap kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan? 2. Apakah keterampilan kerja berpengaruh terhadap	1. Sikap kerja 2. Keterampilan kerja 3. Produktivitas kerja karyawan	1. Pendekatan kuantitatif 2. Sampel sebanyak 36 responden 3. Teknik sampling jenuh 4. Pengumpulan data menggunakan	1. Sikap kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. 2. Keterampilan kerja berpengaruh

	Perusahaan Perdagangan Indonesia (PPI)" Jurnal Media Wahana Ekonomika Vol.20 No.1	produktivitas kerja karyawan? 3. Apakah sikap kerja dan keterampilan kerja berpengaruh simultan terhadap produktivitas kerja karyawan?		kuesioner dan dokumentasi 5. Analisis data menggunakan regresi linear berganda dan SPSS versi 22	signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. 3. Secara simultan sikap kerja dan keterampilan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
34	Dwinanda et al. (2023) "Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Etos Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai" Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo	Apakah kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja?	1. Pelatihan (X_1) 2. Disiplin kerja (X_2) 3. Kinerja karyawan (Y)	1. Literature review 2. Studi pustaka	Pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.
35	Dwiansyah et al. (2024) "Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan" PPIMAN	Apakah pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?	1. Kualitas tenaga kerja (X_1) 2. Disiplin kerja (X_2) 3. Efisiensi operasional (Y)	1. Kuantitatif 2. Sampel 54 pegawai 3. Regresi linear berganda	Kualitas tenaga kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap efisiensi operasional.
36	Indra (2024) "Pengaruh Faktor	1. Apakah keterampilan kerja	1. Keterampilan kerja	1. Penelitian kuantitatif 2. Teknik sensus	1. Keterampilan kerja

	Keterampilan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Labuhanbatu ” Jurnal Manajemen Akuntansi (JUMSI)	berpengaruh terhadap kinerja pegawai? 2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai? 3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai? 4. Apakah keterampilan, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai?	2. Motivasi 3. Disiplin kerja 4. Kinerja pegawai	3. Sampel 48 responden 4. Analisis regresi linear berganda 5. Uji t 6. Uji F 7. Koefisien determinasi	berpengaruh terhadap kinerja pegawai. 2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. 3. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. 4. Keterampilan, motivasi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
37	Megawati et al. (2024) “Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Ajidharma Corporindo di Jakarta” JIIP Jurnal Ilmiah Ilmu	1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja? 2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja? 3. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap produktivitas	1. Disiplin kerja 2. Lingkungan kerja 3. Pelatihan kerja 4. Produktivitas kerja	1. Pendekatan kuantitatif 2. Teknik sampling jenuh 3. Sampel sebanyak 69 responden 4. Pengumpulan data menggunakan kuesioner skala Likert 5. Analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan SPSS versi 26	1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. 2. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. 3. Pelatihan kerja berpengaruh

	Pendidikan Volume 7 Nomor 4	kerja? 4. Apakah disiplin kerja, lingkungan kerja, dan pelatihan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja?			positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. 4. Secara simultan disiplin kerja, lingkungan kerja, dan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.
38	Simbolon & Vicario (2024) "Analisis Pengaruh Kompensasi, Efektivitas Kerja dan Budaya Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Bingei Agung Medan" Global: Jurnal Ilmiah Multidisiplin Vol.1 No.4	1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan? 2. Apakah efektivitas kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan? 3. Apakah budaya kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan? 4. Apakah kompensasi, efektivitas kerja, dan budaya kerja secara simultan berpengaruh	1. Kompensasi 2. Efektivitas kerja 3. Budaya kerja 4. Prestasi kerja karyawan	1. Metode sensus 2. Responden sebanyak 70 karyawan 3. Pengumpulan data menggunakan kuesioner 4. Analisis data menggunakan regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi	1. Kompensasi, efektivitas kerja, dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan secara parsial maupun simultan. 2. Nilai adjusted R^2 sebesar 0,790 menunjukkan 79% prestasi kerja dipengaruhi oleh ketiga variabel tersebut. 3. Sisanya 21% dipengaruhi

		terhadap prestasi kerja karyawan?			variabel lain seperti disiplin, motivasi, kepemimpinan, dan produktivitas.
39	Gaurifa (2024) "Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di UPTD Puskesmas Luahagundre Maniamolo Kabupaten Nias Selatan" Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan Vol.7 No.2	Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai di UPTD Puskesmas Luahagundre Maniamolo Kabupaten Nias Selatan?	1. Disiplin kerja 2. Produktivitas kerja pegawai	1. Penelitian kuantitatif kausal 2. Populasi dan sampel sebanyak 33 pegawai 3. Teknik pengumpulan data menggunakan angket dan observasi 4. Analisis data menggunakan regresi linear sederhana	1. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. 2. Nilai regresi sederhana diperoleh Y = 11,921 + 0,723X. 3. Hasil uji hipotesis menunjukkan thitung 5,397 > ttabel 1,696 sehingga hipotesis diterima.
40	Darni & Febriansyah (2024b) "Pengaruh Kualitas Kerja dan Efektivitas Kerja terhadap Produktivitas Kerja yang Dimoderasi oleh Motivasi Kerja pada Dinas	1. Apakah kualitas kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja? 2. Apakah efektivitas kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja? 3. Apakah motivasi	1. Kualitas kerja 2. Efektivitas kerja 3. Produktivitas kerja 4. Motivasi kerja (variabel moderasi)	1. Penelitian kuantitatif 2. Populasi sebanyak 61 pegawai 3. Teknik sampling jenuh 4. Pengumpulan data menggunakan kuesioner 5. Analisis data menggunakan	1. Kualitas kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja. 2. Efektivitas kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. 3. Motivasi kerja belum mampu

	Perindustrian Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Kota Lhokseumawe" Jurnal EMT KITA Vol.8 No.2	kerja memoderasi hubungan kualitas kerja dan efektivitas kerja terhadap produktivitas kerja?		Multiple Regression Analysis (MRA)	memoderasi hubungan kualitas kerja dan efektivitas kerja terhadap produktivitas kerja.
41	W. P. Sari (2025) "Pengaruh Motivasi Kerja dan Efektivitas Kerja terhadap Produktivitas Kerja dengan Kualitas Kerja sebagai Variabel Intervening pada Kantor Pegadaian Kota Solok" Journal of Science Education and Management Business Vol.4 No.1	1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja? 2. Apakah efektivitas kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja? 3. Apakah kualitas kerja memediasi pengaruh motivasi kerja dan efektivitas kerja terhadap produktivitas kerja?	1. Motivasi kerja 2. Efektivitas kerja 3. Kualitas kerja (variabel intervening) 4. Produktivitas kerja	1. Menggunakan metode Structural Equation Modeling (SEM) 2. Analisis menggunakan SmartPLS 3.0 3. Populasi dan sampel adalah pegawai Kantor Pegadaian Kota Solok	1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja dan produktivitas kerja. 2. Efektivitas kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kualitas kerja dan produktivitas kerja. 3. Kualitas kerja tidak mampu memediasi pengaruh motivasi kerja maupun efektivitas kerja terhadap produktivitas kerja.
42	Rusman et al. (2025)	Apakah kompensasi	1. Kompensasi	1. Kuantitatif 2. Sampel 85	Kompensasi dan disiplin

	"Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan di Grand Waterboom Maros" Journal of Economy Business Development	dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan?	(X_1) 2. Disiplin kerja (X_2) 3. Produktivitas karyawan (Y)	responden 3. Uji t dan uji F	kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.
43	Nehe et al. (2025) "Pengaruh Kompetensi SDM, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai" Advances in Management & Financial Reporting	Apakah kompetensi SDM, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai?	1. Kompetensi SDM (X_1) 2. Disiplin kerja (X_2) 3. Lingkungan kerja (X_3) 4. Kinerja pegawai (Y)	1. Kuantitatif 2. Total sampling 90 pegawai 3. Regresi linear berganda	Kompetensi SDM, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
44	Mahesti (2025) "Efektivitas Sistem Kerja Hybrid Dalam Meningkatkan Work-Life Balance dan Produktivitas Karyawan Pada Perusahaan Startup" JAME: Jurnal	1. Apakah sistem kerja hybrid berpengaruh terhadap work-life balance karyawan? 2. Apakah sistem kerja hybrid berpengaruh terhadap produktivitas karyawan?	1. Sistem kerja hybrid (X) 2. Work-life balance (Y1) 3. Produktivitas karyawan (Y2)	1. Pendekatan kuantitatif 2. Teknik purposive sampling 3. Sampel 100 responden 4. Analisis PLS-SEM menggunakan SmartPLS 3.0	1. Sistem kerja hybrid berpengaruh positif dan signifikan terhadap work-life balance. 2. Sistem kerja hybrid berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas

	Manajemen dan Ekonomi				
45	Mudiansyah et al. (2025) "Pengaruh Kedisiplinan Kerja, Keterampilan Kerja, Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Misaja Mitra" Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis dan Ekonomi Kreatif	1. Apakah kedisiplinan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja? 2. Apakah keterampilan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja?	1. Kedisiplinan kerja (X_1) 2. Keterampilan kerja (X_2) 3. Kompensasi (X_3) 4. Motivasi (X_4) 5. Lingkungan kerja (X5) 6. Produktivitas kerja (Y)	1. Pendekatan kuantitatif 2. Sampel 235 responden 3. Simple random sampling 4. Analisis SPSS 25	1. Kedisiplinan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. 2. Keterampilan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja. 3. Kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.
46	Apandi et al. (2025) "Pengaruh Pelatihan Keterampilan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Pekerja Produksi di Industri Boneka Obralanstore" Jurnal Economica	1. Apakah pelatihan keterampilan berpengaruh terhadap produktivitas? 2. Apakah motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas?	1. Pelatihan keterampilan (X_1) 2. Motivasi kerja (X_2) 3. Disiplin kerja (X_3) 4. Produktivitas (Y)	1. Pendekatan kuantitatif 2. Metode sensus 3. Sampel 53 responden 4. Analisis PLS-SEM	1. Pelatihan keterampilan berpengaruh terhadap produktivitas. 2. Motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas. 3. Disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas.
47	Jacob Breemer	1. Apakah disiplin kerja	1. Disiplin kerja (X_1)	1. Pendekatan kuantitatif	1. Disiplin kerja

	(2025) "Pengaruh Disiplin Kerja dan Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) terhadap Produktivitas Organisasi" Jurnal Ilmiah Ilmu Sosial dan Pendidikan	berpengaruh terhadap produktivitas organisasi? 2. Apakah kualitas SDM berpengaruh terhadap produktivitas organisasi?	2. Kualitas SDM (X_2) 3. Produktivitas organisasi (Y)	2. Total sampling 3. Sampel 44 responden 4. Analisis regresi linear berganda	berpengaruh signifikan terhadap produktivitas organisasi. 2. Kualitas SDM berpengaruh signifikan terhadap produktivitas organisasi. 3. Disiplin kerja dan kualitas SDM secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas organisasi.
48	Indriyani et al. (2025) "Pengaruh Kualitas Tenaga Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Efisiensi Operasional" Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam	Apakah kualitas tenaga kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap efisiensi operasional?	1. Pelatihan kerja (X_1) 2. Disiplin kerja (X_2) 3. Produktivitas kerja (Y)	1. Kuantitatif 2. Sampel 78 responden 3. Regresi linear berganda	Pelatihan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
49	Desiyani et al. (2025) "Pengaruh Keterampilan Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai"	Apakah keterampilan kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai?	1. Keterampilan kerja (X_1) 2. Disiplin kerja (X_2) 3. Lingkungan kerja (X_3) 4. Kinerja pegawai (Y)	1. Kuantitatif 2. Sampel jenuh 63 pegawai 3. Regresi linear berganda	Keterampilan kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

	Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan				
50	Thalib et al. (2026) "Peran Disiplin Kerja sebagai Variabel Mediasi dalam Hubungan antara Pelatihan, Lingkungan Kerja, dan Produktivitas Karyawan" Jurnal Ilmu Multidisiplin	Apakah pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas melalui disiplin kerja?	1. Pelatihan (X_1) 2. Lingkungan kerja (X_2) 3. Disiplin kerja (Z) 4. Produktivitas (Y)	1. Kuantitatif 2. Sampel 245 responden 3. PLS-SEM	Pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas, serta disiplin kerja menjadi variabel mediasi.

Sumber: Data Primer Diolah (2026)

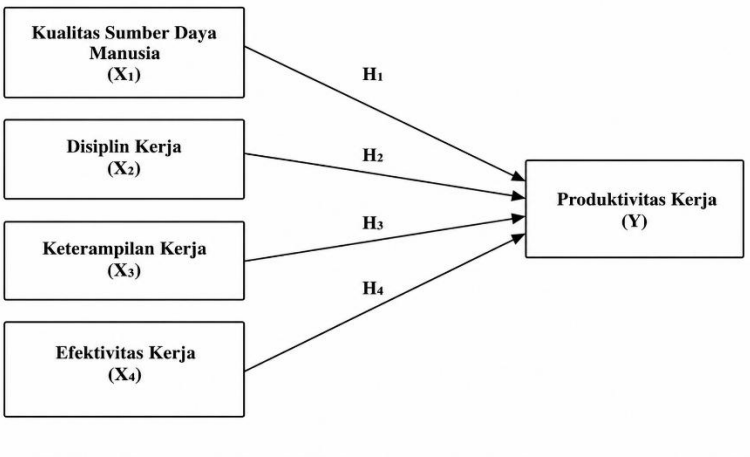
C. Kerangka Konseptual

Menurut Sugiyono (2018), kerangka konseptual merupakan gambaran hubungan antar variabel penelitian yang digunakan untuk menjelaskan arah hubungan variabel independen terhadap variabel dependen. Kerangka konseptual membantu peneliti menjelaskan keterkaitan teori dengan masalah penelitian yang akan diteliti. Kerangka konseptual juga digunakan sebagai dasar dalam menyusun hipotesis penelitian.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kualitas sumber daya manusia, disiplin kerja, keterampilan kerja, dan efektivitas kerja terhadap produktivitas kerja ASN dan non ASN pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Magetan. Variabel independen dalam penelitian ini

terdiri dari kualitas sumber daya manusia (X_1), disiplin kerja (X_2), keterampilan kerja (X_3), dan efektivitas kerja (X_4), sedangkan variabel dependen yaitu produktivitas kerja (Y).

Kualitas sumber daya manusia berkaitan dengan kemampuan, pengetahuan, dan kompetensi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Disiplin kerja berkaitan dengan kepatuhan pegawai terhadap aturan dan tanggung jawab kerja. Keterampilan kerja berkaitan dengan kemampuan teknis pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Efektivitas kerja berkaitan dengan kemampuan pegawai dalam mencapai target kerja secara optimal. Variabel-variabel tersebut diduga memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja ASN dan non ASN pada Disdukcapil Kabupaten Magetan. Kerangka konseptual penelitian ini didasarkan pada penelitian terdahulu. Berdasarkan uraian tersebut, kerangka konseptual penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual

Sumber : Darni & Febriansyah, (2024b); Gaurifa, (2024); Setyanti et al., (2022); Tobamba, Alam, & Monoarfa, (2023); Wau, (2022b)

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan dugaan sementara mengenai hubungan antar variabel penelitian yang masih perlu dibuktikan melalui pengumpulan dan pengolahan data penelitian. Menurut Sugiyono (2018), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang kebenarannya masih harus diuji secara empiris. Berdasarkan rumusan masalah dan penelitian terdahulu, hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Produktivitas Kerja

Kualitas sumber daya manusia merupakan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan berdasarkan pengetahuan, pendidikan, keterampilan, pengalaman, dan kompetensi yang dimiliki. Kualitas sumber daya manusia yang baik membantu pegawai menyelesaikan pekerjaan secara lebih efektif, tepat, dan efisien sehingga produktivitas kerja dapat meningkat. Pegawai yang memiliki kemampuan kerja yang baik cenderung lebih mudah menyesuaikan diri terhadap perubahan sistem kerja dan tuntutan pelayanan publik. Kondisi tersebut mendukung terciptanya produktivitas kerja yang optimal dalam organisasi.

Penelitian Benjamin et al. (2022) menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Kelurahan Rufei di Kota Sorong. Penelitian Rosdiana (2022) juga menjelaskan bahwa kualitas sumber daya manusia memiliki pengaruh

signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di lingkungan Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendidikan Kecamatan Cilegon Kota Cilegon. Penelitian Tobamba, Alam, & Monoarfa (2023) menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia mampu meningkatkan produktivitas kerja pegawai dalam organisasi. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H_1 : Kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap produktivitas kerja ASN dan non ASN pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Magetan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Disiplin kerja merupakan sikap dan kesadaran pegawai dalam mematuhi aturan kerja serta melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan organisasi. Disiplin kerja membantu pegawai bekerja lebih tertib, tepat waktu, dan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditentukan. Pegawai yang memiliki disiplin kerja tinggi cenderung mampu menjaga kualitas kerja dan mengurangi terjadinya kesalahan dalam pelaksanaan tugas. Kondisi tersebut dapat mendukung peningkatan produktivitas kerja dalam organisasi.

Penelitian Gaurifa (2024) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Penelitian Asnora (2020) menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV Akademi Mandiri Medan.

Penelitian N. M. O. Sari et al. (2022) menyatakan bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H_2 : Disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja ASN dan non ASN pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Magetan.

3. Pengaruh Keterampilan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Keterampilan kerja merupakan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai bidang tugas dan tanggung jawab yang dimiliki. Keterampilan kerja membantu pegawai menyelesaikan pekerjaan secara cepat, tepat, dan efisien. Pegawai yang memiliki keterampilan kerja yang baik cenderung mampu memanfaatkan teknologi, memahami prosedur kerja, dan memberikan pelayanan yang lebih optimal kepada masyarakat. Kemampuan tersebut membantu organisasi meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

Penelitian Setyanti et al. (2022) menunjukkan bahwa keterampilan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai. Penelitian Handayani et al. (2022) menjelaskan bahwa keterampilan kerja mampu meningkatkan kualitas dan hasil kerja pegawai. Penelitian Benjamin et al. (2022) menunjukkan bahwa kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan memiliki hubungan terhadap peningkatan produktivitas kerja.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H_3 : Keterampilan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja ASN dan non ASN pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Magetan.

4. Pengaruh Efektivitas Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Efektivitas kerja merupakan kemampuan pegawai dalam mencapai tujuan dan menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditetapkan organisasi. Efektivitas kerja membantu pegawai memanfaatkan waktu, tenaga, dan sumber daya secara optimal sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara lebih efisien. Tingkat efektivitas kerja yang tinggi membantu organisasi meningkatkan kualitas pelayanan dan produktivitas kerja pegawai. Pegawai yang mampu bekerja secara efektif cenderung mampu mencapai target kerja dengan hasil yang lebih baik.

Penelitian W. P. Sari (2025) menunjukkan bahwa efektivitas kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai. Penelitian Wau (2022b) juga menunjukkan bahwa efektivitas kerja memiliki hubungan terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H_4 : Efektivitas kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja ASN dan non ASN pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Magetan.