

**PENGARUH PELAKSANAAN *BRIEFING*, MOTIVASI, DAN KEDISIPLINAN  
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN UMKM *SHUTTLECOCK*  
DESA SUMENGKO KABUPATEN NGANJUK**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Guna  
Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd.)  
Pada Prodi Pendidikan Ekonomi



OLEH:

**AILIN NURLIA**  
NPM: 2212030039

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS (FEB)  
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI  
2026**

**Skripsi oleh:**

**AILIN NURLIA**

**NPM: 2212030039**

**Judul:**

**PENGARUH PELAKSANAAN *BRIEFING*, MOTIVASI,  
DAN KEDISIPLINAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS  
KARYAWAN UMKM *SHUTTLECOCK* DESA SUMENGKO  
KABUPATEN NGANJUK**

**Telah disetujui untuk diajukan Kepada Panitia Ujian/Sidang Skripsi Prodi PE  
FEB UN PGRI Kediri**

**Tanggal: 09 Juli 2026**

**Pembimbing I**



**Tjetjep Yusuf Afandi, S.Pd., S.E., M.M.**  
**NIDN. 0005086802**

**Pembimbing II**



**Dr. Hariyono, S.Pd., M.M.**  
**NIDN. 0021096801**

**Skripsi oleh:**

**AILIN NURLIA**  
NPM: 2212030039

**Judul:**

**PENGARUH PELAKSANAAN *BRIEFING*, MOTIVASI,  
DAN KEDISIPLINAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS  
KARYAWAN UMKM *SHUTTLECOCK* DESA SUMENGKO  
KABUPATEN NGANJUK**

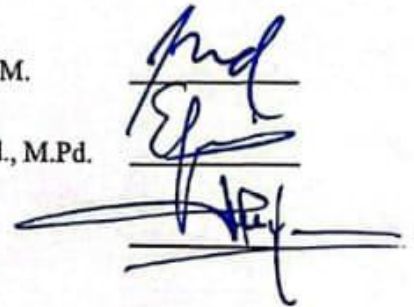
Telah dipertahankan di depan panitia ujian/sidang skripsi  
Prodi PE FEB UN PGRI Kediri

Pada tanggal: 13 Juli 2026

**Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan**

**Panitia Penguji:**

1. Ketua : Tjetjep Yusuf Afandi, S.Pd., S.E., M.M.
2. Penguji I : Dr. Efa Wahyu Prastyaningtyas, S.Pd., M.Pd.
3. Penguji II : Dr. Hariyono, S.Pd., M.M.



Mengetahui,  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



**Dr. Amin Tohari, M.Si**  
NIDN. 0705078102

## PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya,

Nama : Ailin Nurlia

Jenis Kelamin : Perempuan

Tempat/tgl. Lahir : Nganjuk, 15 April 2004

NPM : 2212030039

Fak/Jur./Prodi. : FEB/ S1 Pendidikan Ekonomi

Menyatakan dengan sebenarnya, bahwa dalam Skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya tulis atau pendapat yang pernah diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara sengaja dan tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Kediri, 1 Juli 2026

Yang menyatakan,



Ailin Nurlia  
2212030039

## **MOTTO**

*“Selalu ada harga dalam sebuah proses, nikmati saja lelah-lelah itu. Lebarakan lagi rasa sabar itu. Semua yang kau investasikan untuk menjadikan dirimu serupa yang kau impikan, mungkin tidak akan selalu berjalan lancar. Tapi gelombang-gelombang itu yang nanti bisa kau ceritakan”*

**(Boy Candra)**

*“Segala sesuatu yang telah diawali, maka harus diakhiri”*

**(Ailin Nurlia)**

## **PERSEMBAHAN**

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang senantiasa memberikan kemudahan, kelancaran, dan keberkahan bagi penulis untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini. Dengan ini segenap rasa cinta dan kasih, penulis persembahkan skripsi ini untuk:

1. Kedua orang tua tercinta, Bapak dan Ibu yang senantiasa memberikan dukungan moral, doa serta pengorbanan yang tiada henti dalam setiap proses kehidupan penulis. Terima kasih atas segala bentuk kasih sayang, kesabaran, dan keikhlasan yang telah diberikan. Karya ini merupakan wujud sederhana dari upaya penulis dalam membalas kepercayaan dan harapan yang selalu disertakan dalam setiap langkah.
2. Kedua adik penulis, yang senantiasa memberikan dukungan, kebersamaan, serta semangat dalam perjalanan penulis. Kehadiran kalian menjadi bagian penting dalam memberikan motivasi dan makna dalam setiap proses yang dijalani.
3. Seluruh pihak yang telah menemani masa perkuliahan penulis, yang pernah singgah, menetap, atau sekadar lewat dalam perjalanan ini, terima kasih atas kebersamaan, dukungan, dan pengalaman yang menjadi bagian dari proses pembelajaran dan perkembangan penulis hingga saat ini.

## RINGKASAN

**Ailin Nurlia** Pengaruh Pelaksanaan *Briefing*, Motivasi, dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Umkm *Shuttlecock* Desa Sumengko Kabupaten Nganjuk, Skripsi, PE, FEB UN PGRI Kediri, 2026

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh rendahnya produktivitas karyawan pada UMKM *Shuttlecock* Desa Sumengko Kabupaten Nganjuk yang ditunjukkan oleh kurang optimalnya pelaksanaan *briefing*, rendahnya motivasi kerja, dan belum konsistennya kedisiplinan kerja karyawan. Kondisi tersebut berdampak pada pencapaian target kerja dan hasil produksi yang belum optimal.

Penelitian ini bertujuan untuk: (1) untuk mengetahui pengaruh *briefing* terhadap produktivitas karyawan, (2) untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan, (3) untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan kerja terhadap produktivitas, (4) untuk mengetahui pengaruh pelaksanaan *briefing*, motivasi dan kedisiplinan kerja terhadap produktivitas karyawan UMKM *Shuttlecock* Desa Sumengko Kabupaten Nganjuk.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode kausal. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan UMKM *Shuttlecock* Desa Sumengko Kabupaten Nganjuk yang berjumlah 100 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Instrumen penelitian yang digunakan berupa kuesioner dan analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda menghasilkan persamaan  $Y = 3,286 + 0,239X_1 + 0,267X_2 + 0,729X_3$ .

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) pelaksanaan *briefing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan ( $t = 2,511 > 1,984$ ; Sig. =  $0,014 < 0,05$ ), (2) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan ( $t = 2,366 > 1,984$ ; Sig. =  $0,020 < 0,05$ ), (3) kedisiplinan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan ( $t = 7,009 > 1,984$ ; Sig. =  $0,000 < 0,05$ ), dan (4) pelaksanaan *briefing*, motivasi kerja, dan kedisiplinan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan ( $F = 22,266 > 2,70$ ; Sig. =  $0,000 < 0,05$ ), dengan nilai Adjusted  $R^2 = 0,392$ , yang menunjukkan bahwa 39,2% produktivitas karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut.

Berdasarkan simpulan hasil penelitian ini: (1) pelaku UMKM perlu meningkatkan pelaksanaan *briefing* secara rutin dan terarah untuk memperjelas tugas serta meningkatkan koordinasi kerja, (2) motivasi kerja karyawan perlu ditingkatkan melalui pemberian dorongan dan penghargaan yang sesuai, serta (3) kedisiplinan kerja perlu ditegakkan secara konsisten agar produktivitas karyawan dapat meningkat secara optimal.

Kata kunci: *briefing*, motivasi kerja, kedisiplinan kerja, produktivitas karyawan

## KATA PENGANTAR

Puji Syukur Kami panjatkan kehadirat Allah Tuhan Yang Maha Kuasa, karena hanya atas perkenan-Nya penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan.

Skripsi dengan judul “Pengaruh Pelaksanaan *Briefing*, Motivasi, Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan UMKM *Shuttlecock* Desa Sumengko Kabupaten Nganjuk” ini ditulis guna memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh gelar sarjana Pendidikan, pada jurusan PE FEB UN PGRI Kediri.

Pada kesempatan ini diucapkan terimakasih dan penghargaan yang setulus-tulusnya kepada:

1. Dr. Zainal Afandi, M.Pd., selaku Rektor UN PGRI Kediri yang selalu memberikan dorongan motivasi kepada mahasiswa.
2. Dr. Amin Tohari, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UN PGRI Kediri.
3. Dr. Efa Wahyu Prastyaningtyas, S.Pd., M.Pd., selaku Ketua Program Studi Pendidikan Ekonomi.
4. Tjetjep Yusuf Afandi, S.Pd, S.E, M.M. selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk memberikan bimbingan, arahan, saran, serta motivasi kepada penulis selama proses penyusunan skripsi ini sehingga dapat terselesaikan dengan baik.
5. Dr. Hariyono, S.Pd, M.M. selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk memberikan bimbingan, arahan, saran, serta motivasi kepada penulis selama proses penyusunan skripsi ini sehingga dapat terselesaikan dengan baik.
6. Ucapan terimakasih juga disampaikan kepada pihak-pihak lain yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang telah banyak membantu menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa Skripsi ini masih banyak kekurangan. Oleh karena itu, kritik dan saran sangat diharapkan demi kesempurnaan Skripsi ini. Penulis berharap Skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membaca.

Kediri, 01 Juli 2026  
Mahasiswa



Ailin Nurlia  
2212030039

## DAFTAR ISI

|                                            |               |
|--------------------------------------------|---------------|
| <b>HALAMAN JUDUL .....</b>                 | <b>i</b>      |
| <b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>           | <b>ii</b>     |
| <b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>            | <b>iii</b>    |
| <b>HALAMAN PERNYATAAN.....</b>             | <b>iv</b>     |
| <b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....</b>          | <b>v</b>      |
| <b>RINGKASAN.....</b>                      | <b>vi</b>     |
| <b>KATA PENGANTAR.....</b>                 | <b>vii</b>    |
| <b>DAFTAR ISI.....</b>                     | <b>viii</b>   |
| <b>DAFTAR TABEL .....</b>                  | <b>x</b>      |
| <b>DAFTAR GAMBAR .....</b>                 | <b>xi</b>     |
| <b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>               | <b>xii</b>    |
| <br><b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>          | <br><b>1</b>  |
| A. Latar Belakang.....                     | 1             |
| B. Rumusan Masalah .....                   | 8             |
| C. Tujuan Penelitian.....                  | 9             |
| D. Manfaat Penelitian .....                | 9             |
| <br><b>BAB II LANDASAN TEORI .....</b>     | <br><b>12</b> |
| A. Kajian Teori.....                       | 12            |
| 1. Produktivitas Karyawan.....             | 12            |
| 2. Pelaksanaan <i>Briefing</i> .....       | 19            |
| 3. Motivasi Kerja.....                     | 26            |
| 4. Kedisiplinan Kerja .....                | 32            |
| B. Penelitian Terdahulu .....              | 39            |
| C. Kerangka Berpikir .....                 | 45            |
| D. Hipotesis Penelitian .....              | 51            |
| <br><b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b> | <br><b>53</b> |
| A. Desain Penelitian .....                 | 53            |
| B. Definisi Operasional .....              | 54            |

|                                                     |            |
|-----------------------------------------------------|------------|
| C. Instrumen Penelitian .....                       | 55         |
| D. Populasi dan Sampel .....                        | 58         |
| E. Tempat dan Waktu Penelitian .....                | 60         |
| F. Prosedur Penelitian .....                        | 61         |
| G. Teknik Analisis Data .....                       | 64         |
| <b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b> | <b>69</b>  |
| A. Gambaran Umum Objek Penelitian .....             | 69         |
| B. Deskripsi Responden .....                        | 70         |
| C. Deskripsi Data Variabel .....                    | 72         |
| D. Analisis Data .....                              | 83         |
| <b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>             | <b>107</b> |
| A. Kesimpulan .....                                 | 107        |
| B. Implikasi .....                                  | 108        |
| C. Saran .....                                      | 110        |
| <b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>                          | <b>113</b> |
| <b>LAMPIRAN.....</b>                                | <b>116</b> |

## DAFTAR TABEL

|                                                                          |    |
|--------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....                                     | 40 |
| Tabel 3. 1 Definisi Operasional.....                                     | 54 |
| Tabel 3. 2 Skala Likert .....                                            | 56 |
| Tabel 3. 3 Kisi-kisi Instrumen.....                                      | 57 |
| Tabel 3. 4 Rincian Kegiatan .....                                        | 61 |
| Tabel 3. 5 Interpretasi $R^2$ .....                                      | 68 |
| Tabel 4. 1 Hasil Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....      | 70 |
| Tabel 4. 2 Hasil Karakteristik responden berdasarkan usia .....          | 71 |
| Tabel 4. 3 Hasil Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....  | 71 |
| Tabel 4. 4 Hasil Deskripsi Data Variabel <i>Briefing</i> .....           | 73 |
| Tabel 4. 5 Hasil Deskripsi Data Variabel Motivasi Kerja.....             | 75 |
| Tabel 4. 6 Hasil Deskripsi Data Variabel Kedisiplinan Kerja .....        | 79 |
| Tabel 4. 7 Hasil Deskripsi Data Variabel Produktivitas Karyawan.....     | 82 |
| Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Variabel Briefing .....                   | 83 |
| Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja .....                      | 84 |
| Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas Kedisiplinan Kerja .....                 | 84 |
| Tabel 4. 11 Hasil Uji Validitas Produktivitas Karyawan.....              | 85 |
| Tabel 4. 12 Hasil Uji Reliabilitas Variabel <i>Briefing</i> .....        | 86 |
| Tabel 4. 13 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja.....          | 86 |
| Tabel 4. 14 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kedisiplinan Kerja.....      | 87 |
| Tabel 4. 15 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Produktivitas Karyawan ..... | 87 |
| Tabel 4.16 Hasil Uji Normalitas.....                                     | 88 |
| Tabel 4. 17 Hasil Uji Multikolinearitas.....                             | 90 |
| Tabel 4. 18 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....                  | 91 |
| Tabel 4. 19 Hasil Uji T (Parsial).....                                   | 93 |
| Tabel 4. 20 Hasil Uji F (Simultan).....                                  | 94 |
| Tabel 4. 21 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....               | 95 |

## DAFTAR GAMBAR

|                                                 |    |
|-------------------------------------------------|----|
| Gambar 3. 1 Rencana Kegiatan.....               | 64 |
| Gambar 4. 1 Hasil Uji Normalitas.....           | 89 |
| Gambar 4. 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas ..... | 91 |

## DAFTAR LAMPIRAN

|                  |     |
|------------------|-----|
| Lampiran 1 ..... | 117 |
| Lampiran 2 ..... | 118 |
| Lampiran 3 ..... | 119 |
| Lampiran 4 ..... | 123 |
| Lampiran 5 ..... | 128 |
| Lampiran 6 ..... | 140 |

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Perkembangan globalisasi ekonomi telah mempercepat intensitas persaingan di berbagai sektor industri, baik pada skala besar maupun kecil sehingga menuntut setiap organisasi untuk meningkatkan kinerja secara berkelanjutan. Dalam situasi tersebut, organisasi tidak hanya dituntut untuk mencapai *output* yang tinggi, tetapi juga memastikan efisiensi dan efektivitas dalam setiap proses kerja agar mampu bertahan dan berkembang di tengah dinamika pasar global. Salah satu determinan untuk keberhasilan organisasi dalam menghadapi tantangan tersebut adalah produktivitas sumber daya manusia. Produktivitas tidak sekadar merepresentasikan kuantitas hasil kerja, tetapi juga mencerminkan kemampuan organisasi dalam mengoptimalkan penggunaan sumber daya secara efisien dan bernilai tambah. Oleh karena itu, peningkatan produktivitas karyawan menjadi isu strategis yang terus mendapat perhatian dalam kajian manajemen modern, terutama dalam konteks peningkatan daya saing organisasi (Mulyati et al., 2022)

Sejalan dengan tuntutan tersebut, organisasi perlu mengelola sumber daya manusia secara lebih sistematis, terencana, dan berbasis pada pendekatan manajerial yang terukur. Pengelolaan ini tidak hanya berfokus pada aspek administratif, tetapi juga mencakup dimensi perilaku kerja seperti komunikasi, motivasi, dan kedisiplinan. Komunikasi kerja yang efektif, termasuk melalui *briefing*, berperan dalam memastikan kejelasan informasi dan koordinasi antar karyawan, sehingga dapat meminimalkan kesalahan kerja dan meningkatkan efisiensi operasional. Di sisi lain, motivasi kerja menjadi faktor pendorong internal yang menentukan tingkat keterlibatan dan komitmen karyawan dalam menyelesaikan tugas. Sementara itu, kedisiplinan kerja berfungsi sebagai mekanisme kontrol yang menjaga konsistensi perilaku kerja sesuai dengan standar organisasi.

Ketiga faktor tersebut terbukti memiliki kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja individu maupun organisasi secara keseluruhan (Sanezara et al., 2024).

Dalam praktik global, organisasi yang mampu mengintegrasikan aspek komunikasi kerja, motivasi, dan kedisiplinan secara efektif cenderung memiliki tingkat produktivitas yang lebih tinggi serta daya saing yang lebih kuat di pasar. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas tidak semata-mata dipengaruhi oleh faktor teknis seperti teknologi dan modal, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh faktor perilaku dan manajerial yang melekat pada sumber daya manusia. Dengan demikian, pengelolaan sumber daya manusia yang strategis menjadi kunci utama dalam menghadapi kompleksitas persaingan global. Pendekatan ini menegaskan bahwa keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh sumber daya yang dimiliki, tetapi juga oleh bagaimana sumber daya tersebut dikelola secara efektif dan berkelanjutan (Mulyati et al., 2022).

Dalam kajian manajemen sumber daya manusia, komunikasi kerja memegang peranan penting dalam menentukan efektivitas pelaksanaan tugas karyawan. Komunikasi yang tidak berjalan dengan baik seringkali menjadi penyebab utama terjadinya kesalahan kerja, miskomunikasi, serta rendahnya koordinasi antar anggota tim. Sebaliknya, komunikasi yang efektif memungkinkan penyampaian informasi yang jelas, terarah, dan mudah dipahami, sehingga karyawan dapat menjalankan tugasnya dengan lebih tepat dan efisien. Salah satu bentuk komunikasi kerja yang banyak diterapkan dalam organisasi adalah *briefing*, yaitu kegiatan penyampaian arahan secara singkat sebelum pekerjaan dimulai. *Briefing* tidak hanya berfungsi sebagai media penyampaian informasi terkait tugas, tetapi juga sebagai sarana untuk menyamakan persepsi kerja, memperjelas target, serta mengurangi potensi kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan (Sari Andini et al., 2024).

Lebih dari itu, pelaksanaan *briefing* yang dilakukan secara konsisten dapat meningkatkan kesiapan kerja karyawan, baik dari segi teknis maupun mental. Karyawan yang mendapatkan arahan yang jelas sebelum bekerja

cenderung lebih fokus, terarah, dan memiliki pemahaman yang lebih baik terhadap tujuan yang ingin dicapai organisasi. Selain itu, *briefing* juga memiliki fungsi motivasional, karena dalam prosesnya pimpinan dapat memberikan dorongan, semangat, serta penguatan positif kepada karyawan. Hal ini menjadi penting terutama pada organisasi atau UMKM yang masih memiliki keterbatasan dalam sistem manajemen formal. Dengan demikian, *briefing* tidak hanya berperan sebagai alat komunikasi, tetapi juga sebagai instrumen manajerial yang dapat meningkatkan keterlibatan dan semangat kerja karyawan (Robaya et al., 2021).

Berdasarkan hal tersebut, dapat diapahami bahwa pelaksanaan *briefing* yang efektif berpotensi menjadi salah satu strategi yang sederhana namun berdampak besar dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Hal ini karena *briefing* mampu menjembatani kebutuhan informasi, koordinasi, serta motivasi kerja dalam satu waktu yang bersamaan. Oleh karena itu, organisasi, termasuk UMKM, perlu mulai memperhatikan kualitas komunikasi kerja yang diterapkan, khususnya melalui *briefing*, sebagai bagian dari upaya peningkatan kinerja dan produktivitas secara berkelanjutan (Robaya et al., 2021).

Selain *briefing*, motivasi kerja juga merupakan faktor krusial yang sangat menentukan tingkat produktivitas karyawan dalam suatu organisasi. Motivasi kerja tidak hanya dipahami sebagai dorongan untuk bekerja, tetapi lebih jauh mencerminkan sejauh mana individu memiliki kemauan, energi, dan komitmen untuk menyelesaikan tugas secara optimal. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan perilaku kerja yang lebih baik dalam menghadapi tekanan maupun tantangan pekerjaan. Sennaliknya, rendahnya motivasi kerja seringkali berdampak pada menurunnya semangat kerja, kurangnya inisiatif, serta rendahnya kualitas *output* yang dihasilkan (Sanezara et al., 2024).

Motivasi kerja sendiri dipengaruhi oleh berbagai faktor yang bersifat kompleks, baik yang berasal dari dalam diri individu maupun dari lingkungan kerja. Faktor internal meliputi kebutuhan, harapan, serta tujuan pribadi yang ingin dicapai oleh karyawan, sedangkan faktor eksternal

mencakup kondisi lingkungan kerja, sistem penghargaan, hubungan kerja, serta gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi. Interaksi antara faktor internal dan eksternal tersebut akan membentuk Tingkat motivasi kerja yang berbeda pada setiap individu. Oleh karena itu, organisasi tidak dapat hanya mengandalkan satu pendekatan dalam meningkatkan motivasi kerja, melainkan perlu menciptakan kondisi kerja yang mampu memenuhi kebutuhan psikologis maupun profesional karyawan secara seimbang (Wulandari & Lailiyah, 2022).

Karyawan yang termotivasi dengan baik akan cenderung bekerja lebih efektif, memiliki orientasi pada pencapaian, serta berkontribusi secara maksimal terhadap tujuan organisasi. Dengan demikian, organisasi perlu secara aktif mengelola dan meningkatkan motivasi kerja karyawan melalui penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, sistem penghargaan yang adil, serta komunikasi yang mendukung, sehingga produktivitas karyawan dapat ditingkatkan secara optimal dan berkelanjutan.

Selain *briefing* dan motivasi kerja, kedisiplinan kerja juga merupakan faktor fundamental yang berperan penting dalam menentukan tingkat produktivitas karyawan. Kedisiplinan kerja tidak hanya mencerminkan kepatuhan terhadap aturan formal organisasi, tetapi juga menunjukkan tingkat kesadaran dan tanggung jawab individu dalam menjalankan tugasnya secara konsisten. Karyawan yang memiliki tingkat disiplin tinggi cenderung bekerja lebih teratur, mampu memanfaatkan waktu secara efektif, serta menjalankan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Kondisi ini secara langsung berkontribusi terhadap peningkatan kualitas maupun kuantitas hasil kerja yang dihasilkan (Manik & Turmudhi, 2024).

Sebaliknya, rendahnya tingkat kedisiplinana kerja dapat menimbulkan berbagai konsekuensi negatif dalam proses kerja, seperti keterlambatan, ketidakteraturan dalam pelaksanaan tugas, serta meningkatnya kesalahan kerja. Hal ini pada akhirnya akan berdampak pada menurunnya efisiensi dan produktivitas organisasi secara keseluruhan. Dalam konteks ini, kedisiplinan tidak hanya berfungsi sebagai alat kontrol,

tetapi juga sebagai indikator komitmen karyawan terhadap organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu memastikan bahwa aturan kerja tidak hanya dibuat, tetapi juga dipahami dan dijalankan secara konsisten oleh seluruh karyawan. Karyawan yang disiplin cenderung memiliki pola kerja yang stabil, mampu memenuhi target kerja, serta berkontribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian, kedisiplinan kerja dapat diposisikan sebagai salah satu faktor kunci yang harus diperhatikan dalam Upaya meningkatkan produktivitas tenaga kerja secara berkelanjutan.

Dalam konteks nasional, Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) memiliki peran yang sangat strategis dalam menopang perekonomian Indonesia. UMKM tidak hanya berkontribusi signifikan terhadap Produk Domestik Bruto (PDB), tetapi juga menjadi sektor utama dalam penyerapan tenaga kerja, terutama pada kelompok Masyarakat dengan tingkat Pendidikan menengah ke bawah. Namun demikian, di balik peran penting tersebut, UMKM masih menghadapi berbagai tantangan structural yang dapat menghambat perkembangan usahanya, khususnya dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Salah satu permasalahan utama yang dihadapi adalah keterbatasan dalam pengelolaan sumber daya manusia yang masih belum dilakukan secara profesional dan terstruktur. Banyak pelaku UMKM yang masih menerapkan pola manajemen tradisional, sehingga pengelolaan tenaga kerja cenderung kurang efektif dan tidak berbasis pada prinsip-prinsip manajemen modern. Kondisi ini berdampak pada rendahnya efisiensi kerja serta terbatasnya kemampuan UMKM dalam bersaing di pasar yang semakin kompetitif (Mulyati et al., 2022).

Jika dianalisis lebih mendalam, rendahnya produktivitas pada UMKM tidak hanya dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti keterbatasan modal dan teknologi, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh faktor internal yang berkaitan dengan perilaku kerja karyawan. Permasalahan seperti kurang efektifnya *briefing*, rendahnya motivasi, serta lemahnya kedisiplinan kerja menjadi indikator utama yang menunjukkan belum

optimalnya pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan UMKM. Ketiga faktor tersebut memiliki keterkaitan yang erat dalam membentuk pola kerja karyawan yang produktif. Tanpa adanya *briefing* yang jelas, motivasi yang memadai, dan disiplin yang konsisten, karyawan cenderung bekerja secara tidak terarah dan kurang maksimal. Hal ini menunjukkan teknis seperti penambahan alat produksi atau modal usaha, tetapi juga memerlukan intervensi manajerial yang berfokus pada pengembangan perilaku kerja karyawan.

Dengan demikian, diperlukan pendekatan yang lebih komprehensif dalam mengatasi permasalahan produktivitas pada UMKM, yaitu dengan mengintegrasikan aspek teknis dan manajerial secara seimbang. UMKM perlu mulai mengadopsi praktik-praktik manajemen sumber daya manusia yang sederhana namun efektif, seperti penerapan *briefing* kerja, peningkatan motivasi karyawan, serta penegakan disiplin kerja secara konsisten. Pendekatan ini diharapkan mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih terstruktur, terarah, dan produktif. Selain itu, penerapan manajemen yang lebih sistematis juga akan membantu UMKM dalam meningkatkan daya saing dan keberlanjutan usaha di tengah persaingan yang semakin kompleks. Oleh karena itu, perbaikan dalam pengelolaan sumber daya manusia menjadi langkah strategis yang tidak dapat diabaikan dalam upaya meningkatkan produktivitas UMKM secara berkelanjutan.

Selanjutnya, jika ditinjau dalam konteks lokal, UMKM *shuttlecock* di Desa Sumengko Kabupaten Nganjuk merupakan salah satu unit usaha yang memiliki potensi cukup besar untuk berkembang, terutama dalam memenuhi kebutuhan pasar olahraga. Namun demikian, berdasarkan hasil observasi awal di lapangan, masih ditemukan berbagai permasalahan mendasar yang berkaitan dengan produktivitas karyawan. Salah satu permasalahan utama terletak pada belum optimalnya pelaksanaan *briefing* sebagai sarana komunikasi kerja, sehingga karyawan seringkali bekerja tanpa arahan yang jelas dan kurang memahami tugas yang harus diselesaikan. Selain itu, tingkat motivasi kerja karyawan juga masih tergolong rendah, yang tercermin dari kurangnya semangat, inisiatif, dan

tanggung jawab dalam menjalankan pekerjaan. Di sisi lain, kedisiplinan kerja juga belum berjalan secara konsisten, yang terlihat dari masih adanya keterlambatan, ketidakteraturan dalam bekerja, serta kurangnya kepatuhan terhadap aturan kerja yang berlaku. Kondisi ini secara langsung berdampak pada hasil produksi yang belum maksimal serta tidak tercapainya target kerja secara efektif dan efisien.

Berdasarkan temuan tersebut, dapat diidentifikasi bahwa masih terdapat inkonsistensi hasil penelitian terkait pengaruh variabel-variabel tersebut terhadap produktivitas maupun kinerja karyawan. Kondisi ini menunjukkan bahwa hubungan antar variabel belum sepenuhnya dapat dijelaskan secara konsisten dalam berbagai konteks penelitian. Di sisi lain, kesenjangan antara konsep teoritis dan kondisi empiris juga masih ditemukan dalam praktik di lapangan. Sebagaimana telah dikemukakan oleh Mulyati et al. (2022), permasalahan yang terjadi pada UMKM menunjukkan adanya perbedaan yang cukup nyata antara teori dan implementasinya. Secara teoritis, pelaksanaan *briefing* yang efektif, tingkat motivasi kerja yang tinggi, serta kedisiplinan kerja yang baik diyakini sebagai faktor utama dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Namun demikian, dalam praktiknya, khususnya pada UMKM *shuttlecock* di Desa Sumengko, ketiga aspek tersebut diketahui belum diterapkan secara optimal. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat kelemahan dalam implementasi manajemen sumber daya manusia pada tingkat operasional. Selain itu, sebagian besar penelitian sebelumnya diketahui lebih banyak dilakukan pada organisasi besar atau perusahaan formal yang memiliki sistem manajemen yang lebih mapan dan terstruktur. Kondisi tersebut menyebabkan hasil penelitian menjadi kurang relevan apabila diterapkan pada konteks UMKM yang memiliki karakteristik berbeda, seperti keterbatasan sumber daya, sistem kerja yang fleksibel, serta pola manajemen yang lebih sederhana. Di samping itu, penelitian terdahulu juga cenderung hanya berfokus pada variabel yang penting. *Briefing* dipandang memiliki peran strategis dalam penyampaian arahan kerja, peningkatan koordinasi, serta penegasan pembagian tugas karyawan. Oleh karena itu,

dapat disimpulkan bahwa masih ditemukan sejumlah kesenjangan penelitian, yang mencakup inkonsistensi hasil penelitian sebelumnya, keterbatasan konteks penelitian pada sektor UMKM, belum terintegrasinya variabel *briefing* dengan motivasi dan disiplin kerja, serta adanya perbedaan antara konsep teoritis dan praktik di lapangan. Dengan demikian, penelitian yang bersifat lebih kontekstual dan komprehensif dipandang perlu untuk dilakukan guna mengkaji secara lebih mendalam pengaruh pelaksanaan *briefing*, motivasi kerja, dan kedisiplinan kerja terhadap produktivitas karyawan, khususnya pada sektor UMKM.

Pendekatan yang berbasis pada kondisi empiris di lapangan digunakan untuk menjembatani kesenjangan antara konsep teoritis dan praktik yang terjadi. Selanjutnya, kontribusi penelitian ini juga ditunjukkan melalui upaya dalam mengatasi inkonsistensi hasil penelitian sebelumnya dengan menguji pengaruh ketiga variabel secara simultan terhadap produktivitas karyawan. Dengan demikian, kontribusi penelitian ini diharapkan tidak hanya bersifat teoritis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia. Atas dasar pertimbangan tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelaksanaan *Briefing*, Motivasi, dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan UMKM *Shuttlecock* Desa Sumengko Kabupaten Nganjuk.”**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas dapat ditentukan perumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *briefing* terhadap produktivitas karyawan UMKM *Shuttlecock* Desa Sumengko Kabupaten Nganjuk?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan UMKM *Shuttlecock* Desa Sumengko Kabupaten Nganjuk?
3. Bagaimana pengaruh kedisiplinan kerja terhadap produktivitas karyawan UMKM *Shuttlecock* Desa Sumengko Kabupaten Nganjuk?

4. Bagaimana pengaruh pelaksanaan *briefing*, motivasi, dan kedisiplinan kerja terhadap produktivitas karyawan UMKM *Shuttlecock* Desa Sumengko Kabupaten Nganjuk?

### C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh *briefing* terhadap produktivitas karyawan UMKM *Shuttlecock* Desa Sumengko Kabupaten Nganjuk.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan UMKM *Shuttlecock* Desa Sumengko Kabupaten Nganjuk.
3. Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan kerja terhadap produktivitas karyawan UMKM *Shuttlecock* Desa Sumengko Kabupaten Nganjuk.
4. Untuk mengetahui pengaruh pelaksanaan *briefing*, motivasi dan kedisiplinan kerja terhadap produktivitas karyawan UMKM *Shuttlecock* Desa Sumengko Kabupaten Nganjuk.

### D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang lebih komprehensif dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan upaya peningkatan produktivitas karyawan pada sektor Usaha, Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM). Selama ini, kajian mengenai produktivitas karyawan masih banyak dilakukan secara parsial dengan hanya menyoroti satu atau dua variabel tertentu, sehingga belum mampu menggambarkan secara utuh faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas dalam konteks organisasi yang kompleks. Oleh karena itu, dengan mengkaji secara simultan pelaksanaan *briefing* sebagai aspek perilaku, penelitian ini diharapkan mampu memberikan perspektif yang lebih menyeluruh. Pendekatan ini menjadi penting karena ketiga variabel tersebut saling berkaitan dalam membentuk perilaku kerja yang produktif, sehingga analisis yang terintegrasi akan menghasilkan pemahaman yang lebih mendalam dan

relevan terhadap kondisi nyata di lapangan, khususnya pada lingkungan UMKM yang memiliki karakteristik unik.

Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi ilmiah yang memiliki nilai guna bagi pengembangan penelitian selanjutnya, terutama yang berfokus pada sektor UMKM. Mengingat UMKM memiliki perbedaan mendasar dibandingkan dengan organisasi formal, seperti keterbatasan sumber daya, sistem manajemen yang sederhana, serta fleksibilitas dalam operasional, maka diperlukan kajian empiris yang lebih kontekstual. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar atau rujukan awal bagi peneliti lain untuk mengembangkan studi lanjutan, baik dengan menambahkan variabel baru, menggunakan metode penelitian yang berbeda, maupun memperluas objek penelitian pada sektor atau wilayah lain. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memberikan kontribusi teoritis, tetapi juga berperan dalam memperkaya literatur ilmiah yang lebih relevan dengan kondisi nyata UMKM di Indonesia.

## 2. Manfaat Praktis

### a. Bagi Pelaku UMKM

Penelitian ini diharapkan tidak hanya memberikan pemahaman konseptual, tetapi juga menawarkan panduan yang bersifat aplikatif dalam mengelola sumber daya manusia secara lebih efektif. Secara khusus, hasil penelitian ini dapat menjadi dasar dalam merancang strategi peningkatan produktivitas melalui penerapan *briefing* kerja yang lebih terstruktur, Upaya sistematis dalam meningkatkan motivasi karyawan, serta penegakan kedisiplinan kerja secara konsisten. Dengan adanya pendekatan yang lebih terarah tersebut, pelaku UMKM diharapkan mampu mengoptimalkan kinerja karyawan sehingga berdampak pada peningkatan efisiensi dan daya saing usaha secara berkelanjutan.

### b. Bagi Karyawan

Penelitian ini diharapkan dapat membangun kesadaran yang lebih mendalam mengenai pentingnya peran *briefing*, motivasi, dan

kedisiplinan dalam menunjang kinerja individu. Pemahaman ini diharapkan tidak hanya bersifat teoritis, tetapi juga mampu mendorong perubahan sikap dan perilaku kerja ke arah yang lebih profesional, seperti peningkatan tanggung jawab, kedisiplinan waktu, serta kesungguhan dalam menyelesaikan tugas. Dengan demikian, karyawan dapat berkontribusi secara lebih optimal dalam mencapai target kerja dan tujuan organisasi.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi empiris yang relevan dalam mengkaji lebih lanjut faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan, khususnya dalam konteks UMKM. Selain itu, penelitian ini juga membuka peluang bagi pengembangan studi lanjutan dengan pendekatan yang lebih variative, baik melalui penambahan variabel penelitian, penggunaan metode analisis yang lebih kompleks, maupun perluasan objek penelitian pada sektor atau wilayah yang berbeda. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi dalam memperkaya literatur ilmiah serta mendorong pengembangan penelitian yang lebih kontekstual dan aplikatif.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustianti, R., Nussifera, L., Angelianawati, L., Meliana, I., Sidik, E. A., Nurlaila, Q., Simarmata, N. Himawan, I. S., & And Others. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*. TOHAR MEDIA. <https://Books.Google.Co.Id/Books?Id=Gikkeaaaqbaj>
- Alifi Putera, R., Aulia, A., Lesmana, A. S., & Firmansyah, F. (2024). Efektivitas Briefing (Arahan) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT Bangun Selaras Bersama Bekasi. *AMAL: Jurnal Ekonomi Syariah*, 6(02), 95–103. <https://doi.org/10.33477/Eksy.V6i02.8058>
- Chicco, D., Warrens, M. J., & Jurman, G. (2021). The Coefficient Of Determination R-Squared Is More Informative Than SMAPE, MAE, MAPE, MSE And RMSE In Regression Analysis Evaluation. *Peerj Computer Science*, 7, E623. <https://doi.org/10.7717/Peerj-Cs.623>
- Creswell, J. W. ., & Creswell, J. David. (2021). *Research Design : Qualitative, Quantitative, And Mixed Methods Approaches*. SAGE Publications, Inc.
- Esisuarni, Hanif Alkadri, & Nellitawati. (2024). Pentingnya Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Niara*, 17(2), 478–488. <https://doi.org/10.31849/Niara.V17i2.23149>
- Eso Hernawan, & Fransisca Elsy Mulandoro. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kedisiplinan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Rahayu Electric* (Vol. 1, Number 1). <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/pros>
- Fauzi, F., Abdul Basyith Dencik, & Diah Isnaini Asiati. (2021). *METODOLOGI PENELITIAN UNTUK MANAJEMEN DAN AKUNTANSI : Aplikasi SPSS Dan Eviews Untuk Teknik Analisis Data / Fitriya Fauzi, Abdul Basyith Dencik, & Diah Isnaini Asiati* (Ed. 2). <https://share.google/atsifrgq32lvopvga>
- Firdayanti, S., & Novia, M. (2024). STRATEGI MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI PERCETAKAN SPEED PRINTING CABANG SINTANG. In *Jurnal Manajemen FE-UB* (Vol. 12, Number 2).
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135. <https://doi.org/10.30596/Maneggio.V3i1.4866>
- Hastuti, R. A., Bodroastuti, T., & Widiastuti, T. (2021). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Di PT. Multi Terminal Indonesia. *Jurnal Ilmiah Aset*, 23(2), 167–178. <https://doi.org/10.37470/1.23.2.186>

- Indrianti Inayat, Ningrum Natalia, & Lestari Rahmawati. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *KINERJA: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*.
- Irfan, A., Firdaus, A., Prayitno, S., Ganesha, S., & Author, C. (2024). *Analisis Pengelolaan Sarana Prasarana Kantor Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Di PT. Artajasa Pembayaran Elektronik*. 2(3), 130–140. <https://Jurnal.Stieganessa.Ac.Id/Index.Php/Ekmabis>
- Kasperczuk, A., Ćwiakała, M., Górka, E., Baran, D., Ręczajski, P., Mrzygłód, P., Frasunkiewicz, M., Dardzińska-Głębocka, A., & Piwnik, J. (2025). The Challenge Of Employee Motivation In Business Management. *Scientific Papers Of Silesian University Of Technology Organization And Management Series*, 2025(216), 161–169. <https://doi.org/10.29119/1641-3466.2025.216.11>
- Manik, A., & Turmudhi, A. (2024). Produktivitas Karyawan: Analisis Dampak Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja. *EKOMA : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 4(1), 148–156. <https://doi.org/10.56799/Ekoma.V4i1.5531>
- Markus, M., Hasanah, T., & Pahlani, M. (2023). Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Journal Of Management And Bussines (JOMB)*, 5(1), 741–749. <https://doi.org/10.31539/Jomb.V5i1.6060>
- Martias, L. D. (2021). STATISTIKA DESKRIPTIF SEBAGAI KUMPULAN INFORMASI. *Fihris: Jurnal Ilmu Perpustakaan Dan Informasi*, 16(1), 40. <https://doi.org/10.14421/Fhrs.2021.161.40-59>
- Mulyati, S., Sholikhah, & Wahyu Handaru, A. (2022). Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja, Dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan UMKM Konveksi Di Kabupaten Tegal. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Keuangan*, 3(1), 284–296. <https://doi.org/10.21009/Jbmk.0301.21>
- Nawir Muhammad, Bachtiar Rahmi, Afifah Sulis, & Lestari Ainun. (2024). Indikator Disiplin Kerja. *Didaktik: Jurnal Ilmiah PGSD FKIP Universitas Mandiri*, 10.
- Nurul Melani Haifa, Indah Nabilla, Virda Rahmatika, Rully Hidayatullah, & Harmonedi Harmonedi. (2025). Identifikasi Variabel Penelitian, Jenis Sumber Data Dalam Penelitian Pendidikan. *Dinamika Pembelajaran : Jurnal Pendidikan Dan Bahasa*, 2(2), 256–270. <https://doi.org/10.62383/Dilan.V2i2.1563>
- Putri Amelia, Y. (2024). Analisis Motivasi Kerja Guna Meningkatkan Produktivitas Kerja Pada Karyawan UMKM Cookies & Dessert By Me Cikarang. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 2(7), 443–449. <https://doi.org/10.5281/Zenodo.12697619>

- Robaya, E., Ode Kamalia Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Mandala Waluya, L., & Tenggara, S. (2021). *The Effectiveness Of The Briefing On The Performance Of Health Officers In The General Services Agency Of Benyamin Guluh Hospital*.  
<https://doi.org/10.32382/medkes.v16i2.1078>
- Robbins, S. P. ., & Judge, Tim. (2022). *Organizational Behavior*. Pearson.
- Saepudi, M., Nugrahaningsih, H., Mulyana Dali, R., Ibn Khaldun Jl Sholeh Iskandar Km, U. K., Badak Tanah Sareal Bogor, K., Barat, J., Artikel, J., Kunci, K., & Kerja Karyawan Motivasi Pengaruh Produktivitas Abstrak, D. (2024). *Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Bakso Sentul Sukaraja Bogor*. 6(2).  
<https://doi.org/10.32877/ef.v6i2>
- Sanazara, G. E., MS, M. Z., & Yamali, F. R. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Di PT. Bank Negara Indonesia (PERSERO) Tbk Cabang Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 9(1), 713.  
<https://doi.org/10.33087/jmas.v9i1.1722>
- Sari Andini, Dara Avira, Eka Satya, & Tengku Darmansah. (2024). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Menciptakan Lingkungan Belajar Yang Inovatif. *Lokawati : Jurnal Penelitian Manajemen Dan Inovasi Riset*, 3(1), 01–12.  
<https://doi.org/10.61132/lokawati.v3i1.1398>
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Pendidikan*. Alfabeta .
- Wahyuni, S., Darmawati, T., & Ekonomi Dan Bisnis, F. (2024). Pengaruh Briefing Dan Peran Pemimpin Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) ULP Indralaya. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan, Februari*, 2024(3), 847–863. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10646788>
- Wulandari, W., & Lailiyah, N. (2022). Produktivitas Kerja Dan Hubungannya Dengan Motivasi, Upah Dan Kedisiplinan Kerja Karyawan. *JPEKA: Jurnal Pendidikan Ekonomi, Manajemen Dan Keuangan*, 6(2), 149–160. <https://doi.org/10.26740/jpeka.v6n2.p149-160>
- Yani, N. N., & Andani, K. W. (2024). Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 6(1), 154–160.  
<https://doi.org/10.24912/jmk.v6i1.28587>
- Yuliantini, T., & Suryatiningsih, S. (2021). Disiplin Kerja, Beban Kerja Dan Kinerja Karyawan Implikasinya Pada Kinerja Organisasi. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 17(1), 66.  
<https://doi.org/10.47313/oikonomia.v17i1.1245>