

PENGARUH DISIPLIN KERJA, ETOS KERJA, DAN *TURNOVER*

***INTENTION* TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA**

KARYAWAN PT SEMESTA MITRA SEJAHTERA

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagai Dari Syarat-Syarat Guna

Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi Manajemen



Diajukan Oleh:

NATASYA RARA SYLVIA

NPM : 2101110154

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TRIDINANTI

2025

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Natasya Rara Sylvia
Nomor Pokok / NPM : 2101110154
Jurusan / Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja, Etos Kerja, Dan *Turnover Intention* Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Semesta Mitra Sejahtera

Pembimbing Skripsi

Tanggal 23-09-2025 Pembimbing I


: Ellen Sumiarni, S.E., MM
NIDN. 0223116001

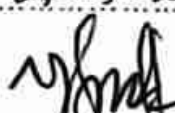
Tanggal 23-09-2025 Pembimbing II


: Nyayu Khairani Putri, SE.M.Si
NIDN. 0211029501

Mengetahui,

Dekan
Tanggal 03-09-2025.

: Dr. Hj. Misy Mikial, SE, M.Si, Ak, CA, CSRS.
NIDN : 0205026401

Ketua Prodi Manajemen
Tanggal 03-09-2025

: Dr. Yolanda Veybitha, SE.M.Si
NIDN : 0226028303

092 /PS/DFEB/25

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

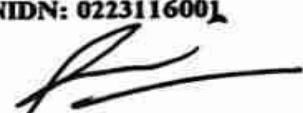
Nama : Natasya Rara Sylvia
Nomor Pokok / NPM : 2101110154
Jurusan / Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja, Etos Kerja, Dan *Turnover*
Intention Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan
PT Semesta Mitra Sejahtera

Pembimbing Skripsi

Tanggal 03-09-2025. Ketua Penguji


: Ellen Sumiarni, S.E, MM
NIDN: 0223116001

Tanggal 03-09-2025. Penguji I


: Nyayu Khairani Putri, SE.M.Si
NIDN: 0211029501

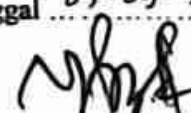
Tanggal 03-09-2025. Penguji II


: Syahyuni, SE.MM
NIDN: 0226106101

Mengesahkan,

Dekan,
Tanggal 03-09-2025.

Dr. Hj. Msy Mikial, SE, M.Si, Ak. CA, CSRS.
NIDN : 0205026401

Ketua Prodi Manajemen,
Tanggal 03-09-2025

Dr. Yolanda Veybitha, SE, M.Si
NIDN : 0226028303

092 /PS/DFEB/JS

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Natasya Rara Sylvia
Nomor pokok/ NPM : 2101110154
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jurusan : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata (S1)
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja, Etos Kerja, Dan *Turnover Intention* Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Semesta Mitra Sejahtera.

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila ditemukan di kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya. Demikianlah surat pernyataan bebas plagiat ini dibuat sebagai mana mestinya dan benar adanya.

Palembang, Agustus 2025



Natasya Rara Sylvia

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xii
RIWAYAT HIDUP	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN PUSAKA.....	7
2.1. Disiplin Kerja	7
2.1.1 Pengertian Disiplin Kerja	7
2.1.2 Tujuan Pembinaan Disiplin Kerja	7
2.1.3. Jenis jenis disiplin kerja	8
2.1.4. Jenis jenis sanksi disiplin	9
2.1.5 Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja	10
2.2 Etos Kerja	11
2.2.1 Pengertian Etos Kerja.....	11
2.2.2 Tujuan Etos Kerja.....	12
2.2.3 Jenis – Jenis Etos Kerja	13
2.2.4 Dimensi Dan Indikator Etos Kerja	15
2.3. Turnover Intention.....	16
2.3.1 Pengertian Turnover Intention.....	16
2.3.2 Tujuan Turnover Intention	17
2.3.3 Jenis Jenis Turnover Intention.....	18
2.3.5 Dimensi dan indikator turnover intention	21
2.4 Produktivitas Kerja Karyawan	23
2.4.1 Pengertian Produktivitas Kerja Karyawan	23
2.4.2 Tujuan produktivitas kerja karyawan	24
2.4.3 Jenis Jenis Produktivitas Kerja Karyawan	25
2.4.4 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan	26
2.4.5 Dimensi Dan Indikator Produktivitas Kerja Karyawan	28
2.5 Penelitian Terdahulu	29
2.6 Kerangka Berfikir.....	32
2.7 Hipotesis.....	32
BAB III METODE PENELITIAN	34
3.1 Tempat Dan Waktu	34
3.1.2 Waktu Penelitian	34
3.2 Sumber Dan Teknik	35

3.2.3 Teknik Pengumpulan Data	35
3.3 Populasi Dan Sampel	37
3.3.3 Sampel	37
3.4 Rancangan Penelitian	37
3.5 Variabel Penelitian Dan Definisi Operational Variabel	39
3.5.3 Definisi Operational Variabel	39
3.6 Instrumen Penelitian.....	42
3.6.2 Uji Validitas	43
3.6.3 Uji Reliabilitas.....	44
3.7 Skala Likert	44
3.8 Teknik Analisi Data	45
3.8.2 Uji Statistik Deskriptif	45
3.8.3 Uji Statistik Inferensial.....	46
3.8.3.1 Analisis Regresi Linier Berganda	46
3.8.3.2 Koefisien Korelasi.....	46
3.8.3.3 Koefisien Determinasi.....	47
3.9 Uji Asumsi Klasik	48
3.9.1 Uji Hipotesis.....	49
3.9.2 Uji Signifikasi Simultan (Uji F)	50
3.9.3 Uji Signifikasi Parsial (Uji t).....	50
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	53
4.1 Gambaran Umum	53
4.1.1 Sejarah Perusahaan.....	53
4.1.2 Visi Dan Misi	53
4.1.3 Struktur Organisasi.....	54
4.1.4 Uraian Tugas Dan Tanggung Jawab	55
4.2 Pembahasan Dan Interpretasi	59
4.2.1 Karakteristik Responden	59
4.3 Hasil Instrumen Penelitian	63
4.3.1 Hasil Uji Validitas	63
4.3.2 Uji Reliabilitas.....	67
4.4 Hasil Teknik Analisis Data	68
4.4.1 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	68
4.4.1.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	71
4.5 Hasil Metode Analisis Data.....	72
4.5.1 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	72
4.5.2 Hasil Analisis Koefisien Korelasi (r)	74
4.5.3 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R ²)	75
4.6 Hasil Uji Hipotesis	76
4.6.1 Hasil Uji Simultan F (Uji F).....	76
4.7.2 Hasil Uji Parsial t (Uji t)	77
4.7 Pembahasan	79
4.7.1 Pengaruh Disiplin Kerja (X1), Etos Kerja (X2), Dan Turnover Intention (X3) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)	79
4.7.2 Penjelasan Disiplin Kerja (X1) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.(Y)	79
4.7.3 Penjelasan Etos Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja	

Karyawan (Y).....	80
4.7.4 Penjelasan Turnover Intention (X3) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y).	81
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	82
5.1 Kesimpulan.....	82
5.2 Saran.....	83
DAFTAR PUSAKA	84
LAMPIRAN.....	87

ABSTRAK

Natasya Rara Sylvia, Disiplin Kerja, Etos Kerja, Dan Turnover Intention Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Semesta Mitra Sejahtera. , (Dibawah bimbingan Ibu Ellen Sumiarni, SE.MM dan Ibu Nyayu Khairani Putri,S.E.,M.SI).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh signifikan Disiplin Kerja, Etos Kerja, Dan Turnover Intention Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Semesta Mitra Sejahtera. Populasi dan Sampel dalam penelitian ini sebanyak 52 orang responden. Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Adapun data primer diperoleh penulis dengan menyebarkan kuesioner kepada responden, dengan melakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Sedangkan uji hipotesis dilakukan dengan uji F dan uji t.

Hasil pengolahan data dengan SPSS Ver. 27.0 pada uji F dan uji t lebih kecil dari 0,05 atau $F_{sig} (0,000)$, (0,05) artinya Disiplin Kerja, Etos Kerja, Dan Turnover Intention secara bersama –sama memberikan pengaruh positif dan signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Semesta Mitra Sejahtera.

Berdasarkan uji t atau uji Secara Parsial Disiplin Kerja (X1) ada tidak pengaruh terhadap Turnover Intention Karyawan PT Semesta Mitra Sejahtera. Secara parsial Berdasarkan uji t Etos kerja (X2) tidak ada berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Semesta Mitra Sejahtera. Secara parsial Berdasarkan uji t Turnover Intention (X3) ada berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Semesta Mitra Sejahtera.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Etos Kerja, Dan Turnover Intention

ABSTRACT

Natasya Rara Sylvia, Work Discipline, Work Ethic, and Turnover Intention on Employee Productivity at PT Semesta Mitra Sejahtera. (Under the guidance of Ms. Ellen Sumiarni, SE.MM., and Ms. Nyayu Khairani Putri, SE., M.SI.).

This study aims to determine the significant influence of work discipline, work ethic, and turnover intention on employee productivity at PT Semesta Mitra Sejahtera. The population and sample in this study were 52 respondents. The data types used in this study are primary and secondary. The primary data were obtained by distributing questionnaires to respondents, and validity and reliability tests were conducted. Hypothesis testing was conducted using the F-test and t-test.

The results of data processing using SPSS Ver. 27.0 in the F test and t test is less than 0.05 or F sig (0.000), (0.05) meaning that Work Discipline, Work Ethic, and Turnover Intention together have a positive and significant influence on the Work Productivity of PT Semesta Mitra Sejahtera Employees.

Based on the t test or partial test, Work Discipline (X1) has no influence on the Turnover Intention of PT Semesta Mitra Sejahtera Employees. Partially, based on the t test, Work Ethic (X2) has no effect on the Work Productivity of PT Semesta Mitra Sejahtera Employees. Partially, based on the t test, Turnover Intention (X3) has an influence on the Work Productivity of PT Semesta Mitra Sejahtera Employees.

Keywords: Work Discipline, Work Ethic, and Turnover Intention.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia mengungkap manusia sebagai sumber daya seutuhnya dalam konsepsi pembangunan bangsa yang utuh dan menyeluruh. Masalah-masalah yang dihadapi organisasi semakin kompleks seperti semakin tingginya tingkat pendidikan pegawai, peningkatan heterogenitas angkatan kerja, pelonjakan biaya-biaya personalia dan penurunan produktivitas telah menempatkan perhatian yang besar pada masalah manajemen sumber daya manusia.

PT. Semesta Mitra Sejahtera Kecamatan Gelumbang Provinsi Sumatera Selatan merupakan perusahaan yang bergerak dibidang peternakan ayam. PT. Semesta Mitra Sejahtera beralamatkan di Jl. Letnan Muchtar Saleh Desa. Talang Taling, Kecamatan Gelumbang, Kabupaten Muara Enim, Provinsi Sumatera Selatan , 31170.

PT. Semesta Mitra Sejahtera berdiri sejak tahun 2020 dan merupakan pemasok ayam potong untuk bisnis , Karena memiliki banyak kandang ayam di berbagai desa di kecamatan Gelumbang, PT. Semesta Mitra Sejahtera dapat menyediakan ayam potong untuk bisnis ayam potong. Tetapi PT. Semesta Mitra Sejahtera masih tergolong rendah karena berdasarkan penelitian yang dilakukan diketahui masih terdapat masalah yang dihadapi perusahaan sehingga sulit dalam mencapai tujuan dari suatu perusahaan.

Dengan demikian, PT Semesta Mitra Sejahtera sebagai perusahaan yang sedang berkembang memiliki tantangan dalam menjaga dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Dapat dilihat dari permasalahan Disiplin Kerja pada PT Semesta Mitra Sejahtera pada karyawan yang datang ketempat kerja lebih awal dari waktu yang ditentukan perusahaan , karena dengan karyawan sering datang terlambat dengan waktu yang ditentukan perusahaan. Kemudian karyawan yang mematuhi peraturan yang telah ditentukan perusahaan karena ada beberapa karyawan yang masih merokok didalam kandang maupun diluar kandang yang mengakibatkan karyawan melanggar peraturan perusahaan.

Etos kerja yang belum merata di PT Semesta Mitra Sejahtera, karena tidak semua karyawan disana menunjukkan semangat kerja dan tanggung jawab yang tinggi, seperti kurangnya inisiatif dalam meningkatkan semangat kerja sehingga produktivitas kerja mereka menurun, dengan potensi dan karakter yang dimiliki karyawan diharapkan dapat memberi pengaruh yang baik terhadap kinerjanya dan perusahaan bisa meminimalisir masalah internal karena ada peningkatan produktivitas karyawan.

Terdapat penurunan produktivitas kerja karyawan dan peningkatan jumlah *Turnover Intention*. Mengingat bahwa karyawan merupakan faktor penting penggerak perusahaan, maka banyaknya karyawan yang keluar akan berakibat pada kestabilan manajemen perusahaan. sebagian besar dari karyawan yang sudah keluar memutuskan untuk keluar dari PT Semesta Mitra Sejahtera adalah karena alasan gaji yang diterima. Mereka menganggap bahwa gaji yang diterima tidak sebanding

dengan dengan beban kerja yang mereka terima. Alasan lain adalah karena mereka menginginkan karir yang lebih mapan. Mereka menginginkan karir yang bisa diandalkan untuk jangka panjang. Tekanan dari atasan yang selalu menginginkan pekerjaan cepat terselesaikan tanpa dibalas dengan gaji yang memuaskan.

Dari hasil observasi yang dilakukan terhadap 52 karyawan PT Semesta Mitra Sejahtera, terlihat bahwa tingkat produktivitas kerja karyawan sangat bervariasi. Untuk memperjelas hal ini, berikut disajikan rekapitulasi produktivitas kerja karyawan berdasarkan kategori yang ditemukan di PT Semesta Mitra Sejahtera

Tabel 1.1
Rekapitulasi Produktivitas Kerja Karyawan
PT Semesta Mitra Sejahtera

No	Kategori Produktivitas	Jumlah Karyawan	Keterangan
1	Produktif	20	Karyawan yang menunjukkan produktivitas tinggi dan memiliki disiplin serta etos kerja yang sangat baik.
2	Cukup Produktif	17	Karyawan yang memiliki disiplin kerja dan etos kerja yang cukup baik, tetapi tidak konsisten dalam kinerjanya.
3	Kurang Produktif	10	Karyawan dengan disiplin kerja dan etos kerja yang kurang baik, sering kali tidak memenuhi standar produktivitas.
4	Tidak Produktif	5	Karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah dan turnover intention yang tinggi, sehingga sangat minim dalam berkontribusi terhadap produktivitas perusahaan

Sumber : data PT Semesta Mitra Sejahtera 2025

Permasalahan yang terlihat dari tabel di atas adalah bahwa meskipun perusahaan berusaha menciptakan lingkungan kerja yang baik, masih ada sebagian karyawan yang tidak menunjukkan tingkat produktivitas yang optimal. Karyawan

yang berada dalam kategori cukup produktif, kurang produktif, dan tidak produktif mungkin dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti disiplin kerja yang rendah, Etos Kerja yang kurang, atau *Turnover Intention* yang tinggi. Hal ini dapat menurunkan performa perusahaan secara keseluruhan.

Menurut Hasibuan (2020), disiplin kerja dan etos kerja merupakan dua faktor yang sering dikaitkan dengan produktivitas kerja karyawan. Keduanya memengaruhi kinerja, namun hubungan spesifik antara keduanya dalam meningkatkan produktivitas masih perlu ditelusuri lebih lanjut. Selain itu, turnover intention juga berkaitan dengan produktivitas, di mana tingkat turnover intention yang tinggi dapat menyebabkan penurunan disiplin, etos kerja, dan produktivitas. Namun, Beberapa temuan menunjukkan bahwa Etos Kerja, Disiplin Kerja, Dan *Turnover Intention* tidak selalu memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas, tergantung pada konteks dan kondisi masing-masing organisasi.

Dan juga ada faktor lain seperti Motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas karena dapat meningkatkan semangat, tanggung jawab, dan efisiensi karyawan dalam menyelesaikan tugas. Karyawan yang termotivasi cenderung bekerja lebih fokus dan menghasilkan kinerja yang lebih optimal. Namun Motivasi Kerja tidak dibahas lebih lanjut agar fokus penelitian tetap terjaga dan pembahasan lebih mendalam pada variabel yang dipilih. Peneliti ini hanya menambahkan motivasi kerja sebagai faktor lain karena dinilai memiliki pengaruh langsung terhadap produktivitas karyawan.

Ketiga faktor di atas secara tidak langsung maupun langsung berdampak pada produktivitas kerja karyawan. Target kerja yang tidak tercapai, penurunan

kualitas output, dan lambatnya proses kerja menjadi gejala dari menurunnya produktivitas. Oleh karena itu, saya tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA, ETOS KERJA, DAN *TURNOVER INTENTION* TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT SEMESTA MITRA SEJAHTERA.”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Disiplin Kerja, Etos Kerja, dan *Turnover Intention* secara Simultan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Semesta Mitra Sejahtera?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh secara Parsial terhadap Produktivitas kerja karyawan PT Semesta Mitra Sejahtera?
3. Apakah Etos Kerja berpengaruh Secara Parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Semesta Mitra Sejahtera?
4. Apakah *Turnover Intention* berpengaruh Secara Parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Semesta Mitra Sejahtera?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja, Etos Kerja, dan *Turnover Intention* secara Simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Semesta Mitra Sejahtera.

2. Untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja secara Parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Semesta Mitra Sejahtera .
3. Untuk mengetahui Pengaruh Etos Kerja secara Parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Semesta Mitra Sejahtera.
4. Untuk mengetahui Pengaruh *Turnover Intention* secara Parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Semesta Mitra Sejahtera.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengeatahuan bagi penulis khususnya yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia.
2. Bagi PT Semesta Mitra Sejahtera

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan masukan mengenai pengaruh Disiplin Kerja, Etos Kerja, dan Turnover Intention terhadap Produktivitas Kerja Karyawan terhadap PT Semesta Mitra Sejahtera.
3. Bagi Universitas Tridinanti

Hasil penelitian ini di harapkan bisa menambanh referensi bagi mahasiswa dan tambahan informasi bagi pembaca dan penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dan dasar untuk melakukan penelitian berikutnya dengan variabel yang sama.

DAFTAR PUSAKA

- Abdullah, et al, (2022). Metodologi penelitian kuantitatif. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Edizal, et.al., 2025, PEDOMAN PENULISAN SKRIPSI DAN LAPORAN AKHIR, Cetakan Kesatu, Edisi Keempat, Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti Tahun 2025: Palembang
- Fitri, et al. (2023). Dasar-dasar Statistika untuk Penelitian. Yayasan Kita Menulis.
- Ghozali, I. (2011). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 19. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Khaeruman, et al. (2021). *Meningkatkan kinerja manajemen sumber daya manusia: Konsep & studi kasus*. Serang: CV. AA. Rizky.
- Husni, Z. (2021). *“Pengaruh Turnover Intention dan Kompensasi Finansial Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Padasa Enam Utama Di Kecamatan Koto Kampar Hulu Kabupaten Kampar* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau).
- Iqbal, M., & Hasan, A. (2022). Pengaruh teknologi informasi, manfaat, keamanan, dan fitur layanan terhadap minat nasabah menggunakan internet banking (Studi kasus pada nasabah Bank BNI Syariah Kota Tangerang Selatan). *Jurnal Masharif Al-Syariah: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 7(1), 333-356.
- Lestari, E., & Febrian, W. D. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Billy Indonesia). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani*, 6(1).
- Yunitasari, D., Nuraini, A., & Pangkey, D. Y. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi Di Rumah Sakit Islam DR. Subki Abdul Kadir Bekasi. *Jurnal Manajemen Dan Administrasi Rumah Sakit Indonesia (MARSI)*, 7(3), 265-277.
- Toly, A. A. (2001). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi turnover intentions pada staf kantor akuntan publik. *Jurnal akuntansi dan keuangan*, 3(2), 102-125.

- Maliah, M., & Kurniawan, D. (2020). Pengaruh Upah Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Tirta Bumi Raya Palembang. *Jurnal Kompetitif*, 9(1), 109-125.
- Maskur, et al. (2024). *Disiplin kerja: Tanggung jawab, reward, dan punishment*. Banjarmasin: Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari.
- Mustofa, A. S. (2022). Pengaruh etos kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja Guru di MTSN 1 Kediri. *Jurnal Publikasi Sistem Informasi dan Manajemen Bisnis*, 1(3), 136-152.
- Mustofa, A. S. (2022). Pengaruh etos kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja Guru di MTSN 1 Kediri. *Jurnal Publikasi Sistem Informasi dan Manajemen Bisnis*, 1(3), 136-152.
- NingTyas, A. P. A., Purnomo, S. H., & Aswar, A. (2020). Pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Ramanda, M. PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN ETOS KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT.AZURE INTERNATIONAL BALI (Bachelor's thesis, Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Syarif Hidayatullah).
- Ratnawati, H. D. (2022). Turnover intention. Eureka Media Aksara.
- Rosanti, M., Hasbullah, H., & Silvia, D. (2023). Pengaruh Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perum Damri
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson.
- Sari, D. P. P., & Liliana, L. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Cv. Angkutan Terang Mandiri (Atm) Palembang. *Jurnal Kompetitif*, 11(1).
- Syiva, S. P. N., Lestari, R. A., Lil'alamin, E. B. R., & Putra, R. S. (2023). PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, ETOS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (LITERATURE REVIEW. WORLDVIEW (*Jurnal Ekonomi Bisnis dan Sosial Sains*), 2(1), 43-60.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.