

Pengaruh Koordinasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Permodalan Nasional Madani (PNM) Cianjur Kantor Cabang Pasir Kuda

Fauzan Akbar Setiawan*, Firman Shakti Firdaus, dan Aditia Wirayudha

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

*zanakbarsetiawan@gmail.com, firmanshakti83@gmail.com, aditia.wirayudha@unisba.ac.id

Abstract. This research is related to the influence of work coordination and work discipline on the work productivity of employees of PT Permodalan Nasional Madani (PNM) Cianjur Pasir Kuda Branch Office. The aim of this research is regarding the influence of work coordination and work discipline on employee work productivity at PT Permodalan Nasional Madani (PNM) Cianjur Pasir Kuda Branch Office, designed to determine the influence partially or simultaneously. The method used in this research is a descriptive and verification method with a quantitative approach. Data collection techniques used in this research include distributing questionnaires, observations and documents. The population and sample in this study were 61 employees of PT Permodalan Nasional Madani (PNM) Cianjur Pasir Kuda Branch Office. The sampling technique in the research uses a saturated sampling technique where the entire population is the sample in the research. The results of this research show that partial work coordination has a significant effect on the work productivity of PT Permodalan employees. National Madani (PNM) Cianjur Pasir Kuda Branch Office with a significance value in the calculated t test of 2.134 greater than t table 1.670 while work discipline partially has a significant effect on the work productivity of employees of PT Permodalan Nasional Madani (PNM) Cianjur Pasir Kuda Branch Office with a significance value of The t test count of 4.276 is greater than the t table of 1.670. And simultaneously both have a significant effect on employee work productivity with a significance value in the f test of 0.000 which is smaller than 0.05.

Keywords: *Coordination, Discipline, Productivity.* .

Abstrak. Penelitian ini terkait dengan bagaimana pengaruh koordinasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Permodalan Nasional Madani (PNM) Cianjur Kantor Cabang Pasir Kuda. Tujuan penelitian ini mengenai pengaruh koordinasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Permodalan Nasional Madani (PNM) Cianjur Kantor Cabang Pasir Kuda dibuat untuk mengetahui pengaruh secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengeumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini diantaranya melalui penyebaran angket atau kuesioner, observasi, serta dokumen. Populasi dan sampel dalam penelitian ini sebanyak 61 karyawan PT Permodalan Nasional Madani (PNM) Cianjur Kantor Cabang Pasir Kuda. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian menggunakan Teknik sampling jenuh dimana seluruh populasi merupakan sampel dalam penelitian. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa koordinasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Permodalan Nasional Madani (PNM) Cianjur Kantor Cabang Pasir Kuda dengan nilai signifikansi pada uji t hitung 2,134 lebih besar t tabel 1,670 sementara disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Permodalan Nasional Madani (PNM) Cianjur Kantor Cabang Pasir Kuda dengan nilai signifikansi pada uji t hitung 4,276 lebih besar dari t tabel 1,670. Dan secara simultan keduanya berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai signifikansi pada uji f 0,000 lebih kecil dari 0,05.

Kata Kunci: *Koordinasi, Disiplin Kerja, Produktivitas.*

A. Pendahuluan

Produktivitas memiliki peran yang penting terhadap karyawan dan organisasi secara keseluruhan. Produktivitas kerja karyawan yang tinggi memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan, memperkuat daya saing, dan dapat menciptakan peluang pertumbuhan karier bagi karyawan. Agar perusahaan berjalan efektif dan sesuai dengan sasaran perusahaan, maka perusahaan harus memiliki produktivitas kerja karyawan yang baik.

Menurut Sutrisno (Kotler, 2005) mendefinisikan produktivitas sebagai kemampuan seseorang atau kelompok orang dalam menghasilkan barang dan jasa. Tujuan peningkatan produktivitas kerja karyawan adalah untuk membuat mereka menjadi karyawan yang efisien, efektif, dan produktif, baik pada tingkat atas maupun tingkat bawah. Produktivitas kerja yang tinggi cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi, sementara yang memiliki produktivitas yang menurun dapat menunjukkan adanya masalah dalam hubungan kerja, koordinasi kerja yang tidak efektif, dan beban kerja yang berlebih.

Menurut Kamriah (2) Produktivitas kerja diukur dengan perbandingan hasil yang dicapai oleh karyawan dengan peran serta mereka dalam organisasi per satuan waktu. Produktivitas yang dianggap sebagai faktor penting dalam menunjukkan dan meningkatkan mutu perusahaan. Oleh karena itu, peningkatan produktivitas dianggap sebagai langkah menuju kesejahteraan dan peningkatan kualitas suatu perusahaan. Dengan melaksanakan fungsi manajemen sumber daya manusia secara efektif dan efisien tentunya diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan tentunya juga meningkatkan produktivitas perusahaan. Salah satunya melalui penerapan koordinasi kerja dan disiplin kerja.

Menurut Baiti (Djaslim, 2003) menyatakan bahwa, "Optimalisasi produktivitas karyawan penting bagi hasil maksimal perusahaan. Koordinasi kerja dan tingkat kerjasama perlu diperhatikan, sambil meningkatkan produktivitas melalui disiplin kerja". Peneliti lain oleh Putra (4) menunjukkan bahwa koordinasi kerja memiliki pengaruh dominan dan signifikan terhadap produktivitas. Hal ini menekankan pentingnya koordinasi yang efektif dalam mencapai tingkat produktivitas yang optimal disuatu perusahaan.

Menurut Mondy (Durianto, 2001) menyebutkan bahwa aspek-aspek koordinasi kerja melibatkan pendelegasian wewenang, dimana manajer membagi kerja kepada orang lain untuk membantu tugas yang tidak dapat dijalankan sendiri. Pembagian kerja mencakup pemisah jenis pekerjaan yang dilakukan oleh individu tau kelompok tertentu. Komunikasi juga diidentifikasi sebagai aspek penting dalam koordinasi, dengan focus pada penyampaian informasi, pesan, ide, atau gagasan untuk memastikan pemahaman yang seragam terkait tujuan dan tugas di organisasi.

Menurut Ramon (5) Disiplin kerja diartikan sebagai sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik cenderung tetap bekerja dengan baik bahkan tanpa diawasi oleh atasan, dan mereka tidak akan mencuri waktu untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Hasil penelitian oleh Indahsari (6) menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini mengidentifikasi bahwa tingkat disiplin kerja yang tinggi dapat berkontribusi positif terhadap produktivitas karyawan, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang efisien dan focus pada tugas-tugas yang seharusnya dilakukan.

Menurut Agustini (A. Shimp, 2000) secara garis besar, disiplin kerja karyawan mencakup tingkat kehadiran dengan fokus pada rendahnya tingkat ketidakhadiran. Ketaatan pada atasan diukur dari sejauh mana karyawan mengikuti arahan atasan untuk hasil yang baik. Kesadaran bekerja dan tanggung jawab juga menjadi indikator, menunjukkan sikap sukarela dalam menjalankan pekerjaan dan kesediaan bertanggung jawab atas pekerjaan dan prasarana yang digunakan. Dengan demikian, disiplin kerja dianggap sebagai faktor kunci dalam meningkatkan produktivitas individu di tempat kerja.

Penerapan koordinasi dan disiplin yang dilakukan PT Permodalan Nasional Madani (PNM) Cianjur Kantor Cabang Pasir Kuda sendiri sudah ada dan berjalan, namun berdasarkan kondisi faktual dilapangan menunjukkan bahwa penurunan produktivitas kerja karyawan di PT Permodalan Nasional Madani (PNM) Cianjur Kantor Cabang Pasir Kuda disebabkan oleh

kurangnya koordinasi yang disebabkan oleh komunikasi yang tidak lancar, tidak efektif, dan tidak efisien baik secara horizontal maupun secara vertikal dan kurangnya disiplin kerja karyawan yang tercermin dalam kegiatan di luar urusan dinas pada jam kerja dan ketidakpatuhan terhadap aturan waktu.

Koordinasi kerja dan disiplin kerja memiliki keterkaitan satu sama lain, maka untuk mencapai produktivitas kerja yang baik diperlukan dengan adanya kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan Account Officer yang baik, dengan begitu tujuan yang telah ditetapkan perusahaan akan lebih mudah dicapai. Berikut data hasil capai produktivitas kerja PT Permodalan Nasional Madani (PNM) Cianjur:

Tabel 1. Data Presentase Produktivitas *Account Officer* Cabang Cianjur

No	Nama Cabang	Jumlah AO	Tahun 2020	Tahun 2021	Tahun 2022
1	M.CMK-Campaka	15	68,90%	89,55%	94,50%
2	M.PSKD-Pasirkuda	20	78,42%	77,61%	88,67%
3	M.KDPK-Kadupandak	12	66,46%	86,08%	95,15%
4	M.CBN-Cibinong	18	86,28%	85,50%	79,76%
5	M.SKG-Sukanagara	20	84,33%	84,14%	85,67%

Sumber: SDM PT Permodalan Nasional Madani (PNM) Cianjur

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa ada perbedaan presentase produktivitas *Account Officer* setiap tahun di beberapa cabang area Cianjur termasuk kantor cabang Pasir Kuda. Hal tersebut menunjukkan bahwa 5 cabang area Cianjur belum memenuhi target yang diberikan perusahaan selama jangka waktu 2019-2021. Perbedaan presentase tersebut terjadi karena produktivitas kerja *Account Officer* di beberapa cabang tersebut kurang maksimal.

Perusahaan perlu menyadari pentingnya produktivitas kerja karyawan dan selalu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Jika karyawan merasa dapat maksimal dengan koordinasi kerja antar sektor dan disiplin dalam bekerja maka karyawan akan cenderung dapat meningkatkan produktivitas kerja mereka di perusahaan. Berdasarkan hasil pra-survei dari faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja *Account Officer*, menunjukkan bahwa faktor koordinasi kerja dan disiplin kerja kedua faktor tersebut menjadi faktor utama yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja *Account Officer* kantor cabang Pasir Kuda.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana koordinasi kerja karyawan di PT Permodalan Nasional Madani (PNM) Cianjur Kantor Cabang Pasir Kuda?
2. Bagaimana disiplin kerja karyawan di PT Permodalan Nasional Madani (PNM) Cianjur Kantor Cabang Pasir Kuda?
3. Bagaimana produktivitas kerja karyawan di PT Permodalan Nasional Madani (PNM) Cianjur Kantor Cabang Pasir Kuda?
4. Apakah koordinasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Permodalan Nasional Madani (PNM) Cianjur Kantor Cabang Pasir Kuda?
5. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Permodalan Nasional Madani (PNM) Cianjur Kantor Cabang Pasir Kuda?
6. Apakah koordinasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Permodalan Nasional Madani (PNM) Cianjur Kantor

Cabang Pasir Kuda?

B. Metodologi Penelitian

Peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif regresi linear berganda. Lokasi dalam penelitian ini adalah PT Permodalan Nasional Madani (PNM) Cianjur Kantor Cabang Pasir Kuda yang berada di Kampung Simpang, Kecamatan Pasirkuda, Kabupaten Cianjur. Variabel yang diteliti adalah koordinasi kerja, disiplin kerja dan produktivitas kerja karyawan. Sebanyak 61 orang karyawan PT Permodalan Nasional Madani (PNM) Cianjur Kantor Cabang Pasir Kuda menjadi sampel dalam penelitian ini, dengan menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu sampling jenuh.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket kuesioner, wawancara dan laporan-laporan tertulis dari perusahaan. Data yang digunakan adalah primer dan data sekunder. Data primer diperoleh berdasarkan hasil wawancara dan jawaban responden terhadap angket yang dibagikan peneliti kepada karyawan di PT Permodalan Nasional Madani (PNM) Cianjur Kantor Cabang Pasir Kuda. Adapun Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknis analisis deskriptif dan analisis verifikatif.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Gambaran Responden

Hasil analisis deskriptif menggambarkan bahwa dari 61 orang responden pada penelitian ini rata-rata berada dalam rentang usia 21-30 tahun, dengan rata-rata masa kerja karyawan penelitian berkisar 1-5 tahun, sedangkan tingkat penghasilan mayoritas karyawan kurang dari 5.000.000.

Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Berdasarkan distribusi frekuensi variabel koordinasi kerja (X1) didapatkan skor nilai mean sebesar 4,22 dan berada dalam interval (4,20 – 5,00) atau berada dalam kategori sangat baik, hal ini menjelaskan bahwa sebagian responden beranggapan bahwa sudah baiknya penerapan koordinasi kerja di PT Permodalan Nasional Madani (PNM) Cianjur Kantor Cabang Pasir Kuda terhadap karyawannya baik berupa pendelegasian wewenang, pembagian kerja maupun komunikasi.

Contoh koordinasi kerja yang sudah diterapkan oleh PT Permodalan Nasional Madani (PNM) Cianjur Kantor Cabang Pasir Kuda adalah pendelegasian wewenang yang dimana terlihat manajer memberikan tanggung jawab dan keputusan kepada bawahan sesuai dengan kemampuan dan spesialisasi masing-masing sehingga tugas-tugas tertentu dapat dijalankan secara efisien, pembagian kerja juga terlihat menetapkan tugas dan tanggung jawab spesifik untuk setiap individu atau tim yang memastikan bahwa pekerjaan dibagi secara adil dan sesuai dengan kemampuan masing-masing karyawan, komunikasi karyawan terlihat efektif dimana penggunaan sistem komunikasi yang baik, seperti pertemuan rutin, platform kolaborasi, dan alat komunikasi digital, untuk memastikan informasi disampaikan dengan jelas dan dapat diakses oleh seluruh karyawan.

Distribusi frekuensi variabel disiplin kerja (X2) mendapatkan skor nilai mean sebesar 4,24 dan berada dalam interval (4,20 – 5,00) atau dalam kategori sangat baik. Hal ini menjelaskan bahwa disiplin kerja yang diterapkan di PT Permodalan Nasional Madani (PNM) Cianjur Kantor Cabang Pasir Kuda berjalan dengan sangat baik, tercermin dalam tingginya tingkat kehadiran karyawan.

Sebagai contohnya, ketaatan pada atasan juga terlihat efektif dengan karyawan mengikuti arahan atasan untuk mencapai hasil yang baik. Baiknya disiplin kerja karyawan PT Permodalan Nasional Madani (PNM) Cianjur Kantor Cabang Pasir Kuda juga dipengaruhi oleh kesadaran bekerja yang ditunjukkan melalui sikap sukarela dalam menjalankan pekerjaan, bukan karena paksaan. Selain itu, tanggung jawab karyawan terlihat melalui kesediaan mereka untuk bertanggung jawab atas pekerjaan, sarana, prasarana, dan perilaku kerja mereka.

Distribusi frekuensi variabel produktivitas kerja (Y) mendapatkan skor nilai mean sebesar 4,43 dan berada dalam interval (4,20 – 5,00) atau dalam kategori sangat baik. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan di PT Permodalan Nasional Madani (PNM) Cianjur Kantor

Cabang Pasir Kuda sudah memiliki tingkat produktivitas kerja yang baik, baik produktivitas ini ditunjukkan dengan kualitas kerja yang baik tercermin dalam hasil pekerjaan yang berkualitas tinggi seperti peningkatan efisiensi atau solusi kreatif untuk tantangan tertentu.

Kualitas kerja yang baik dapat dilihat dari jumlah tugas atau proyek yang berhasil diselesaikan dalam waktu yang ditentukan dan mengindikasikan tingkat produktivitas yang tinggi. Selain itu, baiknya tingkat produktivitas PT Permodalan Nasional Madani (PNM) Cianjur Kantor Cabang Pasir kuda juga dipengaruhi oleh ketetapan waktu yang baik tercermin dalam kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditetapkan, memastikan kelancaran proses kerja dan pencapaian tujuan perusahaan.

Uji Hipotesis

Tabel 1. Hasil Uji T

		Coefficients ^a				Collinearity Statistics		
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	12.047	2.628		4.584	.000		
	Koordinasi	.290	.136	.267	2.134	.037	.478	2.091
	Disiplin	.449	.105	.536	4.276	.000	.478	2.091

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber: Hasil Olah Data, 2023

Berdasarkan hasil olah data yang diperoleh, variabel koordinasi berpengaruh positif dan disignifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Permodalan Nasional Madani (PNM) Cianjur Kantor Cabang Pasir Kuda, hal ini dapat dilihat dari hasil uji t pada tabel 1 yang menunjukkan bahwa variabel koordinasi memiliki signifikansi 0,037 yang dimana nilai tersebut < 0,05. Seperti yang sudah diketahui koordinasi memegang peran sentral dalam meningkatkan prooduktivitas karyawan dan perusahaan. Koordinasi kerja menciptakan kelancaran dalam seluruh aspek organisasi, mempengaruhi setiap anggota dalam menjalankan tugasnya. Perusahaan melalui koordinasi dapat meningkatkan produktivitas dengan kerjasama yang lebih baik antar unit manajemen serta dalam pendelegasian wewenang, pembagian kerja dan komunikasi yang menjadi alat ukur koordinasi kerja. Meskipun di PT permodalan Nasional Madani (PNM) Cianjur Kantor Cabang Pasir kuda koordinasi memiliki pengaruh yang signifikan, penting untuk dicatat bahwa harus menerapkan system pemantauan dan evaluasi untuk memastikan bahwa setiap bagian atau individu mencapai targetnya dan dapat mengidentifikasi perubahan yang diperlukan.

Sedangkan berdasarkan hasil olah data diatas, variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan PT Permodalan Nasional Madani (PNM) Cianjur Kantor Cabang Pasir Kuda, hal ini dapat dilihat dari uji t pada tabel 1 yang menunjukan bahwa variabel disiplin kerja memiliki nilai signifikasi 0,00 yang dimana nilai tersebut < 0,05. Seperti yang diketahui bahwa disiplin kerja dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dimana disiplin kerja dengan adanya aturan dan norma yang diikuti, tingkat kelalaian dan kesalahan dapat dikurangi.

Disiplin kerja membantu mencegah tindakan yang dapat merugikan produktivitas contohnya disiplin kerja membantu karyawan untuk tetap focus pada tugas mereka dan meningkatkan konsentrasi. Ketika aturan diikuti dengan baik, pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih baik dan lebih cepat. Di PT permodalan Nasional Madani (PNM) Cianjur Kantor Cabang Pasir Kuda memiliki pengaruh yang signifikan dilihat dari disiplin kerja dalam meningkatkan tingkat kehadiran dan keteraturan karyawan dengan adanya karyawan yang disiplin dengan baik dapat membentuk standar kinerja yang tinggi dan konsisten.

Tabel 2. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	248.086	2	124.043	37.668	.000 ^b
	Residual	190.996	58	3.293		
	Total	439.082	60			

a. Dependent Variable: Produktivitas

b. Predictors: (Constant), Disiplin, Koordinasi

Sumber: Hasil Olah Data, 2023

Berdasarkan tabel 2 hasil uji f diatas dapat disimpulkan bahwa seua variabel independent dalam penelitian ini secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel dependen, hal ini karena signifikasi $f < 0,05$ ($0,00 < 0,05$). Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel koordinasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja.

D. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dalam penelitian ini, peneliti menyimpulkan beberapa hasil penelitian sebagai berikut:

1. Penerapan koordinasi kerja di PT Permodalan Nasional Madani (PNM) Cianjur Kantor Cabang Pasir Kuda berada dalam kategori sangat baik, baik berupa pendelegasian wewenang, baik pembagian kerja maupun baik dalam komunikasi. Hal ini didukung dengan hasil rekapitulasi kuesioner pada dimensi komunikasi yang mempunyai skor sebesar 4,31 atu dengan presentase 86,2% yang dikategorikan sangat baik. Hasil rekapitulasi kuesioner yang mendukung ini menunjukkan bahwa koordinasi di perusahaan PT Permodalan Nasional Madani (PNM) Cianjur Kantor Cabang Pasir Kuda telah efektif menjalankan koordinasi yang sangat baik untuk meningkatkan produktivitas kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan PT Permodalan Nasional Madani (PNM) Cianjur Kantor Cabang Pasir Kuda memiliki kemampuan yang kuat dalam berkoordinasi yang dapat menjadi asset berharga bagi perusahaan dalam mencapai produktivitas atau tujuan bisnisnya
2. Penerapan disiplin kerja di PT permodalan Nasional Madani (PNM) Cianjur Kantor Cabang Pasir Kuda berada dalam kategori sangat baik, dapat menciptakan tingkat kehadiran yang baik, ketaatan pada atasan yang baik, kesadaran kerja yang baik, dan tanggung jawab kerja yang baik pada perusahaan. Hal ini didukung dengan hasil rekapitulasi kuesioner pada dimensi tingkat kehadiran yang mempunyai skor 4,30 dan presentase 86% yang dikategorikan sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mengikuti peraturan yang berhubungan dengan mengutamakan sikap/tingkah laku yang baik dalam bekerja di PT Permodalan Nasional Madani (PNM) Cianjur Kantor Cabang Pasir Kuda. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan PT Permodalan Nasional Madani (PNM) Cianjur Kantor Cabang Pasir Kuda disiplin kerja diimplementasikan dengan baik oleh karyawannya.
3. Produktivitas kerja di PT Permodalan Nasional Madani (PNM) Cianjur Kantor Cabang Pasir Kuda berada dalam kategori sangat baik, baiknya kinerja ini dapat ditunjukkan dengan sikap karyawan dalam kualitas kerja, kuantitas kerja dan ketetapan waktu yang baik dalam bekerja. Hal ini didukung dengan hasil rekapitulasi kuesioner pada dimensi kualitas kerja dan ketetapan waktu dengan skor sebesar 89,6% yang dikategorikan sangat baik. Hasil rekapitulasi kuesioner yang mendukung ini menunjukkan bahwa karyawan PT Permodalan Nasional Madani (PNM) Cianjur Kantor Cabang Pasir Kuda mampu

menjalankan tugas dengan baik dan mampu melakukan pekerjaan dengan ketetapan waktu dengan sangat baik. Sehingga dapat disimpulkan PT Permodalan Nasional Madani (PNM) Cianjur Kantor Cabang Pasir Kuda untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan sangat baik melihat dari segi kualitas kerja karyawan dalam mengerjakan tugas yang sesuai dengan ketetapan waktu pengerjaan.

4. Koordinasi kerja secara pasial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Permodalan Nasional Madani (PNM) Cianjur Kantor Cabang Pasir Kuda dengan nilai signifikansi pada uji t 0,037 lebih kecil dari 0,05. Interpretasi dari nilai-nilai tersebut adalah bahwa adanya hubungan signifikan antara koordinasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel koordinasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.
5. Disiplin kerja secara pasial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Permodalan Nasional Madani (PNM) Cianjur Kantor Cabang Pasir Kuda dengan nilai signifikansi pada uji t 0,00 lebih kecil dari 0,05. Hasil interpretasi tersebut adanya hubungan signifikan antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.
6. Koordinasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai signifikansi pada uji f 0,00 lebih kecil dari 0,05. Interpretasi dari nilai tersebut menunjukkan adanya bahwa semua hubungan variabel independent yaitu koordinasi dan disiplin kerja dalam penelitian ini secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel dependent produktivitas kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel koordinasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Acknowledge

Selesainya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak yang telah membantu, oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak khususnya kepada:

1. Allah SWT, tak lupa juga saya ucapkan terimakasih yang tak terhingga kepada Ibunda tercinta Leni Suci Mulya berserta Kakak tersayang Chintia Suci Mawarni dan Chandra Syahputra dan juga Adik tersayang Fazri Aditias Setiawan yang senantiasa mendoakan dan mendorong penulis agar dapat memperoleh atau meraih ilmu baik moril maupun material, serta selalu ada dikala penulis membutuhkan.
2. Bapak Prof. Dr. H. Edi Setiadi, SH., MH selaku Rektor Universitas Islam Bandung
3. Ibu Dr. Hj. Nunung Nurhayati SE., M.Si., AK., CA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Bandung.
4. Ibu Dr. Sri Suwarsi, S.E., M.Si., CGA., CHCM. Selaku ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Bandung.
5. Bapak Azib, S.E., M.Si. selaku Dosen Wali senantiasa telah meluangkan waktunya bagi penulis selama berada di kampus.
6. Bapak Firman Shakti Firdaus, S.H.I., M.Sc., P.Hd. dan Bapak Aditia Wirayudha, S.E., M.M. selaku dosen pembimbing tercinta dengan dedikasi yang tinggi, ketekunan dan ikhlas beliau mendampingi, membimbing, memberikan semangat, mengoreksi dan meluruskan jalannya penelitian dalam penulisan skripsi.
7. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Bandung, yang khususnya Program Studi Manajemen atas bimbingan dan pengajaran yang telah diberikan selama penulisan skripsi ini.
8. Bapak-Ibu Tenaga Kependidikan Fakultas Ekonomu dan Bisnis Universitas Islam Bandung yang kooperatif dalam urusan administrasi dan perizinan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
9. Sahabat terbaik Elwi Ismail izz, Ina Mulyazmi, Dwi Adam Kadarusman dan Sindya Sri Agustina yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
10. Partner terbaik Rizki Firdaus Muslim, Regita Kusuma Cahyani, Dara Puspa Kenanga

dan Alipia Prili Mahdinati yang telah membantu penulis selama perkuliahan, selalu memberi motivasi, semangat dan support yang sangat luar biasa sehingga penulis bisa menyelesaikan perkuliahan tepat waktu dan menyelesaikan skripsi ini serta pengalaman penulis dikuliah menjadi luar biasa.

11. Teman-teman seperjuangan skripsi Gabbril Dzunyazad dan Alldi Surya yang telah membuat penulis tidak merasa berjuang sendirian dan suka duka yang telah dilewati bersama yang akhirnya kita dapat menyelesaikan skripsi ini.
12. Terakhir, penulis ingin berterima kasih kepada diri sendiri. Penulis ingin berterima kasih kepada diri sendiri karena telah melakukan semua kerja keras ini. Penulis ingin berterima kasih kepada diri sendiri karena tidak pernah berhenti untuk menyerah. Penulis ingin berterima kasih kepada diri sendiri karena mencoba melakukan lebih banyak hal yang benar dan belajar dari kesalahan.
13. Besar harapan penulis skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak. Akhir kata, penulis sampaikan terimakasih kepada semua pihak yang telah berperan serta telah membantu menyelesaikan skripsi ini.

Daftar Pustaka

- [1] Sutrisno. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- [2] Kamriah, N. (2022). *Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Insentif Kerja Terhadap Produktivitas*.
- [3] Baiti, D. (2020). *Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau dari Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja pada PT Iskandar Indah Printing Textile Surakarta*.
- [4] Mondy, R. W. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Edisi Kesepuluh, jilid 1, Erlangga.
- [5] Ramon, Z. (2019). *Lingkungan Kerja, Disiplin dan Stress Kerja Pada PT Escotama Handal Batam*.
- [6] Indahsari. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja Guna Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Rumah Opak Gambir Sekar Mawar Blitar*.
- [7] Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.
- [8] A. Shimp, T. (2000). *Periklanan Promosi: Aspek Tambahan Komunikasi Pemasaran Terpadu (5th ed.)*. Erlangga.
- [9] Agung Pamungkas Sutopo, L., Roosallyn Assyofa, A., Iss Prodi Manajemen, A., Ekonomi dan Bisnis, F., & Islam Bandung, U. (n.d.). *Bandung Conference Series: Business and Management Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Pos Indonesia Cabang Asia Afrika Bandung*. <https://doi.org/10.29313/bcsbm.v2i1.1832>
- [10] Annisa Miftahul Maghfiroh, Frendika, R., & Roosallyn, A. (2023). *Pengaruh Beban Kerja dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan PT KAI (Persero) Daop II Bandung*. *Bandung Conference Series: Business and Management*, 3(1). <https://doi.org/10.29313/bcsbm.v3i1.6450>
- [11] Djaslim, S. (2003). *Intisari Pemasaran dan Unsur-unsur Pemasaran*. Linda Karya.
- [12] Duriyanto, D. (2001). *Strategi Menaklukkan Pasar Melalui Riset Ekuitas dan Perilaku Merek*. PT. Gramedia Pustaka Utama.
- [13] Faishal Sholahudin Tirta Sasmita, & Allya Rosallyn Assyofa. (2023). *Pengaruh Efikasi Diri dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja di Apotek Ating Grup*. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 61–68. <https://doi.org/10.29313/jrmb.v3i1.2064>
- [14] Kotler, P. (2005). *Manajemen Pemasaran*. Indeks.