



# The influence of work motivation and work discipline on employee productivity at PT. Wahana Internet Nusantara

Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Wahana Internet Nusantara

Ega Muhammad Hidayat<sup>1</sup>, Wanta<sup>2</sup>, Dwi Epty Hidayaty<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan Karawang

## **Keywords:**

Work Motivation,  
Work Discipline,  
Productivity

**Abstract.** *PT. Wahana Internet Nusantara uses a productivity-based performance measurement system with a minimum target of 90% every month. Employee productivity data in 2023 will fluctuate or be unstable, which could cause problems for the company. The aim of this research is to identify and analyze how work motivation, work discipline, and the influence of both simultaneously and partially on the work productivity of PT employees. Archipelago Internet Forum. This research uses a quantitative approach with descriptive verification. The analysis was carried out using multiple linear regression with the help of the SPSS version 26 analysis tool, and the sample was saturated, with a population of 52 people. Data was collected through questionnaires, observation and literature study. The research results show that work discipline and work motivation both have a significant positive partial effect on employee productivity, while the simultaneous influence of work motivation and work discipline has a significant positive effect on productivity. Motivated employees will be more enthusiastic in completing tasks and will always contribute to the overall success of the company. Employees who have high discipline will make important contributions that can increase company productivity*

Corresponding author\*

[mn20.egahidayat@mhs.ubpkarawang.ac.id](mailto:mn20.egahidayat@mhs.ubpkarawang.ac.id)

## **1. PENDAHULUAN**

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian penting dari sebuah organisasi. Merencanakan, memperoleh, mengembangkan, dan memelihara sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi dan individu adalah inti dari manajemen sumber daya manusia. Menurut penelitian Fahrudin, sumber daya manusia dianggap sebagai aset yang krusial dan memerlukan pengelolaan yang teratur serta sistematis untuk

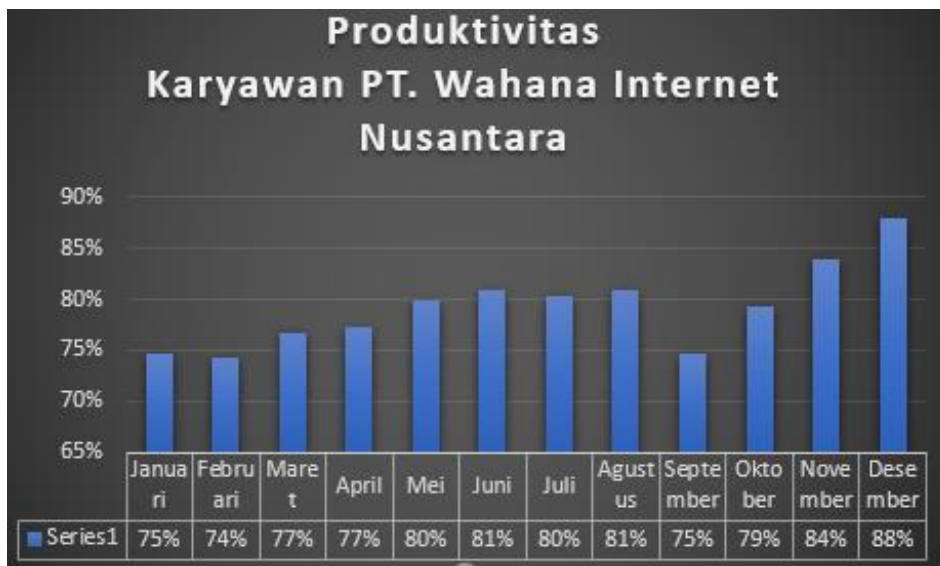


# Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



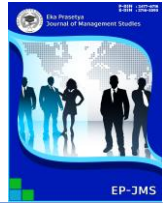
menghasilkan individu yang berkualitas dan kompetitif (Wanta, Jamaludin, et al., 2022). PT. Wahana Internet Nusantara memiliki sistem perhitungan kinerja berdasarkan produktivitas kerja karyawan. Setiap karyawan harus mencapai produktivitas minimal 90% setiap bulan. Meskipun demikian, produktivitas karyawan sering mengalami fluktuasi dan tidak stabil, dapat di lihat dari data berikut ini merupakan rata-rata produktivitas kerja karyawan PT. Wahana Internet Nusantara selama 1 tahun dari Januari 2023 hingga Desember 2023:



**Gambar 1.** Grafik produktivitas karyawan selama tahun periode 2023

Sumber: PT. Wahana Internet Nusantara

Dari data yang diperoleh, diketahui bahwa tingkat produktivitas karyawan yang tidak stabil serta belum mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan. Peneliti berasumsi bahwa tingkat disiplin dan motivasi kerja karyawan berpotensi memengaruhi produktivitas karyawan secara tidak langsung. Diketahui berdasarkan dari penelitian terdahulu yang membahas mengenai variabel motivasi kerja yang di lakukan oleh Liana (2020) dalam penelitiannya di jelaskan yaitu, Motivasi kerja berdampak kepada produktivitas kerja yang dimana besarnya pengaruh tersebut sebesar 0,477 atau 47,7% (Liana, 2020). Dari penelitian lainnya yang menggunakan variabel motivasi kerja yang di teliti oleh Laksmiari (2019) Menurut penelitian ini, dorongan karyawan untuk melakukan pekerjaan terbaik mereka berkorelasi positif dengan output mereka, dan korelasi ini menyumbang 50,8% dari total pengaruh (Laksmiari, 2019). Sedangkan di penelitian lainnya yang di lakukan oleh Dini & Susanto (2023) yang dimana diketahui penelitian ini menjelaskan bahwa motivasi kerja tidak berdampak kepada variabel produktivitas kerja dengan besar pengaruh -1,71(Dini & Susanto, 2023). Dengan adanya *research gap* atau celah atau kesenjangan yang terjadi akibat perbedaan dari hasil penelitian terdahulu,



peneliti berminat untuk meneliti lebih dalam mengenai variabel motivasi kerja dengan variabel lain yaitu variabel Disiplin kerja, dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi kerja dan Disiplin kerja terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Wahana Internet Nusantara”.

## 2. METODE PENELITIAN

### Desain penelitian

Penelitian ini bersifat metodis dalam kaitannya dengan aspek-aspek fenomena dan interaksi di antara aspek-aspek tersebut, serta menggunakan pendekatan verifikasi kuantitatif, serta memperoleh pengetahuan berdasarkan numerik yang di dapat ketika penelitian (Purwanza dkk., 2022: 11). Sedangkan untuk sifat penelitian ini yaitu dengan metode verifikatif, yang dimana peneliti meneliti hubungan antara variabel bebas atau *independent variable* (Motivasi kerja & Disiplin kerja) terhadap variabel terikat atau *dependent variable* (Produktivitas kerja). (Maharani, 2019).

### Populasi

Populasi mencakup seluruh anggota objek penelitian, termasuk manusia dan hewan lainnya, dan berfungsi sebagai sumber data unik untuk penelitian (Purwanza dkk., 2022: 43). PT. Wahana Internet Nusantara ini berjumlah 52 orang karyawan.

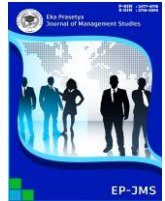
### Sampel

Sugiyono menjelaskan bahwa sampling jenuh adalah teknik untuk memilih sampel dari suatu populasi yang memperhitungkan setiap individu (Suryani, 2019). Sampel penelitian ini berjumlah 52 orang yang mewakili populasi secara keseluruhan.

### Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

- 1) Teknik observasi, observasi adalah metode yang berguna dalam menganalisis penelitian dan menjadi bagian terpadu dari berbagai program analisis penelitian (Tamsah & Nurung, 2021). Observasi dilakukan langsung di PT. Wahana Internet Nusantara yang berlokasi di Jalan. Dr. Taruno Nomor 127, Adiarsa Barat, Karawang Barat, Karawang, Jawa Barat 41311.
- 2) Kuesioner, kuesioner adalah cara untuk mengumpulkan informasi dengan mengirimkan survei yang berisi pertanyaan tentang faktor-variabel yang diselidiki (Dunggio, 2020).
- 3) Studi Kepustakaan, menurut Suryani (Suryani, 2019), studi kepustakaan adalah kajian teoritis dan referensi lain yang relevan dengan judul penelitian, baik dari buku maupun jurnal. Studi ini melibatkan pengumpulan teori-teori dan literatur yang relevan dengan penelitian.



- 4) Sumber data, data sekunder yang di gunakan berupa data produktivitas karyawan. Data primer di dapat melalui kuesioner dan studi kepustakaan sebagai penunjang penelitian. Menurut Sugiyono, data primer yaitu sumber data langsung, sedangkan data sekunder adalah sumber data tidak langsung (Suryani, 2019).

## Teknik analisis

### 1. Analisis statistika deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2019 : 206).

### 2. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda digunakan pada penelitian ini (Ghazali dalam Arsindi et al., 2022). X1 dan X2 merupakan variable independen dalam penelitian ini, sedangkan Y merupakan variabel dependen yang merupakan Jika melihat data dari penelitian ini secara keseluruhan, menggunakan uji :

- a) Uji validitas, Uji validitas merupakan pemeriksaan yang bertujuan untuk menunjukkan seberapa dekat kesenjangan antara pengetahuan saat ini dan apa yang peneliti dapat kumpulkan tentang suatu item (Suryani, 2019). Seluruh partisipan yang mengikuti penelitian mendapat uji validitas instrumen. Output korelasi total item yang disesuaikan menampilkan nilai r hitung yaitu 50 (0,2732), dan nilai rtabel  $n - 2 = 52 - 2 = 60$ . Uji validitas di lakukan dengan menguji menggunakan SPSS dengan 30 butir responden.
- b) Uji reliabilitas, Saat memberikan pertanyaan atau komentar kepada seseorang, tes reliabilitas mencari tanda-tanda konsistensi atau stabilitas dalam tanggapan mereka (Suryani, 2019). Metode yang digunakan untuk menguji reliabilitas dalam program SPSS yaitu metode yang menggunakan metode Alpha Cronbachs. Untuk rtabel yang di gunakan yaitu  $n - 2 = 52 - 2 = 50$  (0,2732),
- c) Uji asumsi klasik, Menurut Santoso, prediksi akurat yang dibuat oleh penelitian yang dirancang dengan baik dan mematuhi serangkaian standar yang sering disebut sebagai asumsi klasik adalah ciri penelitian berkualitas tinggi (Suryani, 2019). Penelitian ini menggunakan uji heteroskedastisitas, multikolinearitas, dan normalitas yang semuanya merupakan uji asumsi standar.
- d) Analisis regresi linear berganda, *Multiple Linier Regression* (analisis Regresi linier ganda) menggunakan beberapa variabel independen sebagai perluasan dasar analisis regresi linier (Kartiningrum et al., 2022). regresi linier banyak adalah model matematika yang menggunakan persamaan untuk menggambarkan hubungan antara banyak variabel independen. Dengan analisis regresi linier berganda, ingin



# Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



mengetahui berapa Y jika mengetahui berapa nilai variabel bebasnya (X1, X2, ..., Xn) diketahui. (Yuliara, 2016:3)

- e) Uji t (parsial) dan Uji F (simultan), Misalnya, jika ingin mengetahui apakah X1 dan X2 benar-benar mempunyai pengaruh parsial terhadap variabel terikat, dapat menggunakan uji t untuk melihat apakah temuan signifikan secara statistik. Sedangkan uji F merupakan salah satu jenis pengujian hipotesis secara simultan yang berupaya mengidentifikasi pengaruh gabungan faktor-variabelindependen terhadap variabel dependen (Suryani, 2019).

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil respons dari 52 partisipan di PT. Wahana Internet Nusantara, terdapat 33 laki-laki dan 19 perempuan. Hasil kategorisasi menunjukkan tiga kelompok lamanya bekerja: 0-1 tahun (27 orang), 2-5 tahun (19 orang), dan 5-10 tahun (6 orang).

#### Hasil Penelitian

##### 1. Analisis statistika deskriptif

Tabel 1. Hasil Analisis Deskriptif

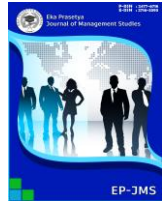
	Descriptive Statistics									
	N Statistic	Minimum Statistic	Maximum Statistic	Mean Statistic	Std. Deviation Statistic	Skewness		Kurtosis		
						Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error	
Motivasi	52	46,00	75,00	59,5962	9,04945	,374	,330	-,500	,650	
Disiplin	52	50,00	75,00	63,1538	8,32050	-,136	,330	-,978	,650	
Produktivitas	52	51,00	75,00	61,1154	8,20725	,488	,330	-1,169	,650	
Valid N (listwise)	52									

Sumber olah peneliti, 2024

Tampilan tabel Output SPSS di atas menunjukkan jumlah responden (N) ada 52, Skewness mengukur kemencengan dari data sementara Kurtosis mengukur puncak dari distribusi data. Data dikatakan berdistribusi normal jika mempunyai nilai Skewness dan Kurtosis mendekati nol. Sehingga data dari variabel x1,x2 dan y terdistribusi normal.

##### 2. Uji Validitas

Berdasarkan tabel hasil uji validitas setiap variabel menunjukkan data yang di dapat dari kuesioner valid dengan nilai r<sub>hitung</sub> lebih besar dari r<sub>tabel</sub> sebesar 0,273. Maka peneliti bisa melanjutkan pengujian selanjutnya.



### 3. Uji Reliabilitas

Setelah dilakukan uji reliabilitas terhadap data SPSS, diketahui bahwa ketiga variabel mempunyai koefisien Cronbach's Alpha yang sangat besar (0,956, 0,552, dan 0,955) serta nilai sementara sebesar 0,273.

### 4. Uji asumsi klasik

#### a. Uji normalitas

Berdasarkan hasil output SPSS, di ketahui nilai signifikansi sebesar 0,051 yang diperoleh dengan Asymp.Sig (2-tailed) lebih tinggi dari ambang batas sebesar 0,05. Oleh karena itu, distribusi normal paling tepat menggambarkan data. Hasilnya, asumsi atau kriteria kenormalan model regresi telah terpenuhi.

#### b. Uji Multikolinearitas

berdasarkan hasil output SPSS dapat di lihat dari nilai Tolerance pada variabel Motivasi Kerja sebesar 0,15 lebih besar dari 0,10 berdasarkan tabel koefisien pada bagian Collinearity Statistics. Sebaliknya, nilai VIF adalah 6,661, kurang dari 10,00.

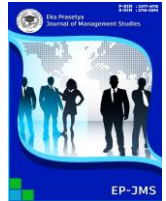
#### c. Uji Heteroskedastisitas

Hipotesis tentang tidak adanya heteroskedastisitas berlaku jika nilai sig lebih besar dari 0,05. Tidak terdapat heteroskedastisitas pada variabel motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2), berdasarkan hasil perhitungan SPSS, nilai signya 1 lebih besar dari 0,05.

### 5. Analisa regresi linear berganda

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS dengan  $Y = 4,683 + 0,483X1 + 0,467X2$  merupakan hasil memasukkan data ke dalam model regresi menggunakan Standardized Coefisien. Sehingga dapat menjelaskannya sebagai berikut dengan menggunakan persamaan regresi berganda:

- 1) Nilai konstanta persamaan di atas yaitu  $a = 4,683$ . Angka tersebut menunjukkan indikasi Produktivitas (Y) pada PT. Wahana Internet Nusantara jika Motivasi Kerja (X1), dan Disiplin Kerja (X2) diabaikan.
- 2) Koefisien variabel X1 (Motivasi Kerja) diperoleh sebesar 0,483 dengan tanda positif. Hal ini menunjukkan bila semakin besar tingkat motivasi karyawan, maka semakin besar pula peningkatan produktivitas pegawai dalam menjalankan pekerjaannya masing-masing.
- 3) Koefisien variabel X2 (Disiplin Kerja) diperoleh sebesar 0,467 dengan tanda positif. Hal ini menunjukkan bila semakin tinggi disiplin kerja, maka semakin tinggi pula produktivitas pegawai dalam menjalankan pekerjaannya masing-masing.



## 6. Hasil pengujian Hipotesis

### a. Hasil pengujian parsial (uji t)

#### 1) Pengaruh Motivias kerja terhadap Produktivitas

Sesuai SPSS adanya korelasi antara variabel insentif kerja (X1) dengan produktivitas (Y), dengan nilai t hitung sebesar  $4,19 > t$  tabel 2,01 (Sig 0,000), artinya signifikansi t lebih besar dari  $\alpha = 0,05$ . Konsekuensinya, terdapat hubungan substansial antara motivasi intrinsik di tempat kerja dan output (Y).

#### 2) Pengaruh Disiplin kerja terhadap Produktivitas

Sesuai SPSS adanya korelasi antara variabel disiplin kerja (X2) dengan produktivitas (Y), dengan nilai t-hitung  $4 > t$ -tabel 2,01 (Sig 0,000), artinya signifikansi t lebih besar dari  $\alpha = 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa motivasi intrinsik dalam bekerja sedikit banyak mempengaruhi output (Y).

### b. Hasil pengujian simultan (uji f)

Nilai Fhitung sebesar 215.051 menurut laporan SPSS. Berdasarkan hasil uji F yang menunjukkan nilai Fhitung sebesar  $215,051 > F$ tabel 3,18 maka hipotesis nol dapat diterima dan dikatakan bahwa keinginan intrinsik (X1) dan disiplin ekstrinsik (X2) berpengaruh signifikan terhadap output (Y).

## Pembahasan

Berdasarkan hasil dari pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas (motivasi kerja dan disiplin kerja) memiliki dampak terhadap variabel Y (produktivitas). Untuk hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

### 1. Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas

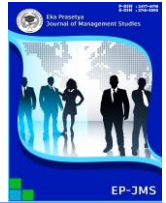
Motivasi kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT. Wahana Internet Nusantara Karawang. Ini berarti bahwa produktivitas karyawan akan meningkat ketika karyawan memiliki motivasi yang lebih. Dengan demikian, pernyataan tersebut mengindikasikan pentingnya motivasi intrinsik di tempat kerja terhadap keberhasilan perusahaan dalam meningkatkan output setiap pekerja.

### 2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas

Produktivitas karyawan PT Wahana Internet Nusantara Karawang berbanding lurus dengan sejauh mana mereka mampu menjaga disiplin dalam pekerjaannya. Pernyataan ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja secara sebagian besar memegang peran yang penting dalam mempengaruhi produktivitas karyawan. Semakin baik disiplin kerja para karyawan, semakin meningkat pula kinerja karyawan.

### 3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas.

Karyawan di PT. Wahana Internet Nusantara akan lebih produktif ketika mereka termotivasi dan disiplin dalam melakukan pekerjaannya, menurut temuan studi tersebut. Artinya, produktivitas dapat ditingkatkan melalui meningkatkan motivasi dan



disiplin kerja karyawan dapat melalui berbagai hal seperti penghargaan, delegasi yang efektif dll.

## 5. KESIMPULAN

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara Motivasi kerja (X1) dan Disiplin kerja (X2) terhadap Produktivitas (Y) di PT. Wahana Internet Nusantara Kabupaten Karawang. Berikut ini merupakan kesimpulan yang di dapat dari hasil penelitian :

a. Pengaruh Motivasi kerja (X1) terhadap Produktivitas (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi kerja berpengaruh sebesar 0,483 atau 48,3% secara parsial terhadap Produktivitas Artinya, apabila dukungan terhadap Motivasi kerja ditingkatkan, maka produktivitas kerja pada PT. Wahana Internet Nusantara juga akan mengalami peningkatan.

b. Pengaruh Disiplin kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil penelitian menemukan bahwa disiplin kerja mempengaruhi produktivitas sebesar 0,467 atau 46,7%. Pekerja di PT. Forum Internet Nusantara akan lebih produktif jika didorong untuk lebih disiplin dalam bekerja.

Motivasi kerja (X1) dan Disiplin kerja (X2) Terhadap Produktivitas (Y) Temuan ini menunjukkan bahwa dorongan intrinsik dan disiplin eksternal di tempat kerja berdampak signifikan pada output sekaligus. Hal ini menunjukkan bahwa PT. Wahana Internet Nusantara juga akan mengalami peningkatan produktivitas jika upaya untuk meningkatkan inspirasi dan disiplin di tempat kerja terkoordinasi. Secara bersamaan, X1 saling mempengaruhi.

## REFERENSI

- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia* (A. Ihdina (ed.)). Medan: UISU Press. [lppm@uisu.ac.id](mailto:lppm@uisu.ac.id)
- Amal, F. I., Lismana, I., Hidayaty, D. E., & Sandi, S. P. H. (2023). Work Discipline on the Performance of UMKM Inboxmie Employees
- Daniel, R. (2022). *Sumber Daya Manusia*. (Vol. 53, Issue 9). Semarang: Universitas STEKOM.
- Dini, F., & Susanto, A. H. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Natura Indoland. *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)*.
- Dunggio, S. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Duingi Kota Gorontalo.
- Elenika, M., & Putra, A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja , Kepuasan Kerja Dan Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja ( K3 ) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Sumber Usaha Kencana Agung Kabupaten Asahan.



# Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)

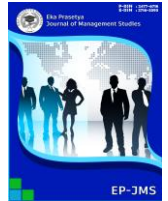


- Firmansyah, D., & Mistar, M. (2020). Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Bima.
- Harras, H., Sugiarti, E., & Wahyudi. (2020). *Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Tangerang Selatan: UNPAM Press.
- Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara. 9-273.
- Hulu, D., Lahagu, A., & Telaumbanua, E. (2022). Analisis Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Botomuzoi Kabupaten Nias.
- Kartiningrum, E. D., Basuki, H., Bambang, N., Otok, W., Nurul, E., & Yuswatiningsih, K. E. (2022). *Aplikasi Regresi Dan Korelasi Dalam Analisis Data Hasil Penelitian*. Mojokerto: In E-Book Penerbit STIKes Majapahit.
- Khaeruman. (2021). *Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus*. Serang: In Bookchapter.
- Kurnia, O. (2023). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia 5.0* (Issue June 2023). Padang: PT. Global Eksekutif Teknologi
- Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangkit Maju Bersama Di Jakarta.
- Machali, I. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif. In Laboratorium Penelitian dan Pengembangan*. Fakultas Farmasi Universitas Mualawarman, Samarinda, Kalimantan Timur (Issue April).
- Martono, R.M . (2019). *Analisis Produktivitas & Efisiensi*. Yogyakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Nugroho, A. J. (2021). *Tinjauan Produktivitas Dari Sudut Pandang Ergonomi*. Padang: PACE
- Pratama, R. (2020). *Pengantar Manajemen* (A. Rasyadany & A. Wati (eds.)). Yogyakarta: Cv. Budi Utama
- Purwanza dkk., S. W. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi*. In News.Ge (Issue March). Bandung: CV. Media Sains Indonesia
- Simbolon, S. (2021). *Pengaruh Stress, Lingkungan dan Budaya kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. Yogyakarta: CV.Bintang Semesta Media.
- Sudaryo, Ariwibowo, Sofiati. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: ANDI, 4-241.
- Sunyoto, D., & Wagiman. (2023). *Memahami Teori-Teori yang Membahas Motivasi Kerja*. Purbalingga: Eureka Media Akasara
- Supriatna, C. (2022). *Seni Meningkatkan Produktivitas dan Mutu kerja*. Sumedang: Alqaprint Jatinangor.
- Tamsah, H., & Nurung, J. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. [www.mitracendikiamedia.com](http://www.mitracendikiamedia.com)



# Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



- Wanta, Jamaludin, A., & Romli, D. (2022). Implementasi Solusi Untuk Menghindari Stress Kerja Pada Pegawai UPTD Kebersihan Wilayah Bantargebang. *Equilibrium: Jurnal Ilmu ...*, 2(1), 25–29.
- Wanta, Nandang, Jamaludin, A., & Tuhagana, A. (2022). Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas. M
- Wijaya, C., & Manurung, O. (2021). *Produktivitas Kerja* (R. Hidayat (ed.); 1st ed.). Jakarta: Kencana
- Wulandari, F. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Issue 1). Yogyakarta: Gerbang Media
- Yuliara, I. M. (2016). *Regresi linier berganda*. Bali: In <https://simdos.unud.ac.id/>.