

Pengaruh Kedisiplinan dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Polewali Mandar

Jasnika^{1*}, Romansyah Sahabuddin², Uhud Darmawan Natsir³, Agung Widhi Kurniawan⁴, Zainal Ruma⁵

¹⁻⁵Universitas Negeri Makassar, Indonesia

*Penulis Korespondensi: jasnikaalmdn@gmail.com¹

Abstract. *This study aims to determine the effect of discipline and motivation on employee work productivity at the Office of the Personnel, Education, and Training Agency (BKPP) of Polewali Mandar Regency, both partially and simultaneously. This research employed a quantitative approach using a survey method. Data were collected through questionnaires distributed to all 43 employees of the BKPP Office of Polewali Mandar Regency. The analytical technique used was multiple linear regression to examine the relationship between the variables of discipline, motivation, and work productivity. The results of the study indicate that motivation has a significant effect on employee work productivity. Employees with high motivation tend to demonstrate greater enthusiasm, a strong sense of responsibility, and optimal performance achievement. Conversely, discipline does not show a significant effect when observed separately, but it still plays an important role when combined with motivation. The combination of discipline and motivation has been proven to enhance overall work productivity. Motivation significantly influences employee work productivity, whereas discipline does not have a partial effect. However, together, discipline and motivation contribute to improving employee work productivity at the BKPP Office of Polewali Mandar Regency.*

Keywords: Discipline; Employees; Motivation; Multiple Linear Regression; Work Productivity

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan dan motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Polewali Mandar, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data yang dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan kepada seluruh pegawai Kantor Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Polewali Mandar yaitu 43 responden. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda mengetahui hubungan antara variabel kedisiplinan, motivasi, dan produktivitas kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan semangat kerja yang besar, rasa tanggung jawab, dan pencapaian kinerja yang optimal. Sebaliknya, kedisiplinan tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan jika dilihat secara terpisah, namun tetap memiliki kontribusi penting apabila dipadukan dengan motivasi. Kombinasi antara kedisiplinan dan motivasi terbukti mampu meningkatkan produktivitas kerja secara menyeluruh. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai, sedangkan kedisiplinan tidak berpengaruh secara parsial. Namun, secara bersama-sama, kedisiplinan dan motivasi berkontribusi dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai di Kantor BKPP Kabupaten Polewali Mandar.

Kata kunci: Kedisiplinan; Motivasi; Pegawai; Produktivitas Kerja; Regresi Linear Berganda

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset strategis yang menentukan keberhasilan organisasi, baik di sektor pemerintahan maupun nonpemerintahan. Keberhasilan suatu instansi tidak hanya bergantung pada ketersediaan teknologi dan sumber daya lainnya, tetapi juga pada kualitas SDM yang dimiliki, yang tercermin dari kompetensi, motivasi, dan kedisiplinan dalam bekerja. Dalam konteks pelayanan publik, produktivitas kerja pegawai menjadi faktor kunci untuk menjamin layanan yang efektif, efisien, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat.

Produktivitas kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya kedisiplinan dan motivasi. Kedisiplinan mencerminkan kepatuhan pegawai terhadap aturan dan prosedur yang berlaku, yang berperan menjaga keteraturan dan efisiensi kerja. Sementara itu, motivasi merupakan dorongan internal maupun eksternal yang mendorong pegawai bekerja optimal untuk mencapai target yang telah ditetapkan. Kombinasi kedisiplinan yang baik dan motivasi yang tinggi diharapkan mampu meningkatkan produktivitas secara berkelanjutan.

Fenomena yang terjadi di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Polewali Mandar menunjukkan adanya permasalahan pada aspek kedisiplinan dan motivasi. Data absensi periode Agustus–Desember 2024 mencatat keterlambatan, pulang sebelum waktunya, serta tingkat ketidakhadiran yang fluktuatif. Selain itu, berkurangnya insentif dan fasilitas kerja di beberapa bidang turut memengaruhi semangat kerja pegawai. Kondisi ini berpotensi menurunkan produktivitas dan kualitas layanan publik.

Beberapa penelitian terdahulu membuktikan adanya pengaruh positif kedisiplinan dan motivasi terhadap produktivitas kerja, baik di sektor swasta maupun publik. Namun, penelitian yang mengkaji keduanya secara simultan dalam konteks pemerintahan daerah dengan karakteristik sosial dan budaya kerja seperti di Kabupaten Polewali Mandar masih terbatas. Hal ini menjadi celah penelitian yang penting untuk diisi.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk, mengetahui pengaruh kedisiplinan terhadap produktivitas kerja pegawai BKPP Kabupaten Polewali Mandar. Mengetahui pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai. Menganalisis pengaruh kedisiplinan dan motivasi secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai.

2. KAJIAN TEORITIS

Penelitian ini didasarkan pada Teori Penguatan yang dikembangkan oleh B.F. Skinner menyatakan bahwa perilaku individu dipengaruhi oleh konsekuensi yang mengikutinya. Perilaku yang diberi penguatan positif seperti penghargaan, insentif, atau pengakuan cenderung diulangi, sedangkan perilaku yang diberi konsekuensi negatif akan menurun frekuensinya. Dalam konteks organisasi, kedisiplinan dapat diperkuat melalui penerapan aturan yang konsisten dan pemberian sanksi atau penghargaan, sementara motivasi dapat ditingkatkan melalui insentif, promosi, dan pengakuan atas prestasi kerja (Skinner dalam Rivai & Sagala, 2020).

Produktivitas Kerja

Menurut Sutrisno (2021), produktivitas kerja adalah ukuran efektivitas dan efisiensi pegawai dalam menghasilkan output sesuai standar organisasi dengan memanfaatkan sumber daya secara optimal. Indikatornya meliputi kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, efisiensi waktu, inovasi, dan kepatuhan terhadap target. Herjanto (2023) menegaskan bahwa produktivitas yang tinggi menunjukkan kemampuan organisasi menghasilkan output maksimal dengan input yang tersedia.

Kedisiplinan

Menurut Agustini (2019), kedisiplinan adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sutrisno (2021) menyatakan bahwa kedisiplinan mencakup kepatuhan terhadap waktu, tanggung jawab, dan prosedur kerja. Bentuk kedisiplinan meliputi kehadiran tepat waktu, penggunaan waktu secara efektif, serta ketaatan terhadap instruksi atasan. Disiplin yang baik akan menciptakan suasana kerja yang produktif dan efisien.

Motivasi Kerja

Menurut Afandi (2021), motivasi kerja adalah dorongan yang timbul dari dalam maupun luar diri individu untuk melakukan pekerjaan secara ikhlas, sungguh-sungguh, dan optimal guna mencapai hasil yang baik. Mangkunegara (2019) menambahkan bahwa motivasi kerja merupakan kondisi yang membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Motivasi dapat bersifat intrinsik, seperti kepuasan kerja dan keinginan berprestasi, maupun ekstrinsik, seperti gaji, bonus, atau promosi.

Hubungan Antar Variabel

Rivai & Sagala (2020) menyatakan bahwa kedisiplinan yang tinggi mencerminkan komitmen terhadap tanggung jawab kerja dan berdampak positif pada produktivitas. Menurut Mangkunegara (2020), motivasi kerja yang tinggi mendorong pegawai untuk bekerja secara optimal sehingga produktivitas meningkat. Hasibuan (2020) menegaskan bahwa kombinasi kedisiplinan dan motivasi yang kuat akan menghasilkan sumber daya manusia yang produktif, selaras dengan prinsip Teori Penguatan, di mana penguatan positif terhadap perilaku kerja disiplin dan termotivasi dapat meningkatkan kinerja secara berkelanjutan.

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini merupakan penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif, penelitian kuantitatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti penelitian ini menganalisis pengaruh kedisiplinan dan motivasi terhadap produktivitas pada Kantor Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Polewali Mandar. Penelitian ini dilaksanakan selama 2 bulan yaitu pada bulan September-Oktober, semester ganjil tahun ajaran 2024/2025. Penelitian ini dilakukan pada kantor Badan Kepegawaian Pelatihan dan Pendidikan (BKPP) Kabupaten Polewali Mandar dan alamatnya ada di Jl. H. Andi Depu No.106, Takatidung, Kec. Polewali, Kabupaten Polewali Mandar, Sulawesi Barat.

Menurut Sugiyono (2022) Populasi adalah wilayah generalasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Polewali Mandar. Menurut Sugiyono (2022) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Menurut Sugiyono (2022) “Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel penelitian ini adalah seluruh pegawai pada kantor Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Polewali Mandar yang berjumlah 43 orang, karena jumlahnya kurang dari 100.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terbagi menjadi dua yaitu:

- a. Data primer adalah data yang diperoleh langsung oleh peneliti dalam penelitian. Tujuan penelitian ke lapangan adalah untuk memperoleh data yang akurat serta lebih jelas.

- b. Data primer dalam penelitian ini tanggapan responden terhadap kuesioner yang dibagikan peneliti melalui google form yang disebar kepada seluruh pegawai pada kantor badan kepegawaian pendidikan dan pelatihan (BKPP) Kabupaten Polewali Mandar.
- c. Data sekunder, yaitu data yang telah jadi dan tersedia pada sumber datanya yaitu melalui artikel-artikel, jurnal, majalah, koran, brosur, internet dan bacaan lainnya yang mempunyai hubungan dengan objek penelitian.

Pengumpulan data dilakukan untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam rangka mencapai tujuan penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: observasi, kuesioner, dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan bertujuan untuk menguji apakah terdapat pengaruh yang signifikan atau tidak antar komponen variabel kedisiplinan, motivasi terhadap produktivitas karyawan. Dalam penelitian ini teknik analisis yang digunakan adalah uji instrumen penelitian uji instrumen penelitian merupakan alat yang digunakan dalam penelitian. yaitu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena (variabel) yang diamati. Instrumen penelitian harus memenuhi kriteria valid dan reliable. Uji instrumen penelitian dilakukan untuk melakukan uji validasi dan reliabilitas pada item-item pertanyaan.

Uji Instrumen

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid atau tidak validnya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika instrumen tersebut dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas dapat dilakukan dengan melihat korelasi antara skor masing-masing item dalam kuesioner dengan total skor yang ingin diukur, yaitu dengan menggunakan *Coefficient Correlation Pearson* dalam SPSS. Pedoman untuk mengambil keputusan dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel untuk tingkat signifikan 5(%) dari degree of freedom (df) = $n-2$, dalam hal ini (n) adalah jumlah sample. Jika nilai r hitung lebih besar dari nilai r dalam tabel (r hitung $>$ r tabel) dan bernilai positif pada signifikan 5(%) maka data tersebut dapat disimpulkan bahwa pertanyaan atau pernyataan itu adalah valid, dan sebaliknya jika r hitung lebih besar dari r tabel (r hitung $<$ r tabel) maka dapat disimpulkan bawa data tersebut tidak valid.

Uji reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur konsisten tidaknya jawaban seseorang terhadap item-item pertanyaan di dalam kuesioner. Uji reliabilitas instrumen dapat dilihat dari besarnya Cronbach Alpha (α) untuk masing-masing variabel. Cronbach Alpha digunakan untuk mengetahui reliabilitas konsisten inter item atau menguji konsistensi responden

dalam respon seluruh item. Uji statistik cronbach alpha (α) memiliki ketentuan bahwa variabel yang diteliti dinyatakan reliabilitas apabila nilai cronbach alpha (α) lebih besar dari 0,5 ($> 0,5$). Dalam menjawab ketidakkonsistenan dapat terjadi karena adanya perbedaan persepsi responden atau kekurangan pemahaman dalam menjawab item pertanyaan.

Uji reliabilitas adalah tingkat kestabilan suatu alat pengukuran dalam mengukur suatu kejadian. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah hasil jawaban dari kuisioner responden benar-benar stabil dalam mengukur suatu 36 kejadian. Semakin tinggi reliabilitas suatu alat pengukur semakin stabil, sebaliknya jika alat pengukur rendah maka alat tersebut tidak stabil dalam mengukur suatu gejala.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas. Uji normalitas yaitu dapat digunakan untuk menguji apakah data yang telah didapatkan berdistribusi normal atau tidak sehingga dapat digunakan dalam statistik parametris (statistik inferensial). Dengan demikian, uji normalitas adalah apakah data empiris yang didapatkan dari lapangan sesuai dengan distribusi teoritik tertentu. Tujuan Uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal atau tidak, yakni distribusi data dengan bentuk seperti bell. Di mana data yang baik dan benar adalah data yang memiliki pola berdistribusi normal, yakni tidak terlalu menghadap ke kanan maupun kiri.

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk menguji apakah regresi yang digunakan ada korelasi antar variabel bebas atau tidak, maka uji ini dapat dilakukan dengan melihat besaran variance inflation factor (VIF) dan tolerance. Variabel yang bebas multikolinieritas adalah yang mempunyai tolerance mendekati 1 atau lebih dari 0,1 dan batas dari 0,1 dan batas VIF adalah 10. Jika nilai VIF di bawah 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas (Ghozali, 2011) atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk menguji bahwa data bebas dari heteroskedastisitas, data akan diuji dengan uji Glejser, uji ini digunakan untuk memberikan angka-

angka yang lebih detail untuk menguatkan apakah data yang akan diolah mengalami heteroskedastisitas atau tidak. Ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat dari nilai signifikansi variabel bebas terhadap variabel terikat. Apabila hasil uji Glejser kurang dari atau sama dengan 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data mengalami heteroskedastisitas dan sebaliknya.

Analisis Regresi Linier Berganda

Hipotesis pertama koefisien uji statistik linier berganda digunakan untuk menguji signifikan atau tidaknya hubungan dua variabel melalui koefisien regresinya. Hubungan secara linear antara dua variabel independen ($X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$) dengan variabel dependen (Y). Penggunaan metode ini untuk menganalisis pengaruh kedisiplinan dan motivasi terhadap produktivitas. Adapun bentuk persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y : Variabel dependen (Produktivitas) a : Intercept (konstanta) b_1 : Koefisien regresi untuk X_1 b_2 : Koefisien regresi untuk X_2

X_1 : Variabel independen (kedisiplinan)

X_2 : Variabel independen (motivasi)

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen secara parsial. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel masing-masing independen yaitu: kedisiplinan, motivasi terhadap satu variabel dependen, yaitu produktivitas, maka nilai signifikan t dibandingkan dengan derajat kepercayaannya. Apabila signifikan t lebih besar dari 0,05 maka H_0 diterima. Demikian pula sebaliknya jika signifikan t lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak. Bila H_0 ditolak ini berarti ada hubungan yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Kriteria dalam uji parsial (Uji t) dapat dilihat sebagai berikut:

a. Uji hipotesis dengan membandingkan f-hitung dengan f-tabel

- 1) Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel independen secara parsial mempunyai pengaruh yang Signifikan terhadap variabel dependen
- 2) Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya variabel independen

secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

b. Uji Hipotesis berdasarkan Signifikansi

- 1) Jika angka sig. $> 0,05$, maka H_0 diterima.
- 2) Jika angka sig. $< 0,05$, maka H_0 ditolak.

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Model regresi linier berganda di atas, untuk membuktikan apakah variabel-variabel independen secara simultan mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen, maka dilakukan uji F. Uji F dilakukan dengan tujuan untuk menguji keseluruhan variabel independen, yaitu: kedisiplinan dan motivasi terhadap satu variabel dependen, produktivitas. Untuk mengetahui signifikan atau tidak pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat maka digunakan *probability* sebesar 5(%) ($\alpha = 0,05$).

Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel 0,05. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka secara bersama-sama seluruh variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Selain itu, dapat juga dengan melihat nilai signifikansi. Jika nilai signifikansi lebih kecil daripada 0,05, maka variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Sedangkan jika nilai signifikansi lebih besar daripada 0,05 maka variabel independen secara serentak tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini digunakan untuk mengukur kedekatan hubungan dari model yang dipakai. Koefisien determinasi (*adjusted R^2*) yaitu angka yang menunjukkan besarnya kemampuan varians atau penyebaran dari variabel-variabel dependen pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen yang menerangkan variabel dependen atau angka yang menunjukkan seberapa besar variabel dependen dipengaruhi oleh variabel independen. Besarnya koefisien determinasi adalah antara 0 hingga 1 ($0 < R^2 < 1$), dimana nilai koefisien mendekati 1, maka model tersebut dikatakan baik karena semakin dekat hubungan variabel independen dengan variabel dependen.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Data Deskriptif

Karakteristik Responden

Sampel penelitian ini adalah seluruh pegawai pada kantor Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Polewali Mandar yang berjumlah 43 orang, karena jumlahnya kurang dari 100. Terdapat 4 karakteristik responden yang dimasukkan dalam penelitian, yaitu berdasarkan umur, pendidikan terakhir, masa kerja. Untuk memperjelas karakteristik responden yang dimaksud, maka disajikan tabel mengenai responden seperti di jelaskan berikut ini:

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Usia	Responden	Persentase(%)
29 – 35	9	21
36 – 42	24	56
43 - 51	10	23
Total	43	100%

Sumber: data primer, tahun 2025

Berdasarkan Tabel 1, dapat diketahui bahwa dari total 43 responden, sebagian besar berada pada rentang usia 36–42 tahun, yaitu sebanyak 24 orang atau sebesar 56%. Selanjutnya, responden yang berusia antara 43–51 tahun berjumlah 10 orang atau sekitar 23%. Sementara itu, responden dengan usia 29–35 tahun berjumlah 9 orang atau sekitar 21%.

Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden berada pada usia produktif, khususnya kelompok usia 36–42 tahun yang mendominasi responden dalam penelitian ini. Distribusi ini memberikan gambaran mengenai dominasi kelompok usia dalam penelitian, yang dapat menjadi faktor pertimbangan dalam menganalisis hasil penelitian lebih lanjut.

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Responden	Persentase(100%)
S1	39	91%
S2	4	9%
Total	43	100%

Sumber: data primer, 2025

Berdasarkan Tabel 2, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini memiliki tingkat pendidikan terakhir S1, yaitu sebanyak 39 orang atau sebesar 91% dari total 43 responden. Sementara itu, responden yang memiliki tingkat pendidikan terakhir S2 berjumlah 4 orang, atau sebesar 9%.

Data ini menunjukkan bahwa mayoritas responden telah menempuh pendidikan tinggi, yang mencerminkan bahwa mereka memiliki latar belakang pendidikan yang memadai untuk memahami tugas dan tanggung jawab dalam pekerjaan, serta mampu memberikan jawaban yang relevan dan akurat terhadap kuesioner penelitian.

Tabel 3. Karakteristik Responden Masa Kerja

Masa Kerja	Responden	Persentase
<10	16	37
11- 20	16	37
21- 33	11	26
Total	43	100%

Sumber: data primer, 2025

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa sebagian besar responden memiliki masa kerja kurang dari 10 tahun dan antara 11 hingga 20 tahun, masing-masing sebanyak 16 orang atau sebesar 37% dari total responden. Sementara itu, responden dengan masa kerja antara 21 hingga 33 tahun berjumlah 11 orang atau 26%. Data ini menunjukkan bahwa mayoritas responden berada pada kelompok dengan masa kerja di bawah 20 tahun, yang mengindikasikan bahwa sebagian besar responden tergolong dalam kategori dengan pengalaman kerja menengah. Namun demikian, kelompok dengan masa kerja 21 tahun ke atas juga memiliki proporsi yang cukup signifikan, yang menandakan adanya keberagaman pengalaman kerja di antara para responden. Keberagaman ini dapat memberikan pandangan yang lebih luas dan beragam terhadap variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

Analisis Deskriptif Jawaban Responden

Di dalam penelitian ini angka jawaban penelitian menggunakan skala likert untuk mendapatkan gambaran deskriptif mengenai responden penelitian ini khususnya pada variabel penelitian ini. Untuk memudahkan penilaian dari jawaban responden, maka dibuat kriteria penilaian sebagai berikut :

- a. Sangat setuju (SS) : diberi bobot 4
- b. Setuju (S) : diberi bobot 3
- c. Tidak setuju (TS) : diberi bobot 2
- d. Sangat tidak setuju (STS) : diberi bobot 1

Langkah selanjutnya adalah mencari rata-rata dari setiap jawaban responden untuk memudahkan penilaian dari rata-rata tersebut, maka dibuat interval sebesar 4. Rumus yang digunakan menurut ridwan (2003) yaitu :

$$P = \frac{\text{Rentang}}{\text{Banyak kelas interval}}$$

Keterangan :

Rentang = nilai tertinggi – nilai terendah

Banyak interval kelas = 4

Berdasarkan rumus di atas, maka kita dapat menghitung panjang kelas interval sebagai berikut:

$$P = \frac{4 - 1}{4}$$

$$P = 0,75$$

Setelah menghitung interval dari kriteria penilaian maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1.00 – 1.75 = sangat tidak baik

1.76 – 2.50 = tidak baik

2.51 – 3.25 = baik

3.26 – 4.00 = sangat baik

Hasil jawaban variabel kedisiplinan (X1)

Tabel 4. Hasil Jawaban Kuesioner Variabel Kedisiplinan

No.	Pernyataan	Jawaban				Rata-rata	Ket
		SS	S	TS	STS		
1.	Saya selalu datang tepat waktu sesuai jam kerja	23	13	3	4	3,27	SB
2.	Saya selalu mematuhi aturan yang berlaku di kantor	28	9	3	3	3,44	SB
3.	Saya selalu mengerjakan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya dengan cepat dan tepat waktu.	23	15	4	1	3,39	SB
4.	Saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang telah diberikan kepada saya.	24	12	3	4	3,30	SB
5.	Saya selalu bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan kepada saya.	22	13	5	3	3,25	B
6.	Saya menjaga konsistensi dalam hasil kerja saya setiap hari	20	19	1	3	3,30	SB
7.	Saya selalu mengenakan pakaian sesuai dengan ketentuan yang berlaku di tempat kerja	22	17	2	2	3,37	SB
8.	Saya mengikuti semua kebijakan yang berlaku di tempat kerja.	19	20	1	3	3,27	SB
Jumlah						26,59	
Rata – rata						3,32	SB

Sumber : data primer, 2025

Berdasarkan hasil kuesioner mengenai variabel produktivitas kerja karyawan, diperoleh rata-rata keseluruhan sebesar 3,47, yang menunjukkan bahwa tingkat produktivitas karyawan berada dalam kategori Sangat Baik (SB). Hasil ini mengindikasikan bahwa karyawan secara umum memiliki kinerja yang optimal dalam menjalankan tugasnya, baik dari segi kualitas, efisiensi, maupun ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Pernyataan dengan skor tertinggi adalah " Saya mampu mengelola waktu dengan baik untuk menyelesaikan " dengan nilai 3,67. Hal ini menunjukkan bahwa keterampilan manajemen waktu yang baik dan mampu melakukan *multitasking* tanpa mengurangi kualitas hasil kerja. Selain itu, beberapa pernyataan dengan skor tinggi lainnya meliputi mampu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang berkualitas dan kemampuan mengatur prioritas kerja dengan nilai (3,62), dapat menyelesaikan pekerjaan dengan efisien sesuai target waktu (3,58). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan berorientasi pada kualitas hasil kerja serta berupaya untuk terus meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam bekerja.

Di sisi lain, pernyataan dengan skor terendah adalah "Saya selalu mengevaluasi pekerjaan saya untuk memastikan hasil kerja lebih baik di masa mendatang" dengan nilai 3,27. Meskipun masih dalam kategori Sangat Baik, skor ini mengindikasikan bahwa kebiasaan melakukan evaluasi diri belum sepenuhnya menjadi budaya kerja bagi sebagian karyawan, sehingga diperlukan upaya untuk mendorong peningkatan kesadaran akan pentingnya refleksi dan perbaikan berkelanjutan dalam setiap pelaksanaan tugas.

Uji Kualitas Data

Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Jika r hitung lebih besar dari r tabel maka item dikatakan valid dan sebaliknya jika r hitung lebih kecil dari r tabel maka item dikatakan tidak valid. Dalam penelitian ini jumlah sampel (n) = 43, maka besarnya $df = 43 - 2 = 41$. Dengan $\alpha = 0,05$ maka nilai r tabelnya sebesar 0.300.

Tabel 7. Hasil Uji Validitas X1, X2, dan Y

Item	R Hitung	Item	R Hitung	Item	R Hitung
X1.1	.703**	X2.1	.677**	Y1	.692**
X1.2	.541**	X2.2	.648**	Y2	.720**
X1.3	.510**	X2.3	.591**	Y3	.491**
X1.4	.662**	X2.4	.618**	Y4	.645**
X1.5	.731**	X2.5	.672**	Y5	.679**
X1.6	.595**	X2.6	.699**	Y6	.560**
X1.7	.580**	X2.7	.626**	Y7	.699**
X1.8	.604**	X2.8	.641**	Y8	.546**
		X2.9	.682**	Y9	.649**
		X2.10	.662**	Y10	.593**

Sumber: Hasil olahan data primer, 2025

Dari hasil pengujian validitas data, maka diketahui bahwa semua item kuesioner dinyatakan valid, baik pada variabel kedisiplinan (X1), variabel motivasi (X2), dan variabel produktivitas kerja (Y).

Uji Reabilitas

Uji Reabilitas dilakukan untuk menilai konsistensi dari instrument penelitian. Suatu instrument penelitian dapat dikatakan reliable jika nilai Cronbach Alpha berada di atas 0,60. Berikut adalah hasil pengujian reliabilitas variabel kedisiplinan dan motivasi terhadap produktivitas karyawan pada tabel di bawah ini.

Tabel 8. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach Alpa	Keterangan
Kedisiplinan	0.769	Reliable
Motivasi	0.848	Reliable
Produktivitas Kerja	0.819	Reliable

Sumber : hasil olahan data primer, 2025

Hasil pengujian reabilitas di atas menunjukkan bahwa semua variabel bebas dan terikat dalam penelitian ini mempunyai nilai koefisien cronbach's alpha yang lebih dari 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel dari kuesioner adalah reliabel yang berarti kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang baik.

Uji Asumsi Klasik

Ada beberapa macam uji asumsi klasik yang harus dipenuhi untuk melanjutkan dalam tahap analisis regresi. Adapun hasil uji asumsi klasik sebagai berikut:

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data dalam penelitian ini berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini menggunakan One-sample Kolmogorov-Smirnov Test, dengan hasil signifikan lebih besar dari taraf signifikan 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Hasil pengujian dapat dilihat pada Gambar 1 berikut:

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			43
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		3.07696827
Most Extreme Differences	Absolute		.109
	Positive		.109
	Negative		-.069
Test Statistic			.109
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		.219
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.208
		Upper Bound	.229

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji Kolmogorov-Smirnov pada gambar di atas, diketahui nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Nilai ini lebih besar dari 0,05 yang berarti data residual dalam model ini berdistribusi normal. Maka, dapat disimpulkan bahwa data telah memenuhi asumsi normalitas, sehingga layak dilakukan analisis regresi lebih lanjut.

Uji Multikoleniaritas

Uji multikolenieritas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya multikolenieritas dalam menyelidiki besarnya inter korel antar variabel bebas. Cara untuk mengetahui ada atau tidaknya multikoleniaritas pada suatu model regresi adalah dengan melihat nilai tolerance dan Variance Inflation Faktor (VIF), dengan ketentuan jika nilai tolerance > 0,1 dan VIF < 10, maka dapat diartikan bahwa tidak terdapat multikoleniaritas pada model regresi penelitian tersebut. Berikut hasil dari uji multikoleniaritas yang dapat dilihat dari tabel di bawah ini:

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	KEDISIPLINAN	.957	1.045
	MOTIVASI	.957	1.045

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Gambar 2. Uji Multikoleniaritas

Berdasarkan hasil uji multikoleniaritas menunjukkan bahwa semua nilai tolerance variabel kedisiplinan dan motivasi sebesar 0.957 lebih besar dari pada 0.1 sedangkan nilai VIF kedisiplinan dan motivasi sebesar 1.045 lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikoleniaritas antara variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heterosdastisitas dilakukan untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan tidak mengandung ketidaksamaan varians antar residual. Dalam penelitian ini, pengujian dilakukan dengan metode Glejser, yaitu dengan melihat nilai signifikan (Sig.) dari masing-masing variabel independen sebagai berikut:

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.364	2.823		1.900	.065
	KEDISIPLINAN	-.002	.072	-.005	-.033	.974
	MOTIVASI	-.085	.069	-.197	-1.245	.220

a. Dependent Variable: ABS_RES

Gambar 3. Uji Heterokedastisitas 1

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai signifikan variabel kedisiplinan sebesar 0,974 dan motivasi sebesar 0,220 . Karena keduanya lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa model tidak mengalami gejala heteroskedastisitas dan dapat digunakan analisis selanjutnya.

Uji Hipotesis

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda ini digunakan untuk mengetahui hubungan fungsional antara beberapa variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Hasil dari pengujian dengan SPSS 31 di dapatkan hasil persamaan sebagai berikut.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.773 ^a	.597	.577	3.153

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, KEDISIPLINAN

Gambar 4. Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan gambar 4 Model Summary, model regresi yang dibentuk oleh variabel Kedisiplinan dan Motivasi secara bersama-sama memiliki kemampuan menjelaskan variasi pada Produktivitas kerja sebesar R Square 0.597. ini menunjukkan bahwa kedua variabel independen tersebut memberikan kontribusi yang signifikan terhadap Produktivitas kerja. Adapun koefisien korelasi berganda (R) adalah 0.773, mengindikasikan hubungan yang kuat.

Uji Parsial (Uji-t)

Uji parsial digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y. Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan berdasarkan kriteria tertentu, yaitu H_0 diterima dan H_1 ditolak jika nilai t -hitung lebih kecil dari t -tabel atau jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Sebaliknya, H_0 ditolak dan H_1 diterima jika nilai t -hitung lebih besar dari t -tabel atau jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Berikut disajikan hasil dari uji t parsial.

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	11.948	4.208		2.839	.007
	KEDISIPLINAN	-.210	.108	-.200	-1.945	.059
	MOTIVASI	.787	.102	.789	7.696	<.001

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Gambar 5. Hasil uji parsial (Uji-t)

Berdasarkan hasil uji t pada tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa variabel kedisiplinan memiliki nilai t -hitung sebesar -1,945 dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,059. Karena nilai Sig. (0,059) lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja. Sementara itu, variabel motivasi memiliki nilai t -hitung sebesar 7,696 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001. Karena nilai Sig. (0,001) lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja.

Uji Simultan (Uji-F)

Uji f dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Dalam uji ini kita melihat pengaruh variabel kedisiplinan dan motivasi secara simultan terhadap produktivitas. Apabila $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$ maka dapat dikatakan positif, yaitu terdapat pengaruh terikatnya. Sebaliknya jika $F\text{-hitung} < F\text{-tabel}$ maka dapat dikatakan tidak positif. Adapun nilai F tabel dengan jumlah sampel 43 sebesar 3,12. Berikut ini adalah tabel hasil uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	590.030	2	295.015	29.676	<.001 ^b
	Residual	397.645	40	9.941		
	Total	987.674	42			

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI, KEDISIPLINAN

Gambar 6. Hasil uji simultan (Uji F)

Berdasarkan hasil uji f di atas dapat dilihat bahwa nilai f hitung sebesar $29,676 > 3,12$ serta memiliki nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (Uji R²)

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun uji tersebut sebagai berikut.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.773 ^a	.597	.577	3.153

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, KEDISIPLINAN

Gambar 7. Hasil uji koefisien korelasi (Uji R²)

Pada gambar di atas, hasil adjusted R square yang diperoleh sebesar 0,577, yang berarti bahwa variabel kedisiplinan dan motivasi secara bersama-sama memiliki kontribusi terhadap variabel produktivitas kerja sebesar 57,7 %. Dengan demikian, hubungan antara kedua variabel independen tersebut dapat dikatakan berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen, yaitu produktivitas kerja.

Pengaruh Kedisiplinan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Kedisiplinan merupakan salah satu faktor krusial dalam menentukan tingkat produktivitas kerja pegawai di sebuah organisasi, termasuk di instansi pemerintah seperti Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Polewali Mandar. Menurut Agustini (2019:89), disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap peraturan dan norma yang berlaku dalam perusahaan untuk meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Disiplin ini terlihat dari ketepatan waktu, ketaatan pada atasan, tanggung jawab, serta kesadaran dalam bekerja. Indikator-indikator tersebut berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan terstruktur.

Dalam penelitian ini, hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel kedisiplinan memiliki nilai t-hitung sebesar $-1,945$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,059$, yang lebih besar dari batas signifikansi $0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Polewali Mandar secara parsial.

Hasil ini menunjukkan bahwa meskipun kedisiplinan penting untuk menjaga ketertiban dan kepatuhan terhadap peraturan, namun dalam konteks penelitian ini, kedisiplinan belum cukup kuat untuk secara langsung meningkatkan produktivitas kerja. Hal ini dapat disebabkan oleh kemungkinan bahwa tingkat kedisiplinan para pegawai sudah relatif seragam atau tidak terlalu bervariasi, sehingga tidak tampak perbedaan signifikan dalam pengaruhnya terhadap produktivitas. Selain itu, bisa jadi ada faktor lain yang lebih dominan, seperti motivasi, lingkungan kerja, atau sistem penghargaan, yang lebih memengaruhi produktivitas karyawan.

Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Motivasi merupakan salah satu faktor psikologis penting yang secara langsung memengaruhi produktivitas kerja pegawai. Motivasi kerja berkaitan dengan dorongan internal dan eksternal yang membuat individu bersemangat, tekun, dan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Dalam lingkungan instansi pemerintahan seperti Kantor Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Polewali Mandar. Menurut Afandi (2021:23), motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri individu karena terinspirasi dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan ikhlas, senang hati, dan sungguh-sungguh, sehingga hasil yang diperoleh berkualitas.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Ini dibuktikan melalui nilai t-hitung sebesar 7,696 dengan signifikansi 0,001, yang lebih kecil dari 0,05. Artinya, secara statistik, motivasi memiliki pengaruh yang kuat terhadap produktivitas kerja pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Polewali Mandar.

Temuan ini konsisten dengan teori motivasi kerja yang menyatakan bahwa dorongan internal dan eksternal, seperti penghargaan, pengakuan, fasilitas kerja, dan pencapaian pribadi, dapat meningkatkan semangat kerja dan komitmen pegawai. Pegawai yang termotivasi cenderung memiliki keinginan lebih besar untuk mencapai target, lebih aktif dalam bekerja, dan menunjukkan sikap profesional yang tinggi. Maka dari itu, peningkatan motivasi di lingkungan kerja, baik melalui insentif, pelatihan, maupun hubungan kerja yang baik, sangat penting dalam mendorong produktivitas.

Pengaruh Kedisiplinan dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Secara simultan, variabel kedisiplinan dan motivasi bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil uji F menunjukkan nilai F-hitung sebesar 29,676 dan nilai signifikansi sebesar 0,001, yang lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel ini secara bersamaan berkontribusi secara signifikan dalam menjelaskan variasi produktivitas kerja pegawai.

Selain itu, nilai Adjusted R^2 sebesar 0,577 menunjukkan bahwa 57,7% perubahan atau variasi dalam produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh kedisiplinan dan motivasi, sementara sisanya sebesar 42,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti gaya kepemimpinan, komunikasi organisasi, atau tekanan kerja.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kedisiplinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,059 ($> 0,05$), yang berarti secara statistik, kedisiplinan tidak memberikan pengaruh langsung terhadap tingkat produktivitas. Namun demikian, kedisiplinan tetap penting dalam menciptakan suasana kerja yang tertib dan teratur. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Nilai signifikansi sebesar 0,001 ($< 0,05$) menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja pegawai, baik dari aspek penghargaan, fasilitas, maupun pengakuan, maka semakin tinggi pula tingkat

produktivitas yang dicapai.

Secara simultan, kedisiplinan dan motivasi bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, dibuktikan dengan nilai Fhitung sebesar 29,676 dan signifikansi 0,001. Adapun nilai Adjusted R² sebesar 0,577 menunjukkan bahwa 57,7% variasi dalam produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh kedisiplinan dan motivasi, sementara sisanya 42,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Hasil ini menunjukkan bahwa meskipun kedisiplinan tidak berpengaruh signifikan secara parsial, namun dalam kombinasi dengan motivasi, kedisiplinan tetap berkontribusi dalam meningkatkan produktivitas kerja.

Bagi Instansi Badan Kepegawaian pendidikan dan pelatihan Kabupaten Polewali Mandar, disarankan untuk lebih mengutamakan peningkatan motivasi kerja pegawai, seperti perbaikan sistem insentif, penyediaan fasilitas kerja yang memadai, dan pemberian penghargaan atas kinerja pegawai. Hal ini penting karena motivasi terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Terkait kedisiplinan, meskipun tidak berpengaruh secara signifikan secara statistik, instansi tetap perlu mempertahankan dan meningkatkan budaya kerja yang disiplin, karena kedisiplinan merupakan dasar penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang profesional dan tertib. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang mungkin berpengaruh terhadap produktivitas kerja, seperti gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, atau stres kerja, agar hasil penelitian lebih komprehensif dan dapat dijadikan landasan pengambilan kebijakan dalam manajemen sumber daya manusia.

DAFTAR REFERENSI

- Afandi, P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep dan indikator*. Zanafa Publishing.
- Akbar, R. V., & Subariyanti, H. (2023). Pengembangan sumber daya manusia berdasarkan pengaruh reward dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 4(1), 84–97. <https://doi.org/10.47065/jtear.v4i1.680>
- Anggraeni, F. N. (2020). Survey motivasi kerja driver ojek online Grab. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 3(3), 251–260.
- Atika, E. A. (2023). Pengaruh kedisiplinan kerja, kompensasi kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 2–19. <https://doi.org/10.24127/diversifikasi.v2i2.1169>
- Aulia, S. S., Salsabila, S., & Fadilah, A. P. (2024). Pentingnya pemberian motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai ASN. *Musytari: Neraca Manajemen, Akuntansi, Ekonomi*, 5(6), 1–23.

- Bahasoan, S. (2021). Apakah disiplin kerja, motivasi kerja dan beban kerja mempengaruhi produktivitas kerja? *Jurnal Mirai Manajemen*, 6(2), 245–254. <https://doi.org/10.37531/mirai.v6i2.1643>
- Gomez, M. (2010). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Penerbit Liberty.
- Hartadi, A., & Nugroho, N. (2024). Analisis motivasi kerja dan kedisiplinan terhadap kinerja pegawai. *Miftah: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 2(1), 18–28. <https://doi.org/10.61231/miftah.v2i1.220>
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara. <https://doi.org/10.31219/osf.io/x3j64>
- Kusmiati, I., Sahila, A. N., Damayanti, S., Saraswati, A., & Studi, P. (2022). The importance of employee motivation. 869–879.
- Kuswibowo, C. (2020). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. 2, 43–49. <https://doi.org/10.31000/sinamu.v2i0.3248>
- Maduningtias, L., Manajemen, P. S., Ekonomi, F., Pamulang, U., & Selatan, T. (2020). Kerja terhadap produktivitas sejahtera di Jakarta. 21(1), 21–30. <https://doi.org/10.29103/e-mabis.v21i1.475>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Markus, & Hasanah, T. (2023). Disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai. *Journal of Management and Business*, 5(1), 2656–8918. <https://doi.org/10.31539/jomb.v5i1.6060>
- Purnami, N. M. I., & Utama, I. W. M. (2019). Pengaruh pemberdayaan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(9), 5611–5635. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i09.p13>
- Rivai, V., & Sagala, D. E. (2013). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2020). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Raja Grafindo Persada.
- Rusmawan, I. K. D., & Sukmana, I. T. (2019). Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dengan stres kerja sebagai variabel moderasi di Hard Rock Hotel Bali. *Jurnal Universitas Dyana Pura*, 3(5), 323–328.
- Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020). Disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Perusahaan Gas Negara Kantor Cabang Palembang. *Inovator: Jurnal Manajemen*, 9(1), 23–29. <https://doi.org/10.32832/inovator.v9i1.3014>
- Salianto, B., Thoibah, B., Sari, D. P., Ayenti, E., & M. S. (2024). Studi literatur: Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 7(7), 2605–2609. <https://doi.org/10.56338/jks.v7i7.5534>
- Septiawan, A., & Hak, M. B. (2020). Motivasi kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(2), 102–110.
- Suhartono, E., Rahman, A., & R. S. (2021). The role of work discipline in enhancing employee productivity. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5(2), 45–58.

- Suryani, A., & Reksa, B. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan: Studi pada karyawan Karoseri Meizam Body Repair. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 12(1), 45–58.
- Susanto, M. I., Asrul, & Sadil, A. M. (2023). Implikasi motivasi kerja dan kedisiplinan terhadap kinerja pegawai melalui produktivitas kerja pada PT Pos Indonesia (Persero) Bekasi 17000. *Mulia Pratama Economic & Business E-Journal*, 1, 63–75. <https://doi.org/10.5555/mpjeb.v1i1>
- Sutrisno, H. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana. <https://doi.org/10.31219/osf.io/7n2gb>
- Sutrisno. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (Cetakan ke-1).
- Wijonarko, G. (2021). Analisis kinerja, disiplin, dan produktivitas kerja karyawan dalam mempengaruhi pemanfaatan sistem informasi sumber daya manusia. *Teknika*, 10(3), 225–231. <https://doi.org/10.34148/teknika.v10i3.412>