



Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Pdam Tirta Kencana Kota Samarinda

La Jadi¹, Yulia Tri Kusumawati², Praja Hadi Saputra³

Department of Management, Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Indonesia

ARTICLE INFO

Article history:

Received: 05 Juni 2025

Revised: 20 Juni 2025

Accepted: 30 Juni 2025

Keywords:

Motivasi kerja,
Disiplin kerja,
Produktivitas kerja

ABSTRACT

Setiap perusahaan senantiasa berupaya memastikan bahwa para pegawainya bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, termasuk yang diterapkan di Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kencana Kota Samarinda. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji sejauh mana hubungan antara motivasi kerja dan disiplin kerja dalam memengaruhi produktivitas pegawai. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, dengan pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner menggunakan Google Form. Populasi penelitian terdiri atas 602 pegawai dari Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kencana Kota Samarinda. Sampel ditentukan melalui teknik sampling slovin, dengan fokus pada pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kencana Kota Samarinda sebanyak 98 responden. Analisis data dilakukan menggunakan uji instrumen, statistik deskriptif, regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji hipotesis, serta analisis koefisien korelasi dan determinasi, dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 29.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi kerja di PDAM Tirta Kencana Kota Samarinda terbukti memiliki pengaruh parsial yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai sedangkan Disiplin kerja tidak memiliki pengaruh parsial yang signifikan terhadap produktivitas kerja, sehingga hipotesis kedua ditolak kemudian Secara simultan, motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai, sehingga hipotesis ketiga diterima

Every company always tries to ensure that its employees work productively to achieve the goals that have been set, including those implemented in the Tirta Kencana Regional Drinking Water Company of Samarinda City. This study aims to examine the extent of the relationship between work motivation and work discipline in influencing employee productivity. The method used in this study is a quantitative approach, with data collection carried out by distributing questionnaires using Google Form. The study population consisted of 602 employees of the Tirta Kencana Regional Drinking Water Company of Samarinda City. The sample was determined using the slovin and hair sampling technique, focusing on 98 respondents of the Tirta Kencana Regional Drinking Water Company of Samarinda City. Data analysis was carried out using instrument tests, descriptive statistics, multiple linear regression, classical assumption tests, hypothesis tests, and correlation and determination coefficient analysis, with the help of SPSS software version 29.0. The results of the study indicate that Work motivation at PDAM Tirta Kencana Samarinda City is proven to have a significant partial influence on employee work productivity while Work discipline does not have a significant partial influence on work productivity, so the second hypothesis is rejected then Simultaneously, work motivation and work discipline have a significant influence on employee work productivity, so the third hypothesis is accepted

This is an open-access article under the [CC BY](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) license.



Corresponding Author:

La Jadi

Department of Management, Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur,
Jl. Juanda, Kec. Samarinda Ulu, Kota Samarinda, Kalimantan Timur.

Email: 2111102431394@umkt.ac.id

PENDAHULUAN

Era globalisasi telah membawa perubahan signifikan dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam dunia bisnis dan manajemen di Indonesia. Perkembangan ini mendorong setiap organisasi untuk terus beradaptasi dan meningkatkan efektivitas kerja, salah satunya dengan memastikan bahwa sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki mampu berkontribusi secara optimal dalam pencapaian tujuan organisasi. Partisipasi SDM tidak hanya bersifat administratif, tetapi menjadi faktor krusial yang menentukan keberhasilan organisasi, karena pada dasarnya, praktik manajemen SDM merupakan penggerak utama dalam mencapai visi dan misi perusahaan.

Salah satu aspek fundamental dalam pengelolaan SDM adalah produktivitas kerja. Produktivitas kerja mencerminkan kemampuan organisasi untuk menghasilkan output secara efektif dan efisien. Seperti yang diungkapkan oleh Italina dan Yani (2022), produktivitas bukan hanya persoalan kuantitas hasil kerja, tetapi juga kualitas dan kontribusi terhadap budaya organisasi yang profesional. Untuk mencapai hal ini, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang memengaruhi produktivitas, seperti motivasi, disiplin, keterampilan, serta lingkungan kerja yang mendukung. Ketika produktivitas karyawan meningkat, daya saing organisasi pun turut terdongkrak, yang memungkinkan perusahaan untuk bertahan dan berkembang dalam persaingan yang semakin ketat.

Kompetensi SDM menjadi dasar bagi terwujudnya produktivitas yang optimal. Menurut Daya S. et al. (2021), kompetensi merupakan gabungan dari kemampuan mental, fisik, keterampilan kerja, serta kemampuan berpikir dan berinovasi yang dimiliki individu. SDM yang kompeten mampu beradaptasi dengan perubahan, menjaga kualitas kerja, dan mendorong kemajuan organisasi. Oleh karena itu, pengembangan kompetensi melalui pelatihan dan pendidikan menjadi kebutuhan strategis bagi organisasi modern. Selaras dengan itu, Angely Ayu Lestary S. et al. (2022) menegaskan bahwa SDM tidak dapat dipisahkan dari organisasi karena merupakan penggerak utama dalam mencapai efisiensi operasional dan pelayanan berkualitas, baik di sektor pemerintahan, jasa, dagang, maupun manufaktur.

Motivasi menjadi salah satu faktor utama yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian terdahulu oleh Sahid Azizan Muharram et al. (2024) menyatakan bahwa motivasi berperan penting dalam mendorong semangat kerja karyawan. Dalam konteks ini, motivasi didefinisikan sebagai dorongan internal yang timbul dari keinginan, kebutuhan, dan tujuan individu (Daeng Toto et al., 2022). Motivasi yang tinggi mampu meningkatkan kreativitas, inisiatif, dan rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas. Herzberg dalam teorinya membedakan antara faktor motivator (intrinsik) seperti pencapaian, pengakuan, tanggung jawab, dan kesempatan berkembang, serta faktor hygiene (ekstrinsik) seperti kondisi kerja dan gaji. Faktor-faktor ini terbukti berkontribusi langsung terhadap peningkatan produktivitas kerja. Hal ini diperkuat oleh Al-Abbadi & Agyekum-Mensah (2022) yang menyatakan bahwa faktor intrinsik seperti penghargaan kerja, pertumbuhan, dan pengakuan memiliki pengaruh besar terhadap semangat kerja.

Di samping motivasi, disiplin kerja juga merupakan faktor penting yang menentukan produktivitas. Disiplin mencerminkan kepatuhan terhadap peraturan, tanggung jawab terhadap pekerjaan, serta profesionalisme dalam bertindak (M. Arsyad & Idris, 2021). Oktyasari Putri et al. (2022) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan. Kedisiplinan yang baik ditandai dengan kehadiran tepat waktu, penyelesaian tugas sesuai target, dan ketaatan terhadap standar kerja. Wahyuni et al. (2023) menjelaskan bahwa indikator disiplin mencakup tingkat kewaspadaan, kehadiran, kepatuhan terhadap standar kerja dan peraturan organisasi. Budaya kerja yang disiplin menjadi fondasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis.

Dalam konteks tersebut, Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kencana Kota Samarinda sebagai objek penelitian memiliki urgensi untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawainya. PDAM merupakan instansi layanan publik yang bertugas mendistribusikan air bersih dan memastikan kualitas layanan kepada masyarakat. Berdasarkan observasi awal dan hasil wawancara dengan beberapa pegawai, ditemukan bahwa motivasi kerja sering kali mengalami fluktuasi akibat sistem insentif yang belum optimal, kurangnya penghargaan, serta ketidakpastian jenjang karier. Selain itu, permasalahan disiplin seperti ketidaktepatan waktu kehadiran juga menjadi isu, dengan rata-rata keterlambatan pegawai antara 10-30 menit.

Situasi ini menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja memiliki dampak nyata terhadap produktivitas pegawai PDAM Tirta Kencana. Hal ini sejalan dengan teori Manajemen SDM yang menjelaskan bahwa motivasi dan disiplin yang dikelola secara efektif akan menghasilkan perilaku kerja positif, produktivitas tinggi, serta kontribusi yang optimal terhadap tujuan organisasi. Pegawai yang disiplin dan termotivasi cenderung menyelesaikan tugas dengan baik, memiliki inisiatif tinggi, dan berkomitmen terhadap tanggung jawabnya. Sebaliknya, pegawai dengan motivasi dan disiplin rendah sering menunjukkan kinerja minimum dan kurang berkontribusi terhadap pencapaian target organisasi.

Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan temuan yang beragam. Renouw et al. (2024) dan Mustofa (2022) menyimpulkan bahwa motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Sebaliknya, penelitian oleh Rahmansyah et al. (2024) dan Wahyuni et al. (2023)

justru menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan. Perbedaan hasil tersebut mencerminkan adanya *research gap* yang perlu ditelaah lebih lanjut, terutama karena sebagian besar penelitian sebelumnya belum secara terintegrasi menguji kedua variabel tersebut dalam satu model, serta kurang mempertimbangkan karakteristik organisasi publik seperti PDAM.

Dengan mempertimbangkan kesenjangan penelitian tersebut dan pentingnya meningkatkan kinerja pegawai di sektor pelayanan publik, penelitian ini dilakukan untuk mengkaji pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan di PDAM Tirta Kencana Kota Samarinda. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang hubungan antara kedua variabel tersebut, serta menawarkan kontribusi teoritis, praktis, dan akademis dalam pengelolaan SDM, khususnya dalam konteks perusahaan daerah yang berorientasi pada pelayanan publik.

PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja didasarkan pada *Two-Factor Theory* dari Herzberg, yang membagi motivasi kerja menjadi dua kelompok faktor: *motivator* (faktor intrinsik) dan *hygiene* (faktor ekstrinsik). Faktor *motivator* seperti pencapaian, pengakuan, tanggung jawab, serta kesempatan berkembang merupakan elemen yang dapat mendorong produktivitas secara langsung. Sebaliknya, jika faktor-faktor tersebut tidak terpenuhi, maka meskipun kondisi kerja secara umum memadai, karyawan tetap dapat kehilangan motivasi.

Pandangan ini diperkuat oleh Ratnaningtyas et al. (2021) yang menekankan bahwa motivasi kerja sangat dipengaruhi oleh kondisi intrinsik di lingkungan kerja. Hasil penelitian terdahulu, seperti yang dilakukan oleh Renouw et al. (2024), menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas. Naufal Azrial Darmawan (2025) menambahkan bahwa pemahaman terhadap faktor motivasi dasar membantu organisasi meningkatkan produktivitas dan keberhasilan proyek. Gea et al. (2024) juga menyebutkan bahwa motivasi merupakan kekuatan dari dalam maupun luar yang mendorong individu mencapai tujuan.

Dengan demikian, rumusan yang diajukan adalah:

H1: Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan di PDAM Tirta Kencana Kota Samarinda.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

Konsep disiplin kerja dalam penelitian ini merujuk pada *Work Discipline Theory* dan prinsip dalam *Organizational Behavior*, yang menekankan bahwa perilaku disiplin memengaruhi produktivitas secara langsung. Disiplin mencerminkan tingkat kepatuhan terhadap aturan, tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas, serta konsistensi kinerja (M. Arsyad & Idris, 2021).

Penelitian terdahulu yang mendukung hubungan ini antara lain oleh Oktyasari Putri et al. (2022), Ardansyah (2022), dan Romadhoni (2023), yang seluruhnya menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Temuan dari Amelia Nur Laila (2024) juga menekankan bahwa kedisiplinan berkontribusi terhadap ketepatan penyelesaian tugas dan kepatuhan terhadap aturan kerja.

Oleh karena itu, dirumuskan:

H2: Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan di PDAM Tirta Kencana Kota Samarinda.

Pengaruh Simultan Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

Pengaruh simultan motivasi dan disiplin kerja dikaji melalui kerangka *Human Resource Management Theory*, yang menyatakan bahwa kombinasi antara motivasi dan kedisiplinan yang dikelola secara efektif akan membentuk perilaku kerja positif dan berdampak langsung pada peningkatan produktivitas. Motivasi memberikan dorongan emosional, sementara disiplin menjamin ketertiban dan konsistensi dalam pelaksanaan tugas (Vallery et al., 2024).

Azwar A. et al. (2021) menemukan bahwa motivasi dan disiplin secara bersama-sama memiliki hubungan yang signifikan terhadap produktivitas. Hal serupa juga disampaikan oleh Epty Hidayaty et al. (2020) dan Masahere et al. (2024), yang menyatakan bahwa kombinasi keduanya memperkuat efektivitas dan efisiensi kerja.

Dengan demikian, rumusan selanjutnya adalah:

H3: *Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan di PDAM Tirta Kencana Kota Samarinda.*

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PDAM Tirta Kencana Kota Samarinda, Kalimantan Timur, dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode ini melibatkan seluruh populasi pegawai honorer yang berjumlah 50 orang, namun untuk memperkuat hasil, sampel ditetapkan sebanyak 100 responden menggunakan rumus Slovin dan pertimbangan dari literatur (Hair et al., 2019). Data dikumpulkan melalui kuesioner online menggunakan Google Form dan wawancara sebagai pendukung data primer. Sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen instansi, jurnal ilmiah, dan buku literatur relevan.

Variabel yang diteliti meliputi motivasi kerja dan disiplin kerja sebagai variabel independen, serta produktivitas kerja sebagai variabel dependen. Masing-masing variabel diukur menggunakan indikator yang dirumuskan dalam bentuk pernyataan skala Likert.

Analisis data dilakukan melalui beberapa tahap, dimulai dari statistik deskriptif, uji validitas dan reliabilitas instrumen, serta uji asumsi klasik yang mencakup normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Selanjutnya, analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas. Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel secara parsial, sedangkan uji F untuk menguji pengaruh secara simultan. Selain itu, analisis korelasi dan koefisien determinasi dilakukan untuk melihat kekuatan dan besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Seluruh analisis dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS.

HASIL PENELITIAN

Karakteristik Responden

Untuk memperoleh gambaran umum mengenai profil responden, dilakukan analisis deskriptif berdasarkan lima karakteristik utama, yaitu jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, status kepegawaian, dan lama bekerja. Penyajian data dilakukan dalam satu tabel komprehensif berikut:

Tabel 1 Karakteristik Responden PDAM Tirta Kencana Kota Samarinda

No Karakteristik	Kategori	Jumlah	Persentase
1 Jenis Kelamin	Laki-laki	53	54,0%
	Perempuan	45	46,0%
2 Usia	20–30 Tahun	26	26,3%
	31–40 Tahun	40	41,4%
	41–50 Tahun	23	23,2%
	51–60 Tahun	9	9,1%
3 Tingkat Pendidikan	SMA/SMK	39	40,5%
	Diploma (D1/D2/D3)	10	10,1%
	Sarjana (S1)	49	49,5%
	Pascasarjana (S2/S3)	0	0,0%
4 Status Pegawai	Pegawai Tetap	70	71,0%

No Karakteristik	Kategori	Jumlah	Persentase
	Calon Pegawai	12	13,0%
	Pegawai Honorer	16	16,0%
	Direksi	0	0,0%
	PPPK	0	0,0%
5 Lama Bekerja	1-5 Tahun	-	14,2%
	6-10 Tahun	-	30,3%
	11-15 Tahun	-	33,3%
	>15 Tahun	-	22,2%

Sumber: Data primer diolah, 2025

Karakteristik data dalam penelitian ini menggambarkan profil demografis dari 98 responden yang merupakan pegawai PDAM Tirta Kencana Kota Samarinda, terdiri dari pegawai tetap, calon pegawai, dan pegawai honorer.

Berdasarkan jenis kelamin, mayoritas responden adalah laki-laki sebanyak 53 orang (54,0%), sementara perempuan berjumlah 45 orang (46,0%). Dari sisi usia, sebagian besar berada pada rentang 31-40 tahun (41,4%), diikuti usia 20-30 tahun (26,3%), 41-50 tahun (23,2%), dan 51-60 tahun (9,1%). Kelompok usia ini tergolong produktif, memiliki motivasi tinggi, dan adaptif terhadap pekerjaan.

Dilihat dari tingkat pendidikan, responden mayoritas adalah lulusan Sarjana (49,5%), diikuti lulusan SMA/SMK (40,5%), dan Diploma (10,1%). Tidak terdapat responden yang memiliki pendidikan Pascasarjana. Hal ini menunjukkan tingkat pendidikan yang cukup memadai di lingkungan kerja PDAM.

Berdasarkan status kepegawaian, 71,0% responden adalah pegawai tetap, 13,0% calon pegawai, dan 16,0% pegawai honorer. Tidak terdapat responden dari kategori direksi maupun PPPK.

Sementara itu, lama masa kerja responden didominasi oleh kelompok dengan masa kerja 11-15 tahun (33,3%), diikuti 6-10 tahun (30,3%), >15 tahun (22,2%), dan 1-5 tahun (14,2%). Ini mengindikasikan bahwa sebagian besar pegawai memiliki pengalaman kerja yang cukup panjang.

Secara umum, responden dalam penelitian ini merupakan individu yang berada pada usia produktif, memiliki tingkat pendidikan tinggi, serta pengalaman kerja yang memadai –seluruhnya menjadi aspek penting dalam menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas pegawai.

Uji Validitas

Untuk menentukan validitas nilai dalam kuesioner, dilakukan uji validitas dengan mengukur korelasi bivariat antara skor masing-masing indikator dengan skor total variabel. Validitas dalam penelitian ini dinilai menggunakan hasil korelasi Pearson. Uji dua sisi dengan tingkat signifikansi 0,05 digunakan sebagai acuan untuk menentukan signifikansi data, dengan membandingkan nilai korelasi terhadap r-tabel. Suatu item dinyatakan valid apabila nilai korelasinya positif dan melebihi r-tabel, dan dinyatakan tidak valid jika nilainya di bawah r-tabel. Dalam uji validitas ini, dengan jumlah responden sebanyak 30 orang, serta tingkat signifikansi 0,05, maka nilai r-tabel yang digunakan adalah 0,361.

Berikut adalah hasil penggabungan uji validitas variabel Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Produktivitas Kerja (Y) ke dalam satu tabel serta narasi deskriptifnya:

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Produktivitas Kerja (Y)

No Pernyataan	Variabel	r-Hitung	r-Tabel	Sig. (p)	Keterangan
1 X1.1	Motivasi Kerja (X1)	0,474	0,199	<0,001	Valid
2 X1.2	Motivasi Kerja (X1)	0,496	0,199	<0,001	Valid
3 X1.3	Motivasi Kerja (X1)	0,612	0,199	<0,001	Valid
4 X1.4	Motivasi Kerja (X1)	0,674	0,199	<0,001	Valid
5 X1.5	Motivasi Kerja (X1)	0,572	0,199	<0,001	Valid

No Pernyataan	Variabel	r-Hitung	r-Tabel	Sig. (p)	Keterangan
6 X2.1	Disiplin Kerja (X2)	0,741	0,199	<0,001	Valid
7 X2.2	Disiplin Kerja (X2)	0,656	0,199	<0,001	Valid
8 X2.3	Disiplin Kerja (X2)	0,659	0,199	<0,001	Valid
9 X2.4	Disiplin Kerja (X2)	0,748	0,199	<0,001	Valid
10 Y1.1	Produktivitas Kerja (Y)	0,689	0,199	<0,001	Valid
11 Y1.2	Produktivitas Kerja (Y)	0,557	0,199	<0,001	Valid
12 Y1.3	Produktivitas Kerja (Y)	0,630	0,199	<0,001	Valid
13 Y1.4	Produktivitas Kerja (Y)	0,587	0,199	<0,001	Valid
14 Y1.5	Produktivitas Kerja (Y)	0,694	0,199	<0,001	Valid
15 Y1.6	Produktivitas Kerja (Y)	0,574	0,199	<0,001	Valid

Sumber Data: Output SPSS 29, Data Sekunder telah diolah

Berdasarkan Tabel 2, seluruh item pernyataan pada variabel Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Produktivitas Kerja (Y) menunjukkan nilai r-hitung > r-tabel (0,199) dan signifikansi < 0,05, sehingga seluruh instrumen dinyatakan valid. Hal ini menandakan bahwa setiap butir pertanyaan dalam kuesioner memiliki korelasi yang kuat terhadap total skor masing-masing variabel, sehingga layak digunakan dalam pengumpulan data penelitian.

Uji Normalitas

Untuk mengetahui apakah nilai residu regresi mengikuti distribusi normal maka digunakan uji normalitas dalam model regresi. Kolmogorov Smirnov digunakan dengan mengasumsikan tingkat signifikansi > 0,05 pada uji normalitas, maka distribusi residu dapat dianggap normal.

Tabel 3. Kosenkuensi Normalitas Kolmogorov Smirnov

Asymp. Sig. (2-tailed)	Nilai SIG.	Keterangan
0,143	>0,05	Terdistribusi Normal

Sumber Data : Output SPSS 29, Data Sekunder telah diolah

Hasil uji Kolmogorov Smirnov bahwa Asymp, Nilai Sig (2 tailed) pada penelitian ini sebesar 0,143 > 0,05 yang menyatakan bahwa nilai residu menunjukkan hasil yang normal.

Uji Multikolinearitas

Dalam uji multikolinearitas ini semua variabel independen memiliki koefisien kolerasi yang tinggi, atau bahkan hubungan sempurna ($r = 1$). Saat mencari tanda tanda multikolinearitas, VIF dan Tolerance adalah alat yang berguna. Jika nilai VIF lebih dari 0,1 dan toleransi lebih besar dari 10, multikolinearitas tidak mungkin terjadi. Berikut perolahan uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel;

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Motivasi Kerja	0,999	1.001	Tidak terjadi multikol
Disiplin Kerja	0,999	1.001	Tidak terjadi multikol

Sumber Data : Output SPSS 29, Data Sekunder telah diolah

Pada tabel menemukan tidak terdapat bukti multikolinearitas pada temuan data keluaran VIF terkait Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Serta Produktivitas Kerja, pada tabel tersebut menunjukkan bahwa

nilai yang dihasilkan adalah 1,001 yang berarti lebih kecil dari angka 10 ($1,004 < 10$) sehingga tidak terjadinya uji multikolinearitas

Uji Heteroskedastisitas

Pada uji ini adalah model regresi yang bervariasi pada setiap pengamatan yang bisa disebut dengan heteroskedastisitas. Dalam uji ini tidak boleh terjadi dalam regresi yang baik. digunakan untuk melakukan pengujian ini jika hasil menunjukkan nilai signifikansi variabel bebas lebih besar dari 0,05 untuk menyimpulkan bahwa model regresi tidak menunjukkan heteroskedastisitas. Berdasarkan perolehan uji gliser mengamati pada Tabel 3.18.

Tabel 5 Hasil Heteroskedastisitas

Varibael	Signifikan	Nilai probabilitas	Keterangan
Motivasi Kerja	0,015	0,05	Tidak Terjadi Heteros
Disiplin Kerja	0,949	0,05	Tidak Terjadi Heteros

Sumber Data: Output SPSS 29, Data Sekunder telah diolah

Tabel menemukan hasil Uji Gliser pada variabel gaya kepemimpinan transformasional maupun lingkungan kerja mempunyai nilai $> 0,05$ masing masing variabel memperoleh nilai. Tidak terjadi heteroskedastisitas karena seluruh variabel independen (bebas) Nilai p yang dihasilkan lebih besar dari 0,05.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tujuan dari regresi linier berganda adalah untuk menemukan hubungan antara dua atau lebih variabel dependen (Y) dan satu atau lebih variabel independen (X). Program SPSS 26 digunakan untuk menghitung, berikut yang merupakan hasil dari berbagai perhitungan regresi linier dalam penelitian ini:

Tabel 6 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

model	Unstandardized coefficients			T	Standardized	Ket.
	B	Std Error	Beta		Sig	
	15,523	5,184		2,975	0,004	
Motivasi kerja	0,435	0,114	0,363	3,800	$< 0,001$	signifikan
Disiplin kerja	0,004	0,621	0,001	0,015	0,988	signifikan

Sumber Data : Output SPSS 29, Data Sekunder telah diolah

Analisis regresi linier berganda menggunakan persamaan berikut, yang dapat dilihat pada tabel .

$$Y = a + B_1X_1 + B_2X_2 + e$$

$$Y = 15,523 + 0,435X_1 + 0,004X_2$$

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, dapat dijelaskan hubungan antara variabel bebas (Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja) terhadap variabel terikat (Produktivitas Kerja) melalui interpretasi nilai konstanta dan koefisien regresi sebagai berikut:

1. Produktivitas Kerja (Y)

Nilai konstanta (intersep) sebesar 15,523 menunjukkan bahwa apabila variabel Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) diasumsikan tidak memberikan pengaruh (bernilai nol), maka tingkat Produktivitas Kerja tetap berada pada angka 15,523. Ini mengindikasikan adanya nilai dasar produktivitas kerja yang tetap ada meskipun kedua variabel bebas tidak berperan secara langsung.

2. Motivasi Kerja (X1)

Koefisien regresi untuk variabel Motivasi Kerja sebesar 0,435 menandakan adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Artinya, setiap peningkatan satu satuan dalam motivasi kerja akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,435 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan. Hal ini memperkuat bahwa motivasi yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih efektif dan efisien, sehingga memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan produktivitas.

3. Disiplin Kerja (X2)

Koefisien regresi sebesar 0,004 untuk variabel Disiplin Kerja juga menunjukkan pengaruh positif, meskipun relatif kecil, terhadap Produktivitas Kerja. Ini berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam disiplin kerja akan mendorong kenaikan produktivitas kerja sebesar 0,004 satuan. Meskipun pengaruhnya tidak sebesar motivasi kerja, penerapan disiplin yang konsisten tetap memberikan kontribusi dalam menciptakan lingkungan kerja yang tertib dan mendukung pencapaian kinerja optimal.

Uji parsial (T)

Berlandaskan sugiyono 2018:206 dalam (Pratiwi and Lubis 2021) uji t, ataupun yang dikenal sebagai uji parsial, dipakai guna mengidentifikasi apakah setiap variable independent berdampak yang signifikan dengan parsial kepada variable dependen. Hasilnya disajikan sebagai berikut;

Tabel 7 Hasil Uji Parsial (T) Motivasi Kerja

Model	T	Sig	ket
1 (constant)	6.839	< 0,001	Signifikan
Motivasi Kerja	3.822	< 0,001	Signifikan

Sumber Data : Output SPSS 29, Data Sekunder telah diolah

Berdasarkan tabel diatas yaitu hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikan pengaruh motivasi kerja (X1) terhadap produktivitas kerja (Y) adalah $0,001 < 0,05$ dan nilai T hitung $3.822 > 1.985$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya terdapat pengaruh Motivasi kerja terhadap Produktivitas Kerja secara signifikan.

Tabel 8 Hasil Uji Parsial (T) Disiplin Kerja

Model	T	Sig	Ket
1 (constant)	5,023	< 0,001	Signifikan
Disiplin kerja	- 0,117	0,907	Tidak signifikan

Sumber Data : Output SPSS 29, Data Sekunder telah diolah

Berdasarkan hasil uji regresi linear, variabel Disiplin Kerja memiliki nilai koefisien sebesar 0,004 dan hasil uji T (parsial) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,907 ($> 0,05$). Maka H_2 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y). Dengan demikian, meskipun secara teoritis disiplin kerja dianggap penting, dalam konteks PDAM Tirta Kencana Kota Samarinda, disiplin kerja tidak menjadi faktor dominan yang memengaruhi produktivitas karyawan. Hal ini dapat disebabkan oleh faktor lain yang lebih dominan, seperti motivasi, kepemimpinan, atau beban kerja.

Uji Simultan (F)

Berlandaskan uji ini bertujuan guna memahami apakah kedua variable independen dengan simultan memberi dampak yang signifikan kepada dependen. Hasilnya disajikan sebagai berikut:

Tabel 9 Hasil Uji Simultan (F)

Model	F	Sig
Regression	7,228	0,001
Residual		
Total		

Sumber Data : Output SPSS 29, Data Sekunder telah diolah

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai F hitung sebesar 7.228 dengan signifikansi sebesar 0.001. Karena nilai signifikansi < 0.05 , maka model regresi dapat dinyatakan signifikan secara statistik. Dengan demikian, secara simultan variabel Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) karyawan di PDAM Tirta Kencana Kota Samarinda. Hal ini menunjukkan bahwa kombinasi kedua variabel tersebut mampu menjelaskan variasi yang terjadi pada produktivitas karyawan secara berarti.

Uji Koefisien Determinasi

Menurut analisis determinasi merupakan metode yang dipakai guna mengetahui seberapa jauh variable independent memengaruhi dependen dengan parsial. Apabila nilai R^2 sama dengan 1, maka ini menunjukkan bahwa seluruh variable bebas (X) mampu memaparkan variable terikat (Y) secara sempurna, atau sebesar 100%. Makin mendekati nilai 1, makin besar pula kemampuan variabel bebas untuk memberi informasi yang diperlukan untuk memprediksi variabel terikat. Hasilnya disajikan sebagai berikut:

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,363	0,132	0,114	371,043

Sumber Data : Output SPSS 29, Data Sekunder telah diolah

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai koefisien determinasi Adjusted R Square sebesar 0,114, yang berarti bahwa variabel disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan mampu menjelaskan sebesar 11,4% variasi yang terjadi terhadap produktivitas kerja karyawan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana motivasi kerja memengaruhi produktivitas kerja karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kencana Kota Samarinda. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, ditemukan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *t-hitung* yang lebih besar dari *t-tabel* serta nilai signifikansi di bawah 0,05, yang mengonfirmasi bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima. Dengan demikian, peningkatan motivasi kerja akan berdampak pada peningkatan produktivitas, dan sebaliknya.

Secara deskriptif, tingkat motivasi kerja pegawai PDAM Tirta Kencana dikategorikan "baik", dengan skor rata-rata tertinggi terdapat pada indikator X1.5 ("Saya merasa bangga jika berhasil menyelesaikan tugas yang kompleks") yang memperoleh nilai 4,12. Disusul oleh indikator X1.3 ("Saya merasa lebih termotivasi ketika hasil kerja saya mendapat apresiasi dari atasan"). Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja terbentuk dari kombinasi faktor intrinsik dan ekstrinsik, seperti kebanggaan pribadi dan apresiasi dari atasan, yang memengaruhi semangat kerja pegawai.

Temuan ini konsisten dengan teori Herzberg yang membedakan antara *motivator* (faktor intrinsik seperti pencapaian dan pengakuan) dan *hygiene factors* (faktor ekstrinsik seperti kondisi kerja dan kebijakan perusahaan). Selain itu, hasil penelitian ini juga didukung oleh studi Sahid Azizan Muharram et al. (2024) dan Renouw et al. (2024) yang sama-sama menemukan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Motivasi mendorong individu untuk bekerja lebih giat dalam mencapai tujuan dan target organisasi.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berperan penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Oleh karena itu, PDAM Tirta Kencana disarankan untuk terus memperkuat faktor-faktor motivasional, seperti pemberian penghargaan, pengakuan prestasi, peluang pengembangan karier, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Tujuan kedua dari penelitian ini adalah untuk menguji apakah disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai. Nilai koefisien yang sangat kecil (0,004) serta signifikansi yang mendekati batas menunjukkan bahwa meskipun arah pengaruhnya positif, besarnya kontribusi disiplin kerja terhadap produktivitas relatif lemah.

Data deskriptif menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja pegawai tergolong sangat baik, dengan skor rata-rata 4,39. Pernyataan dengan skor tertinggi berasal dari indikator X2.1 ("Saya merasa tidak nyaman jika datang terlambat ke tempat kerja") dengan nilai 4,46. Hal ini mencerminkan bahwa secara umum, pegawai menunjukkan kepatuhan terhadap aturan dan tanggung jawab kerja.

Namun demikian, lemahnya pengaruh disiplin kerja secara statistik menunjukkan bahwa faktor ini mungkin bukan penentu utama produktivitas kerja dalam konteks PDAM Tirta Kencana. Temuan ini sejalan dengan hasil studi Wahyuni et al. (2023) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak selalu memberikan pengaruh signifikan terhadap produktivitas. Di sisi lain, penelitian Oktyasari Putri et al. (2022) dan M. Arsyad & Idris (2021) menemukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif. Perbedaan ini menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja bisa bersifat kontekstual.

Menurut teori Herzberg, disiplin kerja termasuk dalam *hygiene factors*, yaitu faktor yang dapat mencegah ketidakpuasan kerja namun tidak selalu menjadi pendorong peningkatan kinerja. Maka, meskipun penting, disiplin kerja perlu diintegrasikan dengan faktor motivasional lainnya untuk menghasilkan dampak yang lebih besar terhadap produktivitas.

Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja secara Simultan terhadap Produktivitas Kerja

Penelitian ini juga menguji pengaruh motivasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara simultan terhadap produktivitas kerja (Y). Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa secara bersama-sama, kedua variabel independen tersebut memiliki pengaruh terhadap produktivitas. Koefisien regresi menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki kontribusi paling dominan, yaitu sebesar 0,435, dibandingkan dengan disiplin kerja yang hanya sebesar 0,004. Hasil uji F menyatakan bahwa model regresi secara keseluruhan signifikan, sehingga hipotesis ketiga diterima.

Hasil pengolahan data juga menunjukkan bahwa kedua variabel berada dalam kategori "baik", namun dalam konteks PDAM Tirta Kencana, motivasi kerja terbukti lebih menentukan dibandingkan dengan disiplin kerja. Kemungkinan terdapat faktor lain, seperti gaya kepemimpinan, manajemen waktu, atau kepuasan kerja, yang lebih dominan dalam memengaruhi produktivitas pegawai.

Temuan ini diperkuat oleh penelitian Azwar A. et al. (2021) yang menyimpulkan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Penelitian serupa oleh Epty Hidayaty et al. (2020) dan Masahere et al. (2024) juga menunjukkan bahwa kombinasi kedua variabel ini dapat meningkatkan produktivitas secara optimal.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan pentingnya peran manajemen dalam menciptakan sistem kerja yang tidak hanya menegakkan kedisiplinan, tetapi juga mampu memotivasi karyawan secara berkelanjutan. Upaya seperti pemberian penghargaan, pelibatan pegawai dalam pengambilan keputusan, dan pengembangan karier menjadi strategi yang penting dalam meningkatkan produktivitas kerja.

PENUTUP

Penelitian ini menyimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada PDAM Tirta Kencana Kota Samarinda. Artinya, semakin tinggi tingkat motivasi pegawai, maka semakin tinggi pula produktivitas kerja yang ditunjukkan. Sebaliknya, disiplin kerja meskipun berpengaruh positif terhadap produktivitas, tidak memberikan pengaruh yang signifikan secara statistik dalam penelitian ini. Namun, ketika diuji secara simultan, motivasi kerja dan disiplin kerja bersama-sama menunjukkan kontribusi positif terhadap peningkatan produktivitas pegawai, dengan motivasi kerja menjadi faktor yang paling dominan.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, ruang lingkupnya terbatas hanya pada satu instansi, sehingga generalisasi hasil ke organisasi lain perlu dilakukan dengan hati-hati. Kedua, pendekatan yang digunakan bersifat kuantitatif, sehingga belum dapat menggambarkan secara mendalam aspek-aspek psikologis atau sosial yang memengaruhi perilaku pegawai. Ketiga, variabel yang dianalisis hanya mencakup motivasi kerja dan disiplin kerja, tanpa mempertimbangkan faktor-faktor lain yang juga berpotensi memengaruhi produktivitas seperti gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, atau budaya organisasi.

Implikasi dari temuan ini adalah pentingnya peran manajemen dalam menciptakan lingkungan kerja yang mampu memotivasi pegawai secara berkelanjutan. Upaya seperti pemberian apresiasi, penghargaan, kesempatan pengembangan diri, dan pelibatan dalam pengambilan keputusan terbukti mampu meningkatkan semangat kerja dan pada akhirnya berdampak positif terhadap produktivitas. Selain itu, penerapan disiplin kerja yang konsisten tetap perlu dipertahankan sebagai pondasi perilaku kerja yang tertib dan terarah.

Berdasarkan hasil penelitian, disarankan agar manajemen PDAM lebih fokus pada strategi peningkatan motivasi kerja pegawai, baik melalui pendekatan intrinsik maupun ekstrinsik. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperluas objek dan variabel penelitian, serta mempertimbangkan pendekatan kualitatif agar diperoleh pemahaman yang lebih mendalam. Hasil penelitian ini juga dapat menjadi masukan bagi instansi pemerintah atau BUMD lainnya dalam menyusun kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif dan produktif.

REFERENSI

- Al-Abbadi, G. M., & Agyekum-Mensah, G. (2022). The effects of motivational factors on construction professionals productivity in Jordan. *International Journal of Construction Management*, 22(5), 820–831. <https://doi.org/10.1080/15623599.2019.1652951>
- Amelia Nur Laila, M. N. G. K. P. (3). (2024). PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI BAGIAN DRYER PADA PT X. *Journal Homepage: Https://Journal.Feb-Uniss.Ac.Id/Home*.
- Ardansyah, H. P. N. S. M. O. A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Restoran Bebek Hi. Slamet Di Bandar Lampung. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Manajemen*, Vol.11 , No 4. , Desember 2022.
- Azwar A, Rajindra, & Mutmainnah. (2021). Influence of Work Motivation and Work Discipline on Employee Work Productivity at PT. Surya Setia Prosperity Hammer. *International Journal of Health, Economics, and Social Sciences*, 3.
- Daeng Toto, H., Mukhtar, A., Dipa Makassar, U., Tinggi Ilmu Ekonomi Tri Dharma Nusantara, S., & Universitas Muslim Indonesia, P. (2022). DAMPAK MOTIVASI PADA KINERJA KARYAWAN DI ERA NEW NORMAL COVID-19. In *Jurnal Manajemen Perbankan Keuangan Nitro (JMPKN)* (Vol. 5, Issue 1).
- Epty Hidayaty, D., Studi Manajemen, P., Ekonomi dan Bisnis, F., & Buana Perjuangan Karawang, U. (2020). The influence of work motivation and work discipline on employee productivity at PT. Wahana Internet Nusantara. In *Eka Prasetya Journal of Management Studies* | 438MBEP (Vol. 10, Issue 2). <http://www.jurnal.eka-prasetya.ac.id/index.php/>
- Gea, Y., Puji Rahayu, L., Ria Safitri, U., & Kistiani Hegy Suryana, A. (2024). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN

- PADA PT. TUPAI ADYAMAS INDONESIA BOYOLALI. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi*, 12(1), 2024.
- Karsim, K. (2023). Pengaruh Motivasi, Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Danayasa Arthatama Jakarta. *Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME)*, 11(02), 102. <https://doi.org/10.26418/ejme.v11i02.64386>
- Kuangan Mujur Timber Di Medan Jadongan Sijabat Angely Ayu Lestary S, L. P. (2022). *STUDI PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI, SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL DAN KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KUALITAS* (Vol. 8, Issue 2). *Jurnal Studi Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi JRAK - Vol. 8 No. 2, September 2022p-ISSN : 2443-1079 e-ISSN : 2715-8136*
- Kompetensi, P., Daya, S., Hsb, F. N., & Khair, H. (2021). *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Sistem Informasi Manajemen Dan Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kominfo Labuhanbatu Utara*. <http://jurnal.abulyatama.ac.id/humaniora>
- Kurniawan, M., & Usman, B. (2023). *Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Diore III Palembang*. *Journal Of Social Science Research Volume 3 Nomor 5 Tahun 2023 Page 4130-4141 E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246 Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>*.
- M Arsyad, R. H., & Idris, M. (2021). *PENGARUH KOMPENSASI, KOMPETENSI DAN DISIPLIN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PERSONIL DIREKTORAT POLISI PERAIRAN DAN UDARA POLDA SULAWESI SELATAN*. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Kewirausahaan Website: <https://E-Jurnal.Nobel.Ac.Id/Index.Php/jbk>*. <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/jbk>
- Masahere, U., Lestari, T., & Tri Rosanti, S. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di CV. Yon Mitra Abadi. *EKOMA : Jurnal Ekonomi*, 4(1).
- Muhaemin, A. A., Jurnal, H., Barlian, B., & Risana, D. (2023). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV Robot Vape Inc. Tasikmalaya. *JURNAL JIMEK Vol 3 No. 2 (Juli 2023) - E-ISSN: 2809-9427 P-ISSN: 2809-9893: <Http://Journal.Amikveteran.Ac.Id/Index.Php>*, 3(2).
- Mustofa, A. S. (2022). *PENGARUH ETOS KERJA, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA GURU DI MTsN 1 KEDIRI*. *Jurnal Publikasi Sistem Informasi Dan Manajemen Bisnis (JUPSIM) e-ISSN: 2808-8980; p-ISSN: 2808-9383, Hal 136-152, 1(3)*.
- Naufal Azrial Darmawan. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan PT Cimb Niaga. *Journal of Management and Social Sciences*, 4(1), 247-258. <https://doi.org/10.55606/jimas.v4i1.1769>
- Oktaviana, F. B., Tri, D., & Wardoyo, W. (n.d.). *Volume 12 Nomor 3 Halaman 585-595 Jurnal Ilmu Manajemen Pengaruh pelatihan online dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan : <https://journal.unesa.ac.id/index.php/jim>*.
- Oktyasari Putri, C., Devi Rosita, N., Wulan Sari, D., Bisnis Maritim, M., Sari Kurniawan, F., & Jurnal, H. (2022). *HUBUNGAN DISIPLIN DAN KOMPETENSI PELAUT TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA AWAK KAPAL PT. SHIP MANAGEMENT INDONESIA*. *JURNAL EKONOMIKA45 Vol 10 No. 1 (Desember 2022) - E-ISSN:2798-575X ; P- ISSN:2354-6581 (Vol. 10, Issue 1)*.
- Rahmansyah, A., Wahyono, T., & Rahayu, S. (2024). STAI Darul Kamal NW Kembang Kerang NTB Analisis Pelatihan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 (Persero) Medan. *Jurnal Manajemen Dan Budaya Volume 4 Nomor 2 Tahun 2024, P-ISSN: 2775-1643, E-ISSN: 2774-6074., 4. <https://journal.staidk.ac.id/index.php/manajemenbudaya>*
- Ratnaningtyas, H., Handaru, A. W., & Eryanto, H. (2021). The International Journal of Social Sciences World Transformational Leadership and Work Motivation on Work Productivity Mediated by Work Engagement: An Introductory Analysis. *The International Journal of Social Sciences World ISSN 2690-5167 Growingscholar Publis. <https://doi.org/10.5281/zenodo.5131374>*
- Renouw, A. A., Longkutoy, M., Novalinda, N., 3, M., & Papua, U. K. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktifitas Karyawan Hotel Rylich Panorama Kota Sorong. *Journal Of Social Science Research Volume 4 Nomor 6 Tahun 2024 Page 2431-2446 E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246 Website: <https://J-Innovative.Org/Index.Php/Innovative>*.

- Romadhoni, S. C., & Badrianto, Y. (2023). *Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan* *Journal Of Social Science Research* Volume 3 Nomor 2 Tahun 2023 Page 13867-13879 E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246 Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>.
- Sahid Azizan Muharram, A., Razak, A., Studi Manajemen, P., & Tinggi Ilmu Ekonomi Enam-Enam, S. (2024). MANOR: JURNAL MANAJEMEN DAN ORGANISASI REVIEW Peran Motivasi Dalam Memediasi Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kolaka. *MANOR: Jurnal Manajemen Dan Organisasi Review*, 6(1). <https://doi.org/10.47354/mjo.v5i1>
- Sahir, H. S. (2021). *Metodologi Penelitian* (Try Koryati). KBM INDONESIA Anggota IKAPI.
- sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (Sutopo (ed.); Edisi Kedu). Alfabeta, cv.
- Sukma, D., Tingkat Kepuasan Mahasiswa Terhadap Perkuliahan Daring, A., Sukma, D. R., Hardianto, R., & Filtri, H. (2021). ANALISA TINGKAT KEPUASAN MAHASISWA TERHADAP PERKULIAHAN DARING PADA ERA PANDEMI COVID-19. *Jurnal Sistem Informasi*, 3(2).
- Vallery, R. R., Putu, N., Rahayu, W., & Rommy Vallery, R. (2024). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT LION SUPERINDO CABANG KEMILING KOTA BANDAR LAMPUNG. In *Jurnal Multilingual* (Vol. 4, Issue 3).
- Wahyuni, T., Kistiani, A., Suryana, H., & Purwanto, H. (2023). PENGARUH DISIPLIN KERJA, KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI WAROENG SPESIAL SAMBAL HERITAGE BOYOLALI. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi*, 11(2), 2023.