

The Effect Of Work Discipline And Work Motivation On Employee Work Productivity At The Mulak Ulu District Office Lahat Regency

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Mulak Ulu Kabupaten Lahat

Yunita Nurul Hasanah¹⁾; Hestin²⁾; Rudi Eduar³⁾

^{1,2,3)}Study Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Serelo Lahat

Email : ¹ yunitanurulhasanah903@gmail.com ; ² hestin.stie@gmail.com ; ³ rudieduarshmm@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [20 October 2025]

Revised [03 January 2026]

Accepted [07 January 2026]

KEYWORDS

Work Discipline, Work Motivation, and Work Productivity.

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



ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Mulak Ulu Kabupaten Lahat. Hasil penelitian yang didapatkan bahwa (1) Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Kerja, hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung > t tabel (5,205 > 2,005). (2) Motivasi Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Kerja, hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung > t tabel (2,177 > 2,005). (3) Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Mulak Ulu Kabupaten Lahat, hal ini dapat dilihat dari nilai f hitung > f tabel (59,997 > 2,005) dan nilai signifikasinya lebih kecil daripada taraf signifikansi (a) 0,05 (0,000 < 0,05).

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of work discipline and work motivation on employee work productivity at the Mulak Ulu Sub-district Office, Lahat Regency. The results of the study showed that (1) work discipline has a significant partial effect on work productivity, as evidenced by the calculated t value > t-table (5.205 > 2.005). (2) work motivation has a significant partial effect on work productivity, as evidenced by the calculated t value > t-table (2.177 > 2.005). (3) Work Discipline and Work Motivation have a significant simultaneous influence on Employee Work Productivity at the Mulak Ulu Sub-district Office, Lahat Regency. This can be seen from the calculated f value > f table (59.997 > 2.005) and the significance value is smaller than the significance level (a) of 0.05 (0.000 < 0.05).

PENDAHULUAN

Didalam suatu organisasi sumber daya manusia memegang peranan utama yang berpengaruh pada setiap kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh organisasi dan dianggap sebagai penopang untuk menjalankan aktivitas organisasi sehari-hari. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan dan kerja. Betapa pun majunya teknologi, berkembangnya informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, namun tanpa sumber daya manusia, organisasi akan sulit untuk mencapai tujuannya. Walaupun organisasi memiliki tujuan organisasi dan rencana organisasi yang baik, itu akan menjadi sia-sia belaka jika unsur sumber daya manusianya tidak diperhatikan apalagi ditelantarkan.

Organisasi harus dapat mengelola pegawai agar dapat meningkatkan produktivitas kerja didalam organisasi tersebut. Mengelola pegawai sangat diperhatikan karena pegawai merupakan faktor yang sangat berarti dan berfungsi sebagai penggerak utama atas kelancaran usaha dan produktivitas organisasi. Untuk menghasilkan produktivitas kerja pegawai yang optimal adalah tidak mudah karena produktivitas kerja dapat tercipta jika variabel-variabel yang mempengaruhinya antara lain disiplin dan motivasi dapat diakomodasikan dengan baik dan diterima oleh semua pegawai di dalam suatu organisasi.

Salah satu potensi pegawai yang penting dalam mendorong produktivitas kerja adalah kedisiplinan. Manajemen organisasi yang baik biasanya selalu memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi. Kedisiplinan dapat dilihat dari bagaimana pegawai mengerjakan tanggung jawabnya sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Disiplin merupakan kekuatan yang ada didalam diri pegawai yang menyebabkan pegawai secara sukarela mematuhi peraturan dan keputusan yang ada di organisasi. Kedisiplinan di organisasi tentu akan membuat lingkungan kerja yang sehat dan seimbang karena setiap pegawai menjalankan peran, fungsi dan tanggung jawabnya sesuai dengan aturan yang berlaku. pegawai yang disiplin juga akan bekerja secara efektif dan efisien sehingga terhindar dari pemborosan waktu dan energi. Untuk itu, suatu organisasi yang memiliki kedisiplinan baik tentu akan lebih mudah untuk mencapai tujuannya karena sistem atau aturan yang berlaku dapat dijalankan dengan baik oleh para pegawai.

Potensi lain yang tidak kalah penting yaitu motivasi para pegawai. Pegawai suatu organisasi yang memiliki motivasi kerja tentu produktivitas kerjanya akan lebih baik. Motivasi kerja penting agar pegawai tidak mudah menyerah dan terus berpikir dan bekerja kreatif bila menemukan kesulitan dalam menjalankan tanggung jawab kerjanya.

Dalam rangka mencapai tujuan organisasi diperlukan suatu motivasi kerja yang baik, yang diberikan oleh pimpinan kepada pegawai, maupun antara karyawan dengan sesama rekan kerja guna mencapai tujuan suatu organisasi, karena motivasi kerja sangat mendorong semangat kerja pegawai. Setiap orang perlu motivasi untuk mendorong semangat kerja dalam melakukan segala hal. Dengan dorongan motivasi seseorang lebih giat dan semangat dalam menjalankan aktivitasnya. Motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan. Motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Apabila ia membutuhkan serta menginginkan sesuatu, maka ia terdorong untuk melakukan aktivitas tertentu untuk memperoleh apa yang dibutuhkannya.

Berdasarkan pemaparan latar belakang tentang disiplin kerja, motivasi kerja dan produktivitas kerja pegawai dari instansi pemerintah ini maka perlu adanya kajian yang lebih dalam tentang pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai. Objek penelitian ini adalah pegawai di lingkungan Kantor Camat Mulak Ulu Kabupaten Lahat yang merupakan instansi pemerintah dan memiliki tugas yaitu menyelenggarakan sebagian tugas pokok dan fungsi di bidang administrasi dan manajemen kepegawaian negara sesuai wilayah kerja di daerah Kecamatan Mulak Ulu, dimana kewenangannya masih melekat pada pemerintah sesuai peraturan perundangan yang berlaku.

Pegawai Kantor Camat Mulak Ulu Kabupaten Lahat harus memiliki pengetahuan yang diindikasikan melalui sikap dan perilaku professional serta penuh loyalitas terhadap tanggung jawabnya dalam menjalankan peran dan fungsi yang telah ditetapkan. Kesesuaian antara disiplin kerja akan menimbulkan motivasi dari dalam diri masing-masing anggota untuk berusaha memberikan seluruh kemampuan yang dimiliki sehingga mendorong kinerja individu secara lebih optimal.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan, terdapat berbagai masalah produktivitas kerja pegawai, yaitu prestasi kerja pegawai menurun disebabkan oleh pegawai tidak memiliki dorongan kuat untuk bekerja dengan optimal, serta pegawai tidak memiliki keterampilan yang cukup untuk menyelesaikan tugas dengan baik. Kualitas kerja pegawai yang dihasilkan tidak sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh instansi dikarenakan kurangnya pelatihan atau pengembangan profesional yang menyebabkan stagnasi dalam kemampuan kerja, serta Fasilitas dan sarana kerja yang kurang memadai sehingga menghambat produktivitas kerja pegawai. Kuantitas kerja pegawai yang dihasilkan sering tidak memenuhi target dikarenakan pegawai diharuskan menyelesaikan terlalu banyak tugas dalam waktu yang terbatas, Kurangnya tenaga kerja, sehingga beban kerja yang ada tidak terbagi secara merata, dan pembagian tugas yang tidak sesuai dengan kompetensi pegawai, menyebabkan hasil kerja yang kurang maksimal. Serta disiplin Kerja pegawai yang tidak sesuai dengan peraturan yang ada di kantor dikarenakan masih banyaknya pegawai tidak masuk kerja tanpa keterangan yang jelas, keterlambatan dalam menyelesaikan administrasi pelayanan publik, serta minimnya inisiatif dan semangat kerja. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan pegawai masih belum optimal.

LANDASAN TEORI

Produktivitas Kerja

Produktivitas mengandung pengertian yang berbeda beda dikalangan para ahli. Untuk memperdalam pengertian mengenai produktivitas, dibawah ini peneliti mengutip beberapa pengertian produktivitas dari berbagai persepsi para ahli.

Menurut Sutrisno (2019: 10) produktivitas adalah suatu konsep yang menggambarkan hubungan antar hasil (jumlah barang dan jasa yang diproduksi) dengan sumber (tenaga kerja, bahan baku, modal, energi, dan lain-lain) yang dipakai untuk menghasilkan barang tersebut. Menurut Hasibuan (2020: 66) produktivitas kerja adalah perbandingan antara output dengan input dimana output harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaan yang lebih baik. Menurut Siagian (2021: 54) produktivitas kerja merupakan kemampuan memperoleh manfaat dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan keluaran yang optimal, bahkan kalau mungkin maksimal. Kemampuan yang dimaksud dalam definisi tersebut tidak hanya berhubungan dengan sarana dan prasarana, tetapi juga berhubungan dengan pemanfaatan waktu dan sumber daya manusia. Berdasarkan pengertian para ahli, peneliti menyimpulkan bahwa produktivitas adalah sikap mental pegawai yang mencerminkan kemampuan pegawai dalam melakukan pekerjaan dan hasil yang diperoleh berdasarkan sumber daya yang digunakan.

Disiplin Kerja

Kedisiplinan merupakan faktor yang penting dalam instansi atau organisasi. Tanpa adanya kedisiplinan, organisasi akan sulit mencapai tujuannya. Seperti dinyatakan Hasibuan (2020: 193) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku dalam pekerjaan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi instansi. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu instansi dalam mencapai tujuannya. Menurut Mangkunegara (2020: 190) disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan disiplin kerja adalah kekuatan yang berkembang dalam tubuh karyawan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap-sikap dan perilaku pegawai sehingga pegawai dapat menyesuaikan diri dengan sukarela bekerja secara kooperatif dengan cara menjalankan tuntutan organisasi yang berlaku sebagai sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku.

Motivasi Kerja

Motivasi berarti pendorong manusia untuk bertindak dan berbuat. Pada diri pegawai akan timbul keyakinan bahwa dengan bekerja baik tujuan organisasi akan lebih mudah dicapai. Organisasi akan berhasil bila orang-orang yang bekerja dalam organisasi tersebut dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan tanggung jawab masing-masing. Dalam melaksanakan tugas tersebut para pegawai perlu diberikan arahan atau dorongan sehingga potensi yang ada dalam dirinya dapat diubah menjadi prestasi yang menguntungkan organisasi.

Menurut Hasibuan (2020: 260) motivasi kerja adalah dorongan yang disebabkan oleh suatu kebutuhan yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku individu guna mencapai tujuan atau insentif tertentu. Menurut Sutrisno (2019: 109) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Menurut Tambunan (2022: 194) motivasi didefinisikan sebagai membuat seseorang menyelesaikan pekerjaan dengan semangat, karena orang itu ingin melakukannya.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah kemauan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan sesuatu tindakan, dimana seseorang melakukan tindakan untuk sesuatu hal dalam mencapai tujuan.

Menurut Edison, dkk (2021: 167) ada beberapa indikator motivasi kerja yaitu sebagai berikut :

- 1) Kebutuhan Fisiologis
Yang termasuk kelompok ini adalah kebutuhan paling dasar, seperti mendapatkan makanan, air, udara, istirahat, dan hubungan seksual.
- 2) Kebutuhan akan Rasa Aman
Mencakup semua kebutuhan terhadap lingkungan yang aman dan terlindungi, baik secara fisik maupun emosi, serta bebas dari ancaman termasuk lingkungan yang tertib dan kemerdekaan dari tindak kekerasan.
- 3) Kebutuhan untuk Disukai
Rasa memiliki, sosial dan cinta merupakan kebutuhan yang lebih tinggi, setelah terpenuhi kebutuhan dasar fisik dan rasa amannya.
- 4) Kebutuhan Harga Diri
Pada tingkatan ini, individu memiliki kebutuhan untuk berprestasi dan mendapatkan pengakuan serta penghargaan dari orang lain.
- 5) Kebutuhan Pengembangan Diri
Kebutuhan pengembangan diri atau aktualisasi diri merupakan kebutuhan pada hirarki tertinggi, yaitu memenuhi diri sendiri dengan memaksimalkan keahlian dan potensi yang ada.

METODE PENELITIAN

Analisis Data Kualitatif

Menurut Sugiyono (2020:55) analisis data kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif dalam bentuk kata-kata lisan atau tertulis dari perilaku yang dapat diamati.

Analisis Data Kuantitatif

Menurut Sugiyono (2020:56) analisis data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan *positivistic* (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk

menghasilkan suatu kesimpulan. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode analisis kuantitatif yang dinyatakan dengan angka-angka yang dalam perhitungannya menggunakan metode statistik yang dibantu dengan program pengolahan data SPSS versi 25.0. Metode-metode yang digunakan, yaitu :

Uji Instrument

Instrument penelitian adalah alat atau fasilitas yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan lebih baik dalam arti yang lebih cermat, lengkap, dan sistematis yang mudah diolah variasi jenis instrument yang harus memenuhi dua persyaratan yaitu valid dan realibel. Agar data yang diperoleh dengan kuesioner dapat valid dan realibel maka perlu dilakukan uji validitas dan uji reabilitas kuesioner terhadap butir-butir pernyataan sehingga dapat diketahui layak tidaknya untuk pengumpulan data.

Uji Validitas

Uji ini merupakan ukuran tentang analisis fakta yang menunjukkan tingkat ketepatan suatu instrumen dan untuk mengetahui ketepatan dari apa yang ingin diukur. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Cara pengujian validitas dilakukan dengan cara membandingkan hasil koefisien korelasi antara item dengan total peubah dibandingkan dengan nilai. Jika koefisien korelasinya lebih besar daripada nilai kritisnya, maka disebut valid. Validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu koesioner.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya atau digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik (Arikunto, 2020: 13). Sehingga dapat disimpulkan bahwa reliabilitas adalah istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila alat ukur tersebut digunakan berulang kali. Dikatakan reliabilitas jika antara korelasi yang diperoleh $> r_{tabel}$ taraf dignifikan 5%. Dikatakan tidak reliabel jika angka korelasi $< r_{tabel}$ pengujian.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat, variabel bebas atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau penyebaran data statistik pada sumbu diagonal dari grafik distribusi normal (Ghozali, 2019: 112).

Pengujian normalitas dalam penelitian ini digunakan dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari data normal. Sedangkan dasar pengambilan keputusan untuk uji normalitas data adalah (Ghozali, 2019: 120) :

- a) Jika data menyebar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi memenuhi asumsi Normalitas.
- b) Jika data menyebar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi tidak memenuhi asumsi Normalitas.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas jika variabel bebas berkorelasi maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas = 0. Multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Menurut Ghozali (2019: 98) cara mendeteksi terhadap adanya multikolinieritas dalam model regresi adalah sebagai berikut :

- a) Besarnya *Variance Inflation Factor* (VIF), pedoman suatu model regresi yang bebas Multikolinieritas yaitu nilai $VIF \leq 10$.
- b) Besarnya *Tolerance* pedoman suatu model regresi yang bebas Multikoneritas yaitu nilai $Tolerance \geq 0,1$.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan apakah dalam model regresi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain. Jika variance dari residual pengamatan yang lain tetap, disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Cara untuk mendeteksi dengan cara melihat grafik scatter plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residual (SRESID). Dasar analisis :

- a) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- b) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebarkan di atas dan di bawah adalah angka nol pada sumbu Y, maka tidak ada heteroskedastisitas (Ghozali, 2019:105).

Analisis Statistik Deskriptif

Menurut Sugiyono (2019: 20) Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Analisis Statistik Inferensial

Statistik inferensial merupakan teknik analisis data yang digunakan untuk menentukan sejauh mana kesamaan antara hasil yang diperoleh dari suatu sampel dengan hasil yang akan didapat pada populasi secara keseluruhan. Statistik inferensial mencakup semua metode yang berhubungan dengan analisis sebagian data (contoh) atau juga sering disebut dengan sampel. Untuk kemudian sampai pada peramalan atau penarikan kesimpulan mengenai seluruh data induknya (populasi). Dalam statistik inferensial diadakan perdukungan parameter, membuat hipotesis, serta melakukan pengujian hipotesis tersebut hingga sampai pada kesimpulan yang berlaku umum. Berikut ini perhitungan statistik inferensial sebagai berikut.

Regresi Linier Berganda

Rumus ini digunakan untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Mulak Ulu Kabupaten Lahat. Adapun menurut Sudjana (2020: 69) rumus regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Uji Parsial (Uji t)

Digunakan untuk mengetahui signifikansi ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial atau sendiri-sendiri, sehingga sudah bisa diketahui apakah dugaan yang sudah ada dapat diterima atau ditolak. Langkah-langkahnya adalah sebagai berikut :

- a. Uji t Disiplin Kerja (X_1) dengan Produktivitas Kerja (Y)
 - 1) Menentukan formulasi H_0 dan H_1
 $H_0 : \beta = 0$: berarti tidak ada pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen secara terpisah.
 $H_1 : \beta \neq 0$: berarti ada pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen secara terpisah.
 - 2) Level of significant $\alpha = 5\%$
 - 3) Kriteria pengujian
 H_0 diterima apabila $- t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$
 H_0 ditolak apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < -t_{tabel}$
 - 4) Kesimpulan
Membandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} maka dapat diketahui ada tidaknya pengaruh Disiplin Kerja (X_1) dan Produktivitas Kerja (Y).
- b. Uji t Motivasi Kerja (X_2) dengan Produktivitas Kerja (Y)
 - 1) Menentukan formulasi H_0 dan H_1
 $H_0 : \beta = 0$: berarti tidak ada pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen secara terpisah.
 $H_1 : \beta \neq 0$: berarti ada pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen secara terpisah.
 - 2) Level of significant $\alpha = 5\%$
 - 3) Kriteria pengujian
 H_0 diterima apabila $- t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$
 H_0 ditolak apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < -t_{tabel}$
 - 4) Kesimpulan
Membandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} maka dapat diketahui ada tidaknya pengaruh Motivasi Kerja (X_2) dengan Produktivitas Kerja (Y).

Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap Produktivitas Kerja (Y).

- Menentukan formulasi H_0 dan H_1
 - $H_0 : \beta = 0$: berarti tidak ada pengaruh antara Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Produktivitas Kerja (Y).
 - $H_1 : \beta \neq 0$: berarti ada pengaruh antara Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Produktivitas Kerja (Y).
- Penentuan Level of Significant 5%, dipilih $\alpha = 0,05$.
- Kriteria pengujian
 - Ho diterima apabila : $F_{hitung} \leq F_{tabel}$
 - Ho ditolak apabila : $F_{hitung} \geq F_{tabel}$
- Kesimpulan
 - Nilai F_{hitung} diperoleh kemudian dibandingkan dengan F_{tabel} . Apabila Ho ditolak berarti ada pengaruh variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y).

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi berkisar antara nol sampai dengan satu ($0 \leq R^2 \leq 1$). Hal ini berarti bila $R^2 = 0$ menunjukkan tidak adanya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen, bila *adjusted* R^2 semakin besar mendekati 1 menunjukkan semakin kuatnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dan bila *adjusted* R^2 semakin kecil bahkan mendekati nol, maka dapat dikatakan semakin kecil pula pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Uji instrumen adalah proses untuk memastikan bahwa alat ukur atau instrumen yang digunakan dalam penelitian valid dan reliabel. Uji instrumen dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur dan memberikan hasil yang konsisten. Uji instrumen dilakukan untuk mengetahui sejauh mana instrumen yang digunakan memiliki **validitas** dan **reliabilitas** yang baik.

Uji Validitas

Ghozali (2019:90) mengemukakan bahwa “uji validitas sering digunakan untuk mengukur ketepatan suatu item dalam kuesioner atau skala, apakah item-item pada kuesioner tersebut sudah tepat dalam mengukur apa yang ingin diukur”. Pengujian validitas data dalam penelitian ini menggunakan metode korelasi *Bivariate Pearson* (Korelasi *Pearson Product Moment*). Ghozali (2019:90) mengemukakan bahwa :

Analisis ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total. Skor total adalah penjumlahan dari keseluruhan item. Item-item pertanyaan yang berkorelasi signifikan dengan skor total menunjukkan item-item tersebut mampu memberikan dukungan dalam mengungkap apa yang ingin diungkap. Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikansi 0,05. Kriteria pengujian kriteria pengujiannya adalah jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ maka instrumen atau item-item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid). Jumlah data $df = n-2$, $(35)-2 = 0,344$, jadi r_{tabel} dalam penelitian ini adalah sebesar 0,344. Hasil uji validitas untuk masing-masing variabel penelitian dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X_1)

Item / Pernyataan ke	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,710	0,344	Valid
2	0,743	0,344	Valid
3	0,748	0,344	Valid
4	0,671	0,344	Valid
5	0,686	0,344	Valid
6	0,504	0,344	Valid
7	0,741	0,344	Valid
8	0,546	0,344	Valid
9	0,438	0,344	Valid
10	0,711	0,344	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2025

Berdasarkan tabel diatas nilai *r* hitung (*Person Correlation*) dari pertanyaan 1 sampai 10 lebih besar dari *r* tabel yaitu 0,344, sehingga *instrument* dapat dinyatakan valid.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X₂)

Item / Pernyataan ke	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,789	0,344	Valid
2	0,700	0,344	Valid
3	0,674	0,344	Valid
4	0,842	0,344	Valid
5	0,770	0,344	Valid
6	0,372	0,344	Valid
7	0,811	0,344	Valid
8	0,799	0,344	Valid
9	0,591	0,344	Valid
10	0,711	0,344	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2025

Berdasarkan tabel diatas nilai *r* hitung (*Person Correlation*) dari pertanyaan 1 sampai 10 lebih besar dari *r* tabel yaitu 0,344, sehingga *instrument* dapat dinyatakan valid.

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Item / Pernyataan ke	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,606	0,344	Valid
2	0,697	0,344	Valid
3	0,674	0,344	Valid
4	0,538	0,344	Valid
5	0,873	0,344	Valid
6	0,817	0,344	Valid
7	0,697	0,344	Valid
8	0,730	0,344	Valid
9	0,745	0,344	Valid
10	0,844	0,344	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2025

Berdasarkan tabel diatas nilai *r* hitung (*Person Correlation*) dari pertanyaan 1 sampai 10 lebih besar dari *r* tabel yaitu 0,344, sehingga *instrument* dapat dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Dalam hal ini uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan metode *Cronbach's Alpha* dengan kriteria bahwa tingkat alpha dihitung lebih besar dari koefisien *Cronbach's Alpha* sebesar 0,60, maka data yang diujikan memiliki tingkat reliabilitas yang baik. Adapun pengukuran tingkat alpha dilakukan dengan menggunakan program *spss versi 25.0*. Adapun hasil perhitungannya dapat terlihat pada tabel hasil output *spss* dibawah ini.

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan (X₁)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.847	10

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2025

Hasil uji reliabilitas variabel Disiplin Kerja (X₁) dalam tabel diatas pada output reliabilitas, dimana hasil yang diperoleh dari *Cronbach's Alpha* sebesar 0,847. Dan karena hasil tersebut lebih besar dari koefisien *Cronbach's Alpha* sebesar 0,60, maka data yang diujikan memiliki tingkat reabilitas yang baik atau reliabel.

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X₂)**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.889	10

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2025

Hasil uji reliabilitas variabel Motivasi Kerja (X₂) dalam tabel diatas pada output reliabilitas, dimana hasil yang diperoleh dari *Cronbach's Alpha* sebesar 0,889. Dan karena hasil tersebut lebih besar dari koefisien *Cronbach's Alpha* sebesar 0,60, maka data yang diujikan memiliki tingkat reabilitas yang baik atau reliabel.

Tabel 6 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.897	10

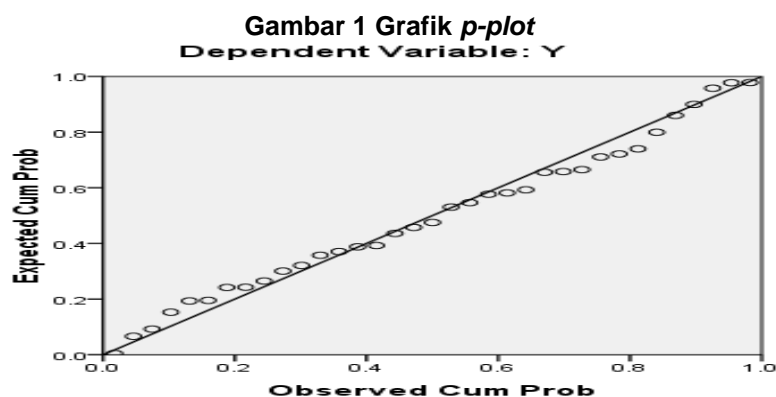
Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2025

Hasil uji reliabilitas variabel Produktivitas Kerja (Y) dalam tabel diatas pada output reliabilitas, dimana hasil yang diperoleh dari *Cronbach's Alpha* sebesar 0,897. Dan karena hasil tersebut lebih besar dari koefisien *Cronbach's Alpha* sebesar 0,60, maka data yang diujikan memiliki tingkat reabilitas yang baik atau reliabel.

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Untuk mendeteksi normalitas data dapat dilihat melalui *output* grafik kurva normal *p-plot*. Suatu variabel dikatakan normal jika gambar distribusi dengan titik-titik data yang menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebaran titik-titik data searah mengikuti garis diagonal.

Grafik *p-plot* pada gambar dibawah ini memperlihatkan penyebaran data (titik) di sekitar garis regresi (diagonal) dan penyebaran titik-titik data searah mengikuti garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi layak digunakan karena memenuhi asumsi normalitas.



Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2025

Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali, (2019:105) pengujian ini dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Ini perlu dilakukan karena model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independent. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas didalam model regresi melalui *Variance Inflation factor* (VIF). Pengujian ini menggunakan bantuan *SPSS versi 25*.

Tabel 7 Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.192	3.772		.316	.754		
	X1	.744	.115	.692	6.493	.000	.590	1.696
	X2	.278	.111	.266	2.497	.018	.590	1.696

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2025

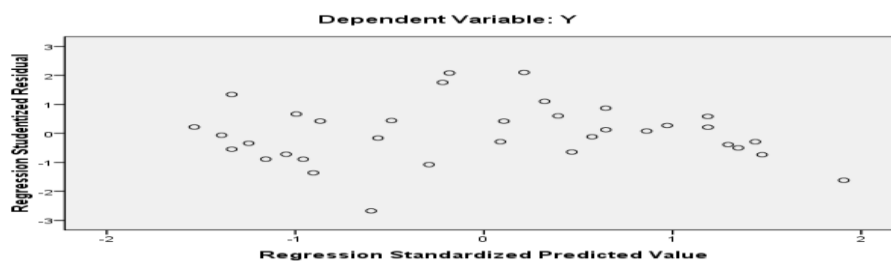
Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa hasil pengujian menunjukkan semua variabel independen (Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja) yang digunakan pada penelitian ini memiliki nilai *Tolerance* lebih dari 0,10 dan memiliki nilai VIF kurang dari 10. Hal itu berarti bahwa variabel-variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau yang tidak terjadi heteroskedastisitas.

Deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode *scatter plot* dengan memplotkan nilai ZPRED (nilai prediksi) dengan SRESID (nilai residualnya). Model yang baik didapatkan jika tidak terdapat pola tertentu pada grafik, seperti mengumpul ditengah, menyempit kemudian melebar atau sebaliknya melebar kemudian menyempit.

Gambar 2 Scatter Plot



Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2025

Dalam uji heteroskedastisitas yang menggunakan SPSS 25.0 didapatkan titik-titik menyebar sehingga dapat disimpulkan memiliki residual yang sama dan variabel bebas bersifat homoskedastisitas. Berdasarkan gambar diatas, hasilnya tidak terdapat yang jelas dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol di bawah sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk menampilkan *Mean* adalah rata-rata data, *Median* adalah nilai tengah (atau rata-rata dua nilai tengah bila datanya genap), *Max* dan *Min* adalah nilai paling besar dan nilai paling kecil dari data, *Std. Dev. (Standar Deviasi)* adalah ukuran dispersi atau penyebaran data. Analisis deskriptif merupakan analisis yang digunakan untuk menganalisis data dengan mendeskripsikan/ menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud untuk membuat suatu kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi (Sugiyono, 2019:76)).

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini meliputi Disiplin Kerja (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) sebagai variabel independen, dan Produktivitas Kerja (Y) sebagai variabel dependen. Variabel tersebut akan di tampilkan secara statistik deskriptif seperti yang terlihat dalam tabel dibawah ini :

Tabel 8 Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1	35	31	50	39.69	5.411
X2	35	32	49	38.23	5.563
Y	35	31	49	41.34	5.816
Valid N (listwise)	35				

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah responden dari penelitian ini sebanyak 35 orang. Hasil uji data diatas menunjukkan nilai minimum, maksimum, rata-rata, dan standar devisiasi untuk setiap variabel independen dan dependen.

a. Variabel Independen

1) Disiplin Kerja (X_1)

Hasil dari statistik deskriptif pada tabel diatas bahwa variabel Disiplin Kerja minimum sebesar 31 dan variabel Disiplin Kerja maksimum sebesar 50 dengan nilai rata-ratanya sebesar 39,69, sedangkan untuk nilai standar deviasinya adalah sebesar 5,411.

2) Motivasi Kerja (X_2)

Hasil dari statistik deskriptif pada tabel diatas bahwa variabel Motivasi Kerja minimum sebesar 32 dan variabel Motivasi Kerja maksimum sebesar 49 dengan nilai rata-ratanya sebesar 38,23, sedangkan untuk nilai standar deviasinya adalah 5,563.

b. Variabel Dependen

1) Produktivitas Kerja (Y)

Hasil dari statistik deskriptif pada tabel diatas bahwa variabel Produktivitas Kerja minimum sebesar 31 dan variabel Produktivitas Kerja maksimum sebesar 49 dengan nilai rata-ratanya sebesar 41,34, sedangkan untuk nilai standar deviasinya adalah sebesar 5,816.

Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Mulak Ulu Kabupaten Lahat. Hasil analisis regresi linier berganda selengkapnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 9 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.192	3.772		.316	.754
X1	.744	.115	.692	6.493	.000
X2	.278	.111	.266	2.497	.018

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat dibuat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 1,192 + 0,744X_1 + 0,278X_2 + e$$

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 1,192, artinya jika Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) adalah 0, maka Produktivitas Kerja (Y) nilainya adalah 1,192.
2. Koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X_1) sebesar 0,744, artinya jika Disiplin Kerja mengalami kenaikan 1%, maka Produktivitas Kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,744.
3. Koefisien regresi variabel Motivasi Kerja (X_2) sebesar 0,278, artinya jika Motivasi Kerja mengalami kenaikan 1%, maka Produktivitas Kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,278.

Uji Parsial (Uji t)

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah variabel bebas (Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja) secara individual mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Produktivitas Kerja). Uji t dilakukan dengan cara membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} dengan tingkat signifikan 0,05. Adapun hasil uji t sebagai berikut :

Tabel 10 Hasil Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.192	3.772		.316	.754
	X1	.744	.115	.692	6.493	.000
	X2	.278	.111	.266	2.497	.018

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2025

Uji Simultan (Uji F)

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini (H_3) menyatakan bahwa Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Mulak Ulu Kabupaten Lahat. Pengujian hipotesis ketiga dianalisis dengan menggunakan uji simultan (uji F). Hasil uji simultan (uji F) dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 11 Hasil Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	903.359	2	451.680	58.630	.000 ^a
	Residual	246.526	32	7.704		
	Total	1149.886	34			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2025

1. Menentukan formulasi Ho dan H1
 - a) $H_0 : b_1b_2 = 0$: berarti tidak ada pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen secara terpisah.
 - b) $H_1 : b_1b_2 \neq 0$: berarti ada pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen secara terpisah.
2. Level of significant $\alpha = 5\%$
 - df 1 = $3-1 = 2$
 - df 2 = $35-2-1 = 32$
 - df = 4,149
3. Kesimpulan
 Pada tabel diatas nilai F hitung adalah sebesar 58,630, sedangkan nilai F tabelnya adalah sebesar 4,149 (df 1 = $3-1 = 2$ dan df 2 = $35-2-1 = 32$). Selain itu, nilai signifikansinya adalah sebesar 0,000 lebih kecil daripada taraf signifikansi. Karena nilai F hitung ($58,630 > F$ tabel (4,149) dan nilai signifikansi lebih kecil daripada taraf signifikansi F ($0,000 < \alpha$ (0,05), maka hipotesis ketiga diterima, artinya Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Mulak Ulu Kabupaten Lahat. Berarti hipotesis ketiga ini terbukti.

Koefisien Determinasi

Analisis determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen (X_1, X_2) secara serentak terhadap variabel dependen (Y). R^2 sama dengan 0, maka tidak ada sedikit pun persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen, sebaliknya R^2 sama dengan 1, maka persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna. Hasil dari uji Koefisien Determinasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 12 Korelasi Determinan (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.886 ^a	.786	.772	2.776

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2025

Hasil analisis determinasi diperoleh angka R^2 (R Square) sebesar 0,786 atau (78,6%). Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen (Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja) terhadap variabel dependen (Produktivitas Kerja) sebesar 78,6% atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model (Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja) mampu menjelaskan 78,6% variabel dependen (Produktivitas Kerja), sedangkan sisanya sebesar 21,4% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Mulak Ulu Kabupaten Lahat.
2. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Mulak Ulu Kabupaten Lahat.
3. Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Mulak Ulu Kabupaten Lahat.

Saran

1. Peningkatan Disiplin Kerja Pegawai
Mengingat disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai, pihak pimpinan sebaiknya terus meningkatkan pengawasan serta penegakan aturan yang berlaku. Diperlukan sistem *reward and punishment* yang konsisten agar pegawai lebih bertanggung jawab terhadap kehadiran, ketepatan waktu, dan penyelesaian tugas.
2. Peningkatan Motivasi Kerja
Untuk meningkatkan motivasi kerja, pimpinan perlu memperhatikan aspek-aspek seperti penghargaan atas prestasi kerja, peningkatan kesejahteraan, pemberian insentif, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif dan suportif. Hal ini penting agar pegawai lebih bersemangat dalam bekerja dan menunjukkan loyalitas terhadap organisasi.
3. Evaluasi Berkala
Kantor Camat Mulak Ulu Kabupaten Lahat disarankan untuk melakukan evaluasi secara berkala agar dapat mengetahui tingkat produktivitas kerja setiap pegawai. Evaluasi ini juga dapat dijadikan dasar dalam pemberian penghargaan maupun peningkatan tanggung jawab.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2020. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi VI. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Bara, Ernesta. 2024. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Yupy Indo Jelly Gum*. Jurnal Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI, Jakarta.
- Edison, Emron, dkk. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Anggota Ikatan Penerbit Indonesia.
- Ghozali, Imam. 2019. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Bandung, Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kesembilan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Manullang, M. 2021. *Dasar-Dasar Manajemen*. Bandung: Cita Pustaka.
- Sedarmayanti. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika.
- Siagian, Sondang, P. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gunung Agung.
- Siyoto, Sandu & Sodik, M. Ali. 2020. *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Sudjana. 2020. *Metode Statistika*. Bandung: Sinar Baru Algesindo.
- Sugiyono, 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tambunan, S, Toman. 2022. *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Jogjakarta: Graha Ilmu.
- Wati, Atikah Fatma. 2024. *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Capsugel Indonesia*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pakuan, Bogor.

Wiliandro, Dika. 2021. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Proses Pada PT. Citra Riau Sarana Kecamatan Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singingi*. Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim, Riau.