



Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Bontang di Kota Bontang

Icha Nur Octarina

Program Studi Administrasi Bisnis, Fisip Universitas Mulawarman

Jl. Kuaro, Gn. Kelua, Kec. Samarinda Ulu

Korespondensi penulis : ichanurockta@gmail.com

ABSTRACT This research aims to test simultaneously, partially, and to find out which is the dominant influence between motivation and work discipline variables on employee productivity at PT. PLN (Persero) UP3 Bontang in Bontang City. This type of research is quantitative using a sample of 47 respondents by collecting primary data through interviews and questionnaires, secondary data by searching for literature in the form of journals and books related to the variables to be studied. The research results show that the variables of motivation and work discipline have a simultaneous and partial effect on productivity and the motivation variable is the most dominant variable that has an effect on employee productivity at PT. PLN (Persero) UP3 Bontang in Bontang City.

Keywords: Motivation; Work Discipline; Productivity

ABSTRAK Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara simultan, parsial, dan untuk mengetahui manakah yang dominan berpengaruh antara variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Bontang di Kota Bontang. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif menggunakan sampel sebanyak 47 responden dengan pengambilan data primer melalui wawancara dan kuesioner, data sekunder dengan mencari literatur berupa jurnal dan buku yang berkaitan dengan variabel yang akan diteliti. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap produktivitas dan variabel motivasi merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Bontang di Kota Bontang.

Kata Kunci: Motivasi; Disiplin Kerja; Produktivitas

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujudnya keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif. Perkembangan organisasi perusahaan dan usaha sangatlah bergantung pada produktivitas tenaga kerja yang ada di perusahaan. Dengan pengaturan manajemen sumber daya manusia secara profesional, diharapkan karyawan bekerja secara produktif. Pengelolaan karyawan secara profesional ini harus dimulai sejak perekrutan karyawan, penyeleksian, pengklasifikasian, penempatan karyawan sesuai dengan kemampuan, penataran, dan pengembangan karirnya (Mangkunegara, 2017).

Perusahaan harus menjaga nama baiknya melalui kerja keras sumber daya manusia, untuk itu diperlukan beberapa aspek yang penting untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada perusahaan seperti pemberian motivasi dan penerapan disiplin kerja agar terbentuknya perusahaan dengan tujuan yang diinginkan. PT. PLN (Persero) UP3 Bontang merupakan BUMN yang bergerak dalam bidang pengusahaan listrik, unit UP3 Bontang juga bersifat pemeliharaan jaringan dan kwh meter. Setiap bidang pada UP3 diminta untuk menyelesaikan pekerjaan dan

menjalankan tugas-tugas yang diberikan dengan baik sesuai aturan perusahaan dan juga selalu berusaha meningkatkan kinerja agar memberikan kepuasan kepada para pelanggan. Oleh karena itu PT. PLN (Persero) UP3 Bontang dalam meningkatkan produktivitas karyawan perusahaan wajib menjaga sumber daya manusia dengan cara memberikan motivasi dan menerapkan disiplin kerja agar karyawan melakukan tugas dan pekerjaan dengan efektif dan efisien sehingga tercapainya tujuan yang diinginkan perusahaan.

Penelitian ini mengacu pada penelitian terdahulu Muhammad Ashari.S (2016) mengemukakan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan. Penelitian terdahulu Mudalifah (2020) mengemukakan bahwa terdapat pengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu terdapat pada objek penelitian, latar belakang, teori, jumlah responden. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan antar variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian. Dengan ini penulis mengangkat judul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Bontang di Kota Bontang”.

KAJIAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Mangkunegara (2017) Manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai suatu pendayagunaan dan pengelolaan sumber daya yang ada pada karyawan. Pendayagunaan dan pengelolaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan perkembangan individu karyawan.

Motivasi

Menurut Mangkunegara (2013) Motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Menurut Sutrisno (2017) Motivasi adalah perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Indikator motivasi adalah:

1. Kebutuhan fisik
2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan
3. Kebutuhan sosial
4. Kebutuhan akan penghargaan
5. Kebutuhan aktualisasi diri

Disiplin Kerja

Kedisiplinan adalah suatu kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2017).

Indikator disiplin kerja adalah:

1. Taat terhadap aturan waktu
2. Taat terhadap peraturan perusahaan
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Produktivitas

Menurut Hasibuan dalam Burso (2018) Produktivitas adalah perbandingan antara hasil dan masukan yang artinya jika produktivitas naik maka akan meningkatkan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.

Indikator produktivitas adalah:

1. Kuantitas kerja
2. Kualitas kerja
3. Ketepatan waktu

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan metode pengumpulan data dalam bentuk persentase menggunakan angka. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Bontang dan sampelnya sebanyak 47 responden menggunakan teknik sampel *nonprobability sampling* dengan teknik sampel jenuh. Teknik pengumpulan data dengan cara observasi, wawancara, kuesioner, dan dokumentasi. Alat pengukur data menggunakan *skala likert*. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji validitas, Uji reliabilitas, Uji asumsi klasik (Uji normalitas, Uji multikolinearitas, Uji heteroskedastisitas), Analisis regresi linear berganda, Uji koefisien korelasi, Uji koefisien determinasi, Uji Hipotesis (Uji F dan Uji t) dan Uji dominan. Perhitungan pengujian menggunakan SPSS versi 22 *for windows*.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	N	Keterangan
Motivasi (X1)	X1 (a)	0,711	0,287	47	Valid
	X1 (b)	0,730	0,287	47	Valid
	X1 (c)	0,820	0,287	47	Valid
	X1 (d)	0,527	0,287	47	Valid
	X1 (e)	0,768	0,287	47	Valid
	X1 (f)	0,768	0,287	47	Valid
	X1 (g)	0,809	0,287	47	Valid
	X1 (h)	0,746	0,287	47	Valid
	X1 (i)	0,796	0,287	47	Valid
	X1 (j)	0,776	0,287	47	Valid
	X2 (a)	0,903	0,287	47	Valid

Disiplin Kerja (X2)	X2 (b)	0,825	0,287	47	Valid
	X2 (c)	0,877	0,287	47	Valid
	X2 (d)	0,849	0,287	47	Valid
	X2 (e)	0,841	0,287	47	Valid
	X2 (f)	0,854	0,287	47	Valid
Produktivitas (Y)	Y (a)	0,903	0,287	47	Valid
	Y (b)	0,959	0,287	47	Valid
	Y (c)	0,937	0,287	47	Valid
	Y (d)	0,971	0,287	47	Valid
	Y (e)	0,907	0,287	47	Valid
	Y (f)	0,973	0,287	47	Valid

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel 4.1 di atas dari setiap pertanyaan diperoleh rhitung lebih besar dari rtabel = 0,287 (nilai rtabel untuk $n = 47$, $df=47-2$), maka setiap item di atas dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 4.2 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
1	Motivasi (X1)	0,900	10	Reliabel
2	Disiplin Kerja (X2)	0,914	6	Reliabel
3	Produktivitas (Y)	0,974	6	Reliabel

Sumber: Olah data (2024)

Berdasarkan hasil perhitungan tabel 4.2 di atas bahwa setiap variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha $> 0,6$. Maka setiap pertanyaan dalam penelitian ini adalah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 4.3 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardize d Residual
N		47
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.73845042
Most Extreme Differences	Absolute	.099
	Positive	.054
	Negative	-.099
Test Statistic		.099
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber: Olah data (2024)

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan Kolmogorov-smirnov pada tabel di atas, diketahui nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05 maka normalitas terpenuhi.

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.4 Hasil Uji Multikolinearitas

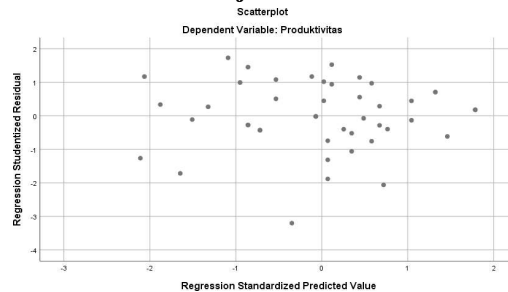
Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Motivasi	.500	1.999
	Disiplin Kerja	.500	1.999
a. Dependent Variable: Produktivitas			

Sumber: Olah data (2024)

Berdasarkan data yang digunakan dalam uji multikolinearitas ini adalah pada variabel motivasi dan disiplin kerja memperoleh nilai VIF $1,999 < 10$ dan nilai tolerance $0,500 > 0,10$ maka dinyatakan kedua variabel tidak terjadi multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Gambar 4.1 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Olah data (2024)

Berdasarkan pada tampilan grafik scatterplot diatas, bahwa titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y dan data tersebut menyebar secara acak. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, sehingga regresi layak untuk dipakai karena memenuhi uji heteroskedastisitas.

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Persamaan Regresi

Tabel 4.5 Hasil Persamaan Regresi

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	4.964	2.842		.088
	Motivasi	.275	.090	.431	.004
	Disiplin Kerja	.366	.135	.382	.010
a. Dependent Variable: Produktivitas					

Sumber: Olah data (2024)

Berdasarkan hasil data di atas menunjukkan coefficients bagian B diperoleh persamaan regresi linear sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 4,964 + 0,275 (X_1) + 0,366 (X_2)$$

Pada persamaan regresi di atas dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Konstanta (a) sebesar 4,964 yang berarti apabila tidak terdapat perubahan pada nilai variabel independen (Motivasi dan Disiplin Kerja) maka variabel dependen (Produktivitas) nilainya adalah 4,964.
2. Koefisien regresi pada variabel Motivasi (X₁) sebesar 0,275 dan positif artinya jika variabel motivasi mengalami kenaikan 1 poin secara signifikan. Maka variabel motivasi akan meningkatkan nilai dari variabel produktivitas sebesar 0,275.
3. Koefisien regresi pada variabel Disiplin Kerja (X₂) sebesar 0,366 dan positif artinya jika variabel disiplin kerja mengalami kenaikan 1 poin secara signifikan. Maka variabel disiplin kerja akan meningkatkan nilai dari variabel produktivitas sebesar 0,366.

Uji Koefisien Korelasi (R)

Tabel 4.6 Hasil Uji Koefisien Korelasi Motivasi dengan Produktivitas (R)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.701 ^a	.491	.479	1.89886
a. Predictors: (Constant), Motivasi				

Sumber: Olah data (2024)

Berdasarkan data di atas pada tabel R nilai koefisien korelasi variabel motivasi sebesar 0,701, artinya tingkat keeratan hubungan antara variabel Motivasi (X₁) dengan variabel Produktivitas (Y) masuk dalam tingkat hubungan “kuat”.

Tabel 4.7 Hasil Uji Koefisien Korelasi Disiplin Kerja dengan Produktivitas (R)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.686 ^a	.471	.459	1.93565
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja				

Sumber: Olah data (2024)

Berdasarkan data di atas pada tabel R nilai koefisien korelasi variabel disiplin kerja sebesar 0,686, artinya tingkat keeratan hubungan antara variabel Disiplin Kerja (X₂) dengan variabel Produktivitas (Y) masuk dalam tingkat hubungan “kuat”.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4.8 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.751 ^a	.564	.544	1.77752
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi				
b. Dependent Variable: Produktivitas				

Sumber: Olah data (2024)

Berdasarkan hasil uji pada Model Summary di atas nilai koefisien determinasi diperoleh sebesar 0,564 atau 56,4%. Maka dapat disimpulkan bahwa tingkat hubungan variabel independen yaitu Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap variabel dependen Produktivitas (Y) termasuk pada tingkat hubungan “Sedang”. Sedangkan sisanya sebesar 43,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

Uji Hipotesis

Uji F (Simultan)

Tabel 4.9 Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	179.617	2	89.808	28.424	.000 ^b
	Residual	139.022	44	3.160		
	Total	318.638	46			
a. Dependent Variable: Produktivitas						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi						

Sumber: Olah data (2024)

Berdasarkan tabel di atas mendapatkan informasi nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai Fhitung $28,424 > F_{tabel} 3,204$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Produktivitas (Y).

Uji t (Parsial)

Tabel 4.10 Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.964	2.842		1.747	.088
	Motivasi	.275	.090	.431	3.060	.004
	Disiplin Kerja	.366	.135	.382	2.712	.010
a. Dependent Variable: Produktivitas						

Sumber: Olah data (2024)

Berdasarkan hasil uji T di atas informasi yang diperoleh adalah sebagai berikut:

1. Variabel Motivasi (X1) memiliki nilai Sig. sebesar $0,004 < 0,05$ dan Thitung $3,060 > T_{tabel} 2,015$ maka variabel Motivasi berpengaruh terhadap variabel Produktivitas. Sehingga H_a : variabel Motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel Produktivitas “diterima”.
2. Variabel Disiplin Kerja (X2) memiliki nilai Sig. sebesar $0,010 < 0,05$ dan Thitung $2,712 > T_{tabel} 2,015$ maka variabel Disiplin Kerja berpengaruh terhadap variabel Produktivitas. Sehingga H_a : variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel Produktivitas “diterima”.

Uji Dominan

Tabel 4.11 Hasil Uji Dominan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.964	2.842		1.747	.088
	Motivasi	.275	.090	.431	3.060	.004
	Disiplin Kerja	.366	.135	.382	2.712	.010
a. Dependent Variable: Produktivitas						

Sumber: Olah data (2024)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan nilai standar koefisien terbesar adalah variabel Motivasi (X1) sebesar 0,431. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi lebih dominan dan yang paling berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Bontang di Kota Bontang.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Secara Simultan Berpengaruh Signifikan Terhadap Produktivitas

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_a diterima, yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Motivasi dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Produktivitas Karyawan. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian terdahulu Muhammad Ashari. S (2016) dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Pelayanan Transmisi Sulselrabar” yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Produktivitas Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Pelayanan Transmisi Sulselrabar. Berdasarkan hasil interpretasi di atas dapat menyimpulkan bahwa variabel Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel Produktivitas dan sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Handoko dalam Burso (2018) mengemukakan bahwa mengukur produktivitas akan meningkat atau menurun dilihat dari Kuantitas Kerja, Kualitas Kerja, dan Ketepatan Waktu. Oleh karena itu, pemberian Motivasi dan penerapan

Disiplin Kerja oleh pimpinan dan karyawan pada suatu perusahaan harus dilakukan dengan maksimal demi terciptanya Produktivitas yang berkualitas sehingga menjadi lebih baik dalam mencapai tujuan perusahaan.

Pengaruh Motivasi Secara Parsial Terhadap Produktivitas

Berdasarkan hasil uji dan analisis dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_a diterima, yang artinya variabel Motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Produktivitas. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu Sharfina Rahman (2020) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial antara Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

Uraian masing-masing indikator motivasi pada PT PLN (Persero) UP3 Bontang sebagai berikut:

1. PT. PLN (Persero) UP3 Bontang mengenai gaji dilakukan sistem gaji tertutup dan diberikan tunjangan bukan asuransi tetapi sebagai verifikator dari perusahaan.
2. Asuransi keselamatan kerja dan perlengkapan APD, pada PT. PLN (Persero) UP3 Bontang karyawan diberikan asuransi keselamatan dan harus mempunyai APD seperti helm, rompi, dan sepatu *safety*.
3. PT. PLN (Persero) UP3 Bontang setiap karyawan menerima dengan baik karyawan lain dan saling memberi dukungan antar karyawan.
4. PT. PLN (Persero) UP3 Bontang semua karyawan melakukan pekerjaan dengan baik dan perusahaan akan memberikan promosi jabatan jika hasil kerja karyawan memuaskan.
5. PT. PLN (Persero) UP3 Bontang pekerjaan menantang adalah hal wajar yang dilakukan oleh karyawan karena berhubungan dengan keselamatan jiwa dan setiap karyawan seharusnya mempunyai *skill* pekerjaan yang dimana akan sangat berguna untuk melakukan pekerjaan yang sulit.

Pengaruh Disiplin Kerja Secara Parsial Terhadap Produktivitas

Berdasarkan hasil uji dan analisis dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_a diterima, yang artinya variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Produktivitas. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu Musdalifah (2020) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar.

Uraian masing-masing indikator disiplin kerja pada PT PLN (Persero) UP3 Bontang sebagai berikut:

1. PT. PLN (Persero) UP3 Bontang seluruh karyawan datang bekerja tepat waktu dan pulang bekerja sesuai jam kerja.
2. PT. PLN (Persero) UP3 Bontang setiap karyawan mengikuti SOP perusahaan yang berlaku dan bekerja menggunakan seragam yang telah ditentukan sesuai harinya.
3. PT. PLN (Persero) UP3 Bontang setiap karyawan mengerjakan tugasnya masing-masing sesuai dengan aturan perusahaan dan menjalin kerja sama yang baik antar karyawan.

Uraian masing-masing indikator produktivitas pada PT PLN (Persero) UP3 Bontang sebagai berikut:

1. PT. PLN (Persero) UP3 Bontang setiap karyawan menyelesaikan semua pekerjaannya sesuai dengan jumlah yang ditentukan oleh perusahaan dan mampu menyelesaikan pekerjaan itu dengan baik dan teliti.
2. PT. PLN (Persero) UP3 Bontang setiap karyawan yang mengerjakan tugasnya harus memiliki hasil pekerjaan yang baik dan sesuai dengan target perusahaan.
3. PT. PLN (Persero) UP3 Bontang setiap karyawan mampu mengatur waktu antara mengerjakan pekerjaan dan tidak sedang bekerja agar waktu yang mereka miliki terbuang percuma pada saat jam bekerja tetapi juga harus mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

Variabel yang Paling Dominan Berpengaruh Terhadap Produktivitas

Berdasarkan hasil uji dominan dan analisis diketahui bahwa variabel Motivasi lebih dominan daripada variabel Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Bontang.

KESIMPULAN

Variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap produktivitas karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Bontang di Kota Bontang. Variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Bontang di Kota Bontang. Variabel motivasi merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Bontang di Kota Bontang.

DAFTAR PUSTAKA

- Amanah, Dita dan Siregar, Ina Namora Putri. 2013. *Pengaruh Pengawasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara. Jurnal Manajemen Bisnis*. Vol.1,No.13, Januari 2013, p : 56-71.
- Ashari, M. S. 2016. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Pelayanan Transmisi SULSERBAR*. 123.
- Ekhssan, Muhamad. 2019. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. OPTIMAL: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*. Vol.13 No.1
- Hamali. 2018. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Mengelola Karyawan*. Yogyakarta : Center for Academic Publishing Service.
- Khairunisa, Djumali, dan Eny. 2020. *Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau Dari Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. Jurnal Edunomika* Vol. 04 No. 01.
- Mangkunegara. 2017. *Manajemen sumber daya manusia* (Susan sandiasih (ed.); 14th ed.). PT. Remaja Rosdakarya. www.rosda.co.id
- Mangkunegara. 2005. *Teori MSDM (pertama)*. Prenadamedia Group.
- Mappasomba. 2017. *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja karyawan Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar. Jurnal Riset Edisi XVIII Unibos Makassar Juli 2017*. Vol 3, No. 007.

- Monika, Risti. 2021. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Bagian Head Office PT. Anugerah Bara Kaltim Di Samarinda*. Universitas Mulawarman Samarinda.
- Musdalifah. 2020. *Pengaruh Lingkungan dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar*. Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Rahman, S. 2020. *Pengaruh Motivasi, Pengawasan dan Budaya Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PDAM TIRTANADI Provinsi Sumatera Utara*. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- S.P. Hasibuan. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Saleh & Utomo. 2018. *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT Inko Java Semarang*. Among Makarti.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R%D* (28th ed.). ALFABETA.
- Sinaga, Andilo. 2019. *Pengaruh Kemampuan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Yogyakarta)*. Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Utama Putra Kharisma (ed.); Pertama). Prenadamedia Group.