



Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Kabupaten Mamuju

Nursiah¹, Mu'fidatul Nurul Hajjad²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Mamuju.

¹Email: cianursiah275@gmail.com

²Email : alghufron.fida@gmail.com

Abstrak

Penelitian Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi, disiplin kerja dan kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Kabupaten Mamuju. Metode penelitian yang digunakan yakni dengan menggunakan metode kuantitatif dengan data primer yang menggunakan kuesioner. Responden dalam penelitian karyawan tetap pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Kabupaten Mamuju, dengan jumlah populasi 30, sampel yang digunakan dengan teknik Probability Sampling dan jumlah sampel ditentukan dengan menggunakan teknik Total Sampling dengan jumlah sampel 30 responden. Rumus yang dalam penelitian ini menggunakan, uji validitas, uji reliabilitas, regresi linear berganda, uji t, dan uji R². Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi, disiplin kerja dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Kabupaten Mamuju dan kompetensi berpengaruh paling dominan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Kabupaten Mamuju.

Kata Kunci : Motivasi, Disiplin Kerja, Komitmen, Produktivitas Kerja

Abstract

This study aims to determine the effect of the variables of motivation, work discipline and competence on the work productivity of employees at the BPJS Employment Office, Mamuju Regency. The research method used is by using quantitative methods with primary data using a questionnaire. Respondents in the study of permanent employees at the BPJS Employment Office of Mamuju Regency, with a population of 30, the sample used was the Probability Sampling technique and the number of samples was determined using the Total Sampling technique with a sample of 30 respondents. The formula used in this study is validity test, reliability test, multiple linear regression, t test, and R² test. The results in this study indicate that motivation, work discipline and competence have a positive and partially significant effect on employee work productivity at the Office of BPJS Employment in Mamuju Regency and competence has the most dominant effect on employee work productivity at the BPJS Employment Office of Mamuju Regency.

Keywords: Motivation, Work Discipline, Commitment, Work Productivity

PENDAHULUAN

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yakni dari segi motivasi. Terbangunnya motivasi kerja dalam sebuah organisasi akan berimplikasi pada sebuah model pemahaman mendasar yang diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh kumpulan anggota organisasi yang terbentuk dalam sebuah kelompok sebagai bahan kajian berupa pembelajaran untuk menjawab permasalahan adaptasi dari luar dan hubungan dari dalam yang sering ditemui dan berjalan dengan baik.

Disiplin kerja adalah “suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku, dan sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Merujuk dari itu maka dapat digambarkan kedisiplinan akan tercipta ketika seseorang memiliki kesadaran akan tanggungjawab terhadap tugas yang bebankan kepadanya.

Kinerja organisasi akan meningkat ketika sumber daya yang ada dalam suatu organisasi merasa nyaman dalam bekerja, ketika timbul rasa nyaman maka produktivitas dalam bekerja akan meningkat dan menghasilkan kinerja yang maksimal, begitupun sebaliknya ketika tidak merasa nyaman dalam bekerja maka produktivitas kerja akan menurun. Salah satu tugas pokok yang diemban pemimpin dalam birokrasi pemerintahan adalah meningkatkan kinerja organisasi. Kinerja organisasi akan meningkat ketika sumber daya yang ada dalam suatu organisasi merasa nyaman dalam bekerja, ketika timbul rasa nyaman maka produktivitas dalam bekerja akan meningkat dan menghasilkan kinerja yang maksimal, begitupun sebaliknya ketika tidak merasa nyaman dalam bekerja maka produktivitas kerja akan menurun dan berpengaruh terhadap turunnya hasil kerja atau kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah Kantor BPJS Ketenagakerjaan Kabupaten Mamuju Provinsi Sulawesi Barat yang beralamat di Jalan Andi Makkasau, Kecamatan Mamuju, Kabupaten Mamuju, Provinsi Sulawesi Barat. Penulis memilih objek penelitian tersebut dikarenakan peneliti telah melakukan tracer pada beberapa kantor yang ada di Kabupaten Mamuju dengan menggunakan metode observasi dan pencarian literatur informasi melalui internet, Kantor BPJS Ketenagakerjaan Kabupaten Mamuju yang paling open access dalam hal pemberian informasi, mulai dari Web yang memberi informasi lengkap sampai dengan respon karyawan pada saat penulis melakukan observasi sementara pada objek penelitian tersebut.

Berdasarkan hasil observasi sementara yang dilakukan peneliti dan selanjutnya melakukan wawancara singkat ditemukan informasi, salah satu faktor yang menghambat produktivitas kerja karyawan pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Kabupaten Mamuju tersebut adalah faktor motivasi yakni ada beberapa karyawan yang kurang tekun dalam melaksanakan pekerjaan, masih rendahnya kreatifitas, dan kurangnya kedisiplinan karyawan dalam bekerja.

Faktor kedua yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja Karyawan yakni kedisiplinan hal tersebut terlihat dari pakaian yang digunakan dihari kerja tidak sesuai ketentuan atau norma yang berlaku bahkan ada yang menggunakan kaos oblong dalam melaksanakan pekerjaan dan terkadang karyawan juga kurang menaati aturan yang ada di kantor semisal waktu pengumpulan laporan hasil kerja tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dan terlihat juga ada karyawan yang terlambat masuk kantor seharusnya pukul 07.30 WITA, namun ada yang masuk kantor pada pukul 09.00 WITA, dalam pelaporan daftar hadir terlihat terisi penuh, namun setelah diamati terdapat beberapa meja karyawan yang kosong artinya ada yang tidak hadir.

Faktor ketiga yang menjadi salah satu penghambat produktivitas kerja karyawan adalah kompetensi terkadang ada beberapa karyawan kurang mengetahui tugas dan fungsi yang diberikan oleh pimpinan dalam melaksanakan tugasnya sehingga kurangnya keefektifan dan keefesienan dalam bekerja, semisal diberikan pengarahan dalam mengumpul laporan hasil kerja untuk tepat waktu, tetapi ada beberapa karyawan telat dalam mengumpulkan laporan, dan ada beberapa karyawan kurang terampil dalam melakukan pekerjaan, namun karyawan yang sudah kompeten tidak memberikan pengarahan pelatihan kepada beberapa karyawan lainnya, sehingga hasil dari pelatihan tersebut tidak berdampak kepada karyawan tersebut.

Dengan memperhatikan permasalahan-permasalahan yang sudah dipaparkan, maka penulis termotivasi untuk melaksanakan kegiatan penelitian dan mengangkat judul “Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Kantor BPJS Ketenagakerjaan Kabupaten Mamuju Provinsi Sulawesi Barat”.

KAJIAN TEORI

Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia

Setiap manusia diciptakan oleh sang pencipta hakikatnya tidak ada yang sama, pasti memiliki perbedaan baik itu secara fisik maupun psikologis. Perbedaan ini yang seharusnya diperhatikan dan dipelajari oleh manajemen sehingga setiap manusia dapat memaksimalkan potensi yang dimiliki. Ilmu manajemen hadir untuk mengatur semua sumber daya yang terkandung dalam organisasi termasuk manusianya agar tujuan organisasi tercapai secara maksimal. Secara akademis, bidang ilmu yang mempelajari pengelolaan manusia adalah manajemen sumber daya manusia.

Definisi Manajemen sumber daya manusia (MSDM), itu tidak seragam, masing-masing orang mengartikannya secara berbeda menurut pandangannya masing-masing. Berikut ini pandangan beberapa pakar terkait definisi manajemen sumber daya manusia.

Veithzal, dkk (2018:4), "Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian".

Noe, dkk dalam Kaswan (2019:4), "Human resource management is the policies, practices, and system that influence employees behavior, attitudes, and performance artinya manajemen sumber daya manusia merupakan kebijakan, praktik dan sistem yang memengaruhi perilaku, sikap maupun kinerja karyawan".

Merujuk pendapat yang telah paparkan oleh para ilmuwan, peneliti berkesimpulan manajemen sumber daya manusia merupakan suatu kegiatan yang menguraikan proses kerja suatu organisasi yang mengarah kepada tujuan dan pengimplementasian untuk kesejahteraan bersama.

Motivasi

Dalam suatu perusahaan tentunya diperlukan seseorang yang dapat menjadikan tolak ukur karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan, dimana sering kita sebut seorang pemimpin, pemimpin bukan hanya dijadikan sebagai pemberian jabatan berupa wewenang terhadap segala keputusan yang diberikan kepada bawahannya, akan tetapi pemimpin juga harus dapat melihat dan menganalisa kebutuhan dan keresahan karyawannya, istilah ini sering kita sebut dengan pemberian motivasi.

Menurut Guay dkk dalam Donni Juni Priansa (2017:200), merupakan "cerminan diri seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan harapan setelah dilakukannya aktivitas yang dapat mempengaruhi seseorang dalam dirinya". Sedangkan menurut Veithzal Rivai Zainal (2018:607), adalah "gambaran pengevaluasian diri seseorang terhadap arah dan tujuan sesuai dengan proses kerja yang dilakukannya".

Pendapat senada juga dikemukakan oleh Suprayadi, H (2015:417), definisi motivasi adalah "kemampuan yang dimiliki seseorang dalam mempengaruhi orang-orang yang berkerja didalam suatu perusahaan yang mana dapat memengaruhi dan bertindak sesuai dengan kebiasaan dan tujuan dimana ia melakukan pekerjaan".

Dengan memperhatikan pengertian-pengertian tentang motivasi yang telah diuraikan oleh beberapa ahli di atas maka dapat ditarik pemahaman bahwa motivasi ialah suatu keadaan atau situasi yang ada atau terdapat didalam aktivitas kerja suatu organisasi atau suatu lembaga ataupun perusahaan yang meliputi suasana hubungan antara pegawai dengan sesama pegawai, suasana hubungan antara pegawai dengan atasannya, ataupun suasana hubungan antara semua pegawai dengan lingkungan kerjanya yang mana motivasi yang memiliki tujuan meningkatkan, menghargai dan memberikan kompensasi kepada pegawai tersebut sehingga dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja semua pegawai yang berada di dalamnya sehingga berdampak pada kinerja dan produktivitas kerjanya masing-masing karyawan atau pegawai.

Indikator motivasi sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisiologis (physiological);
2. Kebutuhan Rasa aman (safety);
3. Kebutuhan hubungan sosial (affiliation);
4. Kebutuhan pengakuan (esteem);
5. Kebutuhan aktualisasi diri (Self actualization).

Disiplin Kerja

Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Kabupaten Mamuju

Setiap instansi atau suatu organisasi memiliki tujuan untuk merealisasikan visi dan misi yang ada dalam rencana program kegiatan kerja, hal tersebut tentunya diperlukan beberapa peningkatan sektor kerja pegawai agar segala sesuatu yang diamanahkan kepada mereka bisa terselesaikan dengan apa yang diinginkan suatu instansi atau perusahaan, hal lain yang dapat meningkatkan hasil kerja pegawai didalam suatu instansi maupun organisasi ialah disiplin kerja, dikeranakan disiplin kerja dapat berdampak baik atau berpengaruh terhadap keberlangsungan kerja atau tingkat hasil kerja pegawai dan juga berpengaruh terhadap lingkungan disekitarnya. Disiplin dalam bekerja juga sebagai sebuah edukasi kepada pegawai agar para pegawai dapat menumbuhkan kontrol diri dan agar dapat menjadi lebih efektif dalam bekerja. Untuk itu kita perlu mengetahui pengertian disiplin kerja tersebut.

Menurut Hasibuan (2017:193) Disiplin Kerja adalah “kesadaran, kesediaan serta kerelaan seorang pegawai menaati peraturan, prosedur dan norma-norma sosial yang berlaku pada suatu instansi”.

Menurut Sutrisno (2016:89), pengertian “disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis”.

Menurut Rivai (2018:599), disiplin kerja adalah “suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Dengan memperhatikan pengertian-pengertian yang sudah diuraikan maka bisa ditarik pemahaman kedisiplinan dalam bekerja merupakan kesadaran diri dari dalam diri seseorang dalam menjalankan dinamika pekerjaan secara berkelanjutan agar dapat memberikan hal positif terhadap hasil kerja yang diciptakan.

Sutrisno (2017:48), ada empat indikator disiplin kerja diantaranya yaitu:

1. Taat terhadap aturan waktu
Hal ini dapat dilihat dari taat pada waktu masuk, waktu pulang, waktu istirahat, waktu pengumpulan laporan sesuai dengan aturan dan ketentuan yang diberlakukan dalam suatu instansi.
2. Taat terhadap peraturan Instansi
Hal ini dilihat pada bagaimana seorang pegawai taat terhadap aturan tentang pakaian yang digunakan, tingkah laku selama bekerja yang mencerminkan ciri khas budaya dalam suatu instansi.
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan
Hal ini dilihat pada bagaimana seorang pegawai melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya dengan penuh rasa tanggung jawab. Tidak melampaui wewenang yang di mandatkan kepadanya serta senantiasa menciptakan hubungan koordinasi yang harmonis terhadap bidang kerja lain.
4. Taat terhadap peraturan lainnya
Hal ini dilihat pada bagaimana seorang pegawai menaati norma- norma serta aturan yang diberlakukan, menghindari larangan- larangan yang ditetapkan dan diberlakukan pada instansi tersebut serta senantiasa menghargai keputusan pimpinan.

Kompetensi

Menurut Priansa (2017:253), “kompetensi adalah kapasitas yang dimiliki pegawai, yang mengarah pada perilaku yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan serta sesuai dengan ketetapan organisasi yang pada gilirannya akan membawa hasil seperti yang diinginkan”.

Pendapat selaras dikemukakan Edison, dkk (2018:140), yang menyatakan kompetensi itu “kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian, dan sikap”.

Zainal, dkk (2018:232), mendefinisikan kompetensi sebagai “kemampuan seseorang yang dapat terobservasi yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap dalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas sesuai dengan perform yang ditetapkan”.

Dari ketiga definisi yang dicetuskan para ahli disimpulkan bahwa kompetensi merupakan suatu kemampuan kerja yang dimiliki setiap pegawai dalam bekerja, bermacam keunggulan yang kompetitif diperoleh dari pengamatan, pembelajaran, pelatihan, serta pengalaman kemudian direduksi menjadi karakter seseorang berupa sikap, perilaku, keterampilan, dan pengetahuan yang dipergunakan untuk menyelesaikan pekerjaan secara optimal, efisien, serta efektif sesuai yang diharapkan secara bersama-sama.

Indikator kompetensi menurut Edison, dkk (2018:221), menjelaskan bahwa “untuk memenuhi

Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Kabupaten Mamuju

unsur kompetensi, seorang pegawai harus memenuhi unsur-unsur pengetahuan (knowledge), keahlian (skill), serta sikap (attitude).” Sedangkan didalam “Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2017 Tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara, Pasal 1 ayat 1” indikator kompetensi ASN terdiri atas:

1. Pengetahuan
Diperoleh dari pengalaman, pendidikan formal maupun nonformal semisal dari pelatihan manajerial, pelatihan teknis dan pelatihan fungsional, berdasarkan tugas pokok dan fungsinya dalam suatu instansi.
2. Keterampilan
Memiliki keterampilan terhadap bagian kerja yang ditanganinya serta mampu menanganinya secara spesifik. selain itu pegawai juga harus memiliki kemampuan berupa keterampilan dalam meminimalisir serta menyelesaikan permasalahan dengan cepat dan tepat sasaran.
3. Perilaku
Menjunjung tinggi etika dan moral sebagai aparatur sipil negara serta memiliki jiwa patriot dalam hal berperilaku positif dalam pengambilan keputusan atau tindakan yang sesuai norma atau aturan yang berlaku.

Produktivitas Kerja

Setiap individu maupun kelompok dituntut agar dapat menciptakan hasil dan pencapaian didalam proses kerja yang dilakukannya, sehingga hal tersebut dapat berdampak positif bagi perusahaan ataupun ditempat dimana seseorang sedang bekerja. Produktivitas mencakup bagaimana cara seseorang agar dapat menciptakan sesuai, dan memberikan gagasan didalam pekerjaan yang dilakukan sehingga dapat berdampak kepada lingkungan kerja dan perusahaan itu sendiri.

Menurut Gomes dalam Sinature, Erna, dan Khairani (2022:41), merupakan “suatu proses kerja yang dilakukan seseorang bagaimana caranya agar tujuannya dalam bekerja dapat terselesaikan”.

Sedangkan menurut Cascio dalam Sinature, dkk (2022:41), produktivitas kerja adalah “kecenderungan dalam diri seseorang tentang bagaimana ia dapat menciptakan hal-hal baru, dan dapat mengimplementasikannya”.

Klingner & Nanbaldian dalam Sinature, dkk (2022:41), menyatakan bahwa produktivitas merupakan “kegairahan pada diri seseorang dalam menghadapi tantangan baru dan menciptakan hal baru dalam dunia persaingan”.

Dengan adanya definisi tentang produktivitas yang telah dipaparkan diatas maka penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa produktivitas ialah kemampuan seseorang atau karyawan yang mempunyai visi dan misi didalam melaksanakan tugas, dan tanggung jawab yang telah diberikan dengan memaksimalkan kemampuan yang ada disekitarnya untuk memenuhi segala sesuatu yang menjadi tujuan suatu perusahaan atau lembaga.

Menurut Hasibuan dalam Dewi anggraini (2020:16), Indikator produktivitas kerja “sebagai berikut:

1. Keahlian.
2. Hasil kerja.
3. Tekun.
4. Pembelajaran.
5. Manfaat.
6. Tepat Waktu.

METODE PENELITIAN

Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini setelah penulis melakukan proses pengumpulan data dengan cara membagikan kuesioner kepada seluruh responden dalam penelitian untuk dijawab, selanjutnya peneliti mengelompokkan atau mentabulasi datakan semua angka dari hasil kuesioner yang telah dijawab oleh responden kemudian peneliti akan menguji setiap pernyataan setiap indikator variabel atau menguji kualitas data.

Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas
Menurut Ghozali (2018:35), Validitas menunjukkan “untuk mengetahui kevalidan dari setiap hasil

Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Kabupaten Mamuju

tanggapan responden terhadap setiap pernyataan yang ada pada kuesioner”. Mengukur validitas dapat membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel dimana jika $r_{hitung} > \text{nilai } r_{tabel}$ butir Tanggapan dianggap valid.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2018:35), Merupakan “mengukur seberapa jauh hasil penelitian apabila dilakukan pengukuran secara dua kali atau lebih maka hasilnya akan tetap sama atau konsisten”. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara pengukuran sekali saja kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain mengukur korelasi antar tanggapan dari pernyataan, dimana statistik *Cronbach Alpha* (α) menggunakan koefisien *Cronbach's Alpha* $> 0,60$.

Uji Hipotesis

Untuk memecahkan permasalahan dan untuk membuktikan dugaan sementara atau jawaban sementara penelitian setelah peneliti dan menguji hipotesis hasil dari pengujian hipotesis diperoleh berbentuk angka atau perhitungan (statistik) kemudian peneliti akan menginterpretasikan hasil statistik berbentuk deskriptif (gambaran, interpretasi atau uraian dari hasil dari penelitian).

1. Persamaan Regresi Linear Berganda

Dalam menganalisis data pada penelitian ini, peneliti memakai analysis regresi linear berganda dan dengan memakai tingkat signifikansi ($\alpha = 0,05$) juga dengan menggunakan bantuan perangkat program siap pakai SPSS versi 24.0. Secara sistematis bentuk persamaan regresi linear berganda dalam kegiatan penelitian ini :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

- Y : Produktivitas Kerja Karyawan
a : Konstanta
X₁ : Motivasi
X₂ : Disiplin Kerja
X₃ : Kompetensi
b : Koefisien Regresi
e : Error (Variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model)

2. Uji t (Parsial)

Uji parsial ini digunakan untuk mengetahui pengaruh secara individu variabel bebas terhadap variabel terikat. Kriteria pengujiannya :

- Jika angka thitung \leq ttabel atau ttabel \geq thitung, maka Ho diterima dan Ha ditolak, artinya hipotesis yang diajukan ditolak.
- Jika angka thitung \geq ttabel atau ttabel \leq thitung, maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya hipotesis yang diajukan diterima.

3. Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial

Menurut Ghozali (2018:98), Koefisien Determinasi dilakukan dengan tujuan “untuk mengetahui besarnya kontribusi sumbangsi variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial atau individu”. Nilai koefisien determinasi antara 0 (nol) dan 1 (satu). Jika R² mendekati 0 maka sumbangsinya kecil, ketika mendekati 1 sumbangsinya besar. Rumus (R²)

$Kd = \text{Coefficients (Beta)} \times \text{orrelations (Zero-Order)} \times 100\%$.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Kualitas Data Penelitian

1. Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan membandingkan Pearson Correlation (rhitung) dengan Product Moment (rtabel), tingkat signifikansi yang digunakan penelitian ini 0,05. rhitung dilihat dari Output Pearson Correlation dari SPSS, rtabel dilihat dari tabel distribusi r, namun yang harus diketahui terlebih dahulu adalah derajat kebebasan atau *Degree off Freedom* lalu dikombinasikan dengan tingkat signifikansi penelitian yang digunakan.

Persamaan rumus *degree of freedom*:

$$\begin{aligned} df &= N - 2 \\ df &= 30 - 2 = 28 \end{aligned}$$

Hasil yang diperoleh dari product moment (rtabel) dengan tingkat signifikansi 0,05 adalah

0,316.

Tabel 1.
Hasil Pengujian Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	Butir Tanggapan	rhitung	rtabel	Kesimpulan
Motivasi (X ₁)	Tanggapan 1	0,451	0,316	Valid
	Tanggapan 2	0,727	0,316	Valid
	Tanggapan 3	0,685	0,316	Valid
	Tanggapan 4	0,720	0,316	Valid
	Tanggapan 5	0,651	0,316	Valid
Disiplin Kerja (X ₂)	Tanggapan 1	0,570	0,316	Valid
	Tanggapan 2	0,736	0,316	Valid
	Tanggapan 3	0,602	0,316	Valid
	Tanggapan 4	0,715	0,316	Valid
	Tanggapan 5	0,867	0,316	Valid
Kompetensi (X ₃)	Tanggapan 1	0,572	0,316	Valid
	Tanggapan 2	0,681	0,316	Valid
	Tanggapan 3	0,676	0,316	Valid
	Tanggapan 4	0,756	0,316	Valid
	Tanggapan 5	0,705	0,316	Valid
Produktivitas Kerja(Y)	Tanggapan 1	0,538	0,316	Valid
	Tanggapan 2	0,743	0,316	Valid
	Tanggapan 3	0,700	0,316	Valid
	Tanggapan 4	0,783	0,316	Valid
	Tanggapan 5	0,749	0,316	Valid

Sumber: Data primer setelah diolah, 2022

Merujuk hasil pengujian validitas instrumen penelitian pada tabel 39, disimpulkan setiap butir pernyataan variabel independent (X) motivasi, disiplin kerja dan kompetensi, serta variabel dependen (Y) produktivitas kerja, memiliki nilai Pearson Correlation (rhitung) Lebih besar dari pada Product Moment (rtabel) dengan nilai 0,316. Artinya seluruh instrumen yang diajukan memenuhi syarat dan dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Jika Cronbach Alpha > 0,60 dinyatakan Reliabel

Jika Cronbach Alpha > 0,60 dinyatakan Tidak Reliabel

Tabel 2.
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel	N of items	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Standar	Kesimpulan
Motivasi (X ₁)	5 Item	0,625	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X ₂)	5 Item	0,741	0,60	Reliabel
Kompetensi (X ₁)	5 Item	0,701	0,60	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	5 Item	0,740	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer setelah diolah, 2022

Berdasarkan Hasil pengujian reliabilitas tabel 2 menunjukkan seluruh item pernyataan variabel independent dan variabel dependent memiliki nilai cronbach's alpha lebih besar dari cronbach's alpha standar (0,60), sehingga dinyatakan semua variabel yang diajukan terbilang handal dan konsisten.

3. Pengujian Analisis Regresi Linear Berganda

Uraian hasil pengolahan data persamaan regresi linear berganda pada penelitian sebagai berikut:

Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Kabupaten Mamuju

Tabel 3.
Hasil Analisis Linear Berganda

Coefficients ^a									
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	1,959	2,394		0,818	0,421			
	Motivasi	0,259	0,098	0,271	2,645	0,014	0,584	0,461	0,244
	Disiplin Kerja	0,181	0,079	0,216	2,281	0,031	0,395	0,408	0,211
	Kompetensi	0,507	0,079	0,657	6,376	0,000	0,815	0,781	0,589

a. Dependent Variabel: Produktivitas Kerja

Sumber: Data primer setelah diolah menggunakan SPSS Versi 24, 2022

Merujuk analisis data tabel 3, terkait koefisien regresi linear berganda output SPSS (Statistical Package for Social Science) versi 24, diperoleh persamaan: $Y = 1,959 + 0,259 + 0,181 + 0,507 + e$

Dari hasil persamaan regresi linear berganda tersebut, diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai Constant (a) sebesar 1,959 atau keadaan saat variabel produktivitas kerja (Y) belum mendapat pengaruh dari oleh variabel lain, artinya jika tidak terjadi perubahan dari variabel motivasi, disiplin kerja dan kompetensi, maka nilai produktivitas kerja karyawan pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Kabupaten Mamuju sebesar 1,959.
2. Coefficients Regresi motivasi dengan arah positif sebesar 0,259. Menunjukkan bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja karyawan pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Kabupaten Mamuju, artinya setiap kenaikan satu satuan variabel motivasi maka akan mempengaruhi produktivitas kerja sebesar 0,259 dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan atau dalam keadaan konstan.
3. Coefficients Regresi disiplin kerja dengan arah positif sebesar 0,181. Menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Kabupaten Mamuju, artinya setiap kenaikan satu satuan variabel disiplin kerja maka akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan sebesar 0,181 dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan atau dalam keadaan konstan.
4. Coefficients Regresi kompetensi dengan arah positif sebesar 0,181. Menunjukkan bahwa variabel kompetensi mempunyai pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja karyawan pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Kabupaten Mamuju, artinya setiap kenaikan satu satuan variabel disiplin kerja maka akan mempengaruhi produktivitas kerja sebesar 0,181 dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan atau dalam keadaan konstan.

Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini:

- H1 = Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Kabupaten Mamuju.
- H2 = Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Kabupaten Mamuju.
- H3 = Kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Kabupaten Mamuju.
- .H4 = Kompetensi berpengaruh lebih dominan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Kabupaten Mamuju.

1. Hasil Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji Statistik t)

Kriteria pengambilan keputusannya dengan cara membandingkan nilai ttabel dengan nilai thitung. taraf signifikansi yang digunakan 5% atau 0,05.

Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Kabupaten Mamuju

Nilai $t_{tabel} = a/2$; $N - K - 1$
 $0,05/2$; $30 - 2 - 1$
 $0,025$; 27 ($t_{tabel} = 2,052$)

1) Hasil pengujian secara parsial hipotesis pertama

Tabel 4.
Hasil Uji Parsial Variabel Motivasi (X1)

<i>Coefficients^a</i>				
	N i l a i			
Model	B	t hitung	Signifikansi	t tabel
Motivasi (X ₁)	0,259	2,645	0,014	2,052
a. Dependent Variabel: Produktivitas Kerja (Y)				

Sumber: Data primer diolah menggunakan SPSS Versi 24, 2022

Hasil pengujian secara parsial tabel 4, menunjukkan nilai coefficients regresi variabel motivasi menunjukkan arah positif sebesar 0,170 sementara itu nilai $t_{hitung} 2,645 > t_{tabel} 2,052$ dimaknai berpengaruh parsial, nilai signifikansi $0,014 < 0,05$ dimaknai signifikan. Hasil pengujian tersebut diinterpretasikan “motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Kabupaten Mamuju” maka persepsi awal peneliti terbukti, dengan kata lain H₀ ditolak dan H₁ diterima, yang berarti hipotesis pertama dalam penelitian ini Diterima.

2) Hasil pengujian secara parsial hipotesis kedua

Tabel 5.
Hasil Uji Parsial Variabel Disiplin Kerja (X2)

<i>Coefficients^a</i>				
	N i l a i			
Model	B	t hitung	Signifikansi	t tabel
Disiplin Kerja (X ₂)	0,181	2,281	0,031	2,052
a. Dependent Variabel: Produktivitas Kerja (Y)				

Sumber: Data primer diolah menggunakan SPSS Versi 24, 2022

Hasil pengujian secara parsial tabel 5, menunjukkan nilai coefficients regresi variabel disiplin kerja menunjukkan arah positif sebesar 0,181 sementara itu nilai $t_{hitung} 2,281 > t_{tabel} 2,052$ dimaknai berpengaruh, nilai signifikansi $0,031 < 0,05$ dimaknai signifikan. Hasil pengujian tersebut diinterpretasikan “disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Kabupaten Mamuju, maka persepsi awal peneliti terbukti, dengan kata lain H₀ ditolak dan H₂ diterima, yang berarti hipotesis kedua dalam penelitian ini Diterima.

3) Hasil pengujian secara parsial hipotesis ketiga

Tabel 6.
Hasil Uji Parsial Variabel Kompetensi (X3)

<i>Coefficients^a</i>				
	N i l a i			
Model	B	t hitung	Signifikansi	t tabel
Kompetensi (X ₃)	0,507	6,376	0,000	2,052
a. Dependent Variabel: Produktivitas Kerja (Y)				

Sumber: Data primer diolah menggunakan SPSS Versi 24, 2022

Hasil pengujian secara parsial tabel 6, menunjukkan nilai coefficients regresi variabel kompetensi menunjukkan arah positif sebesar 0,507 sementara itu nilai $t_{hitung} 6,376 > t_{tabel} 2,052$ dimaknai berpengaruh, nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dimaknai signifikan. Hasil pengujian tersebut diinterpretasikan “kompetensi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Kabupaten Mamuju, maka persepsi awal peneliti terbukti, dengan kata lain H₀ ditolak dan H₃ diterima, yang berarti hipotesis ketiga dalam penelitian ini Diterima.

Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Kabupaten Mamuju

ini Diterima.

2. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Parsial (R²)

Hipotesis ketiga yang akan diuji pada penelitian ini adalah:

Tabel 7.

Hasil Pengujian Coefficients Determinasi (R²) Secara Parsial

Model	Standardized Coefficients Beta	Correlations Zero-order	Determinasi (R ²)	Persentase
Motivasi (X ₁)	0,271	0,584	0,158	15,8%
Disiplin Kerja (X ₂)	0,216	0,395	0,085	8,5%
Kompetensi (X ₃)	0,657	0,815	0,535	53,5%

a. Dependent Variabel: Produktivitas Kerja

Sumber: Data primer setelah diolah, 2022

Dari hasil pengujian coefficients determinasi (R²) secara parsial tabel 7, menunjukkan perolehan nilai R² variabel kompetensi 53,5% > variabel motivasi 15,8% dan variabel disiplin kerja 8,5%. Hasil pengujian tersebut diinterpretasikan “kompetensi memiliki pengaruh lebih dominan dari pada motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Kabupaten Mamuju”. Hasil pengujian tersebut juga memperkuat asumsi awal yang diajukan peneliti dan menjawab hipotesis ketiga, H₀ tertolak, dan H₄ diterima.

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Dalam suatu instansi tentunya mengedepankan bagaimana cara supaya pegawai selalu merasa memiliki peranan serta wewenang dalam setiap kegiatan pekerjaan yang dilakukan secara bersama, tentunya hal ini identik dengan budaya organisasi.

Berdasarkan hasil statistik dalam penelitian ini menunjukkan nilai coefficients regresi variabel motivasi menunjukkan arah positif sebesar 0,170 sementara itu nilai thitung 2,645 > t_{tabel} 2,052 dimaknai berpengaruh parsial, nilai signifikansi 0,014 < 0,05 dimaknai signifikan. Hasil pengujian tersebut diinterpretasikan “motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Kabupaten Mamuju” maka persepsi awal peneliti terbukti, dengan kata lain H₀ ditolak dan H₁ diterima, yang berarti hipotesis pertama dalam penelitian ini Diterima.

Selanjutnya penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ni Komang, Siskayanti dan I Gede Sanica Tahun (2022) dengan judul penelitian Pengaruh Fleksibilitas Kerja, Motivasi Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Bali Denpasar Selama Work from Home. “Berdasarkan hasil analisis, diperoleh hasil bahwa fleksibilitas kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Bali Denpasar selama work from home”.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil statistik dalam penelitian ini menunjukkan nilai coefficients regresi variabel disiplin kerja menunjukkan arah positif sebesar 0,181 sementara itu nilai thitung 2,281 > t_{tabel} 2,052 dimaknai berpengaruh, nilai signifikansi 0,031 < 0,05 dimaknai signifikan. Hasil pengujian tersebut diinterpretasikan “disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Kabupaten Mamuju, maka persepsi awal peneliti terbukti, dengan kata lain H₀ ditolak dan H₂ diterima, yang berarti hipotesis kedua dalam penelitian ini Diterima.

Selanjutnya penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Siti Hazrah dan Wahyu Syarvina Tahun (2022) dengan judul penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kedisiplinan terhadap Komitmen Organisasi pada BPJS Ketenagakerjaan (Study Kasus BPJS ketenagakerjaan Cabang Medan Utara). “Hasil penelitian menyimpulkan bahwa Variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Semakin baik disiplin kerja akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Utara. Variabel disiplin kerja dan pengawasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan di BPJS

Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Kabupaten Mamuju

Ketenagakerjaan Cabang Medan Utara”.

3. Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil statistik dalam penelitian ini menunjukkan nilai coefficients regresi variabel kompetensi menunjukkan arah positif sebesar 0,507 sementara itu nilai thitung 6,376 > ttabel 2,052 dimaknai berpengaruh, nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dimaknai signifikan. Hasil pengujian tersebut diinterpretasikan “kompetensi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Kabupaten Mamuju, maka persepsi awal peneliti terbukti, dengan kata lain H_0 ditolak dan H_3 diterima, yang berarti hipotesis ketiga dalam penelitian ini Diterima.

Selanjutnya penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dora Oktaviana Tahun (2019) dengan judul penelitian Pengaruh Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Tanjung Morawa. “Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Variabel Disiplin Kerja (X1), kompetensi (X2) dan Motivasi Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan dengan tingkat signifikansi sebesar 5%. Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Tanjung Morawa dengan tingkat signifikansi sebesar 5%”.

PENUTUP

Kesimpulan

Merujuk pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya serta hasil olahan analisis data yang sudah dilakukan, maka peneliti berkesimpulan:

1. Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Kabupaten Mamuju Provinsi Sulawesi Barat.
2. Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Kabupaten Mamuju Provinsi Sulawesi Barat.
3. Kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Kabupaten Mamuju Provinsi Sulawesi Barat.
4. Kompetensi berpengaruh atau memberikan dampak lebih dominan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Kabupaten Mamuju Provinsi Sulawesi Barat.

Saran

Dari hasil penelitian yang diselenggarakan, peneliti berkewajiban memberikan saran berupa masukan sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Kabupaten Mamuju.

1. Hasil penelitian menemukan bahwa ketika karyawan termotivasi maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat, oleh sebab itu disarankan kepada pimpinan pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan, agar selalu memberikan dorongan ataupun semangat kepada karyawan, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja secara optimal.
2. Hasil penelitian menemukan bahwa ketika karyawan disiplin dalam dalam bekerja, maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat. Oleh sebab itu disarankan untuk Kantor BJS Ketenagakerjaan, lebih memperhatikan karyawan saat bekerja, mempersikan pekerjaan sesuai dengan kapasitas dan kemampuan karyawan, memberikan dorongan positif berupa motivasi kepada karyawan agar karyawan merasa lebih semangat dan produktif dalam bekerja sehingga dalam melakukan pekerjaan lebih disiplin serta menciptakan komitmen organisasi yang baik.
3. Kemudian dalam penelitian ini menemukan bahwa ketika karyawan berkompetensi maka produktivitas karyawan akan meningkat, oleh karena itu diharapkan kepada karyawan, agar mempertahankan dan meningkatkan kompetensi yang dimiliki dalam melakukan pekerjaan, sehingga dalam melakukan pekerjaan lebih efektif dan efisien.

DAFTAR PUSTAKA

Anggreany H. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi*. Jurnal Ilmu Manajemen, 10(1), 81-91.

Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Kabupaten Mamuju

- Carina M P, V P. K. L, & Irvan Tg. (2021). *Pengaruh Quality Of Worklife, Motivasi, dan Iklim Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Hotel Aston Manado*. Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi. 10(1). 715-723.
- Edison Emron, Yohny Anwar, Imas Komariyah. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, Bandung.
- Firmansyah, D, dan Mistar. (2020). *Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Bima*. Jurnal DIMENSI, 9(2), 202-216.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M, S, P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hazrah, S dan Syarvina, W. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kedisiplinan terhadap Komitmen Organisasi pada BPJS Ketenagakerjaan (Study Kasus BPJS ketenagakerjaan Cabang Medan Utara)*. Jurnal Of Indonesia Manajemen, 2(2), 347-350.
- Kaswan. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis Konsep Sejarah, Model, Strategi dan Kontribusi SDM*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Mu'tafi. A (2020). *Pilar-Pilar Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Menghadapi Era Global*. Jurnal Ilmiah Studi Islam. 20(2). 106-125.
- Oktavia, D. (2019). *Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Tanjung Morawa*. Skripsi, 1-102.
- Priyono. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Putra, R, I, A & Prasetyo, Y. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Telkom Akses Divisi Konstruksi Jabar Tengah*. Indonesia. Journal Of Digital Business. 1(1). 1-10.
- Supomo, R dan Eti N. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrama Widya.
- Siagian, S, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sinature. T, Erna. E, dan Khairani. E. (2021). *Pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada Koperasi Baitul Qiradh Baburrayan Kabupaten Aceh Tengah*. Jurnal Ilmu-Ilmu Manajemen, 4(1), 38-48.
- Siskayanti, N, dan Sanica, I, G. (2022). *Pengaruh Fleksibilitas Kerja, Motivasi Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan*. Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran. 7(1), 92-108.
- Sofyan. S, Dewi. D. P, dan Nurjani. D. (2021). *Peran Supervisor Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Di Pt Duta Abadi Primantara Jakarta*. Jurnal Proceeding Secretari Universitas Pamulang, 1(2), 317-325.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta. Sunarto, A. (2021). *Pengaruh Komunikasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Visionet Data Internasional Cabang Karawaci*. Jurnal Semarak Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang. 4(2). 105-118.
- Ritonga, Z, S. (2022). *Analisis Hubungan Komitmen Kerja terhadap Produktivitas Kerja Staf Universitas Nahdlatul Ulama Sumatera Utara (UNUSU)*. Jurnal Penelitian Pendidikan Dasar, 1(1), 16-22.

Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Kabupaten Mamuju

- Veithzal Rivai Zainal. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Veithzal Rivai Zainal & Ella Jauvani Sagala. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT.Rajagrafindo Persada.
- Veithzal Rivai Zainal., Mansyur Ramly, Thoby Mutis & Willy Arafah. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Depok: Rajawali Pers.
- Zeyd, B, B, F dan Habiburahman. (2022). *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Aya Pujian Pratama Pada Masa Covid-19*. Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, dan Pendidikan,1(3), 293-302.