

Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan Bappeda Kabupaten Jepara: Insentif, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja

Zulfa Khasna Amalia ¹, Vicky Oktavia ^{2*}

^{1,2*} Program Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Dian Nusantoro,
Kota Semarang, Provinsi Jawa Tengah, Indonesia.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mempelajari bagaimana insentif, disiplin kerja, dan motivasi kerja berdampak pada produktivitas karyawan di Badan Perencanaan, Pembangunan, Penelitian, dan Pengembangan Daerah Kabupaten Jepara. Penelitian ini menggunakan analisis linier berganda sebagai metodologi kuantitatif. Uji validitas, reliabilitas, normalitas, heterokedasitas, multikolinearitas, regresi linier berganda, uji F, uji t, dan koefisien determinasi dilakukan. menggunakan data kuesioner yang dibagikan kepada 62 karyawan, dan mengumpulkan data valid dari 62 responden. Metode sensus sampling diterapkan untuk pengambilan sampel. Hasil analisis menggunakan SPSS menunjukkan bahwa variabel insentif dan motivasi kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Sebaliknya, variabel disiplin kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan, malah cenderung negatif.

Kata kunci: Insentif; Disiplin Kerja; Motivasi Kerja; Produktivitas Karyawan.

Abstract. This study aims to study how incentives, work discipline, and work motivation impact employee productivity at the Jepara Regency Regional Planning, Development, Research, and Development Agency. This study uses multiple linear analysis as a quantitative methodology. Validity, reliability, normality, heteroscedasticity, multicollinearity, multiple linear regression, F test, t test, and coefficient of determination tests were conducted. using questionnaire data distributed to 62 employees, and collecting valid data from 62 respondents. The census sampling method was applied for sampling. The results of the analysis using SPSS showed that the incentive and work motivation variables had a positive and significant effect on employee productivity. On the other hand, the work discipline variable did not show a significant effect on employee productivity, but tended to be negative.

Keywords: Incentives; Work Discipline; Work Motivation; Employee Productivity.

* Corresponding Author. Email: vicky.oktavia@dsn.dinus.ac.id ^{2*}.

Pendahuluan

Organisasi bertujuan untuk memiliki sumber daya manusia yang dapat beroperasi secara efisien dan efektif dalam rangka memenuhi tujuan yang ditentukan. Sumber daya manusia sering berjuang dalam operasi organisasi untuk mengelola rendahnya produktivitas kerja karyawan. Penelitian dilakukan di Situs resmi Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Jepara berada di Jl. Patimura No. 4, Jobokuto, Kec. Jepara, Kabupaten Jepara, Jawa Tengah 59416. perusahaan ini merupakan suatu lembaga teknis daerah yang melakukan penelitian dan perencanaan pembangunan daerah, yang dipimpin oleh kepala badan yang bertanggung jawab kepada gubernur, bupati, atau walikota melalui Sekretaris Daerah. Organisasi yang bertanggung jawab untuk membantu gubernur, bupati, dan walikota menjalankan pemerintahan lokal. dalam hal perencanaan pembangunan, penelitian, dan pengembangan. Perusahaan membutuhkan produktivitas kerja karyawan yang sangat baik untuk menyelesaikan semua tugas dengan benar. Karyawan diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja mereka dengan memenuhi target tugas yang ditetapkan. (Fitrah Ariansyah & Kusumayadi, 2022).

Produktivitas karyawan sangat penting untuk keberhasilan bisnis dan pekerja yang bekerja di sana. Ini terutama berlaku untuk lembaga pemerintah daerah. Ini berarti bahwa, selain bersedia mengakomodasi kebutuhan karyawannya, bisnis mengharapkan orang-orang yang produktif di tempat kerja. Produktivitas karyawan dapat dicapai apabila organisasi memiliki karyawan dengan kompatibilitas yang baik, yang meliputi pengetahuan, kemampuan, dan sikap yang dapat mendukung pelaksanaan pekerjaannya sesuai dengan harapan pimpinan. Produktivitas dapat didefinisikan sebagai sikap mental. Secara teknologi, produktivitas merupakan perbandingan hasil (*output*) dengan input. Produktivitas mencakup konsep membandingkan hasil yang diperoleh dan fungsi serikat pekerja waktu. Untuk meningkatkan produktivitas karyawan, kompetensi SDM, komitmen organisasi, dan disiplin kerja dituntut untuk melaksanakan pekerjaannya dengan tepat (Yakin *et al.*, 2022).

Produktivitas karyawan merupakan faktor utama keberhasilan perusahaan (Halimah, 2023).

Organisasi ingin staf mereka menjadi sangat produktif untuk mendukung kelancaran operasi kegiatan dan memenuhi tujuan organisasi secara optimal. Namun, setiap karyawan memiliki produktivitas kerja yang berbeda. Untuk tercapainya bisnis, sdm adalah modal terpenting. Faktor manusia lebih penting dari pada teknologi dan dana, tenaga kerja memiliki potensi yang luar biasa untuk melakukan apa pun (Liana, 2020). Untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja, sumber daya manusia harus memenuhi kriteria perusahaan dalam menggunakan teknologi. Akibatnya, sangat penting untuk menilai berbagai faktor dari produktivitas karyawan. Dengan beberapa faktor diantaranya tingkat disiplin kerja, yaitu kemampuan karyawan untuk menghindari beban kerja yang tidak perlu. Mengukur kinerja kerja dalam kaitannya dengan produktivitas karyawan akan meningkatkan motivasi untuk mendapatkan imbalan yang lebih. (Seminar *et al.*, 2023). Dalam organisasi, personalia wajib mendongkrak produktivitas kerjanya dengan mencapai target kerja yang telah ditetapkan kepadanya (Fitrah Ariansyah & Kusumayadi, 2022).

Beberapa faktor mempengaruhi kenaikan dan penurunan hasil produksi harian, termasuk insentif sebagai semacam motivasi yang memotivasi orang untuk melakukan potensi penuh mereka, yang dimaksudkan untuk meningkatkan upah atau kompensasi yang telah ditentukan. Insentif adalah motivator yang diberikan kepada karyawan untuk menyelesaikan tugas yang memenuhi atau melampaui persyaratan yang telah ditentukan (Aji Sulistiyo & Wachid Fuady R, 2021). Pemberian Insentif akan berdampak baik terhadap motivasi dan kinerja kerja karyawan, namun rendahnya insentif dan motivasi dalam bekerja yang kurang akan memengaruhi produktivitas karyawan mengurangi keinginan mereka untuk memberikan layanan. (Syuhada, 2023). Kompensasi berbasis insentif memerlukan pengembangan model kinerja kerja yang terukur. Mengukur kinerja kerja dalam kaitannya dengan produktivitas karyawan akan meningkatkan motivasi untuk mendapatkan

imbalan yang lebih tinggi (Seminar *et al.*, 2023). Insentif didefinisikan sebagai jenis remunerasi yang terkait dengan kinerja, seperti bagi hasil bagi karyawan karena peningkatan produktivitas (Sampetoding *et al.*, 2023).

Lalu faktor berikutnya ada Disiplin kerja, yang digambarkan sebagai kepatuhan atau pemahaman karyawan terhadap kebijakan dan standar sosial perusahaan. Karyawan yang tidak disiplin mengancam organisasi secara tidak langsung. Fungsi operasional terpenting dalam SDM yaitu disiplin, dikarenakan peningkatan disiplin tenaga kerja mengarah pada kinerja kerja yang lebih tinggi. Perusahaan yang tidak memiliki disiplin staf berjuang untuk menghasilkan hasil yang optimal dan tetap berada di jalur (Pramesti *et al.*, 2024). Disiplin kerja suatu hal terpenting yang harus ada pada karyawan. Ini karena tanpa disiplin, kinerja tidak akan berjalan dengan baik. Disiplin juga dapat menumbuhkan kesadaran dan keinginan karyawan untuk meningkatkan disiplin diri mereka sendiri (Ayu *et al.*, 2023). Disiplin harus ditegakkan dalam sebuah perusahaan. Organisasi berjuang untuk mencapai tujuan mereka tanpa bantuan disiplin karyawan yang memadai (Saputro & Darda, 2020).

Motivasi kerja membantu karyawan bersemangat untuk mencapai tujuan Perusahaan (Berlian & Rafida, 2022). Akibatnya, Perusahaan butuh lebih banyak karyawan yang bisa melakukan pekerjaan dengan cepat dan efektif. Untuk mewujudkan profesionalisme yang tinggi, perusahaan harus mempertimbangkan beberapa hal dengan karyawannya. Setelah melakukan penelitian pada Bappeda Kabupaten Jepara, saya mendapatkan data jumlah karyawan atau pekerja sebanyak 62 orang. Perusahaan memiliki kewajiban untuk mempertahankan talenta terbaik karena karyawan adalah aset berharga dan penting bagi kemakmuran perusahaan. Survei pra survei akan diberikan kepada 15 pegawai Bappeda Kabupaten Jepara untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas pegawai. Temuan survei mengarahkan untuk mengidentifikasi sejumlah variabel yang mempengaruhi produktivitas karyawan, seperti:

Dari hasil prasurvei yang saya lakukan terhadap lima belas responden karyawan yang bekerja di bappeda Kabupaten Jepara, penulis mendapati Sebagian besar responden 36% setuju, sedangkan 64% tidak setuju terhadap pernyataan variabel insentif yang mempunyai indikator bonus, komisi, kompensasi dan jaminan sosial. Kemudian pernyataan tentang variabel disiplin kerja dengan indikator kehadiran, ketaatan kepada peraturan kerja, ketaatan kepada standar kerja, Tingkat kewaspadaan tinggi dan bekerja etis menunjukkan bahwa 42,2% responden setuju dengan pernyataan tersebut, dan 57,8% tidak setuju. Selanjutnya, pernyataan tentang variabel motivasi kerja dengan indikator kondisi kerja, perencanaan kerja, instruksi kerja, pengawasan dan penghargaan menunjukkan rata-rata 35,6% setuju dan 64,4% tidak setuju. Dan untuk pernyataan variabel produktivitas karyawan dengan indikator kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketetapan waktu menunjukkan Sebagian besar responden 37,4% setuju dan 62,6% tidak setuju dengan pernyataan tersebut. Sehingga dapat disimpulkan dalam bappeda kabupaten jepara masih banyak karyawan mempunyai masalah yang berhubungan dengan insentif, disiplin kerja, dan motivasi kerja.

Tinjauan Literatur

Insentif

Menurut Yusuf (2015), insentif adalah imbalan atas jasa yang ditawarkan oleh korporasi yang dapat diukur dalam bentuk moneter dan diberikan secara berkala. Insentif didefinisikan sebagai jenis pembayaran yang terkait dengan kinerja, seperti bonus yang diberikan kepada karyawan, sebagai hasil dari peningkatan produksi; dan sebagai sarana pemberian upah atau gaji yang bervariasi. Akibatnya, dua individu dalam peran yang sama dapat dibayar berbeda berdasarkan kinerja kerja mereka. Insentif adalah metode memotivasi dalam bentuk materi yang sengaja ditawarkan sebagai stimulan atau dorongan kepada pekerja agar dapat menanamkan keinginan yang kuat dalam diri mereka untuk meningkatkan produktivitas kerja mereka dalam bisnis. (Review *et al.*, n.d.). Kata sistem insentif mengacu pada sistem pembayaran gaji langsung ataupun tidak

mengenai produktivitas atau keuntungan bisnis (Mesin *et al.*, 2023). Menurut (Adawiah & Nuralam, 2024) Indikator dari insentif adalah; 1) Bonus, 2) Komisi, 3) Kompensasi, dan 4) Jaminan Sosial.

Disiplin Kerja

Milinia (2023) menyatakan Disiplin didefinisikan sebagai kesadaran dan keinginan untuk mematuhi semua peraturan dan standar Lembaga. Disiplin kerja mengacu pada personel yang sadar dan mau menghormati sesuai kebijakan perusahaan (Lintong *et al.*, 2023). Disiplin kerja adalah suatu tindakan seorang karyawan agar menaati peraturan yang telah ditetapkan (Irfan & Mahargiono, 2023). Disiplin di tempat kerja merupakan sarana untuk menajer berinteksi kepada karyawan agar dapat memantau pekerjaan mereka dan menambah kesadaran serta keinginan mereka agar memenuhi standar Perusahaan dan norma sosial yang relevan Menurut (Talumewo *et al.*, 2023) Indikator-Indikator yang mempengaruhi disiplin kerja; 1) Kehadiran, 2) Ketaatan kepada Peraturan Kerja, 3) Ketaatan kepada Standar Kerja, 4) Tingkat kewaspadaan tinggi, dan 5) Bekerja etis.

Motivasi

Motivasi merupakan kondisi atau energi pendorong orang untuk berkolaborasi ataupun fokus dalam mencapai tujuan organisasi (Fauzi *et al.*, 2023). Motivasi adalah cadangan energi potensial yang harus digunakan dan dilepaskan seseorang. Kekuatan dorongan dan peluang di mana energi ini akan digunakan oleh karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan dasar, harapan, dan nilai insentif. (Afif Amrulloh & Nawatmi, 2023). Motif adalah kekuatan mobilisasi, alasan, atau motif yang ada pada manusia dan mengarahkan orang lain untuk bertindak. Motivasi juga dapat didefinisikan sebagai dorongan, keinginan terhadap kemampuan manusia mencapai sesuatu (Pramana *et al.*, 2022). Menurut (Caniago & Sudarmi, 2021) berikut indikator yang mempengaruhi motivasi; 1) Kondisi kerja, 2) Perencanaan kerja, 3) Instruksi kerja, 4) Pengawasan, dan 5) Penghargaan.

Produktivitas

Produktivitas didefinisikan sebagai keuntungan

yang diperoleh dengan menggunakan sumber daya dalam suatu pekerjaan atau kegiatan (Wardani *et al.*, 2023) Produktivitas dapat dipandang sebagai ukuran kinerja yang mempertimbangkan potensi yang dimanfaatkan, seperti SDM. Perusahaan menghargai produktivitas karyawan karena menguntungkan organisasi. Jika tenaga kerja tidak terampil, produktivitas akan turun (Faqih Syukri *et al.*, 2023). Akibatnya, memiliki tenaga kerja terlatih sangat penting untuk meningkatkan produksi. Produktivitas adalah tanda utama pertumbuhan perusahaan; karyawan yang dapat bersaing dengan organisasi lain untuk memberikan layanan dengan cara yang lebih efisien mewakili upaya perusahaan untuk meningkatkan produktivitas karyawan (Jumaing *et al.*, 2024). Menurut (Tanjung & Mardhiyah, 2023) mendefinisikan produktivitas kerja sebagai proses di mana SDM menghasilkan *output* dengan ukuran produktif. Produktivitas adalah kemampuan karyawan untuk menghasilkan barang (*output*) sesuai dengan ketekunan yang telah ditentukan pada waktu tertentu. Menurut (Kukuh Yulianto & Dety Mulyanti, 2023) Indikator produktivitas adalah:

- 1) Kuantitas kerja, adalah hasil jumlah produksi yang telah dikerjakan oleh pekerja sesuai apa yang telah ditetapkan oleh perusahaan
- 2) Kualitas kerja, adalah kualitas yang diberikan karyawan atas hasil pekerjaannya.
- 3) Ketetapan waktu, adalah tingkat waktu yang ditentukan perusahaan kepada karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Pengembangan Hipotesis

Insentif (X_1) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Menurut (Nelson *et al.*, 2021) Hasil menunjukkan bahwa insentif meningkatkan produktivitas kerja karyawan di Balai Besar Wilayah Sungai Mesuji Sekampung di Bandar Lampung sebesar 69,3% , berdasarkan (Maliah & Kurniawan, 2020) hasil perhitungan statistik menunjukkan insentif mempunyai pengaruh positif dengan produktivitas kerja, yang berarti bahwa produktivitas kerja akan meningkat ketika upah ditingkatkan, berdasarkan (Boma Jonaldy Tanjung & Eka Darmawati, 2022) bahwa insentif meningkatkan produktivitas.

H₁: Insentif Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Produktivitas Karyawan.

Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Berdasarkan (Ariani *et al.*, 2020) Disiplin kerja berdampak positif pada produktivitas karyawan, berdasarkan (Hayatun & Ernawati, 2022) bahwa Disiplin kerja meningkatkan produktivitas karyawan secara positif di Dinas Sosial Kabupaten Bima, berdasarkan (Arufurahman *et al.*, 2021) Menurut persamaan regresi. $Y = 688 + 1.075 X_2$ Koefisien korelasi yang dihasilkan adalah 0,995, menunjukkan korelasi yang kuat. Yang berarti produktivitas kerja karyawan PT Indocement Tunggul Prakarsa Tbk. Citeureup Bogor dipengaruhi variabel disiplin kerja.

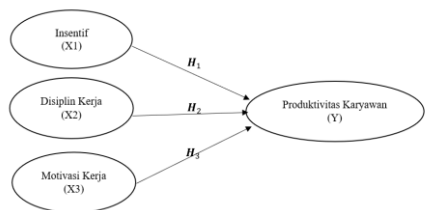
H₂ : *Disiplin Kerja* Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Produktivitas Karyawan.

Motivasi Kerja (X₃) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Berdasarkan (Putra *et al.*, 2022) Produksi karyawan semakin tinggi apabila mereka mempunyai motivasi kerja lebih tinggi, yang memperlihatkan bahwasannya motivasi kerja akan berdampak positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di LPD sekecamatan Tabanan. berdasarkan (Prayudi, 2021) Menurut penelitian yang dilakukan oleh PD. Pembangunan Kota Medan, motivasi kerja mempunyai pengaruh 63,9%. Ini dapat diartikan motivasi kerja dapat mempengaruhi produktivitas karyawan dengan, berdasarkan (Winarsih *et al.*, 2020) motivasi kerja pada karyawan PT Awfa Smart Media Palembang memiliki pengaruh positif signifikan terhadap produktivitas mereka. Dengan itu, semakin termotivasi seorang pekerja di tempat kerja, semakin produktif mereka.

H₃: *Motivasi* Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Produktivitas Karyawan

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Metodologi Penelitian

Pendekatan kuantitatif digunakan pada penelitian ini. Pernyataan dari (Tarigan *et al.*, 2022) penelitian metode kuantitatif, yang berasal dari filosofi positivis, yang pakai untuk menyelidiki sampel dan populasi. Ini dilakukan menggunakan cara pengumpulan data sebagai instrumen penelitian, dan setelah itu menggunakan analisis data kuantitatif dan statistis untuk menguji hipotesis yang sudah digunakan. Pada penelitian ini, Populasi terdiri dari 62 orang pekerja yang bekerja untuk Bappeda Kabupaten Jepara. Menurut (Shalahuddin *et al.*, 2020) menyatakan bahwa sampel mewakili ukuran dan susunan populasi. Metode pengumpulan data meliputi komponen penelitian dimaksudkan untuk menguji hipotesis yang dikembangkan sebelumnya. Sampelnya menggunakan teknik total sampling, dimana jumlah sampel sama dengan populasi. Yaitu semua karyawan dari BAPPEDA Kabupaten Jepara yang berjumlah 62 orang, dengan alasan karena jumlah populasi kurang dari 100 orang. Data kuantitatif digunakan Agar pemaparan datanya lebih akurat, yang merupakan informasi pengukuran dan perhitungan segera. Data primer sangat penting untuk penelitian ini. Sumber penelitian ini adalah jawaban responden atau kuesioner secara langsung.

Data utama penelitian ini berasal dari responden yang bekerja sebagai karyawan. Badan Penelitian dan Pembangunan Daerah Kabupaten Jepara yang berjumlah 62 responden, dimana menggunakan skla likert untuk mengukur setiap pertanyaan yang terdiri dari lima opsi yaitu SS/Sangat Setuju=5, S/Setuju=4, KS/Kurang Setuju=3, TS/Tidak Setuju=2, dan STS/Sangat Tidak Setuju=1. Setelah pengumpulan data menggunakan kuesioner, data diuji dengan uji validitas, uji reliabilitas, dan uji normalitas dinilai untuk mengetahui kualitas kuesioner. Uji asumsi klasik dilakukan untuk melihat apakah data yang dimaksud mendukung hipotesis yang digunakan dalam penelitian. Dan kemudian, akan dilakukannya uji multikolinieritas, heterokedastisitas, uji-T, uji determinasi, dan uji simultan (F) pada penelitian.

Hasil dan Pembahasan

Hasil

Penelitian melibatkan uji validitas, reliabilitas, serta uji asumsi klasik termasuk normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas untuk memastikan keakuratan model regresi yang digunakan. Selanjutnya, dilakukan analisis regresi linier berganda, uji t, dan uji F untuk menguji hipotesis mengenai pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil dan pembahasan berikut ini akan menguraikan temuan dari setiap uji dan memberikan penjelasan tentang pengaruh masing-masing variabel terhadap produktivitas karyawan, serta implikasi dari temuan-temuan tersebut.

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Insentif (X1)	X.1.1	0.713	0.2108	VALID
	X.1.2	0.580	0.2108	VALID
	X.1.3	0.724	0.2108	VALID
	X.1.4	0.554	0.2108	VALID
Disiplin Kerja (X2)	X.2.1	0.611	0.2108	VALID
	X.2.2	0.479	0.2108	VALID
	X.2.3	0.571	0.2108	VALID
	X.2.4	0.415	0.2108	VALID
	X.2.5	-0.047	0.2108	VALID
Motivasi Kerja (X3)	X.3.1	0.456	0.2108	VALID
	X.3.2	0.595	0.2108	VALID
	X.3.3	0.614	0.2108	VALID
	X.3.4	0.414	0.2108	VALID
	X.3.5	0.445	0.2108	VALID
Produktivitas Karyawan (Y)	Y.1.1	0.726	0.2108	VALID
	Y.1.2	0.769	0.2108	VALID
	Y.1.3	0.521	0.2108	VALID

Sumber: Data primer diolah, 2024

Variabel Insentif, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan di Bappeda Kabupaten Jepara dianggap valid berdasarkan hasil uji validitas menggunakan SPSS. Nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai signifikansi $< 0,05$.

Uji Reliabilitas

Untuk menguji reliabilitasnya, rumus teknis cronbach alpha digunakan. Nilai cronbach alpha harus sama atau lebih besar dari 0,6.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Standar	Keterangan
Insentif(X1)	0.815	0.60	Reliable
Disiplin Kerja(X2)	0.644	0.60	Reliable
Motivasi Kerja(X3)	0.738	0.60	Reliable
Produktivitas Karyawan(Y)	0.815	0.60	Reliable

Sumber: Data primer diolah, 2024

Seperti yang ditunjukkan oleh hasil uji reliabilitas, semua pernyataan untuk masing-masing variabel dinyatakan *reliabel*, karena nilai

Cronbach's Alpha lebih besar dari nilai Alpha (0,60), seperti yang ditunjukkan oleh hasil uji reliabilitas.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 3. Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			62
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	1.30631271	
Most Extreme Differences	Absolute	.115	
	Positive	.051	
	Negative	-.115	
Test Statistic			.115
Asymp. Sig. (2-tailed)			.040 ^c
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.357 ^d	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.345
		Upper Bound	.370

- a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

Sumber: Data primer diolah, 2024.

Untuk mengetahui apakah model regresi penelitian memiliki distribusi normal, dilakukan uji normalitas. Berdasarkan tabel 4.2 diatas dengan metode Kolmogrov Smirnov yaitu diketahui nilai signifikan pada awalnya 0.040. tetapi setelah dilakukannya penyembuhan menggunakan Monte Carlo signifikansi menjadi 0.357 > 0.05 , sehingga Nilai reidual berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
(Constant)	.468	1.620			.289	.774		
INSENTIF	.585	.147	.668		3.969	.000	.167	5.987
DISIPLIN KERJA	-.343	.172	-.340		-1.991	.051	.162	6.175
MOTIVASI KERJA	.466	.098	.547		4.755	.000	.357	2.803

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KARYAWAN

Sumber: Data primer diolah, 2024.

Menurut tabel 4, kolom statistik multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) tidak melebihi angka 10 dan nilai toleransi lebih besar dari 0,1. Hal ini menandakan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas dalam model regresi yang digunakan, sehingga model tersebut dianggap valid dan dapat diterapkan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a							
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics Tolerance VIF
		B	Std. Error				
1	(Constant)	1.351	1.073		1.258	.213	
	INSENTIF	-.046	.098	-.149	-.468	.641	.167
	DISIPLIN KERJA	-.011	.114	-.032	-.097	.923	.162
	MOTIVASI KERJA	.027	.065	.092	.420	.676	.357

a. Dependent Variable: ABSRES
Sumber : Data primer diolah, 2024.

Menurut tabel 5, dapat dilihat variabel Insentif, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja untuk setiap variabel bebas memiliki nilai sig > 0,05, menunjukkan bahwa semua variabel bebas yang diteliti tidak terjadi heteroskedasitas dan variabel dapat digunakan untuk melanjutkan penelitian.

Uji Hipotesis
Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t
		B	Std. Error		
1	(Constant)	.468	1.620		.289
	INSENTIF	.585	.147	.668	3.969
	DISIPLIN KERJA	-.343	.172	-.340	-1.991
	MOTIVASI KERJA	.466	.098	.547	4.755

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KARYAWAN
Sumber: Data primer diolah, 2024

Tabel 6, menunjukkan persamaan regresi linar beganda yang dapat dirumuskan: Keterangan:
Y = Produktivitas Karyawan
X1 = Insentif

$$Y = 0.585 X_1 + -0.343 X_2 + 0.466 X_3$$

Keterangan:
Y = Produktivitas Karyawan
X1 = Insentif
X2 = Disiplin Kerja
X3 = Motivasi Kerja

Hasil dari persamaan regresi linear berganda disimpulkan:

- 1) b₁ (nilai koefisien Insentif) sebesar 0.585 yang artinya bahwa Produktivitas Karyawan bertanda positif sehingga akan mengalami peningkatan pada Produktivitas Karyawan
- 2) b₂ (nilai koefisien Disiplin Kerja) sebesar -

0.343 yang artinya bahwa Produktivitas Karyawan akan lebih meningkat jika tingkat Disiplin Kerja bertanda positif sehingga mengalami peningkatan pada Produktivitas Karyawan.

- 3) b₃ (nilai koefisien Motivasi Kerja) sebesar 0.466 yang artinya bahwa Produktivitas Karyawan akan terus naik jika tingkat Produktivitas Karyawan bertanda positif sehingga akan mengalami peningkatan pada Produktivitas Karyawan

Uji T

Tabel 7. Uji T

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t
		B	Std. Error		
1	(Constant)	.468	1.620		.289
	INSENTIF	.585	.147	.668	3.969
	DISIPLIN KERJA	-.343	.172	-.340	-1.991
	MOTIVASI KERJA	.466	.098	.547	4.755

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KARYAWAN
Sumber : Data primer diolah, 2024.

variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara parsial, seperti yang ditunjukkan oleh hasil uji T tabel di atas, di mana sig < 0,05 dan T hitung > T tabel:

- 1) **Hipotesis 1** : Insentif menunjukan nilai t hitung sebesar 3.969 dengan nilai signifikansi sebesar 0.00 < 0.05 dengan itu, secara parsial hipotesis 1 yang menyatakan “Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan” **Diterima**
- 2) **Hipotesis 2** : Disiplin Kerja menunjukan nilai t hitung sebesar -1.991 dengan nilai signifikansi sebesar 0.051 > 0.05 dengan itu, secara parsial hipotesis 2 yang menyatakan “Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan Produktivitas Karyawan” **Ditolak**
- 3) **Hipotesis 3** : Motivasi Kerja menunjukan nilai t hitung sebesar 4.755 dengan nilai signifikansi sebesar 0.00 < 0.05 dengan itu, secara parsial hipotesis 3 yang menyatakan “Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan” **Diterima**.

Uji F

Selain menilai tingkat signifikansi antara variabel independen dan dependen, uji F digunakan untuk menentukan apakah suatu variabel terikat

memiliki korelasi positif atau negatif.

Tabel 8. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	275.648	3	91.883	51.196	.000 ^b
	Residual	104.094	58	1.795		
	Total	379.742	61			

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, INSENTIF, DISIPLIN KERJA

Sumber : Data primer diolah, 2024.

Berdasarkan data di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi uji F sebesar 0,000 yang berarti $< 0,05$ sehingga terdapat dampak simultan dari Insentif (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Motivasi Kerja (X3) terhadap Produktivitas Karyawan (Y). Model regresi ini, ketika digunakan dalam penelitian ini, digambarkan sebagai fit atau sesuai sebagai model peneliti.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 9. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.852 ^a	.726	.712	1.340

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, INSENTIF, DISIPLIN KERJA

Sumber : Data primer diolah, 2024.

Seperti yang ditunjukan oleh tabel di atas, nilai *Adjusted* (R²) sebesar 0,712 menunjukkan bahwa variabel Insentif (X₁), Disiplin Kerja (X₂), dan Motivasi Kerja (X₃) dapat bertanggung jawab atas 71,2 % variabel produktivitas karyawan. Variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian memengaruhi 29,8 %.

Pembahasan

Pengaruh Insentif Terhadap Produktivitas Karyawan

hipotesis satu (H1) menyatakan bahwa variabel insentif berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan Bappeda kab. Jepara. Hal ini membuktikan bahwa insentif merupakan faktor penting untuk meningkatkan produktivitas karyawan Bappeda Kabupaten Jepara. Hasil penelitian ini sebanding dengan penelitian lainnya. (Nelson *et al.*, 2021), dan (Boma Jonaldy Tanjung & Eka Darmawati, 2022), menyatakan produktivitas karyawan mendapat pengaruh signifikan dari insentif.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Hipotesis dua (H2) ditolak yaitu (Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan). Hal ini membuktikan bahwasanya disiplin kerja tidak begitu berpengaruh untuk meningkatkan produktivitas karyawan Bappeda Kab. Jepara. Hasil ini sejalan dengan penelitian (Saleh & Utomo, 2018) menyatakan bahwa produktivitas karyawan tidak mendapatkan pengaruh dari disiplin kerja. Disebabkan oleh kurangnya ketaatan karyawan terhadap peraturan kerja dan sikap saling menjaga kesopanan, disiplin kerja karyawan, seperti frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan tinggi, dan bekerja etis, tidak mempengaruhi produktivitas kerja.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Hipotesis tiga (H3) yang menunjukkan bahwa faktor motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan Bappeda Kab. Jepara. Motivasi kerja adalah komponen penting untuk meningkatkan tingkat produktivitas pekerja. Penelitian ini mengikuti temuan penelitian sebelumnya (Putra *et al.*, 2022), (Afif Amrulloh & Nawatmi, 2023) dan (Prayudi, 2021), menyatakan bahwa produktivitas karyawan mendapat pengaruh signifikan dari motivasi kerja.

Kesimpulan dan Saran

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh insentif, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan di Bappeda Kabupaten Jepara. Data dikumpulkan dari 62 karyawan Bappeda Kabupaten Jepara, dan analisis menunjukkan hasil sebagai berikut: Pertama, insentif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan insentif, seperti pemberian komisi, dapat meningkatkan produktivitas karyawan di Bappeda Kabupaten Jepara. Kedua, motivasi kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas. Ini berarti bahwa peningkatan motivasi kerja, seperti pemberian penghargaan, dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Ketiga, disiplin kerja

menunjukkan dampak negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas. Faktor-faktor seperti kehadiran, kepatuhan terhadap peraturan, dan standar kerja tampaknya tidak mempengaruhi produktivitas karyawan di Bappeda Kabupaten Jepara secara signifikan.

Berdasarkan temuan tersebut, disarankan agar pemberian insentif diatur sesuai dengan standar peraturan dan kinerja karyawan untuk memastikan perlakuan yang adil dan peningkatan produktivitas. Selain itu, Bappeda Kabupaten Jepara disarankan untuk lebih memotivasi karyawannya agar tercipta kinerja yang maksimal. Penelitian di masa depan diharapkan dapat memperluas ukuran sampel untuk mendapatkan hasil yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas.

Daftar Pustaka

- Adawiah, A., & Nuralam, A. R. (2024). *Pengaruh Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Sengkang Kabupaten Wajo*. 7(April), 105–113.
- Afif Amrulloh, D., & Nawatmi, S. (2023). The Influence Of Work Motivation, Work Environment, And Compensation On Work Productivity Of Regional Revenue Agency Employees In The City Of Semarang. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(3), 3305–3318. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Aji Sulistiyo, & Wachid Fuady R. (2021). Analisis Pengaruh Kemampuan Kerja, Insentif, Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Di PT. Nayati Indonesia Kota Semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 27(2), 01–17. <https://doi.org/10.59725/ema.v27i2.19>
- Ariani, D. R., Ratnasari, S. L., & Tanjung, R. (2020). Pengaruh Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 480–493. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i3.2723>
- Arufurahman, F., Hidayat, M., & Sjarlis, S. (2021). Pengaruh Komunikasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Nobel Management Review*, 2(3), 361–369. <https://doi.org/10.37476/nmar.v2i3.2042>
- Ayu, I., Andini, P., Ayu, I., Widia, N., & Putu, N. (2023). *PERENCANAAN EMBANGUNAN DAERAH (BAPPEDA) KOTA MATARAM*. 2(2), 98–109.
- Berlian, B., & Rafida, V. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Winaros Kawula Bahari Beji-Pasuruan. *Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran (JPAP)*, 10(1), 81–93. <https://doi.org/10.26740/jpap.v10n1.p81-93>
- Boma Jonaldy Tanjung, & Eka Darmawati. (2022). Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Pegawai Pada Pt. Sucofindo Persero Jakarta. *Jurnal Publikasi Sistem Informasi Dan Manajemen Bisnis*, 1(1), 48–57. <https://doi.org/10.55606/jupsim.v1i1.238>
- Caniago, A., & Sudarmi, W. (2021). Analisis Pengaruh Kepercayaan Dan Motivasi Karyawan Terhadap Kinerja Perusahaan. *Jurnal Lentera Bisnis*, 10(1), 1. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v10i1.404>
- Faqih Syukri, A., Sri Rahayu, A., Dewi Larasati, A., Situmorang, B., Rafly, M., Aurellia Putri, Z., & Bhayangkara Jakarta Raya, U. (2023). Pengaruh Skill, Motivasi, dan Kompensasi Pada Produktivitas Kerja Karyawan. (Literature Review MSDM). *Jurnal Mahasiswa Kreatif*, 1(4), 128–137. <https://doi.org/10.59581/jmk-widyakarya.v1i3.637>

- Fauzi, A., Akbar, F. M., Cahyaningtyas, F., & Adi, L. (2023). *Pengaruh Motivasi , Kepuasan Kerja , dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. 1(4), 1007–1012.
- Fitrah Ariansyah, & Kusumayadi, F. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kota Bima. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis Dan Kewirausahaan*, 2(3), 01–09.
<https://doi.org/10.55606/jurimbik.v2i3.198>
- Halimah, S. H. (2023). Pengaruh Standar Operating Procedure dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 1(2), 127–139.
<https://doi.org/10.62421/jibema.v1i2.12>
- Hayatun, M., & Ernawati, S. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(2), 182–192.
<https://doi.org/10.56248/jamane.v1i2.20>
- Irfan, A. A., & Mahargiono, M. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBis)*, 2(1), 70–88.
<https://doi.org/10.24034/jimbis.v2i1.5794>
- Jumaing, N. M., Syam, A. H., & Nurmega, N. (2024). Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep. *Movere Journal*, 6(1), 15–25.
<https://doi.org/10.53654/mv.v6i1.426>
- Kukuh Yulianto, & Dety Mulyanti. (2023). Pengaruh Jam Kerja Terhadap Jam Absensi Dan Produktivitas Karyawan: Studi Kasus Salah Satu Karyawan PT. XYZ. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 29(1), 48–53.
<https://doi.org/10.59725/ema.v29i1.64>
- Liana, W. (2020). Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan PT Telkom Indonesia, Tbk Cabang Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(01), 65–72.
<https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v1i01.25>
- Lintong, V. M. C., Pio, R. J., & Sambul, S. A. P. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Work-life Balance Terhadap Produktivitas Kerja di Sintesa Peninsula Hotel Manado. *Jurnal Productivity*, 4(2), 155–163.
- Maliah, & Kurniawan, D. (2020). Pengaruh Upah dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Tirta Bumi Raya Palembang. *Jurnal Kompetitif*, 9(1), 109–125.
- Mesin, J. T., Dan, E., Jtmei, I., & Samudera, A. P. (2023). *Analisis Pengaruh Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Dan Loyalitas Agen Perisai BPJSTK (Cabang Utama Surabaya) Penyelenggaraan program jaminan sosial merupakan salah satu tanggung jawab dan dengan kondisi kemampuan keuangan Negara . Indonesia seper*. 2(4).
- Milinia, P. H. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Kecerdasan Emosional, dan Motivasi terhadap Produktivitas kerja karyawan PT. Victory Chingluh Indonesia. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1), 1–8.
<https://jurnal.buddhidharma.ac.id/index.php/pros/article/view/2036%0Ahttps://jurnal.buddhidharma.ac.id/index.php/pros/article/download/2036/1313>

- Nelson, N., Novalia, N., & Safitri, M. (2021). Dampak Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Balai Besar Wilayah Sungai Mesuji Sekampung Di Bandar Lampung. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai (JMMS)*, 5(2), 125–134. <https://doi.org/10.24967/jmms.v5i2.1274>
- Pramana, H., Herawati, J., & Septyarini, E. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gunungkidul. *Transformasi Manageria: Journal of Islamic Education Management*, 3(2), 331–351. <https://doi.org/10.47467/manageria.v3i2.2478>
- Pramesti, D. M. O., Firdaus, V., & Andriani, D. (2024). *Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Bongkar Muat*. 10(2023), 496–508.
- Prayudi, A. (2021). Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pd. Pembangunan Kota Medan. *Jurnal Ilmu Manajemen METHONOMIX*, 4(2), 75–84. <https://ejurnal.methodist.ac.id/index.php/methonomix/article/view/1109>
- Putra, K. R. A., Landra, nengah, & Puspitawati, N. M. D. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karayawan pada LPD Se-Kecamatan Tabanan. *Jurnal EMAS*, 3(9), 126–137.
- Review, S. M., Kerja, P. D., Dan, K. K., Terhadap, I., Karyawan, P., Bumi, P. T., & Plastik, P. (n.d.). *Soetomo Management Review, Volume 2, Nomor 4, Hal 435-442* PENGARUH DISIPLIN KERJA, ABSENSI, KEMAMPUAN KERJA DAN INSENTIF TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT. BUMI PANDAAN PLASTIK. 2, 435–442.
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1), 28–50. <https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160>
- Sampetoding, O. D. M., Kadir, A. R., & Sobarsyah. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Human Relation, Dan Insentif Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Bank CIMB NIAGA Makassar. *Jurnal Ilmiah Bisnis & Kewirausahaan*, 12(2), 241–254.
- Saputro, E., & Darda, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 9(2), 114–123. <https://doi.org/10.37932/j.e.v9i2.60>
- Seminar, P., Ekonomi, N., Ekonomi, F., Sang, U., Ruwa, B., Kasus, S., Kota, P., Tanggamus, K., Subur, S., Ariswandy, D., Seminar, P., & Ekonomi, N. (2023). *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Peraturan Gaji Pegawai Negeri Sipil telah*. 83–87.
- Syuhada, M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Insentif, Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Kalimantan Timur. *Media Manajemen Jasa*, 11(2), 112–145. <https://journal.uta45jakarta.ac.id/index.php/MMJ/article/view/7358>
- Talumewo, J., Tewal, B., & Taroreh, R. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Penguasaan Information Technology (IT) Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah *Jurnal EMBA: Jurnal Riset* ..., 11(3), 254–263.

- Tanjung, A. F., & Mardhiyah, A. (2023). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Bank Syariah Indonesia. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 3(3), 570–585. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v3i3.441>
- Wardani, A. S., Adrian, & Hendratni, T. W. (2023). Pengaruh motivasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT Reasuransi Nasional Indonesia. *JIMP: Jurnal Ilmiah Manajemen Pancasila*, 3(2), 110–124.
- Winarsih, W., Veronica, A., & Anggraini, A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt.Awfa Smart Media Palembang. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Rahmaniyah*, 3(2), 34. <https://doi.org/10.51877/jiar.v3i2.151>
- Yakin, A., Echdar, S., & Saripuddin. (2022). Pengaruh Komitmen SDM, Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai pada Bappeda Kabupaten Jenepono. *Ezenza Journal*, 1(1), 86–98.