

## Hubungan Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Serang

Asep Aminudin, EdiMulyadi, Dafyar Eliayadi Hadian

Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Serang

E-mail: kepegawaiansatpolpp.kotaserang@gmail.com

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh data yang dapat dianalisis terkait dengan ; 1) hubungan motivasi kerja dengan produktivitas kerja pegawai; 2) hubungan disiplin kerja dengan produktivitas kerja pegawai; dan 3) hubungan motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama dengan produktivitas kerja pegawai. Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Serang, dengan menggunakan metode survei model korelasional. Populasi penelitian ini adalah pegawai kantor tersebut di atas yang berjumlah 96 orang. Jumlah sampel penelitian ditentukan melalui rumus slovin dengan margin error 10%. Setelah hasilnya dibulatkan diperoleh jumlah sampel 49 orang yang diambil secara *Random Sampling*. Hasil penelitian sebagai berikut: (1) terdapat hubungan positif yang signifikan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja pegawai; (2) terdapat hubungan positif yang signifikan antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja pegawai; (3) terdapat hubungan positif yang signifikan antara motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama- sama dengan produktivitas kerja pegawai.

**Kata Kunci :** Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Produktivitas Kerja, Pegawai

### Abstract

*This study aims to obtain data that can be analyzed related to; 1) the relationship between work motivation and employee productivity; 2) the relationship between work discipline and employee productivity; and 3) the relationship between work motivation and work discipline together with employee productivity. This research was conducted at the Civil Service Police Unit Office of Serang City, using a correlational model survey method. The population of this study is the office employees mentioned above, amounting to 96 people. The number of research samples was determined using the slovin formula with a margin of error of 10%. After the results were rounded up, the number of samples was 49 people who were taken by random sampling. The instrument used is a questionnaire about the three variables above.. The results of the study are as follows: (1) there is a significant positive relationship between work motivation and employee productivity; (2) there is a significant positive relationship between work discipline and employee work productivity; (3) there is a significant positive relationship between work motivation and work discipline together with employeework productivity.*

*Keywords: Work Motivation, Work Discipline, Work Productivity, Employees*

## A. Pendahuluan

Undang-Undang No 32 Tahun 2004 tentang pemerintahan daerah menuntut, bahwa setiap daerah harus melakukan pengaturan terhadap daerah masing-masing. Demikian pula dengan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, dimaksudkan untuk mendorong ASN lebih memahami tugas dan tanggung jawabnya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat, sehingga para pegawai senantiasa melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan disiplin yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

Peningkatan produktivitas kerja merupakan harapan dari setiap organisasi untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Rendahnya produktivitas dalam suatu organisasi akan berdampak buruk dalam diri organisasi maupun di mata publik. Bertolak dari uraian tersebut di atas, maka produktivitas kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) mutlak diperlukan dan harus terus dibina dan ditingkatkan, agar apa yang dihasilkan hari ini lebih baik dari yang dihasilkan hari kemarin, dan senantiasa berusaha untuk mewujudkan hasil hari esok lebih baik dari hari sekarang.

Namun sepertinya upaya tersebut belum sepenuhnya mampu mendorong produktivitas kerja pegawai, karena ditengarai praktik KKN belum sepenuhnya teratasi, pelayanan publik belum sesuai dengan harapan masyarakat, terabaikannya nilai etika dan budaya kerja serta sistem dan prosedur kerja yang kurang efektif dan efisien. Atas dasar hal tersebut penulis tertarik untuk meneliti tentang masalah produktivitas kerja pegawai pada Kantor Satpol PP Kota Serang, sehingga perlu mengidentifikasi variabel-variabel yang memiliki hubungan dengan produktivitas kerja pegawai. Masalah dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut.

1. Bagaimana hubungan motivasi kerja dengan produktivitas kerja pegawai Pada Kantor Satpol PP Kota Serang ?
2. Bagaimana hubungan disiplin kerja dengan produktivitas kerja pegawai Pada Kantor Satpol PP Kota Serang ?
3. Bagaimana hubungan motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama dengan produktivitas kerja pegawai Pada Kantor Satpol PP Kota Serang ?

### **Produktivitas Kerja**

Secara lebih sederhana maksud dari produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung. Sumber tersebut dapat berupa tanah, bahan baku dan bahan tambahan, pabrik dan mesin-mesin serta alat-alat, dan juga tenaga kerja (*International Labour Organization* (ILO) dalam Hasibuan, 2015: 127). Terkait hal ini Fatah (2016: 19) menyatakan, bahwa prestasi kerja atau penampilan kerja diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan keterampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu.

Sedangkan, Mangkunegara (2014 : 67) mengemukakan, bahwa : “pengertian produktivitas adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Demikian pula diungkapkan Sule dan Saefullah (2015 : 369) bahwa “produktivitas adalah ukuran sampai sejauh mana sebuah kegiatan mampu mencapai target kuantitas dan kualitas yang telah ditetapkan.” Sementara Whitmore dalam Mulyasa (2016 : 132) menyatakan bahwa : “*Productivity is a measure of the resources to the amount of the resources employee.*”

Anoraga (2015: 56) mengungkapkan 10 faktor yang sangat diinginkan oleh para karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, yaitu: (1) pekerjaan yang menarik, (2) upah yang baik, (3) keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan, (4) etos kerja dan (5) lingkungan atau sarana kerja yang baik, (6) promosi dan perkembangan diri mereka sejalan dengan perkembangan perusahaan, (7) merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi, (8) pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi, (9) kesetiaan pimpinan pada diri sipekerja, (10) disiplin kerja yang keras.

Menurut Simanjutak (2015 : 30) faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan perusahaan dapat digolongkan pada dua kelompok, yaitu yang menyangkut kualitas serta kemampuan fisik dan sarana pendukung.

Pengukuran produktivitas kerja harus merujuk pada aspek-aspek yang terkait dengan proses kerja (Sinungan, 2015 : 262). Sedangkan menurut Simamora (2016 : 612), bahwa faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, ualitas kerja, dan ketepatan waktu.

Mengukur produktivitas kerja menurut dimensi organisasi menurut Alan Thomas dalam Kusnendi, dkk. (2015 : 8.5), bahwa secara matematis hubungannya diformulasikan sebagai berikut:

$$O_i = g(I_1, I_2, \dots, I_n)$$

Dimana  $O_i$  adalah *output*, sedangkan  $g$  adalah sejumlah input yang dipergunakan dalam mencapai output tertentu. Dengan kata lain formula di atas dapat diperjelas melalui formula yang lebih dipahami, yakni sebagai berikut:

$$P = \frac{O}{I}$$

Dimana:

$P$  = Produktivitas;

$O$  = *Output*;  $I$  = *Input*

Menurut Sedarmayanti dalam Umar (2012 : 11) ciri-ciri individu yang produktif meliputi: 1) tindakannya konstruktif, 2) percaya diri, 3) mempunyai rasa tanggung jawab, 4) memiliki rasa cinta terhadap pekerjaannya, 5) mempunyai pandangan ke depan, 6) mampu menyelesaikan persoalan, 7) dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan yang berubah, 8) mempunyai kontribusi positif terhadap lingkungan, dan 9) mempunyai kekuatan untuk mewujudkan potensinya.

### **Motivasi Kerja**

Omollo (2015) dalam Susita dkk. (2020 : 188) menjelaskan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Motivasi kerja juga dapat

memberikan energi yang menggerakkan segala potensi yang dimiliki karyawan, menciptakan keinginan yang tinggi, serta meningkatkan kebersamaan dalam mencapai tujuan organisasi.

Motivasi kerja bukan hanya datang dari dalam diri pegawai yang bersifat intrinsik, tetapi dapat pula digerakkan dari luar yang bersifat ekstrinsik. Hasibuan (2013 : 143) mengatakan, bahwa “motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”. Demikian pula Mangkunegara, (2014 : 61) mengatakan motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan perusahaan. Sikap mental karyawan yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal, faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang lain.

Nelson (2021 : 902) mengungkapkan hasil penelitiannya, bahwa “faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan pada industri elektronik adalah kepemimpinan, kerjasama tim dan dukungan manajemen.

Untuk mengukur motivasi kerja, maka dibutuhkan indikator-indikator yang melekat pada konsep variabel tersebut. Menurut Mangkunegara (2009) dalam Fadillah, et al (2013: 5), bahwa indikator motivasi kerja sebagai berikut:

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya
2. Melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya
3. Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan
4. Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya
5. Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya

Sedangkan menurut Siagian (2014:138), terdapat 8 indikator motivasi kerja terdiri dari daya pendorong, kemauan, kerelaan, membentuk keahlian, membentuk keterampilan, tanggung jawab, kewajiban, dan tujuan. Sementara menurut Wibowo (2013:162), dimensi dan indikator motivasi kerja yaitu sebagai berikut:

1. Kebutuhan untuk berprestasi: target kerja, kualitas kerja, tanggung jawab, dan resiko
2. Kebutuhan memperluas pergaulan: komunikasi dan persahabatan
3. Kebutuhan untuk menguasai sesuatu pekerjaan: pemimpin, duta perusahaan, dan keteladanan

### **Disiplin Kerja**

Lateiner (2002) dalam Priansa (2019:161) mengatakan, bahwa “disiplin kerja pegawai merupakan suatu kekuatan yang tumbuh di dalam dirinya dan mengakibatkan pegawai tersebut bisa menyesuaikan diri secara sukarela kepada keputusan, peraturan, serta nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku.” Demikian pula Terry dan Rue (2010) dalam Priansa (2019:161) berpendapat bahwa “disiplin kerja merupakan sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat kepada peraturan yang berlaku, baik peraturan yang tertulis maupun tidak tertulis, dan sanggup melaksanakannya dan sanggup menerima sanksi jika melakukan pelanggaran terhadap tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya”.

Armstrong (2006) dalam Putra dan Prasetyo (2021 : 3) berpendapat, bahwa “*The disciplinary policy should state that employees have the right to know what is expected of them and what could happen if they infringe the organization’s rule*”. Ini maksudnya setiap pegawai harus mengetahui tentang hak dan tanggung jawabnya.

Sutrisno (2013: 94) mengatakan, disiplin pegawai 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. Sulistyono (2002) dalam Siregar dan Irawani (2013 : 23), bahwa “disiplin kerja adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dan serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keseriusan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban”.

Upaya mendisiplinkan pegawai dalam suatu organisasi memiliki tujuan agar apa yang dilakukan pegawai selaras dengan tujuan-tujuan yang ingin dicapai. Menurut Bejo Siswanto (2005) dalam Sinambela (2019 : 340), bahwa maksud dan sasaran disiplin kerja adalah untuk memenuhi beberapa tujuan yaitu tujuan umum disiplin kerja dan tujuan khusus disiplin kerja.

Priansa (2019:163-164) menyatakan bahwa disiplin kerja mempunyai beberapa tujuan yang akan dicapai, yaitu sebagai berikut:

1. Menyelaraskan tujuan individu dengan tujuan organisasi;
2. Memelihara nilai-nilai budaya organisasi dalam sebuah organisasi;
3. Mematuhi peraturan, keputusan, maupun norma yang berlaku di dalam organisasi;
4. Menciptakan suasana yang kondusif;
5. Menghasilkan kinerja dan produktifitas yang tinggi dari para pegawai;
6. Membangun serta memelihara hormat dan rasa saling percaya antara para pegawai dengan organisasi.

Seed dan Sackett (2002) dalam Siregar dan Irwani (2013 : 23),) mengungkapkan, bahwa “disiplin kerja individu berkaitan dengan kualitas pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dipengaruhi oleh beberapa aspek yaitu nilai kedisiplinan yang dikembangkan dalam kehidupan sehari-hari dalam segala hal; pemahaman pada aturan dan kesediaan melakukan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan”.

Beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja diungkapkan Priansa (2019: 174) meliputi: hubungan manusiawi, budaya organisasi, perhatian kepada pegawai, ketegasan, supervisi, kebijakan pimpinan, peraturan dalam organisasi, kepemimpinan, kompetensi, dan kompensasi.

Untuk mengukur variabel disiplin kerja dibutuhkan indikator yang melekat pada disiplin kerja. Lateiner dalam Soedjono (2002) dalam Permatasari *et al.* (2015 : 3) mengemukakan beberapa indikator disiplin kerja, sebagai berikut: ketepatan waktu, pemanfaatan sarana, tanggung jawab yang tinggi, dan etaan terhadap peraturan

Sutrisno (2010) dalam Hamali (2018:215) mengemukakan bahwa bentuk disiplin yang baik akan tergambar pada suasana sebagai berikut:

1. Rasa kepedulian yang tinggi dari pegawai terhadap pencapaian tujuan organisasi;
2. Semangat dan gairah kerja serta inisiatif para pegawai yang tinggi dalam

- melaksanakan pekerjaan;
3. Rasa tanggung jawab yang besar dari pegawai untuk melakukan tugas dengan sebaik-baiknya;
  4. Efisiensi dan produktifitas kerja yang meningkat dari pegawai;
  5. Rasa solidaritas dan saling memiliki di antara pegawai

## B. Metode

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei yang bersifat kuantitatif dengan model korelasional. Variabel penelitian ini terdiri atas dua variabel bebas (*independent variable*) dengan simbol  $X_1$  dan  $X_2$  yaitu motivasi kerja ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ). Sedangkan variabel terikat (*dependent variable*) dengan simbol  $Y$  yaitu produktivitas kerja pegawai pada Kantor Satpol PP Kota Serang.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada Kantor Satpol PP Kota Serang yang jumlahnya 96 orang. Dalam pengambilan sampel, peneliti menggunakan cara pengambilan sampel *Proportionate Random Sampling*. Penentuan besar sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus Slovin dalam Riduwan (2014:65) dan diperoleh jumlah sampel 49 orang pegawai.

Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner sebagai instrumen penelitian untuk memperoleh data primer. Penyusunan kuesioner menggunakan skala Likert. Selanjutnya guna dapat menguji dan mengukur hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, dan variabel bebasnya terdiri lebih dari satu variabel, maka pengujian data dilakukan dengan menggunakan teknik analisis komputer untuk memproses semua data yang telah diperoleh dari responden melalui instrumen kuesioner yang dinyatakan dalam angka-angka. Penghitungan nilai koefisien korelasi menggunakan rumusan *Product Moment* (Pearson): data interval dengan data. Guna mengukur kadar kontribusi dari variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat, maka digunakan koefisien determinasi ( $R^2$ ). Koefisien ini akan menunjukan proporsi variabilitas total pada variabel terikat yang dijelaskan oleh model regresi. Uji hipotesis dengan F-test digunakan supaya dapat menguji hubungan dua variabel bebas secara bersamaan signifikansi atau tidak terhadap satu variabel terikat.

## C. Hasil dan Pembahasan

Didapatkan hubungan fungsional atas kedua variabel motivasi kerja dengan produktivitas kerja dengan karakteristik sebagai berikut:

1. Koefisien korelasi  $r_{y.1} = 0,692 > r_{tabel}$  ( $r_{tabel} = 0,281$  pada  $\alpha = 0,05$  dan  $r_{tabel} = 0,364$  pada  $\alpha = 0,01$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  terima, berarti terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dengan Produktivitas Kerja ( $Y$ ).
2. Kontribusi Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja dihitung berdasarkan koefisien determinasi yaitu  $r^2 = (r_{y.1})^2 = 0,479$ . Berarti variabel Motivasi Kerja memberi kontribusi sebesar 47,90% terhadap Produktivitas Kerja
3. Hubungan fungsional antara Motivasi Kerja dengan Produktivitas Kerja dihitung

menggunakan teknik analisis regresi  $\hat{Y} = 27,751 + 0,846X_1$ . Pengujian signifikansi persamaan regresi diperoleh kesimpulan bahwa  $F_{hitung} = 43,242 > F_{tabel}$  ( $F_{tabel} = 4,04$  pada  $\alpha = 0,05$  dan  $F_{tabel} = 7,18$  pada  $\alpha = 0,01$ ). Ini berarti persamaan regresi tersebut sangat signifikan dengan demikian variabel Motivasi Kerja dapat digunakan untuk memprediksi Produktivitas Kerja.

Didapatkan perhitungan hubungan fungsional variabel disiplin kerja dengan produktivitas kerja dengan karakteristik sebagai berikut :

1. Sesuai dengan hipotesis statistik maka hubungan antara Disiplin Kerja dengan Produktivitas Kerja dengan menggunakan teknik korelasi product moment diperoleh koefisien korelasi  $r_{y.1} = 0,689 > r_{tabel}$  ( $r_{tabel} = 0,281$  pada  $\alpha = 0,05$  dan  $r_{tabel} = 0,364$  pada  $\alpha = 0,01$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  terima, berarti terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara Disiplin Kerja ( $X_2$ ) dengan Produktivitas Kerja ( $Y$ ).
2. Kontribusi Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Produktivitas Kerja ( $Y$ ) dihitung berdasarkan koefisien determinasi yaitu  $r^2 = (r_{y.1})^2 = 0,475$ . Berarti variabel Disiplin Kerja memberi kontribusi sebesar 47,50% terhadap Produktivitas Kerja
3. Hubungan fungsional antara Disiplin Kerja dengan Produktivitas Kerja dihitung menggunakan teknik analisis regresi  $\hat{Y} = 38,190 + 0,609X_2$ . Pengujian signifikansi persamaan regresi diperoleh kesimpulan bahwa  $F_{hitung} = 42,485 > F_{tabel}$  ( $F_{tabel} = 4,04$  pada  $\alpha = 0,05$  dan  $F_{tabel} = 7,18$  pada  $\alpha = 0,01$ ). Berarti persamaan regresi tersebut sangat signifikan dengan demikian variabel Disiplin Kerja dapat digunakan untuk memprediksi Produktivitas Kerja.

Terdapat hubungan positif antara Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama dengan Produktivitas Kerja ( $Y$ ). Setelah dilakukan pengujian persyaratan analisa melalui uji normalitas, homogenitas dan linieritas didapatkan perhitungan hubungan fungsional atas kedua variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama dengan produktivitas kerja ( $Y$ ) diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Sesuai dengan hipotesis statistik maka hubungan antara motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama dengan produktivitas kerja dengan menggunakan teknik korelasi product moment diperoleh koefisien korelasi  $r_{y.1} = 0,794 > r_{tabel}$  ( $r_{tabel} = 0,281$  pada  $\alpha = 0,05$  dan  $r_{tabel} = 0,364$  pada  $\alpha = 0,01$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  terima, berarti terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara motivasi kerja ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama dengan produktivitas kerja ( $Y$ ).
2. Kontribusi motivasi kerja ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja ( $Y$ ) dihitung berdasarkan koefisien determinasi yaitu  $r^2 = (r_{y.1})^2 = 0,614$ . Berarti variabel motivasi kerja dan disiplin kerja memberi kontribusi sebesar 61,40% terhadap produktivitas kerja.
3. Hubungan fungsional antara motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama dengan produktivitas kerja dihitung menggunakan teknik analisis regresi  $\hat{Y} = 18,282 + 0,562X_1 + 0,400X_2$ . Pengujian signifikansi persamaan regresi diperoleh kesimpulan bahwa

$F_{hitung} = 39,244 > F_{tabel}$  ( $F_{tabel} = 3,19$  pada  $\alpha = 0,05$  dan  $F_{tabel} = 5,07$  pada  $\alpha = 0,01$ ). Berarti persamaan regresi tersebut sangat signifikan dengan demikian variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) dapat digunakan untuk mempengaruhi produktivitas kerja ( $Y$ ).

## Pembahasan

### 1. Hubungan Antara Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dengan Produktivitas Kerja ( $Y$ )

Perumusan hipotesis pertama pada penelitian ini adalah terdapat hubungan positif antara Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dengan Produktivitas Kerja ( $Y$ ). Setelah dilakukan pengujian persyaratan analisa melalui uji normalitas, homogenitas dan linieritas didapatkan perhitungan hubungan fungsional atas kedua variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dengan Produktivitas Kerja ( $Y$ ) diperoleh koefisien korelasi  $r_{y.1} = 0,692$

$> r_{tabel}$  ( $r_{tabel} = 0,281$  pada  $\alpha = 0,05$  dan  $r_{tabel} = 0,364$  pada  $\alpha = 0,01$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  terima, berarti terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dengan Produktivitas Kerja ( $Y$ ). Kemudian kontribusi Motivasi Kerja ( $X_1$ ) terhadap Produktivitas Kerja ( $Y$ ) dihitung berdasarkan koefisien determinasi yaitu  $r^2 = (r_{y.1})^2 = 0,479$ . Berarti variabel Motivasi Kerja memberi kontribusi sebesar 47,90% terhadap Produktivitas Kerja.

Temuan empirik di atas menunjukkan adanya relevansi baik dengan teori maupun hasil penelitian terdahulu. Secara teori, Mangkunegara (2014 : 67) mengemukakan, bahwa: "pengertian produktivitas adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Demikian pula diungkapkan Sule dan Kurniawan (2015 : 369) bahwa "produktivitas adalah ukuransampai sejauh mana sebuah kegiatan mampu mencapai target kuantitas dan kualitas yang telah ditetapkan". Capaian atau hasil kerja yang dimaksudkan tentu ada hubungannya dengan motivasi kerja pegawai. Seperti diungkapkan oleh Omollo (2015) dalam Susita dkk. (2020 : 188) menjelaskan bahwa :

Motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Motivasi kerja juga dapat memberikan energi yang menggerakkan segala potensi yang dimiliki karyawan, menciptakan keinginan yang tinggi, serta meningkatkan kebersamaan dalam mencapai tujuan organisasi.

Demikian pula Hasibuan (2013 : 143) mengatakan, bahwa "motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala dayaupayanya untuk mencapai kepuasan".

Pengertian di atas menunjukkan, bahwa di dalam motivasi kerja terdapat dorongan untuk melakukan sesuatu dengan sungguh-sungguh dan berupaya memelihara kualitas kerja yang tinggi. Ini berarti pegawai yang memiliki motivasikerja tinggi cenderung lebih produktif dari pada yang memiliki motivasi kerja rendah.

Hasil penelitian tersebut di atas sejalan dengan penelitian yang dilaksanakan oleh Fiera Zelinsha Laisa, Valentina Monoarfa, dengan judul: "Pengaruh Motivasi Terhadap

Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Primarindo Kencana (Hotel Maqna By Prasanty Gorontalo). Hasil pengujian Instrumen validitas menunjukkan  $r_{hitung} > r_{tabel}$  artinya valid dan reliabilitas berada diatas 0,8 artinya sangat reliabel. Adapun hasil penelitian menunjukkan analisis regresi sederhana yaitu,  $Y = \alpha + \beta X + \varepsilon = 18.253 + 0,445X$ . Hasil uji t menunjukkan variabel motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil uji F menunjukkan bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dengan signifikansi 0,000 artinya model yang ditawarkan Fit atau model yang digunakan dapat memprediksi masalah dalam penelitian ini. Koefisien Korelasi motivasi kerja mempunyai hubungan kuat dengan variabel dependent. Adapun koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan besarnya kontribusi 0,365 atau 36,5% dan sisanya sebesar 0,635 atau 63,5 % berupa kontribusi dari faktor-faktor lain yang tidak diikutsertakan dan diteliti dalam penelitian ini seperti pengalaman kerja, pendidikan, disiplin kerja, keterampilan, lingkungan kerja serta kompensasi.

(<https://ejournal.ung.ac.id/index.php/JIMB/article/view/7010>).

Jadi baik secara empirik maupun teoretik motivasi kerja memiliki hubungan positif yang signifikan dengan produktivitas kerja. Artinya semakin tinggi motivasikerja seorang pegawai, maka semakin tinggi produktivitas kerjanya. Sebaliknya semakin rendah motivasi kerja seorang pegawai, maka semakin rendah produktivitas kerjanya.

## 2. Hubungan Antara Disiplin Kerja ( $X_2$ ) dengan Produktivitas Kerja ( $Y$ )

Perumusan hipotesis pertama pada penelitian ini adalah terdapat hubungan positif antara Disiplin Kerja ( $X_2$ ) dengan Produktivitas Kerja ( $Y$ ). Setelah dilakukan pengujian persyaratan analisa melalui uji normalitas, homogenitas dan linieritas didapatkan perhitungan hubungan fungsional atas kedua variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) dengan Produktivitas Kerja ( $Y$ ) diperoleh koefisien korelasi  $r_{y.1} = 0,689 > r_{tabel}$  ( $r_{tabel} = 0,281$  pada  $\alpha = 0,05$  dan  $r_{tabel} = 0,364$  pada  $\alpha = 0,01$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  terima, berarti terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara Disiplin Kerja ( $X_2$ ) dengan Produktivitas Kerja ( $Y$ ). Kemudian kontribusi Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Produktivitas Kerja ( $Y$ ) dihitung berdasarkan koefisien determinasi yaitu  $r^2 = (r_{y.1})^2 = 0,475$ . Berarti variabel Disiplin Kerja memberi kontribusi sebesar 47,50% terhadap Produktivitas Kerja.

Data empirik di atas menunjukkan adanya relevansi baik dengan teori maupun hasil penelitian terdahulu. Secara teori produktivitas kerja berkaitan pula dengan kondisi dan perilaku disiplin pegawai. Dikatakan oleh Hasyati dalam <https://pauddikmasdiy.kemdikbud.go.id/artikel/disiplin-membangun-karakter-bangsa/>, bahwa : Disiplin merupakan salah satu kebiasaan yang baik dalam pola hidup masyarakat secara umum. Tidak hanya itu, bahkan sebagian orang percaya bahwa disiplin dapat menjadi salah satu kunci sukses keberhasilan seseorang dalam menuntut ilmu dan dalam hal-hal yang lain. Karena pentingnya hal ini, setiap orang wajib mengetahui segala informasi tentang disiplin agar dapat mengaplikasikannya dalam kehidupan sehari-hari.

Demikian pulan menurut pendapat Terry dan Rue (2010) dalam Priansa (2019:161) berpendapat bahwa “disiplin kerja merupakan sikap menghormati, menghargai, patuh, dan

taat kepada peraturan yang berlaku, baik peraturan yang tertulis maupun tidak tertulis, dan sanggup melaksanakannya dan sanggup menerima sanksi jika melakukan pelanggaran terhadap tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya”.

Sejalan dengan teori tersebut sesuai dengan penelitian terdahulu oleh Heni Hindriari dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. TELKOM AKSESS LEGOK” dengan Hasil Penelitian  $Y = 7,733 + 0,827 X$ , artinya jika disiplin kerja ditingkatkan 1 satuan maka produktivitas kerja akan meningkat 0,827 satuan dan sebaliknya. Koefisien korelasi sederhana  $r = 0,777$  artinya berarti kuat. Koefisien determinasi  $KD = 60,3\%$  artinya 60,3 % disiplin kerja berkontribusi terhadap produktivitas kerja karyawan dan sisanya 39,7 % oleh factor lainnya. Uji Signifikan  $9,788 \geq 1,669$ , maka menunjukkan hasil yang signifikan atau dengan kata lain  $\geq$  yaitu  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Telkom Akses Legok.

Pengertian tersebut menunjukkan adanya keterkaitan kuat antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja. Hal ini karena disiplin kerja dapat berpengaruh terhadap sikap dan perilaku kerja pegawai. Jadi baik secara empirik maupun teoretik disiplin kerja memiliki hubungan positif yang signifikan dengan produktivitas kerja. Artinya semakin baik disiplin kerja pegawai dalam suatu organisasi, maka semakin tinggi produktivitas kerjanya. Sebaliknya semakin rendah atau tidak baik disiplin kerja pegawai, maka semakin rendah produktivitas kerjanya.

### 3. Hubungan Antara Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama dengan Produktivitas Kerja ( $Y$ )

Perumusan hipotesis ketiga pada penelitian ini adalah terdapat hubungan positif antara Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama dengan Produktivitas Kerja ( $Y$ ). setelah dilakukan pengujian persyaratan analisa melalui uji normalitas, homogenitas dan linieritas didapatkan perhitungan hubungan fungsional atas kedua variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ )

secara bersama-sama dengan produktivitas kerja ( $Y$ ) diperoleh koefisien korelasi  $r_{y.1} = 0,794 > r_{tabel}$  ( $r_{tabel} = 0,281$  pada  $\alpha = 0,05$  dan  $r_{tabel} = 0,364$  pada  $\alpha = 0,01$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  terima, berarti terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara motivasi kerja ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama dengan produktivitas kerja ( $Y$ ). Kemudian kontribusi motivasi kerja ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja ( $Y$ ) dihitung berdasarkan koefisien determinasi yaitu  $r^2 = (r_{y.1})^2 = 0,614$ . Berarti variabel motivasi kerja dan disiplin kerja memberi kontribusi sebesar 61,40% terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan pada pembahasan butir 1 dan 2 di atas menunjukkan, bahwa baik motivasi kerja maupun disiplin kerja secara empirik dan teoretik memiliki hubungan positif yang signifikan dengan produktivitas kerja. Ini berarti semakin tinggi dan baik motivasi kerja dan disiplin kerja, maka semakin tinggi produktivitas kerja pegawai, dan demikian pula

sebaliknya. Hal ini dikuatkan pula oleh hasil penelitian terdahulu yang relevan. Sebagaimana Jasmani Jasmani dengan judul “

Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Beringin Life di Jakarta. Hasil penelitian ini motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan sebesar 42,4%, uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(6,529 > 2,002)$ . Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan sebesar 39,2%, uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(6,111 > 2,002)$ . Motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 10,320 + 0,397X_1 + 0,349X_2$ . Kontribusi pengaruh sebesar 51,8%, uji hipotesis diperoleh  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $(30,581 > 2,770)$ . (<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/DRB/article/view/9121>).

Implikasi dari hal itu, maka untuk meningkatkan produktivitas kerja dalam suatu organisasi perlu ada upaya peningkatan motivasi kerja pegawai dan disiplin kerja pegawai. Sekalipun demikian masih terdapat variabel-variabel lain yang memiliki hubungan atau berkontribusi terhadap perubahan yang terjadi pada variabel produktivitas kerja.

#### **D. Kesimpulan**

1. Terdapat hubungan positif yang signifikan antara motivasi kerja ( $X_1$ ) dengan produktivitas kerja pegawai ( $Y$ ) pada Kantor Satpol PP Kota Serang. Dengan demikian  $H_0$  yang menyatakan tidak terdapat hubungan positif yang signifikan antara motivasi kerja ( $X_1$ ) dengan produktivitas kerja ( $Y$ ) ditolak, dan  $H_1$  yang menyatakan terdapat hubungan positif yang signifikan antara motivasi kerja ( $X_1$ ) dengan produktivitas kerja ( $Y$ ) diterima.
2. Terdapat hubungan positif yang signifikan antara disiplin kerja ( $X_2$ ) dengan produktivitas kerja pegawai ( $Y$ ) pada Kantor Satpol PP Kota Serang. Dengan demikian  $H_0$  yang menyatakan tidak terdapat hubungan positif yang signifikan antara disiplin kerja ( $X_2$ ) dengan produktivitas kerja ( $Y$ ) ditolak, dan  $H_1$  yang menyatakan terdapat hubungan positif yang signifikan antara disiplin kerja ( $X_2$ ) dengan produktivitas kerja ( $Y$ ) diterima.
3. Terdapat hubungan positif yang signifikan antara motivasi kerja ( $X_1$ ) dan disiplin Kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama dengan produktivitas kerja pegawai ( $Y$ ) pada Kantor Satpol PP Kota Serang. Dengan demikian  $H_0$  yang menyatakan tidak terdapat hubungan positif yang signifikan antara motivasi kerja ( $X_1$ ) dan disiplin ( $X_2$ ) secara bersama-sama dengan produktivitas kerja ( $Y$ ) ditolak, dan  $H_1$  yang menyatakan terdapat hubungan positif yang signifikan antara motivasi kerja ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama dengan produktivitas kerja ( $Y$ ) diterima.

#### **Referensi**

- Mulyanto, A. I. (2020). The Effect of Work Discipline on Employee Performance in the Department of Education and Culture Tangerang District.

- Astutik, M. 2016. "Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Jombang." *Jurnal Bisnis, Manajemen dan Perbankan*. Volume 2 No. 2 Hal. 141-159
- Cahyono, Yuli Tri. Indira M., Lestiyana. (2017). Pengaruh Perencanaan dan Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Manufaktur Di Surakarta. *Jurnal Akutansi dan Keuangan Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Makmur Jaya Abadi (MJA) Kota Bima*.
- Dunie, Wayan. 2017. Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Rumah Sakit Charitas Belitang Oku Timur. *Jurnal Aktual STIE Trisna Negara*. Volume 15 (2) Desember 2017, Hal. 93-101. ISSN : 1693-1688
- Katarina & Kusumayadi, Firmansyah. 2021. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Mogalana, Balqis Dhika. Purwanti, Dian. Fitri, Yana Fajar. 2020. Efektivitas Pemberian Tunjangan Kinerja (TUKIN) Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Sukabumi. *Business Management and Entrepreneurship Journal*. Volume 2 | Nomor 3 | September 2020
- Nelson, Alden. 2021. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Karyawan Pada Industri Elektronik di Kota Batam. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 4 No 2, Juni 2021*. E-ISSN: 2599-3410. P-ISSN: 2614-3259. DOI:
- Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil,
- Priansa, D. J. 2019. Pengembangan dan Pelatihan SDM Perusahaan. Bandung : PT Remaja Rosdakarya Offset
- Putra, Roby Ismail Adi dan Prasetyo, Yogi, 2021. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pt telkom akses divisi konstruksi jabar tengah. *Indonesian Journal of Digital BusinessJournal* homepage: <https://ejournal.upi.edu/index.php/IJDB/index>. Volume 1 Issue 1, Mei 2021 Hal 1-10
- Sugiyatmi, Minarsih, M. M., dan Gagah, E. 2016. " Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan di PT Bina San Prima". *Journal of Management*, Volume 2 No. 2 Hal. 1-18
- Susita, Dewi. Parimita, Widya. Setyawati, Sofiana. 2020. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Pada Kinerja Karyawan Pt X. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*. Vol 11, No. 1, 2020 e-ISSN: 2301-8313. <http://doi.org/10.21009/JRMSI>
- Undang ASN No. 5 tahun 2014 tentang pokok-pokok Kepegawa
- Wibowo. 2013. Perilaku dalam Organisasi.. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada Undang-