



Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Kesatuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Sidrap

Adinda Three Ainun Haris
Universitas Negeri Makassar

Muh. Ichwan Musa
Universitas Negeri Makassar

Uhud Dharmawan Natsir
Universitas Negeri Makassar

Korespondensi penulis: dindaaharis26@gmail.com*

Abstract. *This research aims to determine the influence of work discipline and motivation on the work productivity of employees at the Sidrap Regency Civil Service Police and Fire Department. The sample in this study was 85 people, namely all employees at the Sidrap Regency Police Service and Fire Department. The data used are primary and secondary data obtained from distribution via questionnaires. The results of this research show that there is a significant influence between the variables work discipline (X1) and motivation (X2) on employee work productivity (Y) as proven through analysis of the T test and f test, where variable X has t count > t table (X1) $6.178 > 1.98932$ and (X2) $2.566 > 1.98932$. The results of this research also show that the calculated f value > table f ($0.000 < 0.5$). And R square is 35.9%.*

Keywords: *Work Discipline, Motivation, Work Productivity*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Kesatuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Sidrap. Sampel dalam penelitian ini adalah 85 orang yaitu seluruh karyawan pada Dinas Kesatuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Sidrap. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder yang diperoleh dari penyebaran melalui kuesioner. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel disiplin kerja (X1) dan motivasi (X2) terhadap produktivitas kerja pegawai yang dibuktikan melalui analisis uji T dan uji f, dimana variabel X memiliki t hitung > t tabel (X1) $6,178 > 1,98932$ dan (X2) $2,566 > 1,98932$. Hasil penelitian ini juga menunjukkan nilai f hitung > f tabel ($0,000 < 0,5$). Dan R square sebesar 35,9%.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Motivasi, Produktivitas Kerja.

LATAR BELAKANG

Pengelolaan sumber daya manusia merupakan aset penting bagi institusi mana pun agar tetap berfungsi dengan baik. Untuk mencapai tujuan kelembagaan, manusia memainkan peranan yang dinamis dalam kegiatan kelembagaan. Pengelolaan sumber daya manusia harus mendukung tujuan lembaga di lingkungannya, baik didalam perusahaan maupun di dalam pemerintahan. Tujuan pengelolaan sumber daya manusia adalah mengembangkan sumber daya yang berkualitas agar dapat memberikan pelayanan prima kepada masyarakat. Tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah untuk menyampaikan, merencanakan, dan mencapai tujuan Lembaga dengan memberikan layanan terbaik dan berkualitas tertinggi. Agensi

menawarkan nilai pada produktivitas kerja mereka dengan memiliki motivasi dan disiplin di tempat kerja, sehingga memungkinkan mereka mencapai tujuan yang telah ditentukan. Pegawai yang memiliki tingkat kedisiplinan dan motivasi kerja yang tinggi terhadap pekerjaannya akan berpengaruh secara tidak langsung terhadap produktivitasnya; sebaliknya, pegawai yang tingkat disiplin dan motivasi kerjanya rendah akan mempunyai tingkat produktivitas yang rendah. Pemimpin harus meningkatkan produktivitas kerja pegawainya bukan dengan mengorbankan biayanya, namun dengan mengorbankan waktu yang terbuang, pengurangan personel, birokrasi yang berlebihan, dan sebagainya. Produktivitas adalah kemampuan karyawan untuk melaksanakan tugas tertentu sesuai dengan standar, kelengkapan, biaya, dan kecepatan, dan penggunaan sumber daya manusiayang efisien dan efektif dalam suatu organisasi sangat penting untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi secara keseluruhan.

KAJIAN TEORITIS

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja pada suatu organisasi atau lembaga. Disiplin kerja merupakan strategi manajemen untuk memperkuat pedoman organisasi. Rasa tanggung jawab seseorang terhadap tanggung jawab yang diberikan kepadanya mungkin dapat tercermin dari disiplin yang baik. Hal ini akan meningkatkan gairah kerja dan produktivitas. Rasa tanggung jawab yang tinggi dalam melaksanakan atau melaksanakan tugas masing-masing mencerminkan kedisiplinan yang baik. Disiplin dikatakan baik dalam suatu lembaga atau organisasi jika sebagian personelnnya mengikuti peraturan yang berlaku, dan peraturan yang mengutamakan ketertiban sangatlah penting. Untuk mengatasi masalah ini, salah satu caranya adalah dengan memperkuat disiplin pegawai dengan memberikan konsekuensi yang tegas guna meningkatkan kesadaran pegawai akan nilai produktivitas staf dalam suatu bisnis atau institusi.

Motivasi

Menurut Usman (2011) berpendapat bahwa keinginan yang ada dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk melakukan suatu tindakan, atau sesuatu yang menjadi dasar atau sebab dari kegiatan seseorang, disebut dengan motivasi. Sedangkan menurut Bangun (2012) Motivasi berasal dari kata motif yang berarti “dorongan”. Jadi motivasi diartikan sebagai keadaan yang mendorong atau menyebabkan seseorang melakukan suatu tindakan/kegiatan dengan sengaja. Motivasi merupakan suatu bentuk cara untuk memuaskan dengan memenuhi

kebutuhan seseorang pegawai yang dapat diartikan bahwa ketika kebutuhan seseorang dapat dipenuhi oleh beberapa faktor-faktor tertentu, seseorang tersebut akan berupaya mengerahkan usaha terbaik dalam mencapai tujuan organisasi.

Produktivitas Kerja

Perbandingan output (hasil) dan total sumber daya yang dibutuhkan disebut produktivitas (input). Perbandingan hasil dengan kontribusi kerja per unit waktu tersirat oleh istilah "produktivitas." (Elbadiansyah, 2019). Sementara, menurut produktivitas kerja adalah ukuran hubungan antara output, juga dikenal sebagai hasil kerja, dan produksi dengan menggunakan sumber daya tenaga kerja. Biasanya, hubungan ini berbentuk perbandingan antara output dan input atau perbandingan antara produktivitas tenaga kerja dan pemanfaatan sumber daya. Produktivitas umumnya dicirikan sebagai hubungan antara output (barang atau jasa) dan input (tenaga kerja, material, dan uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Perbandingan hasil keluaran dan masukan. Input biasanya dibatasi oleh kerja, sedangkan output diukur dalam satuan fisik, bentuk, dan nilai (Daulay et al., 2019)

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian ini adalah penelitian yang didasarkan pada konsep positivisme, digunakan untuk menyelidiki populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data dengan menggunakan peralatan penelitian, pengolahan data kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah disusun. Dalam penelitian yang menghubungkan dua variabel atau lebih untuk menguji pengaruh variabel-variabel yang terdapat dalam hipotesis penelitian, variabel disiplin kerja (X1) dan motivasi (X2) terhadap variabel produktivitas kerja (Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Variabel	Item	rhitung	rtabel	Keterangan
Disiplin Kerja(X1)	X1.1	0,777	0,2133	Valid
	X1.2	0,846	0,2133	Valid
	X1.3	0,705	0,2133	Valid
	X1.4	0,718	0,2133	Valid
Motivasi(X2)	X2.1	0,625	0,2133	Valid
	X2.2	0,651	0,2133	Valid
	X2.3	0,606	0,2133	Valid
	X2.4	0,617	0,2133	Valid
	X2.5	0,744	0,2133	Valid
Produktivitas Kerja(Y)	Y.1	0,780	0,2133	Valid
	Y.2	0,735	0,2133	Valid
	Y.3	0,737	0,2133	Valid
	Y.4	0,759	0,2133	Valid
	Y.5	0,723	0,2133	Valid
	Y.6	0,636	0,2133	Valid

Sumber: Hasil Output SPSS 25

Ditinjau dari tabel hasil uji validitas, maka diketahui bahwa item masing -masing variabel adalah valid, sebab $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu 0,2133.

2. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi item – item pada kuesioner dengan ketentuan *Cronbach alpha* > 0,60. Berikut hasil uji reliabilitas variabel disiplin kerja (X1), motivasi (X2), dan produktivitas kerja (Y)

Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja	0,760	Reliabel
Motivasi	0,637	Reliabel
Produktivitas Kerja	0,817	Reliabel

Sumber: Hasil Output SPSS 25

Mengacu pada tabel 4.5, maka dapat dilihat bahwa nilai *cronbach alpha* variabel disiplin kerja (X1), motivasi (X2), dan produktivitas kerja (Y) lebih besar dari 0,60, sehingga data dapat dikatakan reliabel

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Setiap uji memiliki tujuan yang sama yaitu untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak. Berikut hasil uji normalitas *kolmogrov-smirnov* dengan ketentuan apabila *Asymp. Sig. (2-tailed)* > 0,05, maka data berdistribusi normal.

Uji Normalitas Kolmogrov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		85
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.95541011
Most Extreme Differences	Absolute	.091
	Positive	.091
	Negative	-.066
Test Statistic		.091
Asymp. Sig. (2-tailed)		.082 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Hasil Output SPSS 25

Mengacu pada hasil uji normalitas *kolmogrov-smirnov*, maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal, sebab *Asymp. Sig. (2-tailed)* yaitu 0,082 > 0,05.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji dan mengetahui apakah terdapat korelasi yang tinggi dan sempurna antar variabel independen dalam suatu model regresi, dengan ketentuan jika nilai $VIF < 10$ atau nilai $Tolerance > 0,01$, maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas. Jika nilai $VIF > 10$ atau nilai $Tolerance < 0,01$, maka dinyatakan terjadi multikolinearitas. Berikut hasil uji multikolinearitas pada penelitian ini:

Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Displin Kerja	.999	1.001
	Motivasi	.999	1.001
a. Dependent Variable: Produktivitas			

Sumber: Hasil Output SPSS 25

Tabel 4.10 uji multikolinearitas di atas dapat menunjukkan nilai *variance inflation factor* (VIF) untuk semua variabel yaitu disiplin kerja dan motivasi memiliki nilai lebih kecil daripada 10 dan nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10, sehingga tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel independen.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk melihat apakah didalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residuals satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Berikut uji heteroskedastisitas menggunakan *scatterplot*

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	9,247	2,694		3,433	,001
	Displin Kerja	,664	,107	,547	6,178	,000
	Motivasi	,236	,092	,227	2,566	,012
a. Dependent Variable: Produktivitas						

Sumber: Hasil Output SPSS 25

di atas menunjukkan persamaan regresi sebagai berikut:

$Y = 9,247 + 0,664 X_1 + 0,236 X_2 + e$ Konstanta (a) sebesar 9,247 hal ini berarti jika disiplin kerja (X_1) dan motivasi (X_2) secara bersama-sama tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol (0) maka besarnya produktivitas kerja yakni 9,247. Nilai koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja (X_1) adalah sebesar 0,664. Dalam penelitian ini dapat dinyatakan bahwa disiplin kerja (X_1) berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja, hal ini menunjukkan bahwa ketika disiplin kerja (X_1) meningkat sebesar satu satuan maka produktivitas kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,664. Nilai koefisien regresi untuk variabel motivasi (X_2) adalah sebesar 0,236. Dalam penelitian ini dapat dinyatakan bahwa motivasi (X_2) berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja, hal ini menunjukkan bahwa ketika motivasi (X_2) meningkat sebesar satu satuan maka produktivitas kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,236.

2. Hipotesis

a) Uji Parsial

Uji parsial atau uji t dalam penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen, apakah berpengaruh signifikan atau tidak signifikan terhadap variabel dependen. Dengan ketentuan berpengaruh signifikan apabila $t_{hitung} < 0,05$, maka hipotesis diterima. Berikut hasil uji parsial variabel disiplin kerja (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap produktivitas kerja (Y)

Uji Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	9,247	2,694		3,433	,001
	Displin Kerja	,664	,107	,547	6,178	,000
	Motivasi	,236	,092	,227	2,566	,012

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber: Hasil Output SPSS 25

Mengacu pada tabel 12 di atas, maka dapat disimpulkan beberapa hal yaitu:

Disiplin kerja (X_1) memiliki t_{hitung} sebesar 6,178 > t_{tabel} 1,98932 dengan taraf signifikansi disiplin kerja (X_1) sebesar 0,000 < 0,05, sehingga hipotesis pertama yaitu disiplin

kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) diterima. Motivasi (X2) memiliki thitung sebesar $2,566 > t\text{-tabel } 1,98932$ dengan taraf signifikansi motivasi (X2) sebesar $0,037 < 0,05$, sehingga hipotesis kedua yaitu motivasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) diterima.

b.) Uji Simultan

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel Y. Pada penelitian ini uji F mengukur kemampuan variabel-variabel independen (X), yaitu disiplin kerja (X1) dan motivasi (X2) dalam menjelaskan variasi variabel dependen, yaitu produktivitas kerja (Y). Hasil pengujian untuk uji F (simultan) dapat dilihat pada tabel berikut:

Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	180,062	2	90,031	22,985	,000 ^b
	Residual	321,185	82	3,917		
	Total	501,247	84			
a. Dependent Variable: Produktivitas						
b. Predictors: (Constant), Motivasi, Displin Kerja						

Sumber: Hasil Output SPSS 25

Tabel 4.13 hasil uji F (uji simultan) menunjukkan bahwa nilai F sebesar 22,985 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, karena probabilitas atau nilai Sig menunjukkan 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi disiplin kerja (X1) dan motivasi (X2) secara bersama-sama atau secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y).

c) Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi untuk mengetahui besar pengaruh atau kontribusi variabel independent terhadap variabel dependen. Berikut adalah tabel hasil uji koefisien determinasi:

Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,599 ^a	,359	,344	1,979
a. Predictors: (Constant), Motivasi, Displin Kerja				
b. Dependent Variable: Produktivitas				

Sumber: Hasil Output SPSS 25

Koefisien determinasi pada nilai R Square yaitu 0,359 atau 35,9%, yang menunjukkan bahwa variasi dari produktivitas kerja (Y), dapat dijelaskan disiplin kerja (X1) dan motivasi (X2), sedangkan sisanya sebesar 64,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini seperti lingkungan kerja, sikap mental, keterampilan dan lainnya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan beberapa hal, antara lain:

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Artinya semakin tinggi disiplin kerja, maka meningkatkan produktivitas kerja pegawai pada Dinas Kesatuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Sidrap.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Artinya semakin tinggi motivasi yang dimiliki pegawai, maka akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai pada Dinas Kesatuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Sidrap.
3. Disiplin kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Kesatuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Sidrap

Saran

1. Bagi Instansi

Meskipun pada saat ini produktivitas pegawai Dinas Kesatuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Sidrap sudah sangat baik, akan tetapi diharapkan pimpinan untuk lebih tegas terhadap peraturan – peraturan sehingga menambah kedisiplinan pegawai. Serta, lebih memberikan motivasi kepada pegawai sehingga meningkatkan semangat kerja pegawainya yang dapat memicu meningkatnya produktivitas kerja pegawai

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dengan memeriksa variabel tambahan yang mungkin berdampak pada produktivitas kerja, peneliti dapat melanjutkan penelitian ini. Peneliti dapat memperluas analisis mereka dengan memasukkan parameter terkait yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja.

DAFTAR REFERENSI

Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

Qomariah, N. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi dan Studi Empiris) (Edisi Pert)*. Jember: CV. Pustaka Abadi.

Sinambela, L. . (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. Siswandi, Y. (2016). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Produktivitas

Hasibuan, P. M. (2019). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*.

Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif,*

Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta