

Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Palembang

Muthi'ah Putri*, Siti Komariah Hildayanti, Meilin Veronica

Universitas Indo Global Mandiri, Indonesia

Korresponding Author: Muthiiahp8@gmail.com*,
Hildayanti@uigm.ac.id Meilin.veronica@uigm.ac.id

Informasi Artikel:

Received: 13 Juli 2023, Accepted: 28 Juli 2023, Published: 31 Juli 2023

Abstract:

The purpose of this study is to analyze the influence of motivation and work discipline on employee productivity at the National Land Agency Office in Palembang City. Employee productivity is the relative work output compared to the set standards. It serves as a measure for evaluating the capability and performance of employees and provides valuable information related to human resources in a company. The research is a quantitative descriptive study using questionnaires. The sample size for this study is 60 employees at the National Land Agency Office in Palembang City. The data analysis techniques include classical assumption tests, multiple linear regression analysis, t-test, F-test, and coefficient of determination. Based on the t-test results, the variable of work motivation partially has a positive and significant effect on work productivity. The significance value is $0.043 < 0.05$, and the t-value is $2.067 > t\text{-table } 2.002$. Similarly, the variable of work discipline partially has a positive and significant effect on work productivity. The significance value is $0.000 < 0.05$, and the t-value is $3.899 > t\text{-table } 2.002$. These results indicate that both work motivation and discipline have a significant impact on employee productivity. Furthermore, the simultaneous test (F-test) shows that both work motivation and discipline together have a positive and significant influence on work productivity. The obtained F-value is 10.087, while the F-table value is 3.16, with a significance level of $0.000 < 0.05$. The R Square value of 0.689 or 68.9% indicates that both work motivation and discipline significantly affect employee productivity at the National Land Agency Office in Palembang City.

Keywords: Work Discipline, Work Motivation, Employee Productivity

1. Pendahuluan

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi yang semakin canggih dan bergerak semakin pesat, persaingan antar organisasi atau perusahaan semakin menjadi tantangan yang kompleks dan selektif. Dalam menghadapi kondisi ini, keberadaan sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu beradaptasi secara proaktif menjadi kunci utama bagi keberhasilan suatu perusahaan dalam bersaing di pasar, baik skala nasional maupun internasional (Dewi, 2019)).

Sumber daya manusia, sebagai aset berharga perusahaan, memerlukan perhatian dan pembinaan yang baik. Oleh karena itu, penting bagi suatu instansi atau perusahaan untuk secara cermat merancang program-program yang berfokus pada pengembangan sumber daya manusia, guna menciptakan karyawan yang kompeten dan memiliki daya saing tinggi (Afandi, 2018)

Salah satu faktor krusial yang mempengaruhi produktivitas dan kinerja sumber daya manusia adalah motivasi. Motivasi merupakan kekuatan pendorong yang menciptakan semangat kerja seseorang, mendorong kerjasama, dan mengarahkan upaya individu menuju pencapaian tujuan, serta menciptakan kepuasan dalam pekerjaan yang dijalankan (Hasibuan, 2013). Di samping itu, disiplin kerja juga merupakan elemen penting dalam mencapai kinerja yang optimal, karena disiplin kerja memastikan bahwa aturan perusahaan diikuti dengan tepat waktu dan penuh tanggung jawab.

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai sikap yang muncul melalui penerapan dan latihan berkesinambungan pada karyawan atau pegawai (Davis, 2017). Hal ini merupakan alat komunikasi yang efektif bagi manajer dalam mendorong karyawan untuk meningkatkan kesadaran dan kepatuhan terhadap peraturan perusahaan serta norma sosial yang berlaku (Zainal & Basalamah, 2017).

Namun, terdapat tantangan di beberapa instansi pemerintahan, termasuk di Dinas Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional Kota Palembang. Beberapa masalah yang teridentifikasi termasuk kurangnya penerapan sistem reward yang berdampak pada rendahnya motivasi kerja para pegawai. Selain itu, kurangnya apresiasi dan dorongan dari atasan terhadap kinerja pegawai juga dapat mempengaruhi tingkat motivasi.

Tidak hanya itu, kedisiplinan kerja juga menjadi isu serius, di mana masih banyak pegawai yang tidak mematuhi jam kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan. Perilaku seperti ini dapat merugikan citra perusahaan dan berdampak negatif pada produktivitas organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, perlu diadopsi upaya yang lebih tegas dalam menegakkan disiplin kerja sebagai langkah strategis untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja perusahaan.

Dalam konteks inilah, penelitian ini akan membahas secara mendalam mengenai hubungan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas sumber daya manusia di lingkungan Dinas Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional Kota Palembang. Dengan pemahaman yang lebih baik tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, diharapkan dapat diidentifikasi langkah-langkah perbaikan yang efektif guna meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi secara keseluruhan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan manajemen sumber daya manusia dalam konteks organisasi publik.

2. Tinjauan Literatur

2.1 Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan suatu pendorong internal yang mempengaruhi tingkat kegairahan seseorang dalam menjalankan tugasnya, sehingga ia berkomitmen untuk bekerja sama dengan efektif dan mengintegrasikan segala upayanya demi mencapai kepuasan pribadi (Hasibuan, 2013). Ketika seseorang termotivasi, ia akan dengan sungguh-sungguh berupaya untuk mencapai apa yang diidamkan dalam pekerjaannya. Motivasi menjadi kunci penting agar pekerja atau sumber daya manusia dapat menjalankan tugas sesuai aturan yang ditetapkan dan mengikuti jadwal kerja dengan disiplin yang tepat.

Beberapa indikator penting dari motivasi kerja meliputi:

- a. Penghargaan diri: Penghargaan diri mencakup rasa bangga dan kepuasan pribadi atas pencapaian atau kinerja yang baik. Ketika seseorang merasa dihargai atas usaha dan kontribusinya, hal ini akan meningkatkan motivasi untuk terus berprestasi.
- b. Kekuasaan: Kekuasaan dalam konteks motivasi kerja adalah dorongan untuk mencapai posisi atau peran yang lebih tinggi dalam struktur organisasi. Keinginan untuk memiliki pengaruh dan tanggung jawab yang lebih besar dapat menjadi faktor motivasi yang kuat bagi sebagian individu.
- c. Kebutuhan keamanan kerja: Aspek keamanan kerja, seperti stabilitas pekerjaan dan jaminan atas penghasilan, juga dapat mempengaruhi tingkat motivasi kerja. Rasa aman dan keyakinan dalam keberlangsungan pekerjaan dapat memicu motivasi untuk berkinerja lebih baik.

Dalam konteks organisasi, pemahaman yang mendalam tentang motivasi kerja dan indikator-indikatornya dapat membantu manajemen untuk merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif. Dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan memberikan insentif yang tepat untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja seluruh anggota tim. Selain itu, penelitian lebih lanjut tentang motivasi kerja di lingkungan kantor pemerintahan, seperti Dinas Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional Kota Palembang, juga dapat memberikan wawasan yang berharga untuk mengoptimalkan kinerja organisasi dalam sektor publik.

2.2 Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan sikap yang lahir dari penerapan dan latihan berkesinambungan pada para karyawan atau pekerja. Davis (2017) menyatakan bahwa "disiplin kerja adalah tindakan manajemen untuk menerapkan standar-standar organisasi." Dari kutipan tersebut, dapat dipahami bahwa disiplin kerja melibatkan upaya manajemen dalam memperkuat pedoman-pedoman organisasi guna mencapai kinerja yang baik.

Beberapa indikator penting dari disiplin kerja antara lain:

- a. Tujuan Kemampuan: Disiplin kerja mendorong para karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan yang diperlukan agar dapat mencapai tujuan pekerjaan dengan lebih baik.
- b. Teladan Pimpinan: Sikap disiplin akan lebih mudah dipraktikkan oleh para karyawan jika pimpinan organisasi juga memberikan teladan dan menunjukkan kepatuhan terhadap aturan dan nilai-nilai perusahaan.
- c. Balas Jasa: Sistem penghargaan dan imbalan yang adil atas kinerja yang baik merupakan faktor pendukung penting untuk memperkuat disiplin kerja di lingkungan kerja.
- d. Keadilan: Penegakan disiplin yang adil dan konsisten akan menciptakan iklim kerja yang lebih harmonis dan mendorong karyawan untuk patuh terhadap peraturan.
- e. Sanksi dan Hukuman: Di sisi lain, sanksi dan hukuman yang diberlakukan dengan bijaksana dan proporsional juga berperan dalam mendorong karyawan untuk mematuhi disiplin kerja.
- f. Ketegasan: Penting bagi manajemen untuk menegakkan disiplin kerja dengan ketegasan, tanpa adanya toleransi terhadap pelanggaran yang merugikan produktivitas atau citra perusahaan.

- g. Hubungan Kemanusiaan: Di tengah penegakan disiplin, penting bagi manajemen untuk tetap memperhatikan dan menjalin hubungan kemanusiaan dengan karyawan, agar mereka merasa didukung dan dihargai sebagai bagian dari tim kerja.

Penerapan disiplin kerja yang baik di lingkungan kerja, termasuk di Dinas Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional Kota Palembang, dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan produktivitas dan kinerja perusahaan. Dengan memahami indikator-indikator disiplin kerja yang relevan, manajemen dapat mengembangkan strategi yang efektif untuk menciptakan budaya kerja yang disiplin, mendukung, dan memotivasi karyawan untuk mencapai hasil yang optimal.

2.3 Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja pegawai mengacu pada hasil kerja relatif yang dicapai oleh seorang pegawai dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan. Produktivitas kerja memainkan peran krusial dalam meningkatkan kemajuan dan mencapai tujuan yang lebih baik bagi perusahaan. Keberhasilan atau kegagalan individu dalam menjalankan tugasnya di suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja yang berhasil dicapainya dari waktu ke waktu. Oleh karena itu, produktivitas kerja dapat dianggap sebagai proses berkesinambungan di dalam perusahaan, yang memanfaatkan sumber daya manusia perusahaan untuk mencapai visi dan misi organisasi demi kemajuan yang berkelanjutan.

Indikator-indikator penting dari produktivitas kerja meliputi:

- a. Kemampuan Pekerja: Produktivitas kerja dipengaruhi oleh kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh seorang pekerja. Peningkatan kemampuan individu dapat berkontribusi pada peningkatan produktivitas secara keseluruhan.
- b. Usaha Meningkatkan Hasil: Motivasi dan usaha pekerja untuk terus meningkatkan hasil kerja dan mencapai target yang telah ditetapkan berperan penting dalam meningkatkan produktivitas.
- c. Usaha Menjadi Lebih Baik: Selain mencapai target, upaya untuk terus melakukan perbaikan dan inovasi dalam proses kerja juga dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi.
- d. Pengembangan Diri: Peningkatan produktivitas kerja juga dapat dicapai melalui upaya pengembangan diri yang meliputi pelatihan dan pendidikan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan pekerja.
- e. Hasil Pekerjaan: Hasil konkret yang dihasilkan oleh pekerjaan individu menjadi ukuran nyata dari tingkat produktivitas kerja yang dicapai.
- f. Produktivitas: Parameter utama yang menggambarkan efisiensi dan efektivitas produksi atau kinerja kerja secara keseluruhan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Peningkatan produktivitas kerja menjadi fokus utama bagi banyak organisasi, termasuk di lingkungan kantor pemerintahan seperti Dinas Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional Kota Palembang. Dengan memahami indikator-indikator produktivitas kerja yang relevan, manajemen dapat merancang strategi dan kebijakan yang tepat guna meningkatkan kinerja pegawai dan mencapai tujuan organisasi dengan lebih efektif.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji hubungan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja Pegawai Kantor Badan Pertanahan Negara Kota Palembang menggunakan metode asosiasi kuantitatif. Metode asosiasi digunakan untuk mengidentifikasi

adanya hubungan atau pengaruh antara dua atau lebih variabel. Dalam penelitian ini, variabel bebas yang akan diinvestigasi adalah motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2), sedangkan variabel terikat adalah efisiensi kerja (Y).

Adapun indikator yang digunakan untuk masing-masing variabel dan pertanyaan yang diajukan adalah sebagai berikut:

1) Motivasi Kerja (X1):

Indikator:

- a. Kepuasan terhadap pekerjaan
- b. Semangat dan antusiasme dalam menjalankan tugas
- c. Motivasi untuk mencapai tujuan kerja

Contoh pertanyaan:

- a. Sejauh mana Anda merasa puas dengan pekerjaan Anda saat ini?
- b. Apakah Anda merasa termotivasi untuk mencapai tujuan dan target kerja Anda?
- c. Seberapa antusias Anda dalam menjalankan tugas-tugas sehari-hari?

2. Disiplin Kerja (X2):

Indikator:

- a. Kehadiran tepat waktu di tempat kerja
- b. Ketaatan terhadap aturan dan prosedur perusahaan
- c. Kedisiplinan dalam menyelesaikan tugas-tugas kerja

Contoh pertanyaan:

- a. Seberapa sering Anda tiba di tempat kerja tepat waktu?
- b. Sejauh mana Anda mematuhi aturan dan prosedur perusahaan dalam menjalankan pekerjaan Anda?
- c. Seberapa disiplin Anda dalam menyelesaikan tugas-tugas kerja sesuai tenggat waktu yang ditetapkan?

3. Efisiensi Kerja (Y):

Indikator:

- a. Produktivitas kerja
- b. Tingkat kesalahan dalam pekerjaan
- c. Penggunaan sumber daya secara efektif

Contoh pertanyaan:

- a. Sejauh mana Anda merasa produktif dalam menjalankan tugas-tugas Anda?
- b. Seberapa sering Anda melakukan kesalahan dalam pekerjaan Anda?
- c. Seberapa efektif Anda dalam menggunakan sumber daya yang tersedia untuk menyelesaikan pekerjaan?

Metode penelitian kuantitatif digunakan untuk mengumpulkan data dari populasi Pegawai Kantor Badan Pertanahan Negara Kota Palembang yang berjumlah 150 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan biasanya acak atau sesuai strategi penelitian yang telah ditentukan. Data yang terkumpul akan dianalisis secara kuantitatif dengan menggunakan alat penelitian yang relevan, seperti analisis statistik, untuk menguji hipotesis dan menyimpulkan

hasil penelitian.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2019). Penelitian ini akan dilakukan menggunakan rumus slovin yang artinya untuk menghitung jumlah sampel dari populasi tidak diketahui secara pasti. Berikut penjelasan menggunakan rumus Slovin.

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2} + 1$$

Keterangan:

n: banyak sampel

N: banyak populasi

e: Persentasi keseluruhan yang diinginkan dengan populasi presisi 10%

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2} + 1$$

$$= \frac{150}{1 + 150(0,01)^2} + 1$$

$$= 60$$

Adapun teknik analisis dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis, uji parsial, uji simultan dan uji determinasi.

4. Pembahasan Hasil dan Peneletian

Peneliti menyebarkan kuesioner terhadap 60 responden, dimana responden merupakan pegawai Kantor Badan Pertanahan Nasional. Profil responden yang ditanyakan pada kuesioner adalah jenis kelamin, usia dan Pendidikan terakhir. Data tentang profil pegawai akan dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 1. Karakteristik Responden Penelitian

Kategori	Uraian	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-Laki	29	48,3%
	Perempuan	31	51,7%
	18-27 Tahun	22	36,7%
Usia	28-37 Tahun	18	30%
	38-47 Tahun	10	16,7%
	58-57 Tahun	7	11,7%
	58-67 Tahun	4	6,7%
	SMA	9	5%
Pendidikan Terakhir	D3	13	21,3%
	S1	29	48,3%
	S2	6	10%
	S3	3	5%

4.1 Uji Validitas

Tabel 2. Uji Validitas Instrument Penelitian

Variabel	Item	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Motivasi (X1)	1	Dengan adanya pujian dari atasan maka saya lebih termotivasi untuk bisa bekerja lebih baik lagi bagi kemajuan perusahaan	0,600	0,214	Valid
	2	Kinerja saya dihargai oleh atasan baik secara kualitas maupun kuantitas	0,411	0,214	Valid
	3	Kekuasaan saya selalu dilibatkan dalam pertemuan atau rapat dalam pengambilan keputusan	0,550	0,214	Valid
	4	Saya melihat jabatan sebagai puncak karier sehingga perlu diperjuangkan	0,378	0,214	Valid
	5	Keselamatan kerja di perusahaan ini sudah diperhatikan dengan baik	0,624	0,214	Valid
Disiplin (X2)	6	Adanya jaminan kesehatan yang diberikan perusahaan	0,576	0,214	Valid
	1	Adanya kejelasan tujuan pada pekerjaan membuat saya lebih bersemangat dalam bekerja	0,475	0,214	Valid
	2	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya	0,333	0,214	Valid
	3	Saya merasa bahwa pimpinan dapat dijadikan panutan oleh para bawahannya	0,439	0,214	Valid
	4	Pimpinan selalu memberikan contoh yang baik untuk karyawannya	0,505	0,214	Valid
	5	Balas jasa yang	0,431	0,214	Valid

		diberikan membuat saya semangat dalam bekerja			
	6	Balas jasa yang diterima kurang memuaskan dapat mempengaruhi kedisiplinan karyawan	0,471	0,214	Valid
	7	Adanya hak dan kewajiban yang sama sebagai karyawan	0,525	0,214	Valid
	8	Tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan karyawan	0,499	0,214	Valid
	9	Sanksi dan hukuman yang diterapkan ikut mempengaruhi disiplin karyawan	0,421	0,214	Valid
	10	Hukuman yang diberikan perusahaan dapat mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan karyawan	0,425	0,214	Valid
	11	Perusahaan konsisten dalam melaksanakan peraturan	0,247	0,214	Valid
	12	Atasan saya bertindak tegas dalam menghukum karyawan yang tidak disiplin	0,457	0,214	Valid
	13	Adanya hubungan harmonis antar karyawan dalam lingkungan kerja saya	0,281	0,214	Valid
	14	Adanya hubungan yang aktif antar atasan dan bawahan dapat mewujudkan kerjasama yang baik	0,247	0,214	Valid
Produktivitas Kerja (Y)	1	Saya bekerja sesuai dengan kemampuan yang saya miliki	0,432	0,214	Valid
	2	Saya memiliki kemampuan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan-pekerjaan saya	0,401	0,214	Valid
	3	Saya bekerja	0,504	0,214	Valid

		semaksimal mungkin sehingga mampu meningkatkan hasil yang dicapai			
	4	Hasil pekerjaan saya selalu meningkat	0,311	0,214	Valid
	5	Saya memiliki semangat kerja yang tinggi	0,419	0,214	Valid
	6	Pujian dan semangat dari pimpinan dan rekan kerja membuat saya semangat dalam bekerja	0,395	0,214	Valid
	7	Saya selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan	0,479	0,214	Valid
Produktivitas Kerja (Y)	8	Saya selalu berusaha meningkatkan kualitas kerja saya	0,458	0,214	Valid
	9	Mutu dari hasil kerja saya selalu memenuhi standar yang telah ditetapkan	0,316	0,214	Valid
	10	Mutu karyawan perlu ditingkatkan guna mencapai tujuan	0,439	0,214	Valid

4.2 Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Pengujian Reliabilitas	Keterangan
Motivasi (X_1)	0,761	0,60	Reliabel
Disiplin (X_2)	0,656	0,60	Reliabel
Produktivitas (Y)	0,866	0,60	Reliabel

Berdasarkan Tabel diatas nilai cronbach alpha sebesar 0,611 lebih besar dari 0,60 Maka data tersebut dinyatakan reliabel dan dapat dipercaya

4.3 Uji Normalitas

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas *One Sampel Kolmogorov-Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3.72936407
Most Extreme Differences	Absolute	,056
	Positive	,041
	Negative	-,056
Test Statistic		,056
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Berdasarkan hasil tabel di atas menunjukkan Kolmogorov-Smirnov dengan signifikansi 0,200 lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal.

4.5 Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.
1	Constant	31.877	1.502		21.227	.000
	Motivasi	.091	.044	.236	2.067	.043
	Disiplin	.086	.022	.444	3.899	.000

Berdasarkan hasil data di atas maka dapat disajikan persamaan regresi yaitu sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

$$= 31,877 + 0,091x_1 + 0,086x_2$$

Nilai a sebesar 31,877 merupakan konstanta atau keadaan saat variabel produktivitas kerja belum dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu variabel motivasi kerja (X1), disiplin kerja (X2). Jika variabel independen tidak ada maka variabel produktivitas kerja tidak mengalami perubahan.

Nilai b1 (nilai koefisien regresi X1) sebesar 0,091, menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja yang berarti bahwa setiap kenaikan satuan variabel motivasi kerja maka akan mempengaruhi produktivitas kerja pegawai sebesar 0,091 dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

Nilai b2 (nilai koefisien regresi X2) sebesar 0,086, menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja yang berarti bahwa setiap kenaikan satuan variabel disiplin kerja maka akan mempengaruhi produktivitas kerja pegawai sebesar 0,086 dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.6 Uji t (Parsial)

Tabel 6. Uji t (Parsial)

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	31.877	1.502		21.227	.000
	Motivasi	.091	.044	.236	2.067	.043
	Disiplin	.086	.022	.444	3.899	.000

Dari hasil uji t pada Tabel 5 diperoleh nilai t hitung variabel motivasi kerja (X1) sebesar 2,067 sedangkan nilai t tabel sebesar 2,002. Maka dapat diketahui $t_{hitung} > t_{tabel}$, dengan nilai $sig\ 0,043 < 0,05$. Sehingga H_a diterima dan H_o ditolak, berarti variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Dari hasil uji t pada tabel 6 diperoleh nilai t hitung variabel disiplin kerja (X2) sebesar 3,899 sedangkan nilai t tabel sebesar 2,002. Maka dapat diketahui $t_{hitung} > t_{tabel}$, dengan nilai $sig\ 0,000 < 0,05$. Sehingga H_a diterima dan H_o ditolak, berarti variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

4.7 Uji F (Simultan)

Tabel 7. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	18.152	2	9.076	10.087	.000 ^b
	Residual	51.286	57	.900		
	Total	69.438	59			

Berdasarkan tabel diatas, nilai F hitung yang diperoleh adalah 10,087 sedangkan nilai F tabel sebesar 3,16. Maka dapat diketahui nilai F hitung $10,087 > F_{tabel}\ 3,16$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa variabel motivasi dan disiplin secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja.

4.8 Pengaruh Motivasi (X₁) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Motivasi adalah sesuatu yang diberikan kepada atau untuk seseorang untuk memotivasi orang tersebut, yang meliputi imbalan-imbalan seperti gaji yang dinaikkan, penghargaan promosi, dan hukuman seperti tindakan disiplin (Armstrong & Kotler, 2018)

Berdasarkan hasil uji yang dilakukan diketahui bahwa hasil uji parsial (t) variabel motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai berpengaruh positif signifikan, dengan nilai t hitung sebesar 2,067 sedangkan nilai t tabel sebesar 2,002 dan nilai $sig\ 0,043 < 0,05$. Sehingga hasil uji variabel motivasi terhadap produktivitas kerja berpengaruh positif signifikan.

Hasil hipotesis ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan menurut penelitian Sari (2017) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja. Dimana deskripsi motivasi kerja merupakan sebuah semangat karyawan

dalam bekerja. Kemudian penelitian Heriyanto dan Hamalia (2018) juga menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja.

Sebanding dengan hasil penelitian Laksmiario (2019) bahwa deskripsi motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja. Dimana motivasi kerja berkaitan erat dengan produktivitas kerja, motivasi kerja akan lebih tinggi ketika karyawan memiliki produktivitas yang tinggi dan karyawan tersebut selalu bersemangat dalam bekerja.

Motivasi kerja merupakan hal yang sangat penting dalam setiap bidang kehidupan organisasi. Begitu seseorang termotivasi, maka dia akan terdorong untuk melakukan apa pun untuk mencapai serangkaian tujuan (Umeozor, 2018). Bahkan lebih strategis lagi Sekhar *et al.* (2013) menjelaskan bahwa motivasi kerja individu berpengaruh langsung terhadap performansi dan kesiapan individu maupun kelompok dan berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja organisasi. Individu yang memiliki motivasi kerja akan lebih sigap dalam pekerjaannya dan menghasilkan performansi yang jauh lebih baik dibandingkan individu yang tidak bermotivasi kerja.

4.9 Pengaruh Disiplin (X2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Menurut Rivai (2017) yang berpendapat jika “disiplin kerja adalah alat yang di gunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”

Berdasarkan hasil uji yang dilakukan diketahui bahwa uji parsial (t) variabel disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai berpengaruh positif signifikan, dengan nilai t hitung sebesar 3,899 sedangkan nilai t tabel sebesar 2,002 dan nilai sig 0,000 < 0,05. Sehingga hasil uji variable disiplin terhadap produktivitas kerja berpengaruh positif signifikan.

Hasil hipotesis ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan menurut penelitian Usman (2017), menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja. Dimana deskripsi disiplin kerja merupakan sebuah tanggung jawab karyawan dalam bekerja. Kemudian penelitian Lasnoto (2019) juga menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja

Sebanding dengan hasil penelitian Khalisnawati (2016) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja. Dimana disiplin kerja berkaitan erat dengan produktivitas kerja, disiplin kerja akan lebih tinggi ketika karyawan memiliki produktivitas yang tinggi dan karyawan tersebut bersedia untuk bertanggung jawab.

Menurut Henry Simamora dalam Lijan Poltak (Sinambela & Sarton, 2019) Tujuan utama tindakan pendisiplinan ialah memastikan bahwa perilaku pegawai konsisten dengan aturan aturan yang ditetapkan oleh organisasi. Berbagai aturan yang disusun oleh organisasi adalah tuntunan untuk mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan. Pada saat suatu aturan dilanggar, efektivitas organisasi berkurang sampai pada tingkat tertentu, tergantung pada kerasnya pelanggaran.

4.10 Pengaruh Motivasi (X1) dan Disiplin (X2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Menurut Darmadi (2018) secara umum produktivitas suatu organisasi dipengaruhi oleh manusia, modal, metode (proses), umpan balik, lingkungan internal organisasi, dan lingkungan eksternal (baik lokal, regional, nasional, maupun internasional).

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan diketahui bahwa hasil uji simultan (F) variabel

motivasi kerja dan disiplin terhadap produktivitas kerja pegawai berpengaruh positif signifikan, dengan nilai F hitung 10,087 sedangkan nilai F tabel sebesar 3,16. Maka dapat diketahui nilai F hitung $10,087 > F \text{ tabel } 3,16$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Sehingga hasil uji variable motivasi dan disiplin terhadap produktivitas kerja berpengaruh positif signifikan.

Hasil hipotesis ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan menurut penelitian Usman (2017), berdasarkan teori diatas menunjukkan motivasi sangat berperan terhadap produktivitas kerja, karna semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka akan semakin tinggi produktivitas kerja. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja. Dimana deskripsi motivasi kerja dan disiplin kerja merupakan sebuah tanggung jawab pegawai dalam bekerja.

5. Kesimpulan

- Variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, hal ini dibuktikan pada hasil uji parsial dengan nilai signifikan sebesar $0,043 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,067 > t \text{ tabel } 2,002$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_{a1} diterima.
- Variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, hal ini dibuktikan pada hasil uji parsial dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $3,899 > t \text{ tabel } 2,002$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_{a2} diterima
- Variabel motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini dibuktikan pada hasil uji simultan dengan nilai F hitung $10,087 > \text{nilai F tabel } 3,16$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.
- Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi (R^2) menunjukkan nilai R Square sebesar 0,689 atau 68,9%, maka dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh independent terhadap variabel dependen sebesar 0,689 atau 68,9%.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh motivasi dan disiplin terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Palembang, berikut adalah beberapa rekomendasi yang dapat diambil:

- Meningkatkan Program Motivasi Kerja: Perlu ditingkatkan program-program motivasi kerja yang efektif, seperti pemberian penghargaan, insentif, dan promosi berdasarkan kinerja. Upaya ini akan meningkatkan semangat kerja pegawai dan mendorong mereka untuk bekerja lebih baik demi pencapaian tujuan perusahaan.
- Implementasi Sistem Reward dan Recognition: Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Palembang perlu mengadopsi sistem reward dan recognition yang jelas dan adil untuk menghargai kinerja yang baik dari pegawai. Pemberian penghargaan atas prestasi kerja akan memotivasi pegawai untuk berprestasi lebih baik lagi.
- Pelatihan dan Pengembangan Karyawan: Melakukan pelatihan dan pengembangan karyawan secara berkala agar mereka memiliki keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan dalam menjalankan tugasnya. Karyawan yang memiliki kompetensi yang tinggi akan lebih termotivasi dan lebih produktif dalam bekerja.
- Meningkatkan Pengawasan dan Penegakan Disiplin Kerja: Diperlukan pengawasan yang ketat terhadap kedisiplinan kerja pegawai. Jika ada pelanggaran terhadap

peraturan perusahaan, tindakan disiplin harus diterapkan dengan konsisten dan adil, sesuai dengan aturan yang berlaku.

5. Penyusunan Kebijakan Inklusif: Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Palembang perlu menyusun kebijakan yang inklusif dan memberikan kesempatan yang sama bagi setiap pegawai untuk berkembang dan berkontribusi secara maksimal. Kebijakan yang inklusif akan meningkatkan rasa memiliki dan loyalitas pegawai terhadap perusahaan.
6. Pengelolaan Konflik dan Stres Kerja: Perusahaan perlu memahami dan mengelola konflik serta stres kerja yang mungkin dihadapi pegawai. Dukungan dan bantuan dari manajemen dalam mengatasi masalah tersebut akan membantu meningkatkan kesejahteraan psikologis dan produktivitas pegawai.
7. Penggunaan Teknologi dan Sistem Informasi: Meningkatkan efisiensi kerja dengan memanfaatkan teknologi dan sistem informasi yang tepat. Penggunaan teknologi dapat membantu mengotomatisasi tugas-tugas rutin dan mempercepat proses kerja, sehingga meningkatkan produktivitas.
8. Monitoring dan Evaluasi Kinerja: Perlu dilakukan monitoring dan evaluasi kinerja secara berkala untuk mengidentifikasi masalah dan potensi perbaikan. Dengan mengukur kinerja secara objektif, perusahaan dapat mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan dan mengambil langkah-langkah untuk meningkatkan produktivitas.
9. Peningkatan Komunikasi dan Kolaborasi: Meningkatkan komunikasi antara atasan dan bawahan serta kolaborasi antar tim. Komunikasi yang baik akan meningkatkan pemahaman atas tujuan dan ekspektasi perusahaan, sementara kolaborasi akan mendorong tim untuk bekerja sama dalam mencapai hasil yang lebih baik.

Daftar Pustaka

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Nusa Media.
- Armstrong, G., & Kotler, P. (2018). *Principles of Marketing* (17 ed.). New Jersey: Prentice Hall.
- Darmadi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Davis, K. (2017). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Dewi, D. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: UNPAM Press.
- Hamalia. (2018). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Pada PT Bandung). *Jurnal Politeknik PIKSI Gamesha Bandung*, 14(2), 77-86.
- Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Khalisnawati. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pengelolaan dan Kekayaan Daerah Kabupaten Bener Meriah. *Jurnal Administrasi Publik*, 2(2), 256-270.
- Laksimiario. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan The Bunga Teratai di Desa Patemon Kecamatan Seririt. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 11(1), 2599-1418.
- Lasnoto. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perusahaan Peluah Uwang Indonesia Di Samarinda. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 4(2), 261-268.

- Sari, N. L. (2017). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja UKM Sumber Rizky Tulungagung. *Skripsi*. Malang.
- Sekhar, C., Patwardhan, M., & Singh, R. (2013). *A Literature Review on Motivation*. London: Routledge.
- Sinambela, L. P., & Sarton. (2019). *Manajemen Kinerja: Pengelolaan, Pengukuran dan Implikasi Kinerja*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Elfabeta.
- Umeozor, S. (2018). Motivation and Human Resources in Libraries. *International Journal of Knowledge Content Development & Technology*, 8(3).
- Usman, I. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Allo Jaya di Bontang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 4(3), 911-922.
- Zainal, V. R., & Basalamah, S. (2017). *Capital Management*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.

Copyrights

Copyright for this article is retained by the author(s), with first publication rights granted to the journal.

This is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

