

## Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada Badan Penghubung Pemerintahan Provinsi Kalimantan Timur di Jakarta

**Tungga Buana Irfana**

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Email: [irfanatungga@gmail.com](mailto:irfanatungga@gmail.com)

**Agung Ahmad Saputra**

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

**Tungga Buana Diana**

Universitas Borobudur

Email: [diana.tungga@yahoo.com](mailto:diana.tungga@yahoo.com)

Korespondensi penulis: [irfanatungga@gmail.com](mailto:irfanatungga@gmail.com)

**Abstract:** Human resources determined by the organization that has been given a positive contribution to all agency activities in achieving its goals, then each employee is expected to have high work motivation so as to increase high employee productivity. Motivation is very important by management if government agencies expect every employee to be able to make a positive contribution to the achievement that has been determined so that without motivation to work for the benefit of the agency so that the goals that have been set will not be achieved.

**Keywords:** HR, agency, employee

**Abstrak:** Sumber daya manusia yang ditentukan oleh organisasi yang telah diberikan pada suatu andil yang positif bagi semua kegiatan instansi dalam mencapai tujuannya, maka setiap karyawan diharapkan memiliki motivasi kerja tinggi sehingga meningkatkan produktivitas karyawan yang tinggi. Motivasi yaitu hal yang sangat penting oleh pihak manajemen apabila instansi pemerintahan mengharapkan setiap karyawan anggar dapat memberikan kontribusi positif pada pencapaian yang telah ditentukan sehingga tanpa adanya motivasi untuk bekerja bagi kepentingan instansi sehingga tujuan yang telah ditetapkan maka tidak akan tercapai.

**Kata kunci:** SDM, instansi, karyawan

### LATAR BELAKANG MASALAH

Suatu instansi pemerintahan dalam melaksanakan kegiatan, pada instansi pemerintahan di Badan Penghubung Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur Di Jakarta. Dalam kebutuhan dan kemampuan sumber daya manusia telah memenuhi pada kebutuhan berorganisasi untuk memberikan pelayanan kepada gubernur dan masyarakat secara profesional, jujur, adil dan sehingga dalam menyelenggarakan terhadap tugas instansi pemerintahan daerah. Sehingga suatu hal yang sangat penting.

Sumber daya manusia merupakan terpenting pada setiap kegiatan karyawan dalam instansi pemerintahan, maka adanya unsur sumber daya manusia hal ini instansi tersebut tidak akan bergerak menuju yang diinginkan. Instansi pemerintahaan merupakan suatu sistem dalam hubungan bagian dari komponen yang telah bekerjasama dengan secara keseluruhan. Bahwa

terdapat hubungan yang sangat erat antar karyawan dengan produktivitas pada suatu instansi pemerintahan.

Bahwa memotivasi karyawan sangat dibutuhkan oleh suatu instansi pemerintahan maka dapat diperlukan untuk meningkatkan produktivitas karyawan serta tujuan instansi pemerintahan akan dapat tercapai. Kedisiplinan selalu diterapkan kepada karyawan agar tertib dalam bekerja serta patuh terhadap aturan yang ada pada instansi pemerintahan sehingga karyawan tidak akan bertindak pada sesuka hati terhadap aturan yang berlaku. Untuk memotivasi karyawan akan juga diperlukan agar karyawan semakin bersemangat dalam untuk menjalankan pekerjaannya, para pimpinan akan berusaha memberikan yang terbaik kepada karyawan agar mereka memberikan keseluruhan kepada kemampuan kinerja sehingga akan dapat mencapai tujuan instansi pemerintah yang telah ditetapkan.

Peraturan dan kebijakan memiliki tujuan agar setiap karyawan melaksanakan tugas yang sesuai dengan tujuan yang ditetapkan oleh pimpinan dan pemerintahan. Bahwa secara internal dalam pengelolaan manajemen instansi pemerintahan, maka sumber daya manusia untuk menempati posisi yang strategis. Walaupun adanya pendukung modal yang besar serta teknologi yang handal tanpa adanya didukung sumber daya manusia telah mampu untuk menjalankan dengan tujuan instansi pemerintah tidak akan tercapai.

Bahwa setiap langkah produktivitas yang komprehensif sehingga visi menjadi ”milik” setiap karyawan dan kinerja. Dasar hal atas perumusan maka misi kinerja yang telah ditentukan, misi yang sesuai harus dilaksanakan oleh semua komponen pada berupa kegiatan pokok yang telah dilakukan. Maka tujuan ini merupakan landasan yang telah menentukan pada suatu kebijaksanaan kinerja, sehingga bentuk struktur yang dipakai dan tata kerja pada aktivitas yang di laksanakan.

Bahwa sumber daya manusia merupakan sarana untuk meningkatkan kualitas karyawan. Maka dengan ini, dalam memperbaiki sumber daya manusia dengan meningkatkan hasil instansi pemerintahan agar dapat mewujudkan karyawan yang memiliki disiplin dan produktivitas karyawan yang tinggi sehingga perlu peran yang besar dasar dari pimpinan instansi pemerintahan. Dalam menentukan produktivitas karyawan harus memiliki dua hal yaitu hasil yang diinginkan tercapai dan kinerja apa yang digunakan untuk mencapai hasil yang baik, bahwa produktivitas ini hasil yang didapat dengan membandingkan segala sumber daya yang dipakai untuk menghasilkan kegiatan karya.

Dari hasil survei yang telah melakukan penelitian, penulis melihat bahwa didapat fenomena permasalahan produktivitas karyawan Badan Penghubung Pemerintah Kalimantan Timur salah satu faktor yang masih harus ditingkatkan lagi. Dalam hal ini Badan

Penghubung Pemerintah Kalimantan Timur Di Jakarta kurang memotivasi karyawannya dalam bekerja. Hal tersebut dapat dilihat dengan pemberian insentif yang kurang baik diberikan kepada karyawan. Kemudian tidak ada pelatihan yang diberikan untuk meningkatkan skill karyawan agar memotivasi dalam menyelesaikan pekerjaan. Kemudian apresiasi yang diberikan dari pimpinan kantor kurang diberikan kepada karyawan juga tidak ada sehingga karyawan tidak memiliki motivasi dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Sedangkan dalam disiplin kerja dapat dilihat dari data rekap absensi sebagai berikut :

**Tabel 1 Absensi Karyawan Badan Penghubung Kalimantan Timur di Jakarta**

No	Tahun	Kehadiran			Ijin	Cuti	Dinas Luar
		Hadir	Tidak Tepat Waktu	Terlambat			
1	2017	3.089	55	68	19	41	341
2	2018	3.101	67	48	14	44	293
3	2019	2.967	38	45	10	35	216
4	2020	2.864	40	70	20	40	55
5	2021	3.052	70	50	10	30	338

Sumber : Kepala Badan Penghubung Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur 2022

Dari rekap absensi tabel diatas pada jumlah 78 karyawan yang dimiliki pada Badan Penghubung Pemerintahan Kalimantan Timur di Jakarta tidak disiplin. Hal tersebut dapat dilihat pada tahun 2017 jumlah kehadiran yang tidak tepat waktu sebanyak 55, terlambat sebanyak 68, ijin sebanyak 19, cuti sebanyak 41, dan dinas luar sebanyak 341. Untuk tahun 2018 jumlah kehadiran tidak tepat waktu sebanyak 67, terlambat sebanyak 48, ijin sebanyak 14, cuti sebanyak 44, dan dinas luar sebanyak 293. Untuk tahun 2019 jumlah kehadiran yang tidak tepat waktu sebanyak 38, terlambat sebanyak 45, ijin sebanyak 10, cuti sebanyak 35, dan dinas luar sebanyak 216. Untuk tahun 2020 jumlah kehadiran yang tidak tepat waktu sebanyak 40, terlambat sebanyak 70, ijin sebanyak 20, cuti sebanyak 40 dan dinas luar sebanyak 55. Sedangkan untuk tahun 2021 jumlah kehadiran yang tidak tepat waktu mengalami kenaikan sebanyak 70, terlambat sebanyak 50, ijin sebanyak 10, cuti sebanyak 30 dan dinas luar sebanyak 338. Hal tersebut dikarenakan untuk data di tahun 2022 sampai dengan bulan Maret.

Berdasarkan masalah diatas maka untuk motivasi dan disiplin kerja akan mempengaruhi produktivitas karyawan pada Badan Penghubung Pemerintahan Kalimantan Timur di Jakarta. Peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut pengaruh terhadap produktivitas pada karyawan Badan Penghubung Pemerintah Kalimantan Timur. Maka mengacu pada uraian tersebut sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai "**Pengaruh**

## **Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Badan Penghubung Pemerintahan Provinsi Kalimantan Timur Di Jakarta”**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **Pengertian Produktivitas Karyawan**

Produktivitas karyawan merupakan faktor penting bagi penentu keberhasilan instansi pemerintahan. Jika produktivitas kerja karyawan selalu mengalami kenaikan yang signifikan dari waktu ke waktu, maka instansi pemerintahan akan mudah mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Apalagi di era modern 4.0 seperti sekarang ini, semua perusahaan berlomba-lomba untuk memaksimalkan produktivitas karyawan dengan terus meningkatkan produktivitas karyawan pada instansi pemerintahan.

Menurut (Greg L. Stewart dan Kenneth G. Brown, 2011, p. 334) produktivitas dapat bervariasi dari waktu ke waktu karena perbedaan motivasi. Misalnya, insentif seperti bonus khusus dapat memotivasi karyawan untuk mencapai produktivitas karyawan tinggi dalam waktu singkat. Mengukur jangka pendek ini prestasi dapat menghasilkan penilaian yang sangat berbeda dari penilaian yang mencerminkan produktivitas yang baik pada setiap hari. Perubahan kerja seseorang karyawan juga dapat mengikuti pola tertentu dari peningkatan atau penurunan kontribusi. Pola paling umum untuk seseorang yang baru dalam suatu pekerjaan adalah periode kinerja yang meningkat pesat diikuti oleh pikiran yang cukup stabil. Menurut (Raymond A. Noe dan John R. Hollenbeck, 2016, p. 289) maka evaluasi produktivitas kerja menunjukkan bahwa produktivitas karyawan dibawah standar rata-rata, dengan adanya proses saling menguntungkan harus meluncurkan upaya untuk memperbaiki masalah. Bahkan ketika karyawan memenuhi standar pada saat ini, dengan adanya umpan balik dapat mengidentifikasi jabatan yang akan didapat ditingkatkan lagi oleh karyawan untuk berkontribusi lebih banyak lagi organisasi dan pekerjaan pada saat ini atau masa depan. Menurut (Alan Nankervis dan Marian Baird, 2020, p. 312) produktivitas karyawan adalah proses pengembangan terhadap hasil kerja pada karyawan, dengan suatu proses kriteria ini meningkatkan produktivitas karyawan secara individu dan kelompok untuk dengan cara mempermudah para karyawan untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan mudah, dengan atasan bisa langsung mengecek ke lapangan langsung melihat para karyawannya yang produktivitas nya baik dan tidak baik.

Produktivitas adalah sikap mental yang mementingkan suatu target yang terus menerus untuk menyesuaikan aktivitas ekonomi terhadap kondisi yang berubah. Maka produktivitas kerja seseorang karyawan dapat diukur dengan kemampuan fisik atau bisa juga disebut

kemampuan keterampilan yang dimiliki seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugasnya. Dengan adanya insentif dapat mempengaruhi produktivitas karyawan maka perusahaan harus memikirkan insentif yang akan diberikan agar tidak mempengaruhi produktivitas karyawan tersebut.

### **Pengertian Motivasi Kerja**

Motivasi kerja adalah merupakan sesuatu proses keahlian seorang untuk melaksanakan suatu pekerjaan dalam instansi pemerintah, dengan terdapatnya kenyamanan dalam bekerja hingga seorang hendak mempunyai motivasi. Bahwa motivasi kerja menyangkut karakteristik psikologis pada aktivitas individu di dalam instansi pemerintahan ataupun perusahaan, yang bertujuan buat menggapai kemauan individu.

Menurut (Greg L. Stewart dan Kenneth G. Brown, 2011, p. 253) motivasi adalah ketekunan, atau seberapa lama karyawan akan tetap mengerjakan pada tugas tersebut. Maka itu karyawan mungkin menunjukkan motivasi rendah jika karyawan bekerja hanya untuk beberapa menit dan motivasi tinggi jika karyawan bekerja selama beberapa jam. Singkatnya, karyawan akan menunjukkan motivasi tinggi ketika karyawan memilih untuk mengerjakan pekerjaan rumah daripada mengerjakan tugas pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan, ketika karyawan mengerjakan pekerjaan rumah maka karyawan tersebut dengan intensitas sangat tinggi, dan ketika karyawan terus melakukannya untuk jangka waktu yang lama.

Motivasi adalah suatu bentuk dorongan dan usaha dalam diri seseorang untuk mencapai keinginan tertentu sehingga kebutuhan individu dapat dipenuhi. Dengan adanya ketekunan, atau seberapa lama karyawan akan tetap mengerjakan pada tugas tersebut. Maka harus jadi perhatian perusahaan agar karyawan memiliki motivasi dalam mengerjakan tugas. Bahwa setiap kesuksesan perusahaan dapat terlihat dari motivasi yang dimiliki karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut.

### **Pengertian Disiplin**

Disiplin kerja adalah merupakan suatu ketaatan karyawan terhadap aturan yang berlaku dalam organisasi maupun instansi pemerintahan, dengan mempunyai aturan dan menciptakan rasa saling percaya antara karyawan maupun dengan pimpinan. Bahwa dalam psikologis seseorang memiliki kesadaran pada diri untuk mentaati dan penertiban peraturan instansi pemerintahan maka akan menunjukkan disiplin.

Menurut (Gary Dessler, 2013, p. 253) bahwa dengan mendisiplinkan karyawan tidak dapat dihindari para karyawan, tetapi disiplin seperti itu karyawan harus memperbaiki tata cara untuk bersikap lebih baik lagi. Maka dengan adanya karyawan yang memberikan dampak positif meningkatkan produktivitas kinerja karyawan dalam perusahaan menjadi komitmen

dalam kedisiplinan, maka dengan ini pimpinan lebih puas melihat karyawan dengan tingkat kedisiplinannya yang baik tersebut.

Disiplin kerja adalah merupakan suatu taat peraturan dalam organisasi atau instansi dan menciptakan rasa saling percaya antara karyawan dan pimpinan. Bahwasannya kedisiplinan tersebut harus ditekankan kembali agar lebih produktif dalam karyawan, maka untuk kesempatan tersebut karyawan harus memiliki kinerja yang lebih baik dalam kedisiplinan kerja. Dalam karyawan yaitu memiliki utama kedisiplinan kinerja, maka untuk kebijakan perusahaan tersebut memiliki penilaian dalam kedisiplinan. Bahwa saat penurunnya kedisiplinan karyawan akan melakukan pemberhentian kinerja secara instan pada perusahaan atau instansi tersebut.

## **METODE PENELITIAN**

Berdasarkan pola hubungannya, jenis penelitian ini menjelaskan hubungan kasual antara variabel-variabel penelitian melalui pengujian hipotesa, sedangkan pendekatan yang digunakan pada penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian ini dengan pendekatan angka-angka baik dalam pengumpulan data, analisa data maka interpretasi data pada berdasarkan pada hasil penelitian data yang berupa dengan angka. Bahwa unit penelitian yang telah digunakan adanya penelitian ini adalah individu para karyawan yang telah bekerja pada Badan Penghubung Pemerintahan Provinsi Kalimantan Timur Di Jakarta.

## **ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil Penelitian**

**Tabel 2 Uji Validitas Motivasi Kerja (X1)**

<b>Indikator</b>	<b>R Hitung</b>	<b>R Tabel</b>	<b>Keterangan</b>
Pertanyaan 1	0,539	0,2227	Valid
Pertanyaan 2	0,676	0,2227	Valid
Pertanyaan 3	0,666	0,2227	Valid
Pertanyaan 4	0,722	0,2227	Valid
Pertanyaan 5	0,741	0,2227	Valid
Pertanyaan 6	0,680	0,2227	Valid
Pertanyaan 7	0,657	0,2227	Valid
Pertanyaan 8	0,717	0,2227	Valid
Pertanyaan 9	0,740	0,2227	Valid
Pertanyaan 10	0,778	0,2227	Valid
Pertanyaan 11	0,693	0,2227	Valid
Pertanyaan 12	0,698	0,2227	Valid
Pertanyaan 13	0,770	0,2227	Valid
Pertanyaan 14	0,760	0,2227	Valid
Pertanyaan 15	0,790	0,2227	Valid

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai  $r$  hitung dari semua pernyataan variabel Motivasi memiliki nilai  $r$  hitung yang lebih besar dari pada  $r$  tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa 15 butir pernyataan atau pertanyaan yang ada pada variabel Motivasi dinyatakan valid.

**Tabel 3 Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)**

Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Pertanyaan 1	0,659	0,2227	Valid
Pertanyaan 2	0,729	0,2227	Valid
Pertanyaan 3	0,687	0,2227	Valid
Pertanyaan 4	0,678	0,2227	Valid
Pertanyaan 5	0,697	0,2227	Valid
Pertanyaan 6	0,452	0,2227	Valid
Pertanyaan 7	0,776	0,2227	Valid
Pertanyaan 8	0,694	0,2227	Valid
Pertanyaan 9	0,473	0,2227	Valid
Pertanyaan 10	0,512	0,2227	Valid
Pertanyaan 11	0,714	0,2227	Valid
Pertanyaan 12	0,695	0,2227	Valid
Pertanyaan 13	0,724	0,2227	Valid
Pertanyaan 14	0,749	0,2227	Valid
Pertanyaan 15	0,700	0,2227	Valid

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai  $r$  hitung dari semua pernyataan variabel Disiplin memiliki nilai  $r$  hitung yang lebih besar dari pada  $r$  tabel dapat memiliki nilai 0,22275, sehingga dapat disimpulkan bahwa 15 butir pernyataan atau pertanyaan yang ada pada variabel Disiplin dinyatakan valid.

**Tabel 4 Uji Validitas Produktivitas Karyawan (Y)**

Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Pertanyaan 1	0,620	0,2227	Valid
Pertanyaan 2	0,653	0,2227	Valid
Pertanyaan 3	0,812	0,2227	Valid
Pertanyaan 4	0,780	0,2227	Valid
Pertanyaan 5	0,614	0,2227	Valid
Pertanyaan 6	0,721	0,2227	Valid
Pertanyaan 7	0,777	0,2227	Valid
Pertanyaan 8	0,831	0,2227	Valid
Pertanyaan 9	0,710	0,2227	Valid
Pertanyaan 10	0,708	0,2227	Valid
Pertanyaan 11	0,710	0,2227	Valid
Pertanyaan 12	0,817	0,2227	Valid
Pertanyaan 13	0,756	0,2227	Valid
Pertanyaan 14	0,755	0,2227	Valid
Pertanyaan 15	0,748	0,2227	Valid

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai  $r$  hitung dari semua pernyataan variabel Produktivitas Karyawan memiliki nilai  $r$  hitung yang lebih besar dari pada  $r$  tabel dapat

memiliki nilai 0,2227, sehingga dapat disimpulkan bahwa 15 butir pernyataan atau pertanyaan yang ada pada variabel Produktivitas Karyawan dinyatakan valid.

**Tabel 5 Uji Reliabilitas Motivasi Kerja (X1)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.764	16

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan Uji Reliabilitas pada tabel 4.6 menunjukkan bahwa nilai Alpha Cronbach dalam variabel Motivasi sebesar 0,764. Sesuai dengan kriteria, nilai ini sudah lebih besar dari 0,60, maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan hasil dari kuesioner ini memiliki nilai Alpha Cronbach  $>0,60$ .

**Tabel 6 Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X2)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.754	16

Sumber: data primer yang diolah, 2022

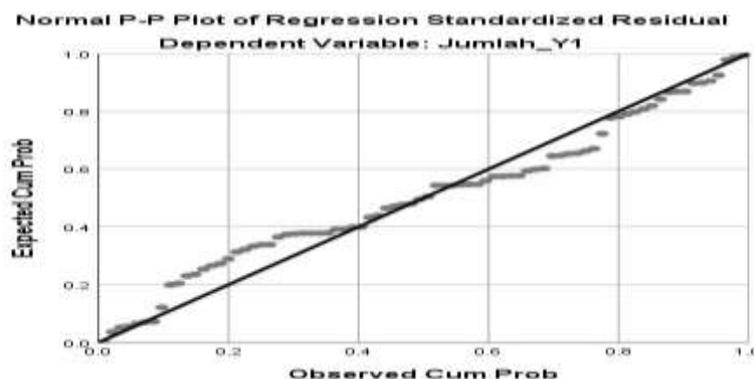
Hasil uji reliabilitas pada tabel 4.7 menunjukkan bahwa nilai Alpha Cronbach dalam variabel Disiplin sebesar 0,754. Sesuai dengan kriteria, nilai sudah lebih besar dari 0,60, maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan hasil dari kuesioner ini memiliki nilai Alpha Cronbach  $>0,60$ .

**Tabel 7 Uji Reliabilitas Produktivitas Karyawan (Y)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.767	16

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Hasil uji reliabilitas pada tabel 4.8 menunjukkan bahwa nilai Alpha Cronbach dalam variabel Disiplin sebesar 0,767. Sesuai dengan kriteria, nilai sudah lebih besar dari 0,60, maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan hasil dari kuesioner ini memiliki nilai Alpha Cronbach  $>0,60$ .



Sumber: data primer yang diolah, 2022

Pada gambar P-P Plot Regression Standardized Residual di atas, menunjukkan penyebaran titik-titik ada disekitar garis normal yang mewakili oleh garis diagonal pada kotak Normal P-P Plot. Dari hasil analisa di atas, maka regresi yang dihasilkan sudah memenuhi syarat normalitas, yang dapat dikatakan normal. Selain menggunakan grafik, uji statistik juga dapat digunakan untuk menguji normalitas data. Uji Kolmogrov-Smirnov. Berikut hasil uji normalitas berdasarkan uji Kolmogrov-Smirnov dapat dilihat pada Tabel 4.9 di bawah ini:

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		78
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	2527292
	Std. Deviation	3,75102202
Most Extreme Differences	Absolute	.095
	Positive	.095
	Negative	-.067
Test Statistic		.095
Asymp. Sig. (2-tailed)		.084 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.  
b. Calculated from data.  
c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Pada metode Uji Kolmogrov-Smirnov, jika nilai signifikan  $>0,05$  maka variabel berdistribusi normal dan sebaliknya jika signifikan  $<0,05$  maka variabel tidak berdistribusi normal. Dari hasil tabel 4.9 dapat dilihat bahwa nilai Asymp.Sig.(2-tailed) sebesar  $0,084 > 0,050$  hal ini membuktikan bahwa data berdistribusi normal.

Dari hasil uji normalitas sehingga dilakukan dapat mengetahui bahwa pada grafik probability plot dan tabel Kolmogrov-Smirnov data dalam penelitian ini terdistribusi normal. Dengan demikian maka model regresi dalam penelitian ini memiliki ketentuan dalam uji asumsi klasik, sehingga memenuhi uji normalitas dalam hal data terdistribusi normal sehingga dapat melanjutkan pada pengujian selanjutnya.

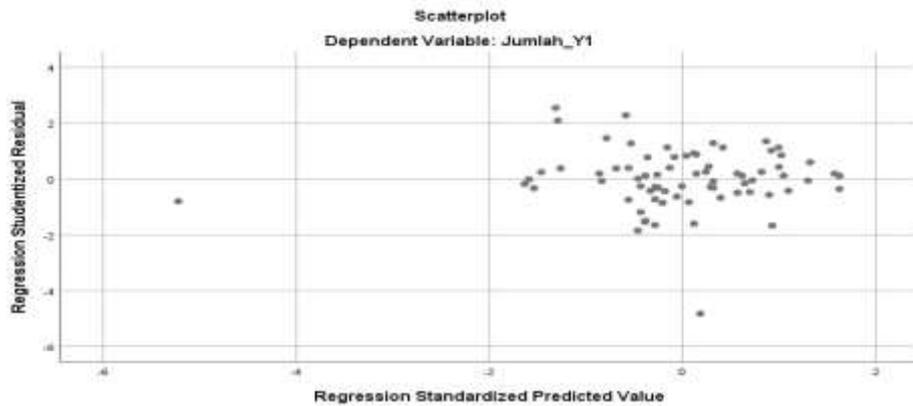
**Tabel 9 Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel Bebas	Perhitungan		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Motivasi Kerja	0,309	3,240	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Disiplin Kerja	0,309	3,240	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil pada tabel 4.10, maka hasil perhitungan nilai Tolerance yang diperoleh variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja yaitu 0,309 dan nilai VIF sebesar 3,240. Hasil perhitungan nilai Tolerance dan VIF dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

**Gambar 2 Grafik Scatter Plot**



Sumber: data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan gambar 4.4 Di atas menunjukkan bahwa tidak ada pola yang jelas serta titik-titik tersebut menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Maka hal ini menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Tabel 10 Hasil Uji Linier Sederhana**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	12.076	4.515	2.675	.009
	Jumlah_X1	.800	.070	11.409	.000

a. Dependent Variable: Jumlah\_Y1

Sumber: data primer yang diolah, 2022

$$Y1 = 12.076 + 0,8(X1)$$

Persamaan regresi linier sederhana di atas menjelaskan yaitu sebagai berikut:

1. Persamaan regresi linier sederhana di atas mempunyai konstanta sebesar 12,076. Besaran konstanta menunjukkan bahwa jika variabel variabel independen diasumsikan konstan, maka variabel dependen yaitu Y naik sebesar 12,076 %.
2. Koefisien variabel  $X1 = 0,8$  berarti setiap kenaikan  $X1$  sebesar 1% akan menyebabkan kenaikan Y sebesar 0,8%.

**Tabel 11 Hasil Uji Linier Sederhana**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	13.856	3.874	3.577	.001
	Jumlah_X2	.810	.063	12.853	.000

a. Dependent Variable: Jumlah\_Y1

Sumber: data primer yang diolah, 2022

$$Y1 = 13.056 + 0,81(X2)$$

Persamaan regresi linier sederhana di atas menjelaskan yaitu sebagai berikut:

1. Persamaan regresi linier sederhana di atas mempunyai konstanta sebesar 13,056. Besaran konstanta menunjukkan bahwa jika variabel variabel independen diasumsikan konstan, maka variabel dependen yaitu Y naik sebesar 12,076 %.
2. Koefisien variabel X2 = 0,81 berarti setiap kenaikan X1 sebesar 1% akan menyebabkan kenaikan Y sebesar 0,81%.

**Tabel 12 Hasil Uji Linier Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error				Tolerance	VIF	
1	(Constant)	8.764	4.006		2.188	.032		
	Jumlah_X1	.347	.110	.345	3.146	.002	.309	3.240
	Jumlah_X2	.529	.107	.541	4.931	.000	.309	3.240

a. Dependent Variable: Jumlah\_Y1

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.13, persamaan regresi linier berganda pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$(Y1) = 8,764 + 0,347 (X1) + 0,529 (X2)$$

Persamaan regresi linier berganda di atas menjelaskan yaitu sebagai berikut:

1. Persamaan regresi linier berganda di atas mempunyai konstanta sebesar 8,764. Besaran konstanta menunjukkan bahwa jika variabel variabel independen diasumsikan konstan, maka variabel dependen yaitu Y naik sebesar 8,764%.
2. Koefisien variabel X1 = 0,347 berarti setiap kenaikan X1 sebesar 1% akan menyebabkan kenaikan Y sebesar 0,347%.
3. Koefisien variabel X2 = 0,529 berarti setiap kenaikan X2 sebesar 1% akan menyebabkan kenaikan Y sebesar 0,529%.

**Tabel 13 Uji T**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error				Tolerance	VIF	
1	(Constant)	8.764	4.006		2.188	.032		
	Jumlah_X1	.347	.110	.345	3.146	.002	.309	3.240
	Jumlah_X2	.529	.107	.541	4.931	.000	.309	3.240

a. Dependent Variable: Jumlah\_Y1

Sumber: data primer yang diolah, 2022

**Tabel 14 Hasil Uji F**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3766.538	2	1883.269	97.213	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1452.949	75	19.373		
	Total	5219.487	77			

a. Dependent Variable: Jumlah\_Y1

b. Predictors: (Constant), Jumlah\_X2, Jumlah\_X1

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil perhitungan secara simultan pada tabel 4.15 diperoleh nilai F hitung 97,213 dengan signifikansi senilai 0,000 dan F tabel senilai 3,12. Nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel dan nilai signifikansi < 0,05. Dengan demikian H1 diterima yaitu terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara simultan terhadap Produktivitas Karyawan (Y).

**Tabel 15 Uji Koefisien Determinasi R<sup>2</sup>**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.849 <sup>a</sup>	.722	.714	4.401

a. Predictors: (Constant), Jumlah\_X2, Jumlah\_X1 b. Dependent Variable: Jumlah\_Y1

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan pada tabel 4.16 di atas memperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,722 atau 72,2%. Maka hal ini berarti bahwa 72,2% variabel Produktivitas Karyawan dapat dijelaskan oleh variasi dari kedua variabel independen, yaitu Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja. Sedangkan sisanya yaitu 27,8% kinerja pegawai yang dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini, yaitu meliputi kepemimpinan dan semangat kerja.

### **Pembahasan Hasil Penelitian**

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan terhadap Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Pada Badan Penghubung Pemerintahan Provinsi Kalimantan Timur Di Jakarta. Sebagai berikut:

#### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan**

Berdasarkan hasil uji dan analisis data yang diperoleh hasil perhitungan uji parsial yang menunjukkan nilai 3,146 (t- hitung) lebih besar dari 1,29294 (t tabel) dengan nilai signifikansi sebesar 0,002 lebih kecil dari pada 0,05

Menurut (Greg L. Stewart dan Kenneth G. Brown, 2011, p. 253) motivasi adalah ketekunan, atau seberapa lama karyawan akan tetap mengerjakan pada tugas tersebut. Maka itu karyawan mungkin menunjukkan motivasi rendah jika karyawan bekerja hanya untuk beberapa menit dan motivasi tinggi jika karyawan bekerja selama beberapa jam. Singkatnya,

karyawan akan menunjukkan motivasi tinggi ketika karyawan memilih untuk mengerjakan pekerjaan rumah daripada mengerjakan tugas pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan, ketika karyawan mengerjakan pekerjaan rumah maka karyawan tersebut dengan intensitas sangat tinggi, dan ketika karyawan terus melakukannya untuk jangka waktu yang lama. Menurut (Alan Nankervis dan Marian Baird, 2020, p. 312) produktivitas karyawan adalah proses pengembangan terhadap hasil kerja pada karyawan, dengan suatu proses kriteria ini meningkatkan produktivitas karyawan secara individu dan kelompok untuk dengan cara mempermudah para karyawan untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan mudah, dengan atasan bisa langsung mengecek ke lapangan langsung melihat para karyawannya yang produktivitas nya baik dan tidak baik.

Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan pada Karyawan di Badan Penghubung Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur Di Jakarta. Hal ini maka pemimpin harus meningkatkan Produktivitas Karyawan, karena Motivasi Kerja salah satu bentuk penilaian positif terhadap Karyawan.

Pada penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan. (Nurul Mutiara Risqi Amalia, 2018, p.45) yang menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan.

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan**

Berdasarkan hasil uji dan analisis data yang diperoleh hasil perhitungan uji parsial yang menunjukkan nilai 4,931 (t- hitung) lebih besar dari pada 1,29294 (t tabel) dengan nilai signifikansi sebesar 0,002 lebih kecil dari pada 0,05. Menurut (Michael Armstrong, 2012, p. 179) maka tindakan disiplin yang diberikan oleh karyawan, dengan ini para karyawan yang sudah diberikan tugas kepada bagiannya masing-masing. Bahwa seorang karyawan masih gagal mencapai yang dipersyaratkan standar dalam jangka waktu yang wajar, mungkin menjadi perlu untuk mempertimbangkan disiplin lebih lanjut tindakan. Tindakan yang diambil mungkin sampai tiga hari penangguhan tanpa gaji atau pemecatan. Menurut (Greg L. Stewart dan Kenneth G. Brown, 2011, p. 334) produktivitas dapat bervariasi dari waktu ke waktu karena perbedaan motivasi. Misalnya, insentif seperti bonus khusus dapat memotivasi karyawan untuk mencapai produktivitas karyawan tinggi dalam waktu singkat. Mengukur jangka pendek ini prestasi dapat menghasilkan penilaian yang sangat berbeda dari penilaian yang mencerminkan produktivitas yang baik pada setiap hari. Perubahan kerja seseorang karyawan juga dapat mengikuti pola tertentu dari peningkatan atau penurunan kontribusi. Pola

paling umum untuk seseorang yang baru dalam suatu pekerjaan adalah periode kinerja yang meningkat pesat diikuti oleh pikiran yang cukup stabil.

Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Produktivitas Karyawan yang meliputi tingkat absensi, mematuhi peraturan dan tanggung jawab dalam bekerja yang bertujuan untuk memperbaiki dan memberikan pelajaran kepada Karyawan yang telah melanggar harus sangat diperhatikan agar Produktivitas Karyawan tidak terjadi permasalahan yang sebelumnya pernah terjadi.

Pada penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Disiplin Kerja, Kompetensi Karyawan, dan Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Karyawan. (Tian A'izah, 2017, p. 36) yang menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan.

### **Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan**

Berdasarkan hasil uji simultan yang telah memperoleh nilai (F hitung) sebesar 97,213 yang mana lebih besar dari pada 3,12 (F tabel), maka nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dari hasil uji tersebut jugadapat diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,002 yang mana lebih kecil dari 0,05. Menurut (Greg L. Stewart dan Kenneth G. Brown, 2011, p. 253) motivasi adalah ketekunan, atau seberapa lama karyawan akan tetap mengerjakan pada tugas tersebut. Maka itu karyawan mungkin menunjukkan motivasi rendah jika karyawan bekerja hanya untuk beberapa menit dan motivasi tinggi jika karyawan bekerja selama beberapa jam. Singkatnya, karyawan akan menunjukkan motivasi tinggi ketika karyawan memilih untuk mengerjakan pekerjaan rumah daripada mengerjakan tugas pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan, ketika karyawan mengerjakan pekerjaan rumah maka karyawan tersebut dengan intensitas sangat tinggi, dan ketika karyawan terus melakukannya untuk jangka waktu yang lama. Menurut (Michael Armstrong, 2012, p. 179) maka tindakan disiplin yang diberikan oleh karyawan, dengan ini para karyawan yang sudah diberikan tugas kepada bagiannya masing-masing. Menurut (Alan Nankervis dan Marian Baird, 2020, p. 312) produktivitas karyawan adalah proses pengembangan terhadap hasil kerja pada karyawan, dengan suatu proses kriteria ini meningkatkan produktivitas karyawan secara individu dan kelompok untuk dengan cara mempermudah para karyawan untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan mudah, dengan atasan bisa langsung mengecek ke lapangan langsung melihat para karyawannya yang produktivitas nya baik dan tidak baik.

Bahwa seorang karyawan masih gagal mencapai yang dipersyaratkan standar dalam jangka waktu yang wajar, mungkin menjadi perlu untuk mempertimbangkan disiplin lebih lanjut tindakan. Tindakan yang diambil mungkin sampai tiga hari penangguhan tanpa gaji atau pemecatan.

Berdasarkan kedua hal tersebut menunjukkan bahwa secara bersama atau simultan variabel Motivasi kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan.

Pada penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan. (Rian Martins, 2018, p. 61) yang menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja merupakan suatu hal yang baik maka dari itu pemimpin memberikan motivasi yang baik untuk para Karyawan. Dan juga Disiplin Kerja suatu hal yang sangat penting maka dari itu seluruh pegawai harus memperhatikan kondisi Disiplin kerja agar tercipta kondisi yang kondusif dalam bekerja sehingga Produktivitas Karyawan akan meningkat.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dalam pembahasan dan analisis, maka selanjutnya dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji regresi berganda secara parsial, hasil uji T menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan (Y) Badan Penghubung Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur Di Jakarta. Hal ini dibuktikan dari hasil uji T dengan nilai 3,146 (T-hitung) lebih besar dari 1,29294 (T-tabel) Bahwa menunjukkan maka pemimpin harus meningkatkan Produktivitas Karyawan, karena Motivasi kerja salah satu bentuk penilaian positif terhadap Karyawan.
2. Berdasarkan hasil uji regresi berganda secara parsial, hasil uji T menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan (Y) Badan Penghubung Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur Di Jakarta. Hal ini dibuktikan dari hasil uji T dengan nilai 4,931 (T-hitung) lebih besar dari pada 1,29294 (T-tabel). Bahwa menunjukkan Disiplin Kerja untuk memperbaiki dan memberikan pelajaran kepada Karyawan yang telah melanggar harus sangat

diperhatikan agar Produktivitas Karyawan tidak terjadi permasalahan yang sebelumnya pernah terjadi.

3. Berdasarkan hasil uji regresi berganda secara simultan, hasil uji F menunjukkan bahwa kedua variabel independen yaitu Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan Badan Penghubung Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur Di Jakarta. Hal ini dibuktikan nilai (F hitung) sebesar 97,213 yang mana lebih besar dari pada 3,12 (F tabel). Bahwa menunjukkan Motivasi Kerja suatu hal yang baik maka pemimpin memberikan motivasi yang baik untuk para Karyawan, dan juga Disiplin Kerja suatu hal yang sangat penting maka seluruh Karyawan harus memperhatikan kondisi Disiplin kerja agar tercipta kondisi yang kondusif dalam bekerja sehingga Produktivitas Karyawan akan meningkat.

### **Implikasi Manajerial**

Penelitian ini diharapkan dapat memberi berbagai manfaat bagi pihak-pihak yang terkait:

#### 1. Bagi Institusi

Untuk Motivasi Kerja, hendaknya instansi tersebut harus dapat mendorong semangat kerja kepada Produktivitas Karyawan dengan cara memberikan contoh yang terbaik sehingga Karyawan memiliki semangat dalam bekerja.

Untuk Disiplin Kerja, saran penulis untuk instansi adalah instansi tersebut harus meningkatkan Disiplin dengan cara melakukan pengawasan agar tingkat kedisiplinan Karyawan akan tetap stabil, maka untuk pengawasan kedisiplinan absensi dilihat dari website institusi dan ada batas waktu saat pengisian absensi.

Untuk Produktivitas Karyawan, hendaknya instansi meningkatkan Produktivitas Karyawan melakukan pengawasan dan perhatian dalam meningkatkan ketepatan waktu Karyawan dalam menyelesaikan tugasnya.

#### 2. Bagi Universitas

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi bagi mahasiswa yang akan mengambil mata kuliah sumber daya manusia, dan dapat dijadikan referensi penelitian yang bertema sejenis dengan penelitian ini.

#### 3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bahwa untuk melakukan penelitian diluar variabel dalam penelitian ini bisa digunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi untuk penelitian, dan sebagai bahan pertimbangan untuk lebih memperdalam penelitian selanjutnya dengan variabel yang berbeda.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alan Nankervis dan Marian Baird. (2020). Human Resource Mangement Strategy and Praticice (Anne Mulvaney (ed.); 10th ed.). Dorothy Chiu. Gregory Baldwin Illustration 2019%0AMPS Limited
- Gary Dessler. (2013). Human Resource Management Thirteenth Edition (Sally Yagan (ed.); 11th ed.). Sarah Holle.
- Greg L. Stewart dan Kenneth G. Brown. (2011). Human Resource Management. Hamzah B. Uno. (2012). Model Pembelajaran Menciptakan Proses Belajar Mengajar yang Kreatif dan Efektif. (Asmadianto (ed.); 11th ed.). PT. Bumi Aksara.
- Michael Armstrong. (2012). ARMSTRONG'S HANDBOOK OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT PRACTICE.
- Nurul Mutiara Risqi Amalia. (2018). Motivasi Produktivitas Karyawan (Nurul Mutiara Risqi Amalia (ed.); 6th ed.). Aditama.
- Raymond A. Noe dan John R. Hollenbeck. (2016). Human Resource Management (Raymond A. Noe dan John R. Hollenbeck (ed.); 15th ed.). American HR Institut.
- Rian Martins. (2018). Memotivasi Dalam Bentuk Kedisiplinan Karyawan (Rian
- Tian A'izah. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Karyawan (Firman Maulana (ed.); 15th ed.). Putra Abadi.