



## PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN PANAKKUKANG KOTA MAKASSAR

Khaerunnisa Sucipto<sup>1</sup>, Sahrudin Malik<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Prodi Ilmu Administrasi Publik, Universitas Islam Makassar, Makassar, Indonesia

<sup>1</sup> [khaerunnisasucipto@gmail.com](mailto:khaerunnisasucipto@gmail.com), <sup>2</sup> [sahrudin\\_malik@uim-makassar.ac.id](mailto:sahrudin_malik@uim-makassar.ac.id)

### Keywords:

Discipline  
Work Motivation  
Work Productivity

### Kata Kunci:

Disiplin  
Motivasi Kerja  
Produktivitas Kerja

### ABSTRACT

*This research aims to analyze the influence of discipline and work motivation on employee work productivity. This research data was obtained from questionnaires and observations from employees. The research method used is quantitative with analysis techniques using validity and reliability tests with hypothesis testing, namely the F test, T test, multiple linear regression test and coefficient of determination (R<sup>2</sup>). The total sample was 60 respondents using the Slovin technique. The results of the research show that the results of the t test for the discipline variable have a partial effect on work productivity with the calculated t test result (7.132) > t table (2.002) and the work motivation variable has an effect on work productivity with the calculated t value (19.614) > t table (2.002). For the f test results, the variables discipline and work motivation have an effect simultaneously with the calculated f value (824.481) > f table (3.16). Based on the results of the multiple linear regression test, it was also stated that the effect was positive, and the coefficient of determination (R<sup>2</sup>) was 96.5%, which means that the dependent variable was influenced by the independent variable and the remaining 3.5% was influenced by variables that were not studied.*

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. Data penelitian ini diperoleh dari kuesioner dan observasi dari pegawai. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan teknik analisisnya menggunakan uji validitas dan reabilitas dengan uji hipotesis yaitu Uji F, Uji T, Uji regresi linear berganda dan koefisien determinasi (R<sup>2</sup>). Jumlah sampel sebesar 60 responden dengan menggunakan teknik slovin. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil uji t variabel disiplin berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja dengan hasil uji t hitung (7,132) > t table (2,002) dan variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja dengan nilai t hitung (19,614) > t table (2,002). Untuk Hasil uji f variabel disiplin dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan dengan nilai f hitung (824,481) > f table (3,16). Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda juga dinyatakan berpengaruh positif, dan nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 96,5 % yang berarti variabel dependet dipengaruhi oleh variabel independent dan sisanya 3,5% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti.

\* Corresponding Author

Email : [sahrudin\\_malik@uim-makassar.ac.id](mailto:sahrudin_malik@uim-makassar.ac.id)

## **A. PENDAHULUAN**

Setiap instansi yang didirikan mempunyai harapan bahwa kelak di kemudian hari akan mengalami perkembangan yang pesat didalam lingkup instansinya dan menginginkan terciptanya produktivitas yang tinggi dalam bidang pekerjaannya. Untuk mewujudkan operasi sebuah instansi memerlukan beberapa faktor produksi yaitu alam, tenaga kerja, modal dan keahlian. Dimana keempat faktor tersebut tidak dapat berdiri sendiri, melainkan harus saling mendukung untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Dan diantara keempat faktor utama tersebut faktor tenaga kerja atau manusia dalam hal ini adalah pegawai, merupakan hal yang terpenting karena manusia merupakan pemakai dan penggerak serta penentu segala aktivitas yang ada di instansi. Oleh karena itu keberadaan suatu instansi yang berbentuk apapun baik dalam skala besar maupun kecil tidak terlepas dari unsur sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas, dan usahanya dalam instansi tersebut.

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan instansi. Pada dasarnya instansi bukan saja mengharapkan pegawai yang mampu “cakap dan terampil”, tetapi yang terpenting mereka mampu bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu pegawai mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Pengetahuan tentang pajak dan konsekuensi perpajakan terhadap kepatuhan wajib pajak berdampak (Azwad, 2023). kinerja dari karyawan sering terjadi produktivitas kerja karyawan menurun dikarenakan kemungkinan adanya ketidaknyamanan dalam bekerja, upah yang minim dan juga ketidak puasan dalam bekerja. Produktivitas kerja merupakan suatu hasil kerja dari seorang karyawan. Hasil kerja karyawan ini merupakan suatu proses bekerja dari seseorang dalam menghasilkan suatu barang atau jasa.

Untuk mencapai produktivitas yang tinggi pimpinan instansi harus memperhatikan semangat kerja dan disiplin kerja bawahannya. Semangat kerja merupakan sikap mental yang mampu memberikan dorongan bagi seseorang untuk dapat bekerja lebih giat, cepat dan baik. Dan dengan adanya disiplin kerja akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja efektivitas tugas pekerja. Dengan adanya kedisiplinan diharapkan pekerjaan akan dilakukan seefektif mungkin. Bilamana kedisiplinan tidak dapat ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisiensi.

Dalam konteks budaya kerja, produktivitas tidak dipandang hanya dari ukuran fisik tetapi dari ukuran system nilai. Pegawai unggul menilai produktivitas atau produktif adalah sikap mental. Hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari pada sekarang. Jadi kalau seorang pegawai bekerja, dia akan selalu berorientasi pada ukuran nilai produktivitas atau minimal sama dengan standar kinerja instansi. Tanpa diinstruksikan atasan pegawai seperti ini akan bertindak produktif. Inilah yang disebut sebagai budaya kerja.

Selain hal tersebut faktor kedisiplinan juga tidak kalah penting dalam meningkatkan produktivitas pegawai. Kedisiplinan sendiri merupakan satu dari beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas pegawai. Karena tanpa adanya kedisiplinan, maka segala kegiatan yang akan dilakukan akan mendatangkan hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan. Karena itu faktor kedisiplinan kerja mempunyai pengaruh serta peran yang penting terhadap peningkatan produktivitas pegawai. Pada akhirnya pegawai yang mempunyai kedisiplinan kerja yang tinggi akan mempunyai produktivitas yang baik bila dibanding dengan para pegawai yang bermalas-malasan karena di manfaatkan sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah di tetapkan. Kedisiplinan merupakan sebuah titik awal dari segala kesuksesan dalam rangka mencapai tujuan sebuah organisasi.

Ketidakdisiplinan pegawai yang sering terjadi dan mudah diamati biasanya tercermin dari tingginya tingkat absensi pegawainya, seringnya terlambat, pulang lebih cepat dari waktu kerja yang telah ditetapkan, sering terjadi pelanggaran terhadap peraturan di Kantor Kecamatan Panakkukang. Apabila ketidakdisiplinan terus terjadi maka akan mengganggu aktivitas kerja pegawai, sehingga menyebabkan penurunan produktivitas kerja.

Namun demikian jika dilihat dari fenomena yang ada di Kantor Kecamatan Panakkukang Pemerintah Kota Makassar, terlihat kinerja pegawai masih belum optimal. Besar kemungkinan hal ini dipengaruhi oleh disiplin kerja dari pegawai Kantor Kecamatan Panakkukang Kota Makassar.

Kondisi tersebut maka peneliti tertarik untuk mengangkat suatu penelitian dengan judul: "Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Panakkukang Kota Makassar". Dengan fokus penelitian

## **B. METODE**

Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian kuantitatif yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian dengan menggunakan metode survey. Dalam penelitian kuantitatif salah satu jenis penelitian yang dilakukan dengan cara mengambil sampel dari satu populasi sebagai alat untuk mengumpulkan data. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dan aplikasi Statistical Package For The Social Sciences (SPSS). Jumlah responden sebanyak 60 pegawai.

## **C. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **1. Analisis Data**

#### **a. Uji T**

Tabel 5. Hasil Uji-t

		Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	11.527	1.112		
				10.	.00

				365	0
DISIPLIN	.269	.038	.274	7.1	.00
KERJA				32	0
MOTIVASIK	.692	.035	.755	19.	.00
ERJA				614	0

**Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA**

**Sumber: data primer yang diolah, tahun 2024**

7.132, sementara itu nilai t tabel distribusi 0,05 (5%) sebesar 2,002 maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai signifikansi yaitu  $0,000 < 0,05$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Artinya individual variabel disiplin (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Sedangkan untuk variabel motivasi kerja menunjukkan nilai t hitung sebesar 19,614 sementara itu nilai pada t tabel distribusi 0,05 (5%) sebesar 2,002 maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai signifikan yaitu  $0,000 < 0,05$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Artinya secara individual variabel motivasi kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan data diatas, variabel disiplin dan motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja

## b. Uji F

Tabel 6 Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	885.30	2	442.653	824.481	.000
	n	5				b
	Residual	30.603	57	.537		
	Total	915.90	59			
		8				

**a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA**

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

Sumber: data primer yang diolah, tahun 2024

Berdasarkan hasil perhitungan diatas menunjukkan nilai f hitung sebesar 824,481 Setelah itu dibandingkan dengan nilai f tabel sebesar 3,16 dengan signifikansi 5% (0,05). Jadi dapat disimpulkan  $f_{hitung} > f_{tabel}$  ( $824,481 > 3,16$ ) dengan Sig f  $0,000 < 0,05$ , ini berarti bahwa variabel independen disiplin (X1) dan motivasi kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y).

### c. Uji Analisis Linear Berganda

Tabel 7 Hasil Pengujian Regresi Berganda

		Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standar dized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.527	1.112		10.365	.000
	DISIPLIN KERJA	.269	.038	.274	7.132	.000
	MOTIVASI KERJA	.692	.035	.755	19.614	.000
a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA						

a. Dependent Variable: **PRODUKTIVITAS KERJA**

Sumber: data primer yang diolah, tahun 2024

$$Y = 11,527 + 0,269X_1 + 0,692X_2$$

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

a = 11,527; hal ini menunjukkan bahwa jika disiplin dan motivasi kerja memiliki nilai sama dengan nol maka nilai produktivitas kerja sebesar 11,527.

b1 = 0,269 hal ini menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh secara positif terhadap produktivitas kerja sebesar 0,269 kali setiap kenaikan variabel disiplin.

b2 = 0,692 hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja sebesar 0,692 setiap kenaikan variabel motivasi kerja.

### d. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Table 8 Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.983 <sup>a</sup>	.967	.965	.733

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

Sumber: data primer yang diolah, tahun 2024

Berdasarkan hasil perhitungan diatas menunjukkan koefisien determinasi (adjusted R square) yang diperoleh sebesar 0,965. Hal ini berarti 96,5% produktivitas kerja pegawai Kantor Kecamatan Panakkukang Kota Makassar yang dipengaruhi oleh variabel disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2), sedangkan sisanya yaitu 3,5% produktivitas kerja pegawai Kantor.

Kecamatan Panakkukang Kota Makassar dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## 2. Pembahasan

### a. Pengaruh Disiplin terhadap produktivitas kerja

Berdasarkan hasil uji-t variabel disiplin berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji t hitung  $> t$  tabel ( $7,132 > 2,002$ ) berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dengan demikian variabel disiplin ( $X_1$ ) berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Disiplin yang baik dari pegawai dapat menunjukkan bahwa suatu instansi atau organisasi dapat memelihara atau menjaga kualitas maupun loyalitas pegawainya. Disiplin juga dapat digunakan untuk mengatasi perilaku pegawai yang tidak diharapkan.

### b. Pengaruh Motivasi kerja terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil uji-t variabel motivasi kerja berpengaruh secara positif terhadap produktivitas kerja. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji t hitung  $> t$  tabel ( $19,614 > 2,002$ ) berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dengan demikian variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Motivasi adalah suatu keahlian dalam mengarahkan karyawan agar mau bekerja secara optimal. Pada dasarnya tingkat motivasi seorang pegawai melakukan tugas-tugasnya tergantung dari kuatnya motif yang mempengaruhi.

### c. Pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja

Berdasarkan hasil uji-F variabel disiplin dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Hal ini dilihat dari hasil uji F hitung  $> F$  tabel ( $824,481 > 3,16$ ) berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dengan demikian variabel disiplin ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja ( $Y$ ). Keberhasilan suatu organisasi atau instansi sangat dipengaruhi oleh produktivitas kerja. Produktivitas yang optimal adalah kinerja yang sesuai standar organisasi yang mendukung tercapainya tujuan organisasi. Dengan kedua faktor tersebut yaitu disiplin dan motivasi kerja dapat meningkatkan produktivitas kerja, sehingga dapat menciptakan iklim kerja yang kondusif yang dapat meningkatkan semangat atau kegairahan kerja pegawai untuk mencapai tujuan organisasi atau instansi.

### d. Berdasarkan Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Dapat diketahui bahwa nilai (adjusted R square) diperoleh nilai 0,965 berarti 96,5% berarti kontribusi produktivitas kerja sebesar 96,5% dan sisanya 3,5% dipengaruhi oleh variabel yang diteliti. Kontribusi pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja termasuk kategori kuat.

## D. SIMPULAN

Adapun hasil dari penelitian yang telah diteliti oleh peneliti yaitu adanya pengaruh secara parsial antara variabel disiplin terhadap variabel produktivitas begitupun sebaliknya dengan variabel motivasi kerja terhadap produktivitas kerja.

Disiplin dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja. Kontribusi pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja termasuk kategori kuat.

## REFERENSI

- Azwad, N. A. (2023). Pengaruh Pengetahuan Pajak Dan Sanksi Perpajakan Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Dalam Membayar Pajak Kendaraan Bermotor Di Kabupaten Enrekang. *BUGIS : Journal of Business, Technology, & Social Science*, X, 1–11.
- Diah Pranitasari<sup>1</sup>, Khusnul Khotimah<sup>2</sup>. Analisis Disiplin Kerja Karyawan.  
<https://www.google.co.id/books/edition/Etika Administrasi Publik/LfFcEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=0>
- I.B.Widiastana, W. Cipta (2022) Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Pegawai Di Badan Penelitian, Pengembangan Dan Inovasi Daerah Kabupaten Buleleng.
- Manajemen sumber daya manusia, tahun 2014, penulis Siagian, Sondang P., penerbit Bumi Aksara. Diakses: 24 Januari 2024 Dari: <https://elibrary.bsi.ac.id/readbook/205768/manajemen-sumber-daya-manusia>
- Mc Curdy (1986). Jakarta: Penerbit. Erlangga, 1986. Page 11.P. and David W. McCurdy. *Conformity & Conflict*. Edisi ke. 4.
- Muchlisin Riadi. (Agustus 21, 2020). Motivasi Kerja (Pengertian, Jenis, Aspek, Asas, Bentuk dan Faktor Pendorong).
- Musri dan Mulia, Rizki Afri. (2022) *Etika Administrasi Publik*. CV. Eureka Media Aksara. Diakses pada tanggal 21 Maret 2024
- Rahman, M. (2017). *Ilmu administrasi* (Vol. 1) Sah. Media.
- Ravianto, J. (1986), *Produktivitas dan Manusia Indonesia*. Jakarta. Diakses: 22 Maret 2024. Dari: <https://elib.unikom.ac.id/download.php?id=24585>