

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS PEGAWAI DI BADAN PENELITIAN, PENGEMBANGAN DAN INOVASI DAERAH KABUPATEN BULELENG

I.B.Widiastana¹, W. Cipta²

^{1,2}Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja
e-mail: ibwidiastana@gmail.com, wayan.cipta@undiksha.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan guna menguji pengaruh: (1) disiplin kerja dan motivasi terhadap produktivitas pegawai, (2) disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai, (3) motivasi terhadap produktivitas pegawai, (4) disiplin kerja terhadap motivasi pada Badan Penelitian, Pengembangan dan Inovasi Daerah Kabupaten Buleleng. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif kausal. Subjek riset ini ialah pegawai kontrak Balitbang Kabupaten Buleleng. Objek pada riset ini adalah disiplin kerja, motivasi, dan produktivitas pegawai. Jumlah populasi pada riset ini sejumlah 30 responden. Teknik pengumpulan data melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan analisis jalur. Hasil pada riset ini yaitu: (1) disiplin kerja dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas pegawai, (2) disiplin kerja berpengaruh secara positif terhadap produktivitas pegawai, (3) motivasi berpengaruh secara positif terhadap produktivitas pegawai, (4) disiplin kerja berpengaruh secara positif terhadap motivasi.

Kata-kata kunci: disiplin kerja, motivasi, produktivitas pegawai

Abstract

This study aims to examine the effect of: (1) work discipline and motivation on employee productivity, (2) work discipline on employee productivity, (3) motivation on employee productivity, (4) work discipline on motivation at the Research, Development and Innovation Agency. Buleleng Regency. The research method used is causal quantitative. The subject of this research is a contract employee of Balitbang Buleleng Regency. The object of this research is work discipline, motivation, and employee productivity. The total population in this research is 30 respondents. Data collection techniques through questionnaires and analyzed using path analysis. The results of this research are: (1) work discipline and motivation have a significant effect on employee productivity, (2) work discipline has a positive effect on employee productivity, (3) motivation has a positive effect on employee productivity, (4) work discipline has a positive effect on employee productivity. positive on motivation.

Keywords: work discipline, motivation, employee productivity

1. Pendahuluan

Manajemen SDM sangat krusial, karena pada fungsinya, mereka memainkan peran penting dalam menghadapi globalisasi, dan mereka juga merupakan sumber mobilitas bagi perusahaan mana pun. Manajemen SDM ialah seni dan pengetahuan mengendalikan relasi dan fungsi pekerja supaya berhasil dan efisien dalam mendukung organisasi, pegawai, dan masyarakat mencapai tujuannya, menurut Hasibuan (2012:10). Semua entitas atau organisasi dituntut guna mempunyai SDM yang mumpuni dalam menjalankan tugas dan tujuan dari organisasi tersebut karena setiap perusahaan sudah pasti memiliki target operasional.

Menurut Dessler (2014), kualitas sumber daya manusia dapat ditentukan oleh produktivitas atau kinerja kerja karyawan (performance). Akan lebih mudah untuk memenuhi tujuan organisasi atau institusi jika produktivitas personel berada pada puncaknya. Produktivitas kerja mengacu pada kapasitas untuk mendapatkan hasil maksimal dari infrastruktur yang telah disiapkan untuk menghasilkan hasil terbaik. Hubungan antara output

dan input adalah apa yang dimaksud ketika berbicara mengenai produktivitas. Disiplin dan motivasi kerja staf sangat erat hubungan dengan produktivitas kerja. Produktivitas mungkin menurun jika staf tidak disiplin dan termotivasi. Berikut tingkat produktivitas pegawai Balitbang Daerah Kabupaten Buleleng seperti ditunjukkan Tabel 1.

Tabel 1. Produktivitas kerja pegawai Balitbang Daerah Kabupaten Buleleng (2019-2020)

No.	Unsur-Unsur	Tahun 2019		Tahun 2020	
		Persentase (%)	Keterangan	Persentase (%)	Keterangan
1	Manajemen dan metode kerja yang lebih baik	85 %	Amat Baik	75 %	Cukup
2	Penghematan biaya	77 %	Baik	70 %	Cukup
3	Tanggung jawab	73 %	Baik	72 %	Cukup
4	Kedisiplinan	72 %	Baik	70 %	Cukup
5	Kejujuran	76 %	Baik	75 %	Cukup
6	Kerja sama	80 %	Baik	75 %	Cukup
7	Ketepatan waktu	78 %	Baik	75 %	Cukup

Sumber : Bagian Personalia Balitbang Daerah Kabupaten Buleleng

Menurut data yang diberikan, pelaksanaan kerja terus menurun akibat wabah Covid-19 dari tahun 2019 hingga 2020, menurunkan output kerja tenaga kerja Balitbang Kabupaten Buleleng. Produktivitas digunakan pada tingkat instansi sebagai alat manajemen untuk menganalisis dan mempromosikan efektivitas karena membandingkan output yang diperoleh dengan total sumber daya sebagai input yang dikonsumsi per satuan waktu. Motivasi karyawan juga dikatakan sebagai faktor utama produktivitas pada instansi tersebut.

Disiplin merupakan cerminan sikap kewajiban seseorang pada tugas yang telah diberikan. Ini menumbuhkan antusiasme kinerja, kerjasama tim, dan pencapaian visi instansi, karyawan, dan masyarakat. Setiap manajer berusaha untuk memastikan bahwa tenaga kerjanya berperilaku baik. Jika bawahannya disiplin dengan baik, seorang manajer dianggap berhasil dalam kepemimpinannya. Mempertahankan dan meningkatkan disiplin yang kuat itu sulit karena begitu banyak elemen yang memengaruhinya. Menurut Hasibuan (2016: 193), fungsi operasional MSDM yang paling signifikan adalah disiplin, karena semakin disiplin karyawan, semakin produktif karyawan dalam bekerja. Organisasi dan lembaga akan berjuang untuk mencapai hasil yang ideal jika mereka kurang disiplin. Disiplin mengacu pada pemahaman dan keinginan seseorang untuk mengikuti seluruh aturan instansi yang ditentukan oleh pimpinan, yang diingat oleh anggota instansi sehingga seluruh pekerja bisa menjalankan tugasnya baik secara sukarela atau di bawah paksaan. Kualitas seorang pemimpin seringkali dipandang sebagai aspek yang paling esensial dalam menentukan kesuksesan suatu entitas. Pemimpin yang efektif dapat membujuk pengikutnya guna lebih optimis, percaya diri, dan berkomitmen pada visi entitas. Oleh karena itu, setiap pemimpin harus mencurahkan waktu dan upaya yang signifikan untuk membina, menggerakkan, dan membimbing semua calon pekerja di lingkungannya guna mencapai stabilitas organisasi dan meningkatkan kinerja karyawan yang selaras dengan visi perusahaan. Motivasi adalah komponen yang telah diidentifikasi berdampak pada kinerja karyawan. Motivasi ialah upaya yang disengaja untuk mempengaruhi sikap seseorang dalam rangka mencapai visi organisasi yang telah ditetapkan. Ketika datang guna mencapai kinerja karyawan, motivasi sangat penting. Kecenderungan seseorang untuk berpartisipasi dalam kegiatan dan tugas yang membawa kebahagiaan dipengaruhi oleh tingkat motivasinya.

Karena kenyamanan dan kesenangan yang berasal dari motivasi, karyawan bersemangat untuk terlibat dalam organisasi dengan melakukan semua tugas yang diberikan kepada mereka, dan mereka akan terus melakukannya dengan sukarela. Yang Maha Kuasa Widodo (2014: 323) mendefinisikan motivasi sebagai “suatu dorongan terhadap rangkaian proses perilaku manusia yang bertujuan untuk mencapai tujuan”. Ada dua teori motivasi: teori kepuasan dan teori proses. Persyaratan fisiologis, kebutuhan aktualisasi diri, kebutuhan rasa aman, dan dukungan sosial semuanya tercakup dalam salah satu teori kepuasan, hipotesis Maslow. Motivasi untuk bekerja sangat penting bagi keberhasilan organisasi, baik dalam hal produktivitas yang tinggi maupun yang buruk. Tujuan organisasi tidak akan tercapai kecuali pekerja dimotivasi untuk bekerja sama demi kepentingan perusahaan. Di sisi lain, jika staf sangat termotivasi, organisasi hampir pasti akan mencapai tujuannya. Karyawan harus meningkatkan kinerja mereka jika mereka termotivasi untuk mencapai tujuan mereka sendiri. Kinerja pegawai akan meningkatkan kinerja organisasi juga. Kinerja individu, kelompok, dan perusahaan semuanya akan mendapat manfaat dari peningkatan motivasi karyawan.

Motivasi pengawasan dan kepemimpinan, selain keterampilan dan kapasitas yang tidak memadai dalam melaksanakan tugas, berdampak pada kinerja staf. Pengawasan kepemimpinan sangat penting dalam memastikan bahwa pekerja melaksanakan tanggung jawab mereka sesuai dengan tujuan perusahaan dan standar kinerja yang ditetapkan. Jam kerja staf Balitbang Kab. Buleleng yaitu, mulai hari Senin hingga Kamis, jam kerja pegawai Balitbang Daerah Kabupaten Buleleng adalah pukul 07.31 - 15.45 WITA, dan Jumat pukul 07.30 – 14.00 WITA. Berikut adalah tingkat absensi pegawai Balitbang Daerah Kabupaten Buleleng seperti dijelaskan di Tabel 2.

Tabel 2. Tingkat Absensi Pegawai Kontrak Balitbang Daerah Kabupaten Buleleng Bulan Januari – September 2020

Bulan	Sakit	Ijin	Tanpa Keterangan	Dinas Luar	Jumlah Absensi	Jumlah Pegawai
Januari	0	0	1	0	1	30
Februari	0	2	0	24	26	30
Maret	0	0	0	0	0	30
April	0	0	0	0	0	30
Mei	0	0	7	0	7	30
Juni	10	0	0	10	20	30
Juli	0	1	8	0	9	30
Agustus	0	0	2	0	2	30
September	0	0	4	0	4	30

Sumber : Bagian Personalia Balitbang Daerah Kabupaten Buleleng

Dari data yang telah dipaparkan, pengaruh dari disiplin kerja adalah tingkat absensi pegawai yang masih belum mencapai standar. Disiplin kerja dan motivasi pekerja di Badan Litbang Kabupaten Buleleng masih belum terlaksana dengan baik, hasil observasi lapangan pertama. Hal ini karena pekerja tidak memanfaatkan jam kerja yang tersedia seperti; banyak dari karyawan ini menghabiskan jam kerja mereka untuk duduk dan bercakap-cakap. Selain itu, beberapa pekerja tidak masuk kerja pada bulan Mei dan Juni tanpa keterangan.

Menurut Hartatik (2014:183) Manajer menggunakan disiplin kerja sebagai metode untuk mempengaruhi perilaku karyawan, dan berupaya mendidik dan memotivasi karyawan untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan standar sosial. Hasil wawancara bersama sekretaris di Balitbang Daerah Kabupaten Buleleng atas nama Nyoman Suarjana, S.Pd., M.Pd. menyatakan bahwa terdapat masalah di kantor Balitbang Daerah Kabupaten Buleleng seperti absensi kehadiran pegawai yang tentunya belum mencapai standar, ketepatan pekerjaan para pegawai, dan masih banyak staf yang tidak mendapatkan pekerjaan tetap. Hal tersebut dapat berpengaruh terhadap produktivitas pegawai, berdasarkan hasil

wawancara didapatkan terdapat beberapa pegawai yang melakukan bolos kerja, banyak pegawai datang untuk melakukan absensi, kemudian meninggalkan kantor dan Kembali lagi di sore hari untuk absen sore. Produktivitas pegawai pada Balitbang Daerah Kabupaten Buleleng masih terbilang rendah, ditunjukkan dengan gaji pegawai yang belum memadai sesuai dengan tingkat jabatan pegawai dan kondisi kerja yang masih kurang mendukung dikarenakan ruangan kerja masih sempit. Hasil dari penelitian yang dilakukan Trihudyatmanto (2017) pada Industri Karoseri Sakera Magelang menyatakan produktivitas karyawan dipengaruhi dengan adanya motivasi kerja dan disiplin kerja. Riset lain juga dilakukan oleh Leni Diana (2014) pada KP-RI Mekkar Kecamatan Kutorejo Kabupaten Purworejo menyatakan produktivitas karyawan dipengaruhi dengan adanya disiplin kerja serta motivasi kerja dilakukan secara bersamaan. Sementara penelitian yang dilakukan oleh Wanisa Putri Asyifa (2020) pada Toko Buku Zanafa Pekanbaru berpendapat bahwa produktivitas karyawan tidak dipengaruhi oleh disiplin dan motivasi karyawan.

Dalam penelitian ini diidentifikasi terdapat rumusan masalah yaitu: (1) Bagaimana pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap produktivitas pegawai, (2) Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas pegawai, (3) Bagaimana pengaruh motivasi terhadap produktivitas pegawai (4) Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi di Balitbang Daerah Kabupaten Buleleng. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji hal – hal terkait (1) Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap produktivitas pegawai, (2) Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai, (3) Pengaruh motivasi terhadap produktivitas pegawai, (4) Pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi pegawai di Balitbang Daerah Kabupaten Buleleng. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan dua manfaat yaitu (1) Manfaat teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memperdalam pemahaman tentang ilmu pengetahuan di bidang Sumber Daya Manusia yang terkait dengan Disiplin dan Motivasi terhadap Produktivitas Pegawai pada Badan Penelitian, Pengembangan dan Inovasi Daerah Kabupaten Buleleng. (2) Manfaat Praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan motivasi bagi Badan Penelitian, Pengembangan dan Inovasi Daerah Kabupaten Buleleng sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil suatu kebijakan keamanan dan kenyamanan pegawai yang perlu di perhatikan dan disiplin kerja yang baik dan sesuai dengan aturan yang berlaku agar pegawai bisa merasa puas dalam bekerja di kantor dan tujuan perusahaan tercapai.

2. Metode

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap produktivitas pegawai di Balitbang Daerah Kabupaten Buleleng. Adapun tempat penelitian ini yaitu Badan Penelitian, Pengembangan dan Inovasi Daerah Kabupaten Buleleng. Metode penelitian ini yaitu menggunakan penelitian kuantitatif kausal, dimana dalam penelitian ini menggunakan pendekatan ilmiah guna mendapatkan hasil dari sebab akibat atau pengaruh dari variabel penelitian yang digunakan. Subjek yang digunakan dalam penelitian ini yaitu karyawan pada Balitbang Daerah Kabupaten Buleleng. Objek yang digunakan dalam penelitian ini adalah Disiplin Kerja, Motivasi kerja, dan Produktivitas pegawai pada Balitbang Daerah Kabupaten Buleleng. Populasi yang digunakan dalam penelitian yaitu seluruh pegawai kontrak Balitbang Daerah Kabupaten Buleleng yang berjumlah 30 pegawai. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dan wawancara. Kuesioner merupakan instrumen pengumpulan data dengan penjabaran dari indikator variabel sebelumnya bilamana dalam mengumpulkan data dilapangan maka dilakukan uji tingkat validitas dan reliabilitas sebelumnya.

Analisis yang digunakan pada penelitian ini yaitu analisis jalur. Menurut Sugiyono (2012: 297), mengkaji bahwa analisis jalur ini biasanya digunakan untuk mendesain dan menguji hubungan antar variabel yang bersifat sebab akibat. Menggunakan analisis jalur ini juga banyak ditemukan jalur mana yang paling efektif dan efisien untuk suatu variabel bebas ke variabel terikat. Analisis jalur digunakan untuk menganalisis besarnya hubungan dan pengaruh langsung atau tidak langsung dari variabel disiplin kerja (X_1), motivasi kerja (X_2), terhadap produktivitas pegawai (Y). Untuk mempercepat proses pengolahan data secara efektif dan efisien, maka pengolahan data dilakukan dengan menggunakan program

Statistical Package for Social Science (SPSS) 24 for Windows. Data yang diperoleh dari hasil kuesioner pada setiap variabel adalah ordinal namun data yang dipakai untuk memberikan kesan kebenaran hipotesis harus data interval, setelahnya data yang didapatkan diubah menjadi skala interval menggunakan metode MSI (*Method of Successive Interval*). Adapun langkah – langkah dalam pengolahan data ordinal menjadi data interval yaitu (1) Mengambil data ordinal dari hasil kuesioner, (2) Untuk setiap pertanyaan, hitunglah proporsi jawaban untuk setiap kategori jawaban dan hitung proporsi kumulatifnya, (3) Hitunglah nilai Z (tabel distribusi normal) disetiap proporsi kumulatif. Untuk data $n > 30$ maka disebut mendekati luas daerah di bawah kurve normal, (4) Hitunglah nilai densitas disetiap proporsi kumulatif dengan menginputkan nilai pada rumus distribusi normal, (5) Hitunglah nilai skala menggunakan rumus Means of interval, (6) Tentukan nilai transformasi (nilai untuk skala interval) menggunakan rumus yaitu: Nilai Transformasi – Nilai skala + (Nilai Skala Minimum) + 1.

3. Hasil dan Pembahasan

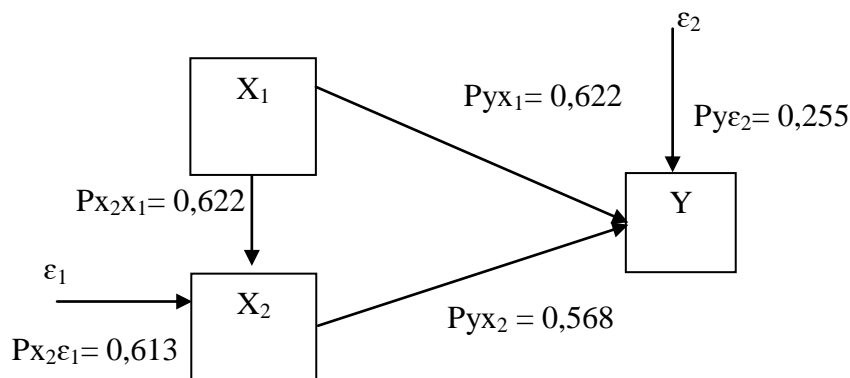
Perhitungan statistik menghasilkan hasil dengan menginputkan angka di setiap variabel pada data ordinal kemudian ditransformasi menjadi data interval. Berdasarkan hasil perhitungan uji statistik analisis jalur dengan bantuan program *Statistical Package for Social Science (SPSS) 24.0 for Windows* dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Analisis Jalur Pengaruh Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi (X_2) Terhadap Produktivitas Pegawai (Y)

Parameter	Koefisien	(a)	p-value	Keputusan
$R_{yX_1X_2}$	0,863	0,05	0,000	Menolak H_0
$R^2_{yX_1X_2}$	0,745	0,05	-	-
P_{yX_1}	0,622	0,05	0,000	Menolak H_0
$P^2_{yX_1}$	0,386	0,05	-	-
P_{yX_2}	0,568	0,05	0,001	Menolak H_0
$P^2_{yX_2}$	0,323	0,05	-	-
$P_{X_2X_1}$	0,622	0,05	0,000	Menolak H_0
$P^2_{X_2X_1}$	0,387	0,05	-	-
$P_{X_1\varepsilon_1}$	0,613	0,05	-	-
$P_{y\varepsilon_2}$	0,255	0,05	-	-

Sumber : *Output SPSS 24.0 for Window*

Hasil uji statistik analisis jalur dengan bantuan program *SPSS 24.0 for Windows*, menghasilkan struktur pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas pegawai seperti pada Gambar 1.



Gambar 1. Struktur Pengaruh Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap Produktivitas pegawai (Y)

Analisis jalur dijadikan metode analisis maka diketahui besar pengaruh dari disiplin kerja dan motivasi terhadap produktivitas pegawai. Pengaruh secara langsung, ataupun pengaruh tidak langsung di setiap variabel tersebut. Pengaruh besarnya secara langsung dan tidak langsung dari X_1 dan X_2 terhadap Y hasilnya nampak pada Tabel 4.

Tabel 4.
Sumbangan Pengaruh Variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi (X_2) Terhadap Produktivitas Pegawai (Y)

Keterangan	Besar Sumbangan	Persentase (%)
Besar pengaruh langsung X_1 terhadap Y	0,386	38,6
Besar pengaruh tidak langsung X_1 terhadap Y melalui X_2	0,606	60,6
Besar pengaruh total X_1 terhadap Y	0,992	99,2
Besar pengaruh X_2 terhadap Y	0,323	32,3
Besar pengaruh total X_1 dan X_2 terhadap Y	0,745	74,5
Besar pengaruh faktor lain terhadap Y	0,255	25,5
Total	1,000	100%

Sumber: *Output SPSS 24.0 for Windows*

Hipotesis pertama dalam penelitian ini didapatkan terdapat pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap produktivitas pegawai di Balitbang Daerah Kabupaten Buleleng. Setelah diuji menggunakan statistic maka hipotesis H_0 . Kategori penolakan H_0 jika nilai p -value $< \alpha = 0,05$, berarti terdapat pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap produktivitas pegawai di Balitbang Daerah Kabupaten Buleleng, sedangkan kriteria penerimaan H_0 jika nilai p -value $> \alpha = 0,05$, berarti tidak terdapat pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap produktivitas pegawai di Balitbang Daerah Kabupaten Buleleng. Berdasarkan rekapitulasi hasil analisis jalur yang disajikan pada Tabel 3. dapat ditunjukkan bahwa nilai p -value sebesar 0,000, dimana nilai tersebut p -value $< \alpha = 0,05$ sehingga hal ini menyatakan bahwa ada pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap produktivitas pegawai di Balitbang Daerah Kabupaten Buleleng. Data hasil penelitian pada Tabel 4. juga menunjukkan terdapat besar sumbangan pengaruh secara bersamaan dari disiplin kerja dan motivasi terhadap produktivitas pegawai sebesar 0,745. Hasil menunjukkan nilai sebesar 74,5% produktivitas pegawai dipengaruhi oleh variabel disiplin kerja dan motivasi, sedangkan terdapat pengaruh

variabel lain senilai 25,5%. Penelitian yang telah dilakukan, maka didapatkan terdapat pengaruh variabel disiplin kerja dan motivasi secara bersamaan sehingga mempengaruhi produktivitas pegawai di Balitbang Daerah Kabupaten Buleleng. Sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Rismayadi (2015) mengkaji bahwa dengan meningkatkan produktivitas tenaga kerja ini secara tidak langsung akan berdampak pada peningkatan kepuasan kerja dari para pekerja. Hasil penelitian ini, selain itu juga akan mendorong motivasi para pekerja untuk meningkatkan kinerja lebih baik lagi. Dapat disimpulkan terdapat ada hubungan disiplin kerja dengan motivasi dengan produktivitas pegawai bersifat positif. Sejalan dengan penelitian Diana (2014), mengkaji bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersamaan mempunyai pengaruh yang berarti terhadap produktivitas kerja karyawan. Relevan juga dengan hasil penelitian Erisna (2017) mengkaji tentang disiplin kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Hipotesis kedua yaitu dalam penelitian mengajukan terdapat disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan di Balitbang Daerah Kabupaten Buleleng. Dengan menggunakan statistik maka menghasilkan kategori penolakan H_0 jika nilai $p\text{-value} < \alpha = 0,05$, berarti terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas pegawai di Balitbang Daerah Kabupaten Buleleng, sedangkan kriteria penerimaan H_0 jika nilai $p\text{-value} > \alpha = 0,05$, berarti tidak terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas pegawai di Balitbang Daerah Kabupaten Buleleng. Hasil rekapitulasi hasil analisis jalur yang disajikan pada Tabel 3. dapat ditunjukkan bahwa nilai $p\text{-value}$ sebesar 0,000, nilai tersebut $p\text{-value} < \alpha = 0,05$ sehingga hal ini menyatakan bahwa ada pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas pegawai di Balitbang Daerah Kabupaten Buleleng. Data hasil penelitian pada Tabel 4. juga menunjukkan bahwa keeratan hubungan pengaruh dari disiplin kerja terhadap produktivitas pegawai sebesar 0,622 dan besar sumbangan pengaruh senilai 38,6%. Keeratan hubungan pengaruh kearah positif, hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif terhadap produktivitas pegawai. Artinya, jika disiplin kerja semakin tinggi, maka produktivitas pegawai akan semakin tinggi. Sebaliknya, jika disiplin kerja semakin rendah, maka produktivitas pegawai akan semakin rendah. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa ada pengaruh variabel disiplin kerja secara parsial mempengaruhi produktivitas pegawai di Balitbang Daerah Kabupaten Buleleng. Penelitian relevan yang sejalan dengan penelitian ini yaitu Erisna (2017), mengkaji tentang disiplin kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang berarti terhadap produktivitas kerja karyawan. Selain itu penelitian relevan yang lainnya dari Santoni (2018) mengkaji tentang disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini yaitu terdapat pengaruh motivasi terhadap produktivitas pegawai di Balitbang Daerah Kabupaten Buleleng. Menggunakan statistik maka menghasilkan H_0 . Kategori penolakan H_0 jika nilai $p\text{-value} < \alpha = 0,05$, terdapat pengaruh motivasi akan produktivitas pegawai di Balitbang Daerah Kabupaten Buleleng, sedangkan kriteria penerimaan H_0 jika nilai $p\text{-value} > \alpha = 0,05$, berarti tidak ada pengaruh motivasi terhadap produktivitas pegawai di Balitbang Daerah Kabupaten Buleleng. Berdasarkan rekapitulasi hasil analisis jalur yang disajikan pada Tabel 3. menunjukkan bahwa nilai $p\text{-value}$ senilai 0,001, sedangkan nilai $p\text{-value} < \alpha = 0,05$ dinyatakan bahwa ada pengaruh motivasi akan produktivitas pegawai di Balitbang Daerah Kabupaten Buleleng. Data hasil penelitian pada Tabel 4. juga menunjukkan bahwa keeratan hubungan pengaruh dari motivasi terhadap produktivitas pegawai sebesar 0,568 dan besar sumbangan pengaruh senilai 32,3%. Keeratan hubungan pengaruh memiliki arah positif, hal ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara positif terhadap produktivitas pegawai. Sebaliknya, jika motivasi semakin rendah, maka produktivitas pegawai akan semakin rendah. Penelitian yang dilakukam menunjukkan bahwa ada pengaruh variabel motivasi secara parsial mempengaruhi produktivitas pegawai di Balitbang Daerah Kabupaten Buleleng. Penelitian yang relevan dari Hasibuan (2016) mengakaji terdapat motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Sedangkan penelitian relevan dari Erisna (2017), mengkaji bahwa motivasi kerja

secara parsial juga terdapat pengaruh yang berarti terhadap produktivitas kerja karyawan. Sejalan dengan itu maka penelitian relevan lainnya yaitu dari Santoni (2018) yang melakukan penelitian dengan motivasi akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Hipotesis keempat dalam penelitian yang dilakukan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi di Balitbang Daerah Kabupaten Buleleng. Dengan menggunakan statistik maka menghasilkan H_0 . Kategori penolakan H_0 jika nilai $p\text{-value} < \alpha = 0,05$, berarti terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi di Balitbang Daerah Kabupaten Buleleng, sedangkan kategori penerimaan H_0 jika nilai $p\text{-value} > \alpha = 0,05$, berarti tidak terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi di Balitbang Daerah Kabupaten Buleleng. Berdasarkan rekapitulasi hasil analisis jalur yang disajikan pada Tabel 3. Menunjukkan nilai $p\text{-value}$ sebesar 0,000, sedangkan $p\text{-value} < \alpha = 0,05$ sehingga hal ini menyatakan bahwa ada pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi di Balitbang Daerah Kabupaten Buleleng. Data hasil penelitian pada Tabel 4. juga menunjukkan bahwa keeratan hubungan pengaruh dari disiplin kerja akan motivasi senilai 0,622 dan besar sumbangan pengaruh yaitu 38,7%, sedangkan pengaruh dari variabel lain senilai 61,3%. Keeratan hubungan pengaruh kearah positif, hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif terhadap motivasi. Sebaliknya, jika disiplin kerja semakin rendah, maka motivasi akan semakin rendah. Berdasarkan penelitian yang dilakukan, terdapat pengaruh variabel disiplin kerja secara parsial mempengaruhi motivasi di Balitbang Daerah Kabupaten Buleleng. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2009) bahwa motivasi terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerjadi perusahaan. Penelitian relevan lainnya dari Hasibuan (2003), mengkaji bahwa kedisiplinan sebagai kesadaran serta kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma yang berlaku. Sementara itu karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi maka mematuhi dan mengerjakan tugas-tugas dan tanggung jawabnya dengan baik, bukan karena adanya paksaan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hubungan disiplin kerja terhadap motivasi kerja bersifat positif. Penelitian relevan yang sejalan dengan itu yaitu dari Rosento dkk. (2019), mengkaji tentang adanya disiplin kerja secara parsial sehingga berpengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan. Sejalan dengan itu juga maka penelitian relevan lainnya dari Purnamasari dkk. (2019) mengkaji bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Implikasi dari penelitian yang dilakukan yaitu dapat memberikan implikasi terdapat pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap produktivitas pegawai di Balitbang Daerah Kabupaten Buleleng. Dengan begitu untuk meningkatkan produktivitas pegawai, maka pimpinan Balitbang Daerah Kabupaten Buleleng harus memastikan terlebih dahulu variabel disiplin kerja dan motivasi. Batasan dalam penelitian ini adalah pengamatan yang hanya berpusat pada satu instansi saja, sehingga hasil penelitian belum dapat di implementasikan pada instansi lainnya. Selain itu jumlah populasi yang digunakan dalam penelitian ini masih sempit, diharapkan untuk peneliti lainnya nanti dapat menambahkan populasi penelitian yang lebih luas agar hasil penelitian lebih teruji kemampuannya.

4. Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik beberapa simpulan yaitu (1) Terdapat pengaruh disiplin kerja dan motivasi atas produktivitas tenaga kerja di Balitbang Daerah Kabupaten Buleleng. (2) Terdapat pengaruh disiplin kerja atas produktivitas tenaga kerja di Balitbang Daerah Kabupaten Buleleng. (3) Terdapat pengaruh motivasi atas produktivitas pegawai di Balitbang Daerah Kabupaten Buleleng. (4) Terdapat pengaruh disiplin kerja atas motivasi di Balitbang Daerah Kabupaten Buleleng. Adapun beberapa saran yang penulis ajukan adalah (1) Bagi Pimpinan Balitbang Daerah Kabupaten Buleleng, diharapkan meningkatkan produktivitas pegawai dengan menciptakan disiplin kerja yang tinggi berupa mengadakan absen digital dan motivasi berupa reward untuk pegawai melalui kegiatan pengarahan yang rutin dan berkala, penelitian ini membuktikan bahwa disiplin kerja dan motivasi bisa berpengaruh terhadap produktivitas pegawai. (2) Untuk peneliti selanjutnya lebih memfokuskan untuk

mengkaji aspek yang serupa, yaitu disiplin kerja, motivasi serta produktivitas pegawai dimana kajian yang diperlukan diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan subjek penelitian yang lebih luas. Selain itu diharapkan untuk menguji variabel lain yang juga mempengaruhi produktivitas pegawai.

Daftar Pustaka

- Asyifa, W.P. 2020. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Toko Buku Zanafa Pekanbaru.
- Diana, L. 2014. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di KP-RI Mekkar Kecamatan Kutoarjo Kabupaten Purworejo.
- Erisna, N. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Bintang Kharisma Jaya Motor Bandar Lampung.
- Hartatik, P.I. (2014). Buku Praktis Mengembangkan SDM. Jogjakarta: Suka Buku.
- Hasibuan, M.S.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. 2012. "*Manajemen Sumber Daya manusia*". Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Santoni, N.P.C.C. 2018. Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Sales di Honda Denpasar Agung.
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Pendidikan. Bandung: Alfabeta.
- Trihudiyatmanto. 2017. Pengaruh Motivasi dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Empiris pada Industri Karoseri Sakera Magelang).