

SKRIPSI

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA BADAN PENGELOLA KEUANGAN DAN ASET DAERAH KOTA MAKASSAR



**AINUN FATIMAH SAHRI
1810421113**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU-ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS FAJAR
MAKASSAR
2022**

SKRIPSI

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA BADAN PENGELOLA KEUANGAN DAN ASET DAERAH KOTA MAKASSAR



Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
gelar sarjana pada Program Studi Manajemen

**AINUN FATIMAH SAHRI
1810421113**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU-ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS FAJAR
MAKASSAR
2022**

SKRIPSI

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA BADAN PENGELOLA KEUANGAN DAN ASET DAERAH KOTA MAKASSAR

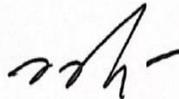
Disusun dan diajukan oleh

AINUN FATIMAH SAHRI
1810421113

Telah Dipertahankan Dihadapan Tim Penguji Seminar Hasil/Skripsi
Pada Tanggal 15 Agustus 2022 Dan Dinyatakan Lulus

Makassar, 15 Agustus 2022
Disetujui Oleh,

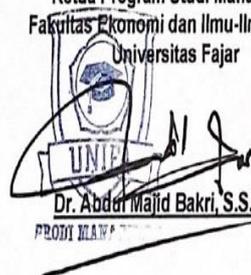
Pembimbing,



Dr. Ir. Mujahid, S.E., M.M.

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial
Universitas Fajar



Dr. Abdul Majid Bakri, S.S., M.E.
PRODI MANAJEMEN

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial
Universitas Fajar



Dr. H. Saiful Karim, S.Sos., M.I.Kom.
UNIVERSITAS FAJAR
DEKAN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU-ILMU SOSIAL

SKRIPSI

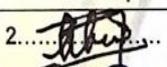
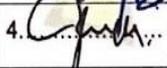
PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA BADAN PENGELOLA KEUANGAN DAN ASET DAERAH KOTA MAKASSAR

disusun dan diajukan oleh

AINUN FATIMAH SAHRI
1810421113

telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi
pada Tanggal 15 Agustus 2022 dan
dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,
Dewan Penguji

| No. | Nama Penguji | Jabatan | Tanda Tangan |
|-----|---|------------|--|
| 1. | Dr. Ir. Mujahid, S.E., M.M. | Ketua | 1.  |
| 2. | Dr. Nurmadhani Fitri Suyuthi, S.E., M.Si. | Sekretaris | 2.  |
| 3. | Ilham Safar, S.M., M.M. | Anggota | 3.  |
| 4. | Virza Hadrianti, S.Sos., S.E., M.Si. | Anggota | 4.  |

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial
Universitas Fajar


Dr. Abdul Majid Bakri, S.S., M.E.
PRODI MANAJEMEN

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Ainun Fatimah Sahri

NIM : 1810421113

Program Studi : Manajemen

dengan ini menyatakan dengan sebenar – benarnya bahwa skripsi yang berjudul **Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Makassar**

yakni karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur – unsur plagiasi, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang – undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70)

Makassar, 15 Agustus 2022

Yang membuat pernyataan



(Ainun Fatimah Sahri)

PRAKATA

Puji syukur kita panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya yang telah memberikan banyak kesempatan, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan baik.

Puji syukur penulisan skripsi yang berjudul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA BADAN PENGELOLA KEUANGAN DAN ASET DAERAH KOTA MAKASSAR”** sebagai salah satu syarat dalam meraih dan memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial jurusan Manajemen konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia.

Dalam pembuatan skripsi ada banyak pihak yang berpartisipasi dan ikut membantu penulis dalam pembuatan skripsi sehingga skripsi ini dapat terselesaikan tepat waktu. Ucapan terimakasih yang penulis tujukan terkhusus kepada Kepada Orang tua Sahri H. Nawi dan Hj. Andi Bataritoja yang telah mendidik dan membiayai penulis hingga bisa sampai saat ini. Ketulusan dan kasih sayang yang tak pernah hilang senantiasa mengajari penulis untuk tetap semangat dalam menjalani keseharian. Penulis berterima kasih untuk doa dan seluruh dukungannya. Dan juga kepada seluruh pihak yang terlibat dan ikut membantu pembuatan skripsi ini, diantaranya:

1. Bapak Dr. Mulyadi Hamid S.E., M.Si. selaku Rektor Universitas Fajar Makassar.
2. Ibu Dr. Hj. Yusmanizar, S. Sos, M. I. Kom. selaku Dekan Fakultas dan Ilmu-Ilmu Sosial Universitas Fajar Makassar.
3. Bapak Dr. Abdul Majid Bakri, S.S., M.E. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial sekaligus penasehat akademik penulis.

4. Bapak Dr. H. Syamsuddin Bidol, M.M selaku Penasehat Akademik yang selalu membantu penulis dalam masalah perkuliahan.
5. Bapak Dr. Ir. Mujahid, S.E., M.M selaku dosen pembimbing tugas akhir penulis yang senantiasa sabar menunggu hasil skripsi penulis.
6. Ibu Nasyirah Nurdin, S.M., M.M selaku staff program studi manajemen, yang selalu membantu penulis dalam urusan administrasi.
7. Teruntuk kakak saya tercinta Putri Anugrah dan Alfian Sahri dan juga keluarga besar penulis terima kasih sudah menyemangati dan menguatkan penulis dalam pembuatan skripsi ini.
8. Sahabat seperjuangan semasa kuliah dari semester 1 sampai dengan penyusunan skripsi, Mega Mustika Sari, Heny Indah Novita, Angel Ferado, Hesti Mustika Murfa, Annyza Fitria Syam. Terima kasih sudah saling menyemangati, saling menemani lain dalam mengerjakan skripsi ini. Terima kasih sudah menjadi orang baik dalam 4 tahun dalam perjalanan penulis.
9. Kepada sahabat Aset Negara Adinda Three Ainun, Nurfadylah Yanti, Harsafira Yuniar dan Tamara Rezky Mucthar. Terima kasih sudah menjadi *support system*, selalu mengingatkan penulis untuk tidak bermalas-malasan dalam mengerjakan skripsi sampai selesai.
10. Kepada sahabat SMA penulis APS Novia Dwi Isnaini, Sudarmayanti, Febrillah Mardatillah, Fitra Anggereni, Dwi Yuliana Sari, Dian Nurul Miraj dan Syamsinar Yasmin. Terima kasih telah selalu mengingatkan, memotivasi dan menyemangati penulis dalam pengerjaan skripsi.
11. Untuk Indarty Rustam, Umi Tri Ramadanni, Wiwi, Sri Ramadani, Ulfatul Husna dan Alda Yunita Sari. Terima kasih sudah menyemangati penulis dalam mengerjakan skripsi ini.
12. Teman-Teman Manajemen 4 terkhusus Edmonda Jocardo Panimba, Gratia Helu, Olivia Idris dan juga Maryuni Helma Topayung. Terima kasih sudah

menjadi teman terbaik semasa kuliah, sudah berjuang untuk mencapai gelar S.M. semoga kita semua mencapai keberhasilan kita masing-masing dengan cara yang indah.

13. Untuk Lee Haechan yang telah menjadi *moodbooster* penulis selama ini. Teruntuk MFA terima kasih telah memberikan selamat dan semangat kepada penulis untuk melakukan penelitian skripsi ini.
14. Kepala Badan BPKAD dan seluruh pegawai atau responden yang ada di kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Makassar yang telah mengizinkan melakukan penelitian dan membantu dalam pengisian kuesioner penelitian.
15. Teman-teman Mahasiswa angkatan 2018 yang sebagai pusat informasi penulis.
16. *Last but not least, I wanna thank me. I wanna thank me for believing in me. I wanna thank me for all doing this hard work. I wanna thank me for having no days off. I wanna thank me for never quitting. I wanna thank me for just being me at all times.*

Penulis sadar dalam pembuatan skripsi ini tidak lepas dari kekurangan sehingga penulis sadar dalam pembuatan skripsi. Ada banyak kekurangan didalamnya. Besar harapan penulis semoga skripsi ini mampu menjadi referensi kita semua dalam disiplin ilmu yang tepat untuk kita semua.

Makassar 15 Agustus 2022

Ainun Fatimah Sahri

ABSTRAK

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA BADAN PENGELOLA KEUANGAN DAN ASET DAERAH KOTA MAKASSAR

Ainun Fatimah Sahri

Mujahid

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui dampak yang diberikan disiplin kerja dan motivasi terhadap produktivitas kerja, apakah berdampak signifikan atau tidak signifikan. Penelitian ini dilaksanakan di BPKAD Makassar dengan total sampel 95 orang pegawai. Metode analisis yang digunakan yakni kuantitatif deskriptif dengan menggunakan bantuan aplikasi IBM SPSS 24. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwasanya secara parsial disiplin kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai BPKAD Makassar. Selain itu, secara simultan disiplin kerja dan motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai BPKAD Makassar.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Motivasi, Produktivitas

ABSTRACT

THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE AND MOTIVATION ON EMPLOYEE WORK PRODUCTIVITY AT THE REGIONAL FINANCIAL AND ASSETS MANAGEMENT AGENCY OF MAKASSAR CITY

Ainun Fatimah Sahri

Mujahid

The purpose of this study was to determine the impact of work discipline and motivation on work productivity, whether the impact was significant or not. This research was conducted at BPKAD Makassar with a total sample of 95 employees. The analytical method used is descriptive quantitative using the help of the IBM SPSS 24 application. The results of this study indicate that partially work discipline and motivation have a significant effect on the work productivity of Makassar BPKAD employees. In addition, simultaneously work discipline and motivation affect the work productivity of Makassar BPKAD employees.

Keywords: Work Discipline, Motivation, Productivity

DAFTAR ISI

| | |
|--|-----------|
| HALAMAN JUDUL..... | i |
| HALAMAN SAMPUL DALAM..... | ii |
| HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING | iii |
| HALAMAN PENGESAHAN PENGUJI | iv |
| PERNYATAAN KEASLIAN..... | v |
| PRAKATA | vi |
| ABSTRAK..... | viii |
| <i>ABSTRACT</i> | ix |
| DAFTAR ISI | x |
| DAFTAR TABEL..... | xi |
| DAFTAR GAMBAR..... | xii |
| BAB I. PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1 Latar Belakang..... | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah..... | 5 |
| 1.3 Tujuan Penelitian | 5 |
| 1.4 Manfaat Penelitian | 6 |
| BAB II. TINJAUAN PUSTAKA..... | 7 |
| 2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia | 7 |
| 2.2 Disiplin Kerja..... | 12 |
| 2.3 Motivasi | 17 |
| 2.4 Produktivitas Kerja..... | 20 |
| 2.5 Tinjauan Empirik..... | 24 |
| 2.6 Kerangka Pikir | 27 |
| 2.7 Hipotesis..... | 28 |
| 2.8 Definisi Operasional..... | 28 |
| BAB III. METODE PENELITIAN..... | 30 |
| 3.1 Rancangan Penelitian..... | 30 |
| 3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian..... | 30 |
| 3.3 Populasi dan Sampel..... | 30 |
| 3.4 Jenis dan Sumber Data | 31 |
| 3.5 Teknik Pengumpulan Data..... | 31 |
| 3.6 Pengukuran Variabel | 32 |
| 3.7 Instrumen Penelitian | 32 |
| 3.8 Analisis Data..... | 33 |
| BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | 38 |
| 4.1 Gambaran Umum Perusahaan | 38 |
| 4.2 Hasil Penelitian..... | 42 |
| 4.3 Pembahasan | 59 |
| BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN..... | 65 |
| 5.1 Kesimpulan..... | 65 |
| 5.2 Saran..... | 65 |
| DAFTAR PUSTAKA..... | 66 |
| LAMPIRAN | 68 |

DAFTAR TABEL

| | |
|--|----|
| 2.1 Tinjauan Empirik | 24 |
| 3.1 Penilaian Skala Likert | 36 |
| 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 42 |
| 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia | 43 |
| 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan..... | 44 |
| 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja | 44 |
| 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan | 45 |
| 4.6 Uji Validitas | 46 |
| 4.7 Uji Reliabilitas | 47 |
| 4.8 Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja | 47 |
| 4.9 Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi..... | 49 |
| 4.10 Distribusi Frekuensi Variabel Produktivitas Kerja | 50 |
| 4.11 Uji Normalitas | 52 |
| 4.12 Uji Multikolinearitas..... | 52 |
| 4.13 Regresi Linear Berganda | 54 |
| 4.14 Uji Parsial | 56 |
| 4.15 Uji Simultan | 57 |
| 4.16 Koefisien Determinasi Disiplin Kerja | 58 |
| 4.17 Koefisien Determinasi Motivasi | 58 |
| 4.18 Koefisien Determinasi | 58 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|-----------------------------------|----|
| 2.1 Kerangka Pikir | 28 |
| 4.1 Struktur Organisasi | 42 |
| 4.2 Uji Heteroskadastisitas | 53 |

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap orang, termasuk sumber daya manusia dalam suatu institusi, harus mampu mengikuti perkembangan teknologi yang semakin kompleks. Orang harus cepat beradaptasi dengan lanskap teknologi yang berubah dan berpikir kreatif untuk bersaing.

Jika institusi memiliki alat yang efektif, manajemen sumber daya manusia dapat membantunya mencapai tujuannya. Untuk memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat, manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk menciptakan sumber daya yang berkualitas tinggi.

Perusahaan harus secara efektif menjaga manajemen sumber daya manusia karena merupakan aset yang berharga. Untuk mencapai tujuan institusional, tenaga kerja memainkan peran penting dalam tindakan institusional. Di tempat kerja dan di lingkungan pemerintahan, manajemen sumber daya manusia harus dapat mendukung tujuan perusahaan. Tujuan utama dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk mengembangkan dan menerapkan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi, dan sumber daya manusia yang kompeten adalah mereka yang memenuhi standar tertentu. Jika sumber daya manusia ini dapat mencapai tujuan perusahaan dengan menawarkan layanan terbaik.

Produktivitas adalah kapabilitas pegawai untuk melaksanakan kegiatan sesuai standar, kelengkapan, biaya, dan kecepatan. Oleh karena itu, sangat penting untuk membuat penggunaan sumber daya manusia secara efisien dan efektif di perusahaan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi secara keseluruhan (Hanaysha, 2016).

Pekerjaan seseorang atau pegawai diukur untuk produktivitas dengan membandingkan input dan output. Akibatnya, produktivitas kerja dapat didefinisikan sebagai kapasitas seorang pegawai untuk melakukan pekerjaan dan menghasilkan barang (hasil) sesuai dengan aturan yang ditetapkan pada unit waktu eksklusif (Mulyadi, 2015). Untuk meningkatkan kualitas dan manfaat kerja dan kehidupan, produktivitas harus ditingkatkan dengan bekerja lebih lama dan lebih cepat. Karena orang (pekerja) adalah sumber daya yang berharga dan fokus pengembangan, pemimpin harus meningkatkan produktivitas pegawai dengan mengorbankan waktu yang hilang, pengurangan staf, birokrasi yang tidak perlu, dan faktor lainnya.

Hasibuan (2019) memaparkan bahwasanya salah satu faktor yang berdampak pada produktivitas yakni disiplin kerja. Seseorang yang disiplin sadar akan dan bersedia untuk mematuhi semua aturan dan konvensi masyarakat yang relevan. Salah satu definisi disiplin adalah "suatu sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau perilaku orang, kelompok, atau masyarakat, berupa ketaatan (ketaatan) terhadap peraturan yang ditetapkan oleh pemerintah atau etika, norma, dan aturan yang berlaku dalam masyarakat. Untuk tujuan tertentu, disiplin merupakan pengendalian diri untuk menahan diri dari bertindak dengan cara yang bertentangan dengan konsep negara atau bangsa juga dapat dipahami sebagai disiplin (Sulistiyani, 2011).

Tak hanya disiplin, motivasi juga dapat berdampak pada produktivitas kerja pegawai. Motivasi adalah keinginan dan semangat seseorang yang terfokus untuk mencapai suatu tujuan. Tindakan didorong oleh motivasi (Hamali, 2018). Oleh karena itu, memotivasi orang lain untuk bertindak dengan cara yang memuaskan keinginan atau kebutuhan mereka adalah proses memimpin dan memberi energi kepada mereka. Karena manajer dan

pemimpin tidak sama dengan pegawai, memberikan motivasi sangat penting. Seorang pemimpin tidak dapat melakukan tugasnya secara mandiri karena keberhasilan tugasnya terutama tergantung pada pekerjaan yang dilakukan oleh bawahannya. Di sinilah pemberian motivasi kepada sumber daya manusia (pekerja) untuk bertahan dan mau melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya serta sesuai dengan standar atau ketentuan yang telah ditentukan oleh organisasi atau perusahaan. bermain.

Disiplin di tempat kerja diperlukan untuk memenuhi tujuan organisasi atau perusahaan karena menginspirasi pekerja, mendorong mereka untuk bekerja secara terorganisir, antusias, dan meningkatkan produktivitas. Pendidikan, keterampilan, disiplin, perilaku dan pandangan tentang kehidupan kerja, motivasi, kesehatan, tingkat pendapatan, jaminan sosial, dan fasilitas manufaktur adalah beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja (Ravianto, 2014).

Berdasarkan Peraturan Gubernur Nomor 52 Tahun 2019 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, Serta Tata Kerja Badan Keuangan dan Aset Provinsi Sulawesi Selatan dan Peraturan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan Nomor 11 Tahun 2019 tentang Perubahan Peraturan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan Nomor 10 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah, Badan Keuangan dan Aset Provinsi Sulawesi Selatan dibentuk pada tahun 2020.

Perangkat daerah ini dibentuk dengan menggabungkan dua (dua) perangkat daerah yaitu Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) dan Badan Pengelola Barang dan Aset Daerah, dengan tujuan membantu Gubernur dalam melaksanakan tugas penunjang urusan pemerintahan di daerah. pengelolaan keuangan yang menjadi kewenangan daerah

sebagaimana dipersyaratkan oleh Peraturan Pemerintah nomor 18 tahun 2016 tentang Perangkat Daerah dan Menteri Dalam Negeri.

Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) bertugas melaksanakan tugas pembantuan dan tanggung jawab penunjang sektor keuangan. Kepala Badan, yang melapor kepada Walikota melalui sekretaris daerah dan berkedudukan di bawahnya, membawahi BPKAD. Peran BPKAD adalah sebagai pelaksana di bidang pengelolaan keuangan dan aset daerah, yang meliputi pendapatan, belanja, pembiayaan, dan aset daerah. Pegawai peneliti Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) melacak peristiwa yang terjadi di kantor BPKAD; penelitian ini terutama berfokus pada motivasi dan disiplin kerja. Fenomena yang terjadi mengenai disiplin kerja pada BPKAD Makassar yakni kehadiran pegawai, kepatuhan pada peraturan kerja, dan efektif dalam bekerja. Tingkat kehadiran pegawai pada BPKAD dinilai sudah baik, karena pegawai yang hadir ditempat kerja sudah sesuai dengan jam kerja. Dengan mentaati peraturan kerja, dan fokus pada pekerjaan yang dikerjakan, maka pegawai telah menerapkan disiplin kerja dengan baik, sehingga mempengaruhi tingginya produktivitas kerja mereka. Hal ini membuat tujuan perusahaan dapat tercapai dengan efektif dan efisien.

Faktor kedua yang terutama menjadi subjek penelitian dalam hal mempengaruhi produktivitas pegawai adalah motivasi. Dinas Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Makassar sangat menyadari hal ini dan memahami bahwa memotivasi pegawai sangatlah penting karena dengan adanya motivasi ini diharapkan setiap pegawai akan bekerja dengan tekun dan semangat untuk mencapai kinerja pegawai dalam mencapai tujuan instansi. Oleh karena itu, bonus, tunjangan, dan penghargaan dijadikan sebagai bentuk motivasi pegawai oleh Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Makassar.

Mengacu pada fenomena yang terjadi di BPKAD Makassar, maka peneliti mengambil judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Makassar”**.

1.2 Rumusan Masalah

Masalah dirumuskan sebagai berikut berdasarkan informasi latar belakang:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Kota Makassar?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Kota Makassar?
3. Apakah disiplin kerja dan motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Kota Makassar?

1.3 Tujuan Penelitian

Mengacu pada permasalahan yang terjadi, maka dapat ditarik kesimpulan tujuan dari penelitian ini, meliputi:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Kota Makassar.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Kota Makassar.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Kota Makassar.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dilaksanakannya penelitian ini diklasifikasikan menjadi dua, yakni manfaat teoritis dan manfaat praktis yang mencakup:

1. Manfaat Teoritis

Selain berfungsi sebagai sumber daya untuk penelitian masa depan yang serupa, penelitian ini dapat memajukan pemahaman tentang dampak motivasi pegawai dan disiplin kerja terhadap produktivitas.

2. Manfaat Praktis

Temuan penelitian ini diharapkan dapat membantu sebagai titik awal dalam mengkaji bagaimana motivasi dan disiplin kerja mempengaruhi produktivitas pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Makassar.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Perusahaan menempatkan nilai tinggi pada sumber daya manusianya, yang berarti bahwa orang-orang sangat penting untuk melaksanakan tugas dan mencapai tujuan. Yang membuat perusahaan menjadi kuat adalah adanya sumber daya manusia. Penciptaan sumber daya manusia yang unggul, andal, dan berkualitas sangat diperlukan untuk mencapai kondisi yang diinginkan. Dalam upaya untuk memastikan bahwa mereka dapat berpikir dan bertindak sesuai dengan harapan, manajemen sumber daya manusia bekerja untuk memobilisasi dan mengelola sumber daya manusia di dalam bisnis.

Sumber daya manusia didefinisikan sebagai “ilmu maupun seni mengatur korelasi serta peranan tenaga kerja supaya efektif serta efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, serta rakyat” (Hasibuan, 2019).

Sementara, (Badriyah, 2015) beropini bahwasanya bagian asal ilmu manajemen yang memfokuskan perhatian di pengaturan peranan sumber daya manusia pada aktivitas organisasi disebut manajemen sumber daya manusia.

“Manajemen sumber daya manusia yakni kebijakan dan pelatihan guna menyanggupi kebutuhan tenaga kerja mapun elemen yang ada dalam SDM, misalnya posisi jabatan, rekrutmen, dan sebagainya” (Dessler, 2017).

Selain itu, manajemen juga didefinisikan sebagai pendekatan strategis terhadap *skill*, kompetensi, motivasi, dan pengembangan serta pengorganisasian tenaga kerja (Hamali, 2018).

Adapun SDM didefinisikan sebagai “suatu proses pemanfaatan manusia sebagai tenaga kerja agar semua potensi yang ada pada perusahaan berjalan optimal guna tercapainya tujuan perusahaan” (Sedarmayanti, 2017).

Setiap organisasi akan selalu membutuhkan tenaga kerja, sebab kapabilitasnya untuk menghasilkan barang dan jasa sangat bergantung pada tenaga kerja. Pengelolaan sumber daya manusia harus ditangani secara profesional oleh departemen yang berbeda dalam sebuah perusahaan karena organisasi akan memiliki masalah ketenagakerjaan mengingat pertumbuhan saat ini.

Sumber daya manusia, salah satu komponen pendukung bisnis atau perusahaan, dapat diartikan sebagai orang-orang yang bekerja pada suatu organisasi atau sering disebut sebagai pegawai

Organisasi dengan pendekatan yang lebih moderat memfokuskan operasi SDM dengan orientasi jangka panjang mengingat pentingnya peran SDM untuk kemajuan organisasi. Sulitnya mengelola sumber daya manusia di era globalisasi. Untuk membantu proses mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas, beberapa jenis suprastruktur dan infrastruktur harus disiapkan.

Berdasarkan pendapat di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dalam manajemen yang digunakan untuk mengatur dan mengolah sumber daya manusia secara efektif agar orang-orang dalam suatu organisasi dapat berkembang dan dapat membantu mencapai tujuan organisasi..

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Suwatno (2013), fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi:

1. Perencanaan Tenaga Kerja

Manajemen sumber daya manusia mencakup fungsi perencanaan tenaga kerja. Dengan perencanaan tenaga kerja, upaya dimaksudkan untuk merencanakan jumlah dan jenis tenaga kerja yang tepat untuk memenuhi persyaratan yang diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan.

2. Pengembangan Tenaga Kerja

Untuk mengurangi ketergantungan organisasi dalam merekrut personel baru, pengembangan tenaga kerja sangat diperlukan. Pengembangan tenaga kerja yakni suatu keadaan yang memanifestasikan peningkatan kualitas tenaga kerja.

3. Penilaian Prestasi Kerja

Salah satu elemen kunci dari manajemen sumber daya manusia adalah penilaian kinerja. Hal ini dapat diamati bahwa pegawai yang bekerja dengan baik dan yang tidak dapat dibedakan dengan menggunakan penilaian prestasi kerja.

4. Pemberian Kompensasi

Tindakan memberi balas jasa merupakan bagian dari fungsi pemberian kompensasi. Manfaat ini dapat berupa uang atau tidak berwujud.

5. Pemeliharaan Tenaga Kerja

Pemeliharaan tenaga kerja memerlukan penerapan faktor-faktor ekonomi dan non-ekonomi yang diantisipasi untuk memberikan

ketenangan pikiran dan fokus total yang dibutuhkan pegawai untuk memberikan jenis hasil pekerjaan yang diharapkan bisnis.

6. Pemberhentian

Fungsi aktif terakhir dari manajemen sumber daya manusia adalah pemutusan hubungan kerja. Manajer SDM perlu mempertimbangkan fungsi pemecatan karena diatur oleh undang-undang dan mengikat bisnis dan pegawai.

Secara umum fungsi manajemen hanya meliputi:

1. Perencanaan (*planning*)

Perencanaan (*planning*) yakni menyusun rencana guna merespons hal yang menjadi tujuan dan sasaran perusahaan. Tahap ini, pimpinan mengalokasikan tenaga kerja dan merepresentatifkan tanggungjawab, serta menargetkan jadwal dan standar resolusi yang realistis.

2. Pengorganisasian (*organizing*)

Tahap ini, pimpinan menyusun struktur organisasi sesuai dengan kapabilitas yang dimiliki pegawai sehingga perencanaan dapat berjalan lancar.

3. Pengarahan (*actuating*)

Tahap ini, pimpinan sangat berperan penting untuk mengarahkan bawahan dalam penyelesaian tugas. dan memotivasi pegawai sehingga mereka lebih semangat dalam bekerja.

4. Pengendalian (*controlling*)

Tahap akhir pimpinan harus memastikan apakah fungsi – fungsi manajemen berjalan lancar atau sebaliknya. Konsistensi pimpinan dalam memantau kinerja, kualitas kerja pegawai hingga efisiensi proyek sangat dibutuhkan sebab pada tahap ini pimpinan harus

memastikan apakah tujuan perusahaan telah tercapai atau sebaliknya. Apabila, belum tercapai maka pimpinan perlu menindak lanjuti dari awal lagi.

2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Setiap organisasi memiliki tujuan untuk pengelolaan sumber dayanya, termasuk sumber daya manusianya. Secara umum, tujuan SDM berubah dan bergantung pada tahapan pengembangan yang terjadi di setiap organisasi. Berikut ini adalah tujuan dari manajemen sumber daya manusia sebagaimana dikemukakan oleh Sutrisno (2019)

1. Pertimbangkan manajemen saat mengembangkan kebijakan SDM untuk memastikan bahwa perusahaan memiliki pegawai yang sangat produktif dan termotivasi yang selalu siap untuk beradaptasi dengan perubahan dan menjunjung tinggi persyaratan hukum.
2. Menerapkan dan menjunjung tinggi semua aturan dan prosedur SDM yang membantu pencapaian tujuan organisasi.
3. membantu dalam penciptaan struktur dan strategi secara keseluruhan, dengan memberikan perhatian khusus pada implikasinya terhadap sumber daya manusia.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuan.
5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk menyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Memfasilitasi media komunikasi antar pekerja dan manajemen organisasi

7. Sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

Sedangkan Doradjat (2015) beropini bahwasanya “Peningkatan efisiensi, peningkatan efektivitas, peningkatan produktivitas, rendahnya tingkat perpindahan pegawai, rendahnya tingkat absensi, tingginya kepuasan kerja pegawai, rendahnya komplain dan pelanggan, meningkatnya bisnis perusahaan”

2.2 Disiplin

2.2.1 Definisi Disiplin Kerja

Fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang paling penting adalah disiplin karena secara langsung berkorelasi dengan seberapa baik produktivitas individu di tempat kerja. Perusahaan berjuang untuk menghasilkan karya terbaik mereka tanpa disiplin yang kuat. Bagi pegawai yang tidak ingin mengubah kepribadian dan perilakunya, disiplin adalah elemen utama yang diperlukan sebagai mekanisme peringatan. Jika seorang pekerja merasa bertanggung jawab atas tanggung jawab yang dibebankan padanya, pekerja tersebut dianggap memiliki disiplin yang kuat.

Hasibuan (2019) mengklaim bahwasanya “Disiplin berarti sadar dan siap untuk mengikuti semua kebijakan tempat kerja dan norma sosial yang relevan.”

Sementara, Hamali (2018) beropini “disiplin dalam arti sempit biasanya terkait dengan hukuman. Tindakan menghukum seorang pegawai, yang dilakukan ketika upaya pendekatan konstruktif gagal, sebenarnya hanya sebagian dari masalah disiplin.”

“Penerapan manajemen untuk memperkuat norma organisasi yang disebut dengan disiplin kerja.” (Mangkunegara, 2017).

Berdasarkan berbagai definisi disiplin yang dikemukakan di atas, dapat dikatakan bahwa disiplin kerja pegawai mengacu pada sikap mental dan perilaku yang mencerminkan ketaatan, ketertiban, kesadaran, dan kesukarelaan terhadap peraturan yang berlaku dari orang-orang yang tergabung dalam suatu organisasi, sehingga mereka melaksanakan pekerjaannya secara sistematis. dan bertanggung jawab untuk melaksanakan tujuan yang telah ditentukan.

2.2.2 Jenis – Jenis Disiplin Kerja

Terdapat empat jenis disiplin kerja menurut Rivai (2015), yang mencakup berikut ini:

1. Disiplin retributif, yakni upaya untuk menghukum pelanggar.
2. Disiplin korektif, yakni langkah-langkah untuk mengambil tindakan disipliner terhadap pegawai yang secara terang-terangan mengabaikan aturan yang sesuai atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan dan dikenakan hukuman progresif.
3. Perspektif hak-hak individu, yakni berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.
4. Perspektif utilitarian, yakni berfokus kepada kegunaan disiplin hanya pada saat konskuensi-konskuensi tindakan disiplin melebihi dampak negatifnya.

Sedangkan Mangkunegara (2017) berpendapat lain, bahwasanya disiplin kerja diklasifikasikan menjadi tiga jenis, yang meliputi:

1. Disiplin Preventif

Tujuan dari disiplin preventif adalah untuk mendorong anggota staf untuk mematuhi peraturan dan persyaratan kerja yang ditetapkan perusahaan.

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah upaya untuk mendorong anggota staf ke arah peraturan dan mengarahkan mereka untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

3. Disiplin Progresif

Disiplin progresif adalah metode yang meningkatkan denda untuk pelanggaran terus-menerus.

2.2.3 Tujuan Disiplin Kerja

Disiplin kerja terutama berusaha untuk menciptakan lingkungan yang tenang dan teratur di mana pekerjaan dapat dilakukan sesuai dengan rencana. Disiplin kerja dilaksanakan agar pekerja termotivasi untuk disiplin, bukan sebagai akibat dari hukuman melainkan sebagai akibat dari perbuatannya sendiri.

Sinambela (2016) menyatakan bahwa pencapaian sejumlah tujuan, antara lain sebagai berikut, merupakan tujuan dan sasaran disiplin kerja.

Secara umum, tujuan utama dari disiplin kerja yakni untuk menjaga kelangsungan hidup organisasi sesuai dengan tujuannya baik sekarang maupun di masa yang akan datang. Sementara tujuan khusus dari disiplin kerja, mencakup:

1. Bagi staf untuk mematuhi semua hukum dan kebijakan perusahaan tertulis dan tidak tertulis yang berlaku serta mengikuti instruksi dari manajemen
2. Kemampuan untuk melakukan tugas seefektif mungkin dan untuk menawarkan tingkat layanan tertinggi kepada pihak-pihak tertentu yang berkepentingan dengan bidang pekerjaan yang telah dialokasikan kepadanya.

3. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
4. Bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma- norma yang berlaku pada perusahaan.
5. Tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

2.2.4 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Tinggi rendahnya tingkat disiplin kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, yang dimana menurut Hasibuan (2016) ada 8 faktor yang dapat mempengaruhi tingkat disiplin seseorang, antara lain meliputi:

1. Tujuan dan kapabilitas; dimana tugas yang diberikan harus dilakukan dengan maksud untuk memaksimalkan kapabilitas pegawai..
2. Kontribusi pimpinan; dimana kontribusi pimpinan dalam hal ini yakni memberikan contoh kepada bawahannya akan pentingnya penerapan disiplin kerja.
3. Keadilan; dimana keadilan yang tercermin yakni menerapkan disiplin kerja tanpa membedakan pegawainya.
4. Balas jasa; dimana balas jasa atau pemberian kompensasi akan menciptakan kepuasan bagi pegawai agar tetap menerapkan disiplin.
5. Pengawasan; dimana pada pengawasan pimpinan sangat berperan untuk menindaklanjuti atau mencegah terjadinya kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja.

6. Hukuman; dimana dengan adanya sanksi atau hukuman pegawai lebih berhati – hati dalam bertindak dan lebih memelihara disiplin kerja mereka.
7. Ketegasan; dimana pimpinan harus bersikap tegas terhadap pegawainya dalam mengontrol segala aktivitas perusahaan.
8. Hubungan kemanusiaan; dimana mencerminkan lingkungan kerja seperti hubungan antara rekan kerja hingga hubungan antara atasan – bawahan yang menyenangkan akan memotivasi kedisiplinan kerja pegawai

2.2.5 Indikator Disiplin Kerja

Untuk mengukur disiplin kerja pegawai, maka dapat digunakan indikator sebagai berikut:

1. Kehadiran

Pegawai yang memiliki disiplin yang buruk biasanya terbiasa datang terlambat ke tempat kerja, yang merupakan indikator utama kedisiplinan.

2. Kepatuhan pada peraturan kerja

Tingkat kedisiplinan pegawai dipengaruhi oleh kepatuhan terhadap peraturan ini. Dibutuhkan sikap pengabdian dari pegawai terhadap aturan yang telah ditetapkan agar tujuan organisasi dapat berhasil dicapai, baik secara tertulis maupun lisan.

3. Tindakan korektif

Tindakan korektif adalah langkah yang dilakukan setelah suatu aturan dilanggar. Dengan mengambil tindakan ini, standar akan ditegakkan di masa depan dan pelanggaran lainnya akan dihindari.

4. Efektif dalam bekerja

Pekerjaan yang efektif dalam suatu organisasi adalah melakukan segala upaya untuk memberikan kasus terbaik dengan memanfaatkan sumber daya yang ada dalam jumlah waktu yang wajar tanpa menunggu kombinasi alat, energi, dan waktu yang tepat.

2.3 Motivasi

2.3.1 Definisi Motivasi

Ketika kebutuhan pegawai dipenuhi, dapat dikatakan bahwa mereka termotivasi untuk melakukan upaya terbaik mereka dalam mencapai tujuan organisasi. Motivasi adalah metode untuk memuaskan seorang pegawai dengan memuaskan keinginan mereka.

“Motivasi adalah keinginan dan semangat seseorang yang terfokus untuk mencapai suatu tujuan. Tindakan didorong oleh motivasi” (Hamali, 2018).

“Motivasi adalah penyediaan tenaga penggerak yang memicu semangat kerja seseorang, memungkinkan mereka untuk bekerja sama, bekerja secara efisien, dan bekerja dengan integritas dalam segala upaya mereka untuk memperoleh kepuasan.” (Hafidzi, 2019)

Sastrohadiwiryono (2013) mengklaim bahwasanya “Motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan (*moves*), dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Adapun Indikator yang dapat digunakan untuk mengukur Motivasi Kerja seorang pegawai adalah sebagai berikut : Kinerja (*Achievement*), Penghargaan (*Recognition*), Tantangan (*Challenge*), Tanggung Jawab

(*Responsibility*), Pengembangan (*Development*), Keterlibatan (*Involvement*), dan Kesempatan (*Opportunities*)”.

Mengacu pada beberapa definisi mengenai motivasi, maka disimpulkan bahwasanya kapabilitas seseorang untuk mengambil tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar pemikiran atau landasan bagaimana mereka bertindak atau berperilaku disebut sebagai motivasi.

2.3.2 Jenis – Jenis Motivasi

Menurut Hasibuan (2019), motivasi diklasifikasikan menjadi dua jenis, di antaranya sebagai berikut:

1. Motivasi Positif

Motivasi positif adalah ketika seorang pemimpin mendorong (memotivasi) pegawai dengan memberi penghargaan kepada mereka yang berprestasi. Melalui motivasi positif ini, motivasi pegawai akan meningkat. Pegawai yang melampaui dan melebihi panggilan tugas dapat menerima insentif dalam bentuk uang tunai, fasilitas, komoditas, dan hal-hal lain.

2. Motivasi Negatif

Dalam motivasi negatif, pimpinan mendorong pegawai dengan menghukum mereka ketika mereka tampil di bawah standar yang dipersyaratkan. Karena ketakutan mereka akan hukuman, motivasi bawahan akan meningkat ketika ada insentif negatif, tetapi dalam jangka panjang, ini mungkin merugikan.

2.3.3 Faktor Pendorong Motivasi

Wibowo (2016) mengklaim bahwasanya ada beberapa elemen yang dapat mendorong terbentuknya motivasi, yang diantaranya sebagai berikut:

1. *Energize*

Energize yakni suatu tindakan yang dilakukan pemimpin ketika mereka menerapkan contoh yang benar, mengkomunikasikan yang jelas dan menantang dengan cara yang tepat. Hal tersebut dilakukan dengan *exemplify*, *communicate* dan *challenge*

2. *Encourage*

Encourage yakni tindakan yang dilakukan pimpinan sebagai pendukung proses motivasi melalui pemberdayaan, *coaching* dan penghargaan. *Encourage* dilakukan dengan cara *empower*, *coach* dan *recognize*

3. *Exhorting*

Exhorting yakni tindakan pimpinan guna menciptakan pengalaman berdasarkan pengorbanan dan inspirasi yang menyiapkan landasan dimana motivasi berkembang. *Exhorting* dilakukan melalui *sacrifice* dan *inspire*

2.3.4 Indikator Motivasi

Mangkunegara (2017) menyatakan bahwasanya untuk mengukur tingkat motivasi seorang pegawai maka dapat digunakan indikator yang meliputi:

1. Ketekunan;
2. Rekan kerja yang dipilih;
3. Kerja keras;
4. Tingkat cita – cita yang tinggi, dan
5. Orientasi tugas atau sasaran

2.4 Produktivitas Kerja

2.4.1 Definisi Produktivitas

Produktivitas kerja pada dasarnya terdiri dari memiliki sikap mental bahwa hidup harus terus-menerus lebih baik hari ini daripada kemarin dan besok lebih baik dari sekarang. Pola pikir seperti itu akan memotivasi seseorang untuk mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja dengan cara yang terus-menerus mencari perbaikan daripada mendorong mereka untuk segera merasa puas.

“Perbandingan output (hasil) dan total sumber daya yang dibutuhkan disebut produktivitas (input). Perbandingan hasil dengan kontribusi kerja per unit waktu tersirat oleh istilah "produktivitas." (Elbadiansyah, 2019)

Sementara, menurut Widyaningrum (2018) produktivitas kerja adalah ukuran hubungan antara output, juga dikenal sebagai hasil kerja, dan produksi dengan menggunakan sumber daya tenaga kerja. Biasanya, hubungan ini berbentuk perbandingan antara output dan input atau perbandingan antara produktivitas tenaga kerja dan pemanfaatan sumber daya.

Dari beberapa definisi produktivitas kerja menurut para ahli, maka disimpulkan bahwasanya produktivitas kerja adalah ukuran sejauh mana sumber daya dalam suatu organisasi diberdayakan untuk mencapai hasil dan mencapai poin prestasi kerja yang maksimal dengan mengorbankan sumber daya yang minimal.

2.4.2 Unsur – Unsur Produktivitas

Widyaningrum (2018) mengklasifikasikan unsur – unsur produktivitas kerja menjadi tiga, yang diantaranya sebagai berikut:

1. Efisiensi

Efisiensi penggunaan sumber daya diukur dengan produktivitas, yang dinyatakan sebagai rasio keluaran/masukan (input). Efisiensi ditentukan dengan membandingkan pemanfaatan input yang direncanakan dengan yang benar-benar digunakan. Efisiensi berfokus pada input dalam definisinya.

2. Efektivitas

Efektivitas adalah metrik yang menggambarkan sejauh mana tujuan dapat dicapai baik dari segi kuantitas dan ketepatan waktu. Tingkat efektivitas meningkat dengan proporsi tujuan yang terpenuhi.

3. Kualitas

Secara umum, kualitas adalah metrik yang menunjukkan seberapa baik kebutuhan, keinginan, dan harapan konsumen telah terpenuhi. Salah satu cara untuk mengukur produktivitas adalah kualitas. Meskipun pengukuran matematis kualitas menggunakan rasio output/input menantang, jelas bahwa kualitas input dan proses yang lebih baik akan menghasilkan kualitas output yang lebih tinggi.

2.4.3 Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas

Tinggi rendahnya tingkatan produktivitas kerja dipengaruhi oleh beberapa elemen. Menurut Sutrisno (2016) terdapat tiga hal yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai, yang diantaranya:

1. Pelatihan

Pelatihan kerja dirancang untuk memberi pegawai keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan tentang cara mengoperasikan alat kerja. Oleh karena itu, pelatihan kerja diperlukan—tidak hanya

sebagai pelengkap, tetapi juga untuk menanamkan dasar-dasar pengetahuan. Karena latihan mengajarkan pekerja untuk melakukan sesuatu secara akurat dan benar, mereka juga dapat meminimalkan atau meninggalkan kesalahan yang telah dilakukan.

2. Mental dan kemampuan

Karena kesehatan fisik dan mental pegawai memiliki korelasi yang kuat dengan kemampuan mereka untuk melakukan tugas pekerjaan mereka, bisnis harus memperhatikan kesehatan mental dan fisik mereka dengan serius.

3. Hubungan antara atasan dan bawahan

Tugas sehari-hari yang dilakukan akan dipengaruhi oleh interaksi antara atasan dan bawahan. Produktivitas pegawai di tempat kerja telah ditingkatkan oleh sikap yang terjalin, bagaimana pemimpin memandang bawahan mereka, dan seberapa banyak bawahan berpartisipasi dalam penetapan tujuan. Partisipasi pegawai dalam proses manufaktur akan tinggi jika diperlakukan dengan baik, yang akan berdampak pada tingkat produktivitas mereka dalam bekerja.

2.4.4 Indikator Produktivitas

Sutrisno (2016) mengklaim bahwasanya untuk mengukur tingkat produktivitas kerja seorang pegawai maka dapat digunakan indikator yang meliputi:

1. Kemampuan

Kemampuan dan profesionalisme seseorang dalam bekerja sangat mempengaruhi kapasitasnya. Kemampuan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka disediakan.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Dalam upaya untuk meningkatkan hasil, suatu hasil telah dihasilkan yang dapat dirasakan oleh individu yang melakukan pekerjaan dan mereka yang menikmati hasil tersebut.

3. Semangat kerja

Etos kerja dan hasil yang diperoleh dalam satu hari dibandingkan dengan hari sebelumnya dapat digunakan sebagai ukuran semangat kerja

4. Pengembangan diri

Selalu bekerja pada diri sendiri untuk meningkatkan keterampilan kerja pegawai. Menelaah hambatan dan tujuan yang akan dihadapi dapat membantu dalam pengembangan diri. Karena pengembangan diri yang sempurna terjadi ketika kesulitan lebih besar, demikian pula aspirasi pegawai untuk mengembangkan keterampilan mereka akan dipengaruhi oleh harapan mereka untuk perbaikan.

5. Mutu

Terus berusaha untuk meningkatkan standar keunggulan. Pekerjaan yang dapat menunjukkan tingkat kualitas seorang pekerja dikatakan berkualitas tinggi. Oleh karena itu, meningkatkan kualitas berusaha memberikan hasil terbaik, yang akan sangat bermanfaat bagi bisnis dan individu.

6. Efisiensi

Perbandingan hasil dengan jumlah total sumber daya yang digunakan. Pegawai dipengaruhi secara signifikan oleh faktor produktivitas input dan output.

2.5 Tinjauan Empirik

Untuk memahami penelitian dan hasil penelitian yang dihubungkan dengan judul penelitian yang akan dilakukan, peneliti memanfaatkan tujuan empiris, yaitu penelitian terdahulu, sebagai acuan atau untuk memudahkan pemahaman.

Tabel 2.1
Tinjauan Empirik

| No | Nama Peneliti | Judul Peneliti | Hasil Peneliti |
|-----------|--|---|---|
| 1 | Diyanah Fadhilah, Romat Saragih (2021) | Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Riau Kepulauan | Temuan penelitian menunjukkan motivasi, disiplin, dan kinerja pegawai yang sangat kuat. Berdasarkan uji regresi linier berganda ditemukan disiplin dan motivasi kerja secara bersama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Riau Kepulauan. |
| 2 | Irfan Amu , Joyce J. Rares, Deysi Tampongangoy (2022) | Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pariwisata Daerah Provinsi Sulawesi Utara | Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja sangat besar dan berdampak positif terhadap kinerja pegawai. Persentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat ditentukan oleh stimulus dengan |

| | | | |
|---|--|--|---|
| | | | <p>koefisien determinasi stimulus (R Square) sebesar 0,743. Hal ini menunjukkan bahwa kenaikan dan penurunan variabel terikat, kinerja pegawai (Y), pada Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Utara dipengaruhi oleh variabel bebas, disiplin kerja (X1), dan motivasi (X2) sebesar 73,4 persen. , sedangkan sisanya 26,6 dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak tercakup dalam penelitian ini.</p> |
| 3 | <p>Akhmad Fadillah, Lamsah , Ervica Zamilah (2021)</p> | <p>Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai PT Telkom Indonesia (Persero) Tbk Cabang Banjarmasin</p> | <p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja yang berlangsung di di PT Telkom Indonesia (Persero) Tbk, Cabang Banjarmasin masih rendah dan jauh dari yang diharapkan oleh Perusahaan. Perolehan total skor secara kontinum dari kuesioner responden 40,1% yaitu masih berada pada kuadran kurang baik bahkan mendekati tidak baik. Hal ini menyatakan bahwa Disiplin Kerja yang rendah dan perlu adanya</p> |

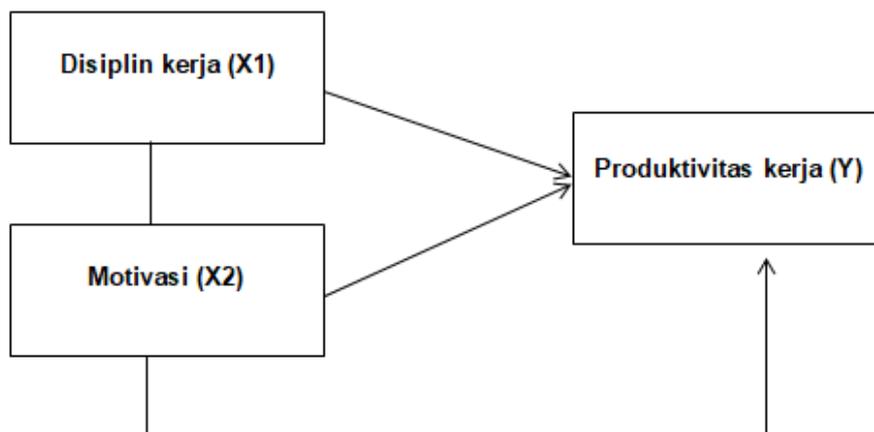
| | | | |
|---|---|---|--|
| | | | <p>peningkatan lagi.</p> <p>Produktivitas Kerja yang dihasilkan di di PT Telkom Indonesia (Persero) Tbk, Cabang Banjarmasin masih belum maksimal karena dipengaruhi oleh disiplin kerja yang kurang. Hal menyatakan bahwa Produktivitas Kerja yang dihasilkan oleh perusahaan sudah mendekati baik namun perlu dimaksimalkan lagi. Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Disiplin Kerja terhadap peningkatan Produktivitas Kerja pegawai pada di PT Telkom Indonesia (Persero) Tbk, Cabang Banjarmasin Nilai koefisien korelasi $r = 0,798$ menunjukkan bahwa Disiplin Kerja tidak memiliki pengaruh yang positif terhadap Produktivitas Kerja karyawn pada PT Telkom Indonesia (Persero) Tbk, Cabang Banjarmasin.</p> |
| 4 | Ni Kadek Ira Agustini, A.A Sagung Kartika | Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan | Berdasarkan hasil pembahasan penelitian yang telah dilakukan, |

| | | | |
|--|----------------|---|--|
| | Dewi (2019) | Motivasi Terhadap Produktivitas Pegawai | maka dapat disimpulkan bahwa: 1). Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai di Single Fin Restaurant & Bar Bali; 2). Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai di Single Fin Restaurant & Bar Bali 3). Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai di Single Fin Restaurant & Bar Bali |
|--|----------------|---|--|

2.6 Kerangka Pikir

Sugiyono (2017) berpendapat bahwasanya “Gambaran konseptual tentang bagaimana sebuah teori menghubungkan ke berbagai elemen yang telah diakui sebagai kesulitan yang signifikan disebut kerangka pikir”

Hubungan antara variabel penelitian akan dijelaskan secara teoritis melalui kerangka konseptual yang solid. Model penelitian yang dapat digunakan untuk mencirikan kerangka pemikiran dalam penelitian ini sebagai berikut, berdasarkan penjelasan di atas:



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

2.7 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban tentatif terhadap suatu masalah hipotetis karena belum dapat dibuktikan. Jawaban yang diduga adalah fakta yang diharapkan, yang keakuratannya diperiksa oleh data yang dikumpulkan oleh penelitian.

Mengacu pada permasalahan dan latar belakang di atas, maka dalam penelitian ini dihipotesiskan bahwa:

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai BPKAD Makassar.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai BPKAD Makassar.
3. Disiplin kerja dan motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai BPKAD Makassar.

2.8 Definisi Operasional

Produktivitas kerja pada dasarnya terdiri dari memiliki sikap mental bahwa hidup harus terus-menerus lebih baik hari ini daripada kemarin dan besok lebih baik dari sekarang. Pola pikir seperti itu akan memotivasi seseorang untuk mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja dengan

cara yang terus-menerus mencari perbaikan daripada mendorong mereka untuk segera merasa puas.

Selain itu, untuk meningkatkan produktivitas pegawai, mereka harus memperhatikan beberapa hal yang diantaranya disiplin kerja dan motivasi kerja. Disiplin kerja merupakan suatu kondisi dimana seorang pegawai harus siap untuk menaati segala peraturan kerja yang diterapkan perusahaan tempat mereka bekerja. Fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang paling penting adalah disiplin karena secara langsung berkorelasi dengan seberapa baik produktivitas individu di tempat kerja.

Tak hanya itu, pegawai yang ingin meningkatkan produktivitas kerja mereka harus memiliki motivasi yang kuat, karena ketika kebutuhan pegawai dipenuhi, dapat dikatakan bahwa mereka termotivasi untuk melakukan upaya terbaik mereka dalam mencapai tujuan organisasi. Motivasi adalah metode untuk memuaskan seorang pegawai dengan memuaskan keinginan mereka.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Untuk mengevaluasi hipotesis yang telah disusun, metode penelitian kuantitatif menggunakan penelitian berdasarkan filosofi positivis untuk menganalisis populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan alat penelitian, dan pengolahan data kuantitatif/statistik (Sugiyono, 2018). Dalam penelitian yang menghubungkan dua variabel atau lebih untuk menguji pengaruh variabel yang termasuk dalam hipotesis penelitian, pengaruh variabel X1 (disiplin kerja) dan X2 (motivasi) terhadap variabel Y diuji (produktivitas kerja).

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Makassar yang beralamat di 2 Pattunuang Kec. Ahmad Yani di Kota Makassar, Provinsi Sulawesi Selatan. Periode sekitar dua bulan antara April dan Mei 2022, akan didedikasikan untuk penelitian.

3.3 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Istilah "populasi" mengacu pada kategori hal atau subjek yang telah dipilih peneliti untuk dipelajari dan kemudian digeneralisasikan berdasarkan atribut dan karakteristik tertentu (Sugiyono, 2018). 52 pegawai negeri sipil menjadi populasi dalam penelitian ini, dan kata "pekerja populasi" mengacu pada kategori item atau subjek yang peneliti pilih untuk dianalisis dan kemudian ditarik kesimpulannya karena mereka memiliki seperangkat atribut dan karakteristik tertentu. Populasi dalam penelitian ini adalah PNS sebanyak 52 orang dan pegawai honorer sebanyak 43 orang, sehingga total personil di BPKAD Makassar berjumlah 95 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi baik dari segi ukuran maupun komposisinya (Sugiyono, 2018). Sejumlah staf Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Makassar menjadi sampel penelitian. Sampel penelitian ini diambil dengan menggunakan metodologi *straight random sampling*, atau metode sampel acak (*random sampling*). Karena pengambilan sampel anggota populasi secara acak tanpa memperhitungkan strata yang ada dalam populasi tersebut, maka dikatakan lugas (*simple*) (Sugiyono, 2018). Sebanyak 95 pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Makassar menjadi sampel penelitian ini.

3.4 Jenis dan Sumber Data

Dua kategori data primer dan sekunder, serta sumber-sumber lain, digunakan oleh penulis dalam penelitian ini:

1. Informasi langsung dari responden disebut sebagai data primer. Sumber data primer yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner (menggunakan Google Forms) kepada subjek yang diteliti.
2. Data sekunder mendukung penyediaan informasi dalam penelitian ini dan merupakan data yang diperoleh melalui media perantara atau tidak langsung, seperti buku, catatan, arsip, dan sebagainya.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang penulis gunakan untuk penelitian ini, meliputi:

1. Observasi

Secara sederhana observasi yakni teknik dimana peneliti melihat situasi penelitian secara langsung. Metode ini sangat berlaku untuk penelitian organisasi, yang melibatkan pemeriksaan situasi interaksional, perilaku

manusia, dan interaksi individu dan kelompok. Lembar untuk melakukan pengamatan, daftar periksa, catatan insiden, dan sumber daya lainnya tersedia (Sugiyono, 2018).

2. Kuesioner

Kuesioner adalah metode pengumpulan data di mana subjek penelitian atau responden diberikan pertanyaan tertulis untuk dijawab untuk mengumpulkan data yang diinginkan (Sugiyono, 2018).

3. Dokumentasi

Dengan melihat atau merekam laporan yang sudah tersedia, dokumentasi adalah proses pengumpulan data. Strategi ini melibatkan peninjauan catatan resmi, manual peraturan, dan publikasi seperti monografi.

3.6 Pengukuran Variabel

Data dikumpulkan dengan mensurvei responden dan menggunakan skala Likert untuk menilai tanggapan mereka terhadap serangkaian pertanyaan. Pernyataan atau pertanyaan, baik tertutup maupun terbuka, dapat digunakan dalam kuesioner.

Tabel 3.1
Penilaian Skala Likert

| No | Kategori | Skala |
|----|---------------------------|-------|
| 1 | Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 |
| 2 | Tidak Setuju (TS) | 2 |
| 3 | Kurang Setuju (KS) | 3 |
| 4 | Setuju (S) | 4 |
| 5 | Sangat Setuju (SS) | 5 |

3.7 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat pengumpulan data yang digunakan untuk mengukur peristiwa alam dan sosial yang diamati. (Sugiyono, 2017).

Instrumen dalam penelitian ini menggunakan koesioner yang dibuat sendiri oleh peneliti.

3.8 Analisis Data

Data yang dikumpulkan dari semua responden diperiksa dan dianalisis menggunakan SPSS oleh peneliti yang melakukan penelitian ini. Analisis data yang dilakukan untuk penelitian ini dibagi menjadi beberapa bagian.

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Derajat kesesuaian antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti disebut uji validitas. Oleh karena itu, tidak ada perbedaan antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan yang sebenarnya terjadi pada objek penelitian. Korelasi bivariat Pearson (produk momen *pearson*), pendekatan pengujian yang sering digunakan untuk menguji validitas dengan menggunakan program SPSS, menunjukkan efektivitas kuesioner dalam mengukur apa yang akan diukur. Jika pengukuran secara akurat menangkap tujuan, itu dianggap valid. Kriteria untuk menentukan validitas adalah sebagai berikut. Item tidak valid jika r negatif dan r lebih kecil dari r . (Sugiyono, 2017)

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah instrumen pengukuran untuk suatu survei yang berfungsi sebagai indikator suatu variabel atau konstruk. Suatu variabel dianggap dapat dipercaya jika tanggapan responden terhadap suatu pertanyaan tetap konstan atau stabil sepanjang waktu. Suatu variabel dianggap dapat diandalkan jika nilai Cronbach's Alpha-nya lebih besar dari 0,60.

2. Analisis Deskriptif

Nilai rata-rata (mean), standar deviasi, maksimum, minimum, total, rentang, kurtosis, dan skewness dari suatu kumpulan data semuanya diberikan dalam statistik deskriptif sebagai gambaran atau deskripsi data. (Ghozali, 2017).

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah variabel bebas dan variabel terikat terdistribusi secara normal dalam model regresi. (Ghozali, 2017). Uji Kolmogorov-Smirnow dengan tingkat probabilitas (sig) 0,05 digunakan oleh penguji normalitas dalam program aplikasi SPSS. Nilai probabilitas (sig) $> 0,05$ menunjukkan variabel berdistribusi normal, sedangkan nilai probabilitas (sig) $< 0,05$ menunjukkan variabel tidak berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Tujuan dari uji multikolinearitas adalah untuk mengetahui apakah model regresi mengidentifikasi adanya hubungan antara variabel bebas (independen) (Ghozali, 2017). Model regresi yang sukses seharusnya tidak mengidentifikasi hubungan antara variabel independen. Terlihat dari nilai tolerance atau VIF (Variance Inflation Factor) bahwa syarat bebas dari multikolinearitas adalah nilai tolerance > 0.10 atau nilai VIF 10.

(1) Jika nilai tolerance > 0.10 atau VIF < 10 , maka tidak terdapat multikolinearitas.

(2) Jika nilai tolerance < 0.10 atau VIF > 10 , maka terdapat multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas mencari perbedaan varians antara residual dari satu pengamatan dan pengalaman lain dalam model regresi. Homoskedastisitas dan heteroskedastisitas adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan berikutnya yang masih ada. Berikut daftar persyaratan uji heteroskedastisitas:

- (1) Jika probabilitas < 0.05 maka terjadi heteroskedastisitas.
- (2) Jika probabilitas > 0.05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Regresi Linear Berganda

Pengujian menggunakan persamaan regresi linier berganda Analisis regresi linier berganda digunakan dalam pengujian hipotesis ini untuk menguji hubungan antara dua variabel. Sedangkan variabel yang dipengaruhi disebut sebagai variabel bebas, sedangkan variabel yang mempengaruhi disebut sebagai variabel terikat atau dependent. Berikut adalah penjabaran dari model persamaan:

$$Y = \alpha + \beta_1x_1 + \beta_2x_2 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y : Produktivitas Kerja

X1 : Disiplin

X2 : Motivasi

α : Konstanta

β_1, β_2 : Koefisien regresi

ε : Error

5. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial

Uji T pada dasarnya menunjukkan sejauh mana satu variabel individu independen berkontribusi terhadap penjelasan variabel dependen (Ghozali, 2017). Selain itu, tes dapat dijalankan hanya dengan berfokus pada nilai signifikan. Masing-masing variabel dalam output analisis regresi dilakukan dengan menggunakan SPSS. Jika nilai probabilitasnya lebih kecil dari 0,05 (untuk tingkat signifikansi 5%), maka setiap variabel independen akan memiliki pengaruh individual terhadap variabel dependen. Variabel bebas dengan sendirinya tidak berpengaruh terhadap variabel terikat jika nilai probabilitasnya lebih besar dari 0,05.

b. Uji Simultan

Uji F hitung dilakukan untuk melihat secara bersama - sama apakah ada pengaruh positif signifikansi dari variabel bebas (X_1, X_2) yaitu disiplin dan motivasi serta yang merupakan variabel terikat yaitu produktivitas kerja Model hipotesis yang digunakan dalam uji F hitung ini adalah:

a. $H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = 0$

Artinya variabel bebas secara bersama - sama tidak berpengaruh positif signifikan terhadap variabel terikat.

b. $H_a : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$

Artinya variabel bebas secara bersama - sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat.

Nilai F hitung akan dibandingkan dengan nilai F tabel. Kriteria pengambilan keputusan yaitu:

H_0 diterima bila $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

Ha diterima bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

c. Koefisien Determinasi

Sejauh mana model regresi dapat menjelaskan variabel dependen diukur dengan melihat koefisien determinasinya. Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 sampai 1. Ketika nilai Adjusted R² mendekati satu, koefisien determinasi atau keduanya menunjukkan bahwa variabel independen (X) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Y). Sebaliknya, dapat dikatakan bahwa variabel bebas (X) memiliki pengaruh yang minimal terhadap variabel terikat jika nilai R² yang dimodifikasi semakin kecil atau mendekati nol (Y). (Ferdinand, 2014)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Sejarah Singkat BPKAD Makassar

Berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 3 Tahun 2009 tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Perangkat Daerah Kota Makassar, Peraturan Daerah Kota Makassar Nomor 7 Tahun 2013 tentang Perubahan Kedua membentuk Badan Pengelola Keuangan dan Aset Kota Makassar. Badan Pengelola Keuangan dan Aset Kota Makassar dibentuk sesuai dengan Peraturan Daerah Kota Makassar Nomor 3 Tahun 2009, yang juga mengatur tentang struktur organisasi dan tata kerja (Lembaran Daerah Nomor 3 Tahun 2009). sebagaimana terakhir diubah dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4844);

Selama lima tahun terakhir, stabilitas ekonomi mikro wilayah kota Makassar telah mengalami perubahan yang cukup besar. Oleh karena itu, keberlanjutan fiskal harus terus ditingkatkan dalam konteks pembangunan daerah yang berkelanjutan dalam hal keuangan daerah. Jika pajak dan retribusi dikaitkan dengan kemungkinan penerimaan yang ada, khususnya penerimaan daerah perlu dioptimalkan. Dengan memadukan intensifikasi sumber pendapatan daerah dan intensifikasi program intensifikasi, maka pengelolaan pendapatan daerah dapat dioptimalkan. Intensifikasi dikonsentrasikan pada tindakan untuk meningkatkan standar pelayanan pajak dan retribusi daerah,

mengurangi birokrasi, meningkatkan efisiensi administrasi, menegakkan sanksi, dan meningkatkan kesadaran dan komunikasi publik.

Perlu peningkatan efektivitas dan efisiensi belanja di tingkat daerah. Belanja daerah harus didistribusikan oleh pemerintah daerah secara adil dan merata agar relatif dapat dinikmati oleh semua kelompok masyarakat tanpa diskriminasi, terutama dalam hal pelayanan publik. Penting untuk memperhatikan perencanaan pengeluaran jika ingin dapat mengontrol tingkat efektivitas dan efisiensi anggaran:

1. identifikasi yang jelas dari hasil, manfaat, dan metrik kinerja yang harus dicapai
2. menilai beban kerja, menentukan harga satuan yang wajar, dan menentukan skala prioritas belanja daerah.

Kebijakan penganggaran difokuskan pada (1) kebijakan belanja tidak langsung, antara lain: belanja pegawai, belanja bunga, belanja subsidi, belanja hibah, belanja bantuan sosial, belanja bagi hasil pemerintah provinsi/kabupaten/kota/dan desa, belanja bantuan keuangan untuk pemerintah provinsi/kabupaten/kota dan desa, dan pengeluaran tak terduga; (2) kebijakan belanja langsung; dan (3) kebijakan pengeluaran pembiayaan. Oleh karena itu, tantangan dalam 5 (lima) tahun ke depan adalah melaksanakan pengelolaan keuangan daerah yang jauh lebih baik, transparan, dan akuntabel dengan meningkatkan pendapatan daerah, mengefisienkan belanja daerah, dan mampu mengalokasikan APBD secara lebih adil dan merata. sehingga dapat dinikmati oleh semua golongan masyarakat tanpa terkecuali.

Selain itu, kemampuan aparat pengelola keuangan perlu ditingkatkan agar lebih profesional.

Oleh karena itu, diperlukan pendekatan yang lebih menyeluruh dan terpadu untuk mendorong birokrasi aparatur negara bekerja lebih baik guna mewujudkan pemerintahan yang bersih dan bertanggung jawab, yang merupakan amanat reformasi dan keinginan seluruh rakyat Indonesia.

4.1.2 Visi dan Misi BPKAD Makassar

1. Visi BPKAD Makassar

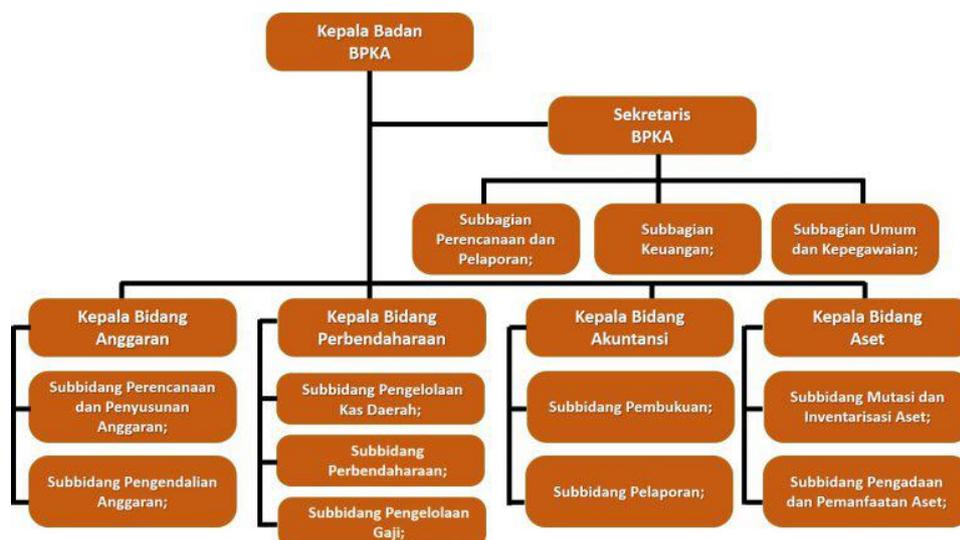
Mengontrol kualitas APBD dalam menanggapi penilaian Laporan Wajar Tanpa Pengecualian (WTP).

2. Misi BPKAD Makassar

- a. Menciptakan kesesuaian APBD dengan dokumen perencanaan dan tepat waktu.
- b. Meningkatkan akursi penerbitan surat perintah pencairan dana (SP2D).
- c. Meningkatkan sistemn pengelolaan keuangan daerah menuju opini BPK Wajar Tanpa Pengecualian (WTP).
- d. Meningkatkan pengelolaan barang milik daerah yang profesional dan modern.
- e. Meningkatkan sasaran, prasarana dan SDM dalam pengelolaan keuangan yang transparan dan akuntabel.

4.1.3 Struktur Organisasi BPKAD Makassar

Badan Pengelola Keuangan dan Aset Kota Makassar diselenggarakan dengan cara sebagaimana diuraikan di bawah ini untuk melaksanakan kegiatan dan memenuhi tugas organisasinya:



Gambar 4.1 Struktur Organisasi

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Karakteristik Responden

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik reponden berdasarkan jenis kelamin diklasifikasikan menjadi dua kelompok yaitu laki – laki dan perempuan, meliputi:

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| | | Jenis Kelamin | |
|-------|--------------|---------------|--------------|
| | | Frequency | Percent |
| Valid | Laki – Laki | 55 | 57.9 |
| | Perempuan | 40 | 42.1 |
| | Total | 95 | 100.0 |

Sumber: Data diolah peneliti (2022)

Berdasarkan pada tabel 4.1, diketahui bahwasanya total keseluruhan BPKAD Makassar yang menjadi responden yakni 95 orang pegawai, dengan klasifikasi 55 orang pegawai berjenis kelamin laki – laki dan 40 orang pegawai berjenis kelamin perempuan.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia diklasifikasikan menjadi empat golongan usia yakni 20 – 29 tahun, 30 – 39 tahun, 40 – 49 tahun dan di atas 50 tahun.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

| | | Usia | |
|-------|---------------|-----------|--------------|
| | | Frequency | Percent |
| Valid | 20 - 29 Tahun | 15 | 15.8 |
| | 30 - 39 Tahun | 47 | 49.5 |
| | 40 - 49 Tahun | 24 | 25.3 |
| | > 50 Tahun | 9 | 9.5 |
| | Total | 95 | 100.0 |

Sumber: Data diolah peneliti (2022)

Berdasarkan pada tabel 4.2, diketahui bahwasanya total keseluruhan pegawai BPKAD Makassar yang menjadi responden yakni 95 orang pegawai, dengan klasifikasi 15 orang pegawai berusia antara 20 – 29 tahun, 47 orang pegawai berusia antara 30 – 39 tahun, 24 orang pegawai berusia antara 40 – 49 tahun dan 9 orang pegawai berusia di atas 50 tahun.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan diklasifikasikan menjadi lima kelompok pendidikan antara lain SMA, Diploma, S1, S2 dan S3.

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

| Pendidikan Terakhir | | | |
|----------------------------|--------------|-----------|--------------|
| | | Frequency | Percent |
| Valid | SMA | 22 | 23.2 |
| | Diploma | 4 | 4.2 |
| | S1 | 50 | 52.6 |
| | S2 | 15 | 15.8 |
| | S3 | 4 | 4.2 |
| | Total | 95 | 100.0 |

Sumber: Data diolah peneliti (2022)

Mengacu pada tabel 4.3, diketahui bahwasanya total keseluruhan pegawai BPKAD Makassar yang menjadi responden yakni 95 orang pegawai, dengan klasifikasi pendidikan SMA 22 orang pegawai, 4 orang pegawai berpendidikan diploma, 50 orang pegawai memiliki pendidikan S1, 15 orang pegawai berpendidikan terakhir S2 dan S3 sebanyak 4 orang pegawai.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja diklasifikasikan menjadi empat kelompok masa kerja di antaranya masa kerja di bawah 1 tahun, 1 – 5 tahun, 6 – 10 tahun dan di atas 10 tahun, yang mencakup:

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

| Masa Kerja | | | |
|-------------------|--------------|-----------|--------------|
| | | Frequency | Percent |
| Valid | < 1 Tahun | 1 | 1.1 |
| | 1 - 5 Tahun | 19 | 20.0 |
| | 6 - 10 Tahun | 8 | 8.4 |
| | > 10 Tahun | 67 | 70.5 |
| | Total | 95 | 100.0 |

Sumber: Data diolah peneliti (2022)

Berdasarkan pada tabel 4.4, diketahui bahwasanya total keseluruhan pegawai BPKAD Makassar yang menjadi responden yakni 95 orang pegawai, dengan klasifikasi masa kerja di bawah 1 tahun ada 1 orang pegawai, 19 orang pegawai dengan masa kerja 1 – 5 tahun, 8 orang pegawai dengan masa kerja sekitar 6 – 10 tahun dan 67 orang pegawai telah bekerja di atas 10 tahun.

5. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Karakteristik responden berdasarkan jabatan diklasifikasikan menjadi lima kelompok jabatan di antaranya responden yang menjabat sebagai staf, kepala BPKAD dan Kepala Bidang, Sekretaris, Bendahara dan lainnya.

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

| | | Jabatan | |
|-------|---------------------------------|-----------|---------|
| | | Frequency | Percent |
| Valid | Staf | 37 | 38.9 |
| | Kepala BPKAD / Kepala Bidang | 5 | 5.3 |
| | Sekretaris | 1 | 1.1 |
| | Bendahara | 2 | 2.1 |
| | Lainnya | 50 | 52.6 |
| | Total | 95 | 100.0 |

Sumber: Data diolah peneliti (2022)

Berdasarkan pada tabel 4.5, diketahui bahwasanya total keseluruhan pegawai BPKAD Makassar yang menjadi responden yakni 95 orang pegawai, dengan klasifikasi jabatan yakni sebanyak 37 orang pegawai merupakan staf BPKAD, 5 orang pegawai kepala bidang, 1 orang pegawai menjabat sebagai sekretaris, 2 orang pegawai menjabat sebagai bendahara dan 50 orang pegawai

menjawab lainnya (jabatan yang tidak digolongkan ke dalam klasifikasi).

4.2.2 Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Berikut adalah hasil uji validitas ketiga variabel yaitu disiplin, motivasi dan produktivitas kerja:

Tabel 4.6
Uji Validitas

| Variabel | Kode Indikator | r-hitung | r-tabel | Keterangan |
|-------------------------|----------------|----------|---------|------------|
| Disiplin (X1) | X1.1 | 0,805 | 0,2017 | Valid |
| | X1.2 | 0,866 | 0,2017 | Valid |
| | X1.3 | 0,635 | 0,2017 | Valid |
| | X1.4 | 0,804 | 0,2017 | Valid |
| Motivasi (X2) | X2.1 | 0,784 | 0,2017 | Valid |
| | X2.2 | 0,555 | 0,2017 | Valid |
| | X2.3 | 0,475 | 0,2017 | Valid |
| | X2.4 | 0,487 | 0,2017 | Valid |
| | X2.5 | 0,786 | 0,2017 | Valid |
| Produktivitas Kerja (Y) | Y.1 | 0,540 | 0,2017 | Valid |
| | Y.2 | 0,548 | 0,2017 | Valid |
| | Y.3 | 0,672 | 0,2017 | Valid |
| | Y.4 | 0,584 | 0,2017 | Valid |
| | Y.5 | 0,705 | 0,2017 | Valid |
| | Y.6 | 0,507 | 0,2017 | Valid |

Sumber: Data diolah peneliti (2022)

Diketahui bahwa pada tabel 4.6 hasil uji validitas variabel disiplin, motivasi dan produktivitas kerja dinyatakan valid tiap itemnya, sebab nilai r –hitung tiap item indikator variabel lebih besar dari r –tabel yakni 0,2017.

2. Uji Reliabilitas

Berikut adalah hasil uji reliabilitas ketiga variabel yaitu disiplin, motivasi dan produktivitas kerja:

Tabel 4.7
Uji Reliabilitas

| Variabel | Cronbach Alpha | Keterangan |
|-------------------------|----------------|------------|
| Disiplin (X1) | 0,785 | Reliabel |
| Motivasi (X2) | 0,612 | Reliabel |
| Produktivitas Kerja (Y) | 0,628 | Reliabel |

Sumber: Data diolah peneliti (2022)

Diketahui bahwa hasil uji reliabilitas variabel disiplin, motivasi dan produktivitas kerja dinyatakan reliabel tiap variabelnya. Sebab, ketiga variabel memiliki nilai *cronbach alpha* > 0,60.

4.2.3 Deskriptif Statistik

1. Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin

Distribusi frekuensi variabel Disiplin (X1) terdiri atas empat pernyataan dengan mengacu pada indikator kehadiran, kepatuhan pada peraturan kerja, tindakan korektif dan efektif dalam bekerja. Berikut adalah hasil distribusi frekuensi variabel disiplin:

Tabel 4.8
Distibusi Frekuensi Variabel Disiplin

| No | Pernyataan | STS | TS | KS | S | SS | Total |
|----|--|-----|-----|-----|------|------|-------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| 1 | Pegawai datang ke kantor sesuai jam kantor dimulai | 0 | 1 | 4 | 59 | 31 | 405 |
| | | 0 | 1.1 | 4.2 | 62.1 | 32.6 | |
| 2 | Pegawai menaati semua peraturan dan siap diberikan sanksi hukuman jika melanggar | 0 | 0 | 3 | 57 | 35 | 412 |
| | | 0 | 0 | 3.2 | 60.0 | 36.8 | |
| 3 | Pegawai selalu mengerjakan pekerjaan dengan penuh kehati hatian | 0 | 0 | 1 | 66 | 28 | 407 |
| | | 0 | 0 | 1.1 | 69.5 | 29.5 | |
| 4 | Pegawai memiliki kesadaran dalam menyelesaikan tugas tepat pada waktunya | 0 | 0 | 1 | 54 | 40 | 419 |
| | | 0 | 0 | 1.1 | 56.8 | 42.1 | |

Sumber: Data diolah peneliti (2022)

Item pertama menggunakan indikator kehadiran dengan pernyataan “pegawai datang ke kantor sesuai jam kantor dimulai” memperoleh total skor 405. Item kedua menggunakan indikator kepatuhan pada peraturan kerja dengan pernyataan “pegawai menaati semua peraturan dan siap diberikan sanksi hukuman jika melanggar” memperoleh total skor 412. Item ketiga menggunakan indikator tindakan korektif dengan pernyataan “pegawai selalu mengerjakan pekerjaan dengan penuh kehati – hatian” memperoleh total skor 407. Sementara, item keempat menggunakan indikator efektif dalam bekerja dengan pernyataan “pegawai memiliki kesadaran dalam menyelesaikan tugas tepat pada waktunya” memperoleh total skor 419.

Maka dari itu dapat disimpulkan bahwasanya total skor tertinggi yakni efektif dalam bekerja, dengan akumulasi 1 (1,1%) orang pegawai menjawab kurang setuju, 54 (56,8%) orang pegawai menjawab setuju dan 40 (42,1%) orang pegawai menjawab sangat setuju.

2. Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi

Distribusi frekuensi variabel Motivasi (X₂) terdiri atas lima pernyataan dengan mengacu pada indikator ketekunan, rekan kerja yang dipilih, kerja keras, tingkat cita – cita yang tinggi dan orientasi tugas/sasaran. Berikut adalah hasil distribusi frekuensi variabel motivasi:

Tabel 4.9
Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi

| No | Pernyataan | STS | TS | KS | S | SS | Total |
|----|---|-----|-----|-----|------|------|-------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| 1 | Pegawai merasa tertantang untuk menyelesaikan tugas yang diberikan | 0 | 2 | 2 | 61 | 30 | 404 |
| | | 0 | 2.1 | 2.1 | 64.2 | 31.6 | |
| 2 | Berdiskusi dengan rekan kerja adalah salah satu cara yang baik dorongan dalam diri untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik | 0 | 0 | 8 | 63 | 24 | 396 |
| | | 0 | 0 | 8.4 | 66.3 | 25.3 | |
| 3 | Atasan selalu memberikan pujian apabila pegawai menjalankan pekerjaan dengan hasil yang memuaskan | 0 | 0 | 2 | 61 | 32 | 410 |
| | | 0 | 0 | 2.1 | 64.2 | 33.7 | |
| 4 | Instansi memberikan kesempatan bagi pegawai yang mengembangkan potensi yang ada pada dirinya untuk lebih maju | 0 | 0 | 2 | 49 | 44 | 422 |
| | | 0 | 0 | 2.1 | 51.6 | 46.3 | |
| 5 | Pegawai selalu dilibatkan dalam pertemuan atau rapat dalam pengambilan keputusan instansi | 0 | 2 | 5 | 60 | 28 | 399 |
| | | 0 | 2.1 | 5.3 | 63.2 | 29.5 | |

Sumber: Data diolah peneliti (2022)

Item pertama menggunakan indikator ketekunan, dengan pernyataan “Pegawai merasa tertantang untuk menyelesaikan tugas yang diberikan” memperoleh total skor 404. Item kedua menggunakan indikator rekan kerja yang dipilih, dengan pernyataan “Berdiskusi dengan rekan kerja adalah salah satu cara yang baik dorongan dalam diri untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik” memperoleh total skor 396. Item ketiga menggunakan indikator kerja keras, dengan pernyataan “Atasan selalu memberikan pujian apabila pegawai menjalankan pekerjaan dengan hasil yang memuaskan” memperoleh total skor 410. Item keempat menggunakan indikator tingkat cita – cita yang tinggi, dengan pernyataan “Instansi memberikan kesempatan bagi pegawai yang mengembangkan potensi yang ada pada dirinya untuk

lebih maju” memperoleh total skor 422. Sementara, item kelima menggunakan indikator orientasi tugas atau sasaran, dengan pernyataan “Pegawai selalu dilibatkan dalam pertemuan atau rapat dalam pengambilan keputusan instansi” memperoleh total skor 399.

Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwasanya total skor tertinggi yakni tingkat cita – cita yang tinggi, dengan akumulasi 2 (2,1%) orang pegawai menjawab kurang setuju, 49 (51,6%) orang pegawai menjawab setuju dan 43 (46,3%) orang pegawai menjawab sangat setuju.

3. Distribusi Frekuensi Variabel Produktivitas Kerja

Distribusi frekuensi variabel produktivitas kerja (Y) terdiri atas enam pernyataan dengan mengacu pada indikator kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu dan efisiensi. Berikut adalah hasil distribusi frekuensi variabel produktivitas kerja:

Tabel 4.10
Distibusi Frekuensi Variabel Produktivitas Kerja

| No | Pernyataan | STS | TS | KS | S | SS | Total |
|----|---|-----|-----|-----|------|------|-------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| 1 | Pegawai memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan sebuah tugas yang diberikan | 0 | 0 | 6 | 62 | 27 | 401 |
| | | 0 | 0 | 6.3 | 65.3 | 28.4 | |
| 2 | Pegawai mampu meningkatkan hasil kerja dengan baik | 0 | 0 | 2 | 55 | 38 | 416 |
| | | 0 | 0 | 2.1 | 57.9 | 40.0 | |
| 3 | pegawai merasa bahwa motivasi dan semangat kerja terpacu dengan gaji yang diterima | 0 | 0 | 6 | 61 | 28 | 402 |
| | | 0 | 0 | 6.3 | 64.2 | 29.5 | |
| 4 | Pegawai mempunyai inisiatif membantu rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan apabila dibutuhkan | 0 | 0 | 8 | 48 | 41 | 421 |
| | | 0 | 0 | 8.4 | 50.5 | 43.2 | |
| 5 | Pegawai mempunyai sikap kerja yang baik dalam menalin kerja sama dengan rekan kerja lain | 0 | 1 | 3 | 65 | 26 | 401 |
| | | 0 | 1.1 | 3.2 | 68.4 | 27.4 | |
| 6 | Pegawai mampu menggunakan waktu jam kantor dengan efektif dan efisien | 0 | 1 | 4 | 59 | 31 | 405 |
| | | 0 | 1.1 | 4.2 | 62.1 | 32.6 | |

Sumber: Data diolah peneliti (2022)

Item pertama menggunakan indikator kemampuan dengan pernyataan “Pegawai memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan sebuah tugas yang diberikan” memperoleh total skor 401. Item kedua menggunakan indikator meningkatkan hasil yang dicapai, dengan pernyataan “Pegawai mampu meningkatkan hasil kerja dengan baik” memperoleh total skor 416. Item ketiga menggunakan indikator semangat kerja, dengan pernyataan “pegawai merasa bahwa motivasi dan semangat kerja terpacu dengan gaji yang diterima” memperoleh total skor 402. Item keempat menggunakan indikator pengembangan diri, dengan pernyataan “Pegawai mempunyai inisiatif membantu rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan apabila dibutuhkan” memperoleh total skor 421. Item kelima menggunakan indikator mutu, dengan pernyataan “Pegawai mempunyai sikap kerja yang baik dalam menalin kerja sama dengan rekan kerja lain” memperoleh total skor 401. Sementara, item keenam menggunakan indikator efisiensi, dengan pernyataan “Pegawai mampu menggunakan waktu jam kantor dengan efektif dan efisien” memperoleh total skor 405.

Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwasanya total skor tertinggi yakni pengembangan diri, dengan akumulasi 8 (8,4%) orang pegawai menjawab kurang setuju, 48 (50,5%) orang pegawai menjawab setuju dan 41 (43,2%) orang pegawai menjawab sangat setuju.

4.2.4 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Syarat dasar dari pendekatan regresi adalah bahwa data harus berdistribusi normal dengan ketentuan tingkat signifikansi di atas 5% atau 0,05. Data dianggap tidak berdistribusi normal jika tingkat signifikansinya kurang dari 5%.

Tabel 4.11
Uji Normalitas

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | |
|---|----------------|-------------------------|
| | | Unstandardized Residual |
| N | | 95 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | .21624335 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .085 |
| | Positive | .079 |
| | Negative | -.085 |
| Test Statistic | | .085 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .089 ^c |
| a. Test distribution is Normal. | | |
| b. Calculated from data. | | |
| c. Lilliefors Significance Correction. | | |

Sumber: Data diolah peneliti (2022)

Tabel 4.11 menunjukkan bahwa hasil uji normalitas dengan menggunakan kolmogorov – smirnov menghasilkan nilai Asymp Sig. (2-tailed) yakni $0,089 > 0,05$. Artinya data berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Metode pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan melihat nilai inflation factor (VIF) pada model regresi. Berikut adalah hasil uji multikolinearitas variabel disiplin (X1), dan motivasi (X2)

Tabel 4.12
Uji Multikolinearitas

| Coefficients^a | | | |
|---------------------------------|----------------|-------------------------|-------|
| Model | | Collinearity Statistics | |
| | | Tolerance | VIF |
| 1 | Disiplin Kerja | .963 | 1.038 |
| | Motivasi | .963 | 1.038 |

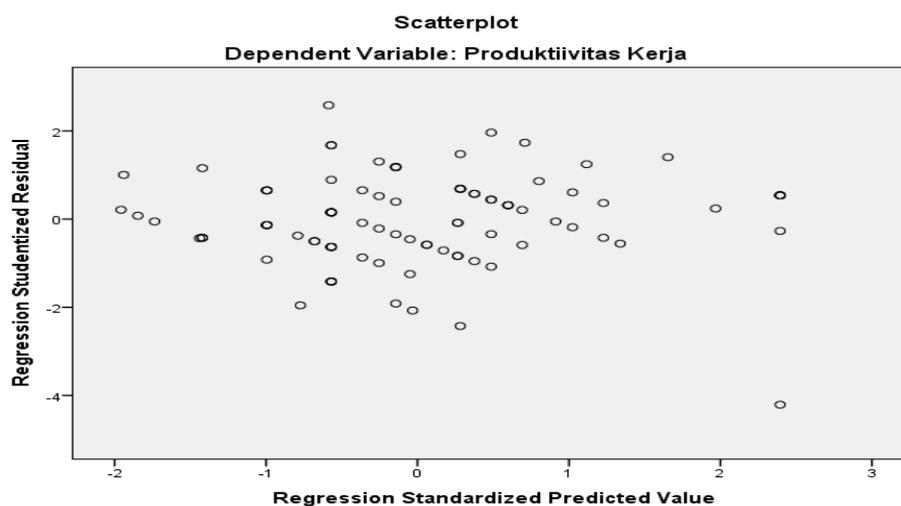
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Data diolah peneliti (2022)

Tabel 4.12 di atas dapat menunjukkan nilai *variance inflation factor* (VIF) untuk semua variabel disiplin (X1), dan motivasi (X2) memiliki nilai lebih kecil daripada 10 dan nilai tolerance lebih besar dari 0,10, sehingga tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel independen.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk melihat apakah didalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap, maka disebut homokedastisitas. Sementara itu, untuk varians yang berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Berikut adalah hasil uji heteroskedastisitas menggunakan scatterplot:



Gambar 4.2 Uji Heteroskedastisitas Scatterplot

Sumber: Data diolah peneliti (2022)

Gambar 4.2 memperlihatkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas karena titik-titik data menyebar di atas, di bawah

atau di sekitar angka 0, titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas dan dibawah saja.

4.2.5 Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda bertujuan untuk mengerahui apakah variabel X berpengaruh positif atau negatif terhadap variabel Y. Berikut adalah hasil regresi linear berganda variabel disiplin (X1) dan motivasi (X2) terhadap produktivitas kerja (Y).

Tabel 4.13
Regresi Linear Berganda

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | .599 | .330 | | 1.816 | .073 |
| | Disiplin Kerja | .319 | .055 | .397 | 5.746 | .000 |
| | Motivasi | .539 | .064 | .577 | 8.355 | .000 |

a. Dependent Variable: Produktiivitas Kerja

Sumber: Data diolah peneliti (2022)

Tabel 4.13 di atas menunjukkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,599 + 0,319X_1 + 0,539X_2$$

Dalam persamaan regresi linear berganda di atas dapat dijelaskan secara rinci sebagai berikut:

1. Konstan

Konstanta (a) sebesar 0,599 hal ini berarti jika disiplin (X1), dan motivasi (X2) secara bersama-sama tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol (0) maka besarnya produktivitas kerja pegawai BPKAD Makassar sebesar 0,599.

2. Disiplin (X_1)

Nilai koefisien regresi untuk variabel disiplin (X_1) adalah sebesar 0,319. Dalam penelitian ini dapat dinyatakan bahwa disiplin (X_1) berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja (Y) pegawai BPKAD Makassar, hal ini menunjukkan bahwa ketika disiplin (X_1) meningkat sebesar satu satuan (1%) maka produktivitas kerja (Y) pegawai BPKAD Makassar akan meningkat sebesar 0,319.

3. Motivasi (X_2)

Nilai koefisien regresi untuk variabel motivasi (X_2) adalah sebesar 0,539. Dalam penelitian ini dapat dinyatakan bahwa motivasi (X_2) berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja (Y) pegawai BPKAD Makassar, hal ini menunjukkan bahwa ketika motivasi (X_2) meningkat sebesar satu satuan (1%) maka produktivitas kerja (Y) pegawai BPKAD Makassar akan meningkat sebesar 0,539.

4.2.6 Hipotesis

1. Uji Parsial

Uji t atau uji parsial digunakan untuk mengetahui apakah variabel X berpengaruh signifikan terhadap variabel Y dengan taraf signifikan sebesar 0,05. Berikut adalah hasil uji t variabel disiplin dan motivasi terhadap produktivitas kerja.

Tabel 4.14
Uji Parsial

| Coefficients ^a | | | | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|---|-------|-------|------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | | |
| | B | Std. Error | Beta | | | | |
| 1 | (Constant) | .599 | .330 | | 1.816 | .073 | |
| | Disiplin Kerja | .319 | .055 | | .397 | 5.746 | .000 |
| | Motivasi | .539 | .064 | | .577 | 8.355 | .000 |

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Data diolah peneliti (2022)

a. Pengaruh Disiplin terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil uji parsial diketahui bahwa disiplin (X_1) berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai BPKAD Makassar yang dimana t-hitung sebesar 5,746 yang menunjukkan bahwa arah koefisien positif, sedangkan probabilitas disiplin (X_1) sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis pertama pada penelitian ini diterima.

b. Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil uji parsial diketahui bahwa motivasi (X_2) berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai BPKAD Makassar yang dimana t-hitung sebesar 8,355 yang menunjukkan bahwa arah koefisien positif, sedangkan probabilitas motivasi (X_2) sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis kedua pada penelitian ini diterima.

2. Uji Simultan

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel Y. Pada penelitian ini uji F mengukur kemampuan

variabel-variabel independen (X), yaitu disiplin dan motivasi dalam menjelaskan variasi variabel dependen, yaitu produktivitas kerja pegawai BPKAD Makassar. Hasil pengujian untuk uji F (simultan) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.15
Uji Simultan

| ANOVA ^a | | | | | | |
|---|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 6.019 | 2 | 3.009 | 62.989 | .000 ^b |
| | Residual | 4.396 | 92 | .048 | | |
| | Total | 10.414 | 94 | | | |
| a. Dependent Variable: Produktiivitas Kerja | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin Kerja | | | | | | |

Sumber: Data diolah peneliti (2022)

Tabel 4.15 hasil uji F (uji simultan) menunjukkan bahwa nilai F sebesar 62,989 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, karena probabilitas atau nilai Sig menunjukkan 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi disiplin dan motivasi secara bersama-sama atau secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai BPKAD Makassar.

3. Koefisien Determinasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya proporsi sumbangan variabel independen disiplin dan motivasi terhadap variabel dependen produktivitas kerja pegawai BPKAD. Berikut adalah tabel hasil uji koefisien determinasi (Adjusted R²):

Tabel 4.16
Koefisien Determinasi Disiplin Kerja

| Model Summary | | | | |
|----------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .508 ^a | .258 | .250 | .28832 |

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Sumber: Data diolah peneliti (2022)

Koefisien determinasi Adjusted R² disiplin kerja yaitu 0,250 atau 25%. Hal ini berarti, kontribusi variabel disiplin kerja terhadap produktivitas kerja sebesar 25% dan sisanya 75% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Tabel 4.17
Koefisien Determinasi Motivasi

| Model Summary | | | | |
|----------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .653 ^a | .426 | .420 | .25342 |

a. Predictors: (Constant), Motivasi

Sumber: Data diolah peneliti (2022)

Koefisien determinasi Adjusted R² motivasi yaitu 0,420 atau 42%. Hal ini berarti, kontribusi variabel motivasi terhadap produktivitas kerja sebesar 42% dan sisanya 58% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Tabel 4.18
Koefisien Determinasi

| Model Summary^b | | | | |
|----------------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .760 ^a | .578 | .569 | .21858 |

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Data diolah peneliti (2022)

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji koefisien korelasi (R) sebesar 0,760, menunjukkan bahwa pengaruh yang kuat antara variabel disiplin dan motivasi terhadap produktivitas kerja.

Koefisien determinasi Adjusted R^2 yaitu 0,569 atau 56,9%, yang menunjukkan bahwa variasi dari produktivitas kerja (Y), dapat dijelaskan oleh disiplin (X1) dan motivasi (X2), sedangkan sisanya sebesar 43,1%, dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

4.3 Pembahasan

1. Pengaruh Disiplin terhadap Produktivitas Kerja Pegawai BPKAD Makassar

Pengujian hipotesis pertama pada penelitian ini menunjukkan hasil disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai BPKAD Makassar. Hal ini menunjukkan bahwa kehadiran, kepatuhan pada peraturan kerja, tindakan korektif, dan efektif dalam bekerja ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Sehingga apabila kedisiplinan pegawai terjaga maka akan mempengaruhi produktivitas kerja pegawai tersebut.

Disiplin kerja mengacu pada pengetahuan dan kesiapan seseorang untuk mengikuti semua kebijakan perusahaan dan norma sosial yang relevan. Karena disiplin merupakan sarana untuk melatih anggota staf dalam mematuhi kebijakan perusahaan, hal itu memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai dan perusahaan. Semakin disiplin suatu organisasi, semakin produktif orang-orangnya di tempat kerja dan semakin efektif ia bekerja.

Sebuah perusahaan dapat menjaga loyalitas dan kualitas pegawainya dengan menegakkan disiplin pegawai yang baik. Nilai

produktivitas seorang pegawai juga dapat ditentukan dengan mengetahui etos kerjanya. Hal ini terjadi karena hubungan antara perilaku di tempat kerja dan efektivitas pekerja. Disiplin kerja memiliki hubungan yang baik dengan produktivitas pegawai karena memungkinkan seorang pemimpin untuk mengambil tindakan untuk memastikan bahwa para pekerja mematuhi standar kerja yang ditetapkan.

Berdasarkan hasil penelitian, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai BPKAD Makassar. Dengan kata lain, semakin disiplin seorang pegawai, semakin produktif mereka di tempat kerja, dan sebaliknya juga benar: semakin tidak disiplin seorang pegawai, semakin tidak produktif mereka. Pimpinan harus mempertimbangkan hal ini ketika mengarahkan sumber daya manusia untuk membuat kebijakan dalam situasi ini yang menjadikan disiplin sebagai bagian dari budaya kerja dan memotivasi pekerja untuk bekerja lebih baik lagi dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. Pimpinan di tempat kerja ini harus mempertimbangkan kedisiplinan pegawai karena berdampak pada produktivitas kerja. Disiplin pegawai dalam menjalankan tugas. Setiap pegawai harus menjalankan disiplin kerja yang baik dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya karena tanpa disiplin kerja tidak akan ada yang memenuhi syarat dan tenggat waktu yang telah ditetapkan untuk menyelesaikan suatu tugas.

Indikator efektif dalam bekerja penelitian ini dinilai sangat baik dan merupakan indikator dengan nilai tertinggi berkat tanggapan positif dari responden terhadap indikator pernyataan tersebut. Artinya pegawai BPKAD Makassar telah dikatakan berhasil dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kuantitas, kualitas serta ketepatan waktu yang

baik. Kondisi ini disebabkan oleh pegawai BPKAD Makassar mampu menerapkan disiplin kerja yang baik, serta fokus terhadap apa yang mereka kerjakan hingga menyelesaikan tugas tepat pada waktunya. Tingginya efektivitas kerja pegawai mempengaruhi produktivitas kerja mereka. Hasil penelitian ini didukung oleh Fadillah (2021) yang menyatakan bahwa disiplin berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai.

Implikasi teoritis dari penelitian ini sejalan dengan teori (Hasibuan, 2019) yang menyatakan bahwasanya pemahaman dan kemauan seseorang untuk mengikuti semua kebijakan perusahaan dan norma-norma sosial yang relevan adalah apa yang dimaksud dengan disiplin. Disiplin kerja seorang pegawai dapat dinilai tidak hanya dari kehadirannya tetapi juga dari cara mereka bertindak selama bekerja. Pegawai yang menerapkan etika kerja yang baik akan tetap produktif meskipun atasannya tidak turun tangan.

Implikasi praktis, BPKAD Makassar sangat bergantung pada disiplin kerja untuk mendorong penyelesaian tugas yang efisien. Derajat pertanggungjawaban seseorang terhadap tugas-tugas yang ada di hadapannya tercermin dari tingkat kedisiplinannya. Alhasil, tujuan BPKAD Makassar akan tercapai sekaligus meningkatkan semangat kerja.

2. Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai BPKAD Makassar

Pengujian hipotesis kedua pada penelitian ini menunjukkan hasil motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai BPKAD Makassar. Hal ini menunjukkan bahwa ketekunan, rekan kerja yang dipilih, kerja keras, tingkat cita – cita yang tinggi dan orientasi

tugas/sasaran ikut mempengaruhi tingkat motivasi pegawai. Sehingga apabila pemberian motivasi pegawai baik maka akan mempengaruhi produktivitas kerja pegawai tersebut.

Ketika keinginan seseorang terpenuhi, dia merasa terdorong dan terstimulasi di tempat kerja, yang membuat mereka bersemangat tentang pekerjaan mereka. Dalam konteks yang berbeda, motivasi dapat dipahami sebagai tujuan atau sebagai kekuatan batin yang mendorong perilaku seseorang atau tindakan lainnya.

Akibat dari berbagai kebutuhan yang dimiliki setiap pegawai, maka terdapat banyak jenis motivasi yang dibutuhkan setiap pegawai. Namun, organisasi harus mampu mengakomodasi kebutuhan pegawainya jika saat ini ada dalam organisasi. Untuk mencapai tujuan pekerjaan yang telah ditetapkan, motivasi pegawai harus tinggi.

Pada hasil penelitian ini motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai BPKAD Makassar. Hal ini berarti semakin tinggi pemberian motivasi, maka produktivitas kerja pegawai semakin tinggi atau baik pula. Pimpinan BPKAD telah memberikan motivasi yang baik terhadap pegawainya, sehingga memberikan dampak yang signifikan terhadap produktivitas pegawainya.

Tingkat cita – cita yang tinggi merupakan indikator dengan nilai tertinggi dalam memotivasi pegawai BPKAD Makassar. Artinya, dengan adanya dorongan instansi untuk memberikan kesempatan bagi pegawai yang mengembangkan potensi yang ada pada dirinya untuk lebih maju dapat memotivasi pegawai untuk lebih meningkatkan produktivitas kerja mereka lagi. Penelitian ini didukung oleh Agustini (2019) yang menyatakan bahwasanya motivasi berpengaruh positif dan

signifikan terhadap produktivitas pegawai di Single Fin Restaurant & Bar Bali.

Implikasi teoritis penelitian ini sejalan dengan teori Robbins yakni “Proses motivasi menunjukkan intensitas, fokus, dan ketekunan individu dalam upaya mencapai tujuan. Meskipun motivasi umumnya mengacu pada tindakan yang diambil untuk mencapai tujuan, kami berkonsentrasi pada tujuan organisasi untuk mewakili minat kami dalam pekerjaan dan perilaku yang terkait dengan pekerjaan itu.” (Robbins, 2016).

Secara praktis, BPKAD Makassar harus meningkatkan motivasi pegawai agar dapat mendorong minatnya untuk meningkatkan kinerjanya.

3. Pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai BPKAD Makassar

Berdasarkan hasil penelitian ini secara simultan disiplin dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai BPKAD Makassar. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Agustini (2019) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Disiplin dan Motivasi Terhadap Produktivitas Pegawai” yang menyimpulkan bahwasanya disiplin dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai BPKAD Makassar.

Hal ini sesuai dengan teori Ravianto (2014) yang mengungkapkan bahwasanya terdapat beberapa aspek yang berdampak pada produktivitas kerja di antaranya disiplin dan motivasi. Tingginya disiplin kerja dan motivasi yang diterapkan pegawai BPKAD Makassar dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

Faktor dominan yang mempengaruhi produktivitas kerja ialah motivasi. Tingkat cita – cita yang tinggi merupakan indikator dengan nilai tertinggi dalam memotivasi pegawai BPKAD Makassar. Artinya, dengan adanya dorongan instansi untuk memberikan kesempatan bagi pegawai yang mengembangkan potensi yang ada pada dirinya untuk lebih maju dapat memotivasi pegawai untuk lebih meningkatkan produktivitas kerja mereka lagi.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pada BPKAD Makassar dinilai sangat baik dan berdampak pada peningkatan produktivitas kerja pegawai, sebab dalam menyelesaikan pekerjaannya pegawai cenderung tepat waktu, dan efektif dalam bekerja.

Sementara, motivasi kerja pegawai BPKAD dinilai sangat baik dan berdampak pada produktivitas kerja pegawai. Hal ini disebabkan adanya dorongan instansi untuk memberikan kesempatan bagi pegawai yang mengembangkan potensi yang ada pada dirinya untuk lebih maju dapat memotivasi pegawai untuk lebih meningkatkan produktivitas kerja mereka lagi.

5.2 Saran

1. Bagi Instansi

Meskipun pada saat ini produktivitas pegawai BPKAD Makassar sudah sangat baik, akan tetapi diharapkan pimpinan untuk lebih tegas terhadap peraturan – peraturan sehingga menambah kedisiplinan pegawai. Serta, lebih memberikan motivasi kepada pegawai sehingga meningkatkan semangat kerja pegawainya yang dapat memicu meningkatnya produktivitas kerja pegawai.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

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

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, N. K. (2019). Pengaruh Kompensasi, Disiplin dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 8, No. 1, 7191 - 7218.
- Amu, I. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pariwisata Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Agri-SosioEkonomi Unsrat*, 61 - 72.
- Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Media.
- Dessler, G. (2017). *Manajemen Personalialia*. (A. Darma, Ed.) Jakarta: Erlangga.
- Elbadiansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Kesatu*. Malang: IRDH.
- Fadhilah, D. (2021). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Riau Kepulan. *e-Proceeding of Management : Vol.8, No.3*.
- Fadillah, A. (2021). *Disiplin Kerja, Produktivitas Kerja, PT Telkom Indonesia (Persero) Tbk, Cabang Banjarmasin*. Banjarmasin: Universitas Islam Kalimantan MAB.
- Ferdinand, A. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2017). *Model Persamaan Struktural Konsep Dan Aplikasi Program. AMOS 24*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Lingkungan Kerja Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Iptek*.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan. Kedua*. Yogyakarta: CAPS.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT. Buku Seru.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. P. (2019). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Bandung: Alfabeta.
- Mulyadi. (2015). *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Bandung: Alfabeta.
- Ravianto, J. (2014). *Produktivitas dan Pengukuran*. Jakarta: Binama Aksara.
- Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk. Perusahaan . Edisike-7*. Depok: PT. Raja Grafindo.
- Robbins, S. P. (2016). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sastrohadiwiryono. (2013). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, edisi. 2*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyani, A. T. (2011). *Memahami Good Governance: Dalam Perspektif Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gava Media.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pertama*. Jakarta: Prenada. Media.
- Suwatno, d. T. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*. Depok: PT. Raja Grafindo.
- Widyaningrum, K. d. (2018). *Manajerial skill*. Diponogoro: Celina Media.

**L
A
M
P
I
R
A
N**

BIODATA PENULIS

Nama : Ainun Fatimah Sahri
Tempat & Tanggal Lahir : Pangkajene, 29 February 2000
Alamat : Royal Sentraland BTP
Agama : Islam
Jenis Kelamin : Perempuan
Asal Sekolah : -TK BAYANGKARI SIDRAP
-SD NEGERI 1 PANGSID
-SMP NEGERI 1 PANGSID
-SMA NEGERI 2 SIDRAP
Perguruan Tinggi : Universitas Fajar
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Email : ainunfatimahsahri@gmail.com



KUESIONER

Dalam rangka ilmu pengetahuan dan penyusunan proposal dengan judul: **“PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA BADAN PENGELOLA KEUANGAN DAN ASET DAERAH KOTA MAKASSAR”**, untuk penyelesaian studi pada program Strata satu (S1) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial, maka dengan segala kerendahan hati kami mohon kesediaan Bapak/Ibu kiranya berkenan membaca dan mengisi kuesioner penelitian ini.

Untuk setiap pertanyaan diharapkan Bapak/Ibu memberikan jawaban sesuai petunjuk yang tersedia. Jawablah sesuai dengan kondisi yang ada tanpa tekanan karena jawaban Bapak/Ibu tidak akan berpengaruh terhadap posisi dan kedudukan Bapak/Ibu sebagai pegawai, karena penelitian ini hanya untuk pengembangan ilmu pengetahuan dan penyusunan skripsi.

Demikian harapan kami kepada Bapak/Ibu responden, atas kesediaan Bapak/Ibu meluangkan waktu untuk kuesioner ini, kami ucapkan banyak terima kasih. Semoga Allah SWT memberikan rahmat-Nya kepada kita semua.

Makassar, 6 Juni 2022

Peneliti

IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Umur :

Jenis Kelamin

Perempuan Laki-Laki

Pendidikan

SMA D3 S1 S2 S3

Masa Kerja :Tahun

Jabatan :

A. Cara Pengisian Kuesioner

1. Mohon memberi tanda checklist (✓) pada salah satu jawaban yang Anda anggap paling sesuai. Penilaian dapat dilakukan berdasarkan skala berikut ini:

| No | Kategori | Skala |
|----|---------------------------|-------|
| 1 | Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 |
| 2 | Tidak Setuju (TS) | 2 |
| 3 | Kurang Setuju (KS) | 3 |
| 4 | Setuju (S) | 4 |
| 5 | Sangat Setuju (SS) | 5 |

2. Setiap pertanyaan hanya mewakili 1 (satu) jawaban saja.
3. Mohon memberi jawaban yang sebenar-benarnya.

B. KUESIONER

Variabel Disiplin Kerja (X1)

| NO | Pertanyaan/Pernyataan | STS | TS | KS | S | SS |
|----|--|-----|----|----|---|----|
| 1 | Pegawai datang ke kantor sesuai jam kantor dimulai | | | | | |
| 2 | Pegawai menaati semua peraturan dan siap diberikan sanksi hukuman jika melanggar | | | | | |
| 3 | Pegawai selalu mengerjakan pekerjaan dengan penuh kehati hatian | | | | | |
| 4 | Pegawai memiliki kesadaran dalam menyelesaikan tugas tepat pada waktunya | | | | | |

Variabel Motivasi (X2)

| NO | Pertanyaan/Pernyataan | STS | TS | KS | S | SS |
|----|---|-----|----|----|---|----|
| 1 | Pegawai merasa tertantang untuk menyelesaikan tugas yang diberikan | | | | | |
| 2 | Berdiskusi dengan rekan kerja adalah salah satu cara yang baik dorongan dalam diri untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik | | | | | |
| 3 | Atasan selalu memberikan pujian apabila pegawai menjalankan pekerjaan dengan hasil yang memuaskan | | | | | |
| 4 | Instansi memberikan kesempatan bagi pegawai yang mengembangkan potensi yang ada pada dirinya untuk lebih maju | | | | | |
| 5 | Pegawai selalu dilibatkan dalam pertemuan atau rapat dalam pengambilan keputusan instansi | | | | | |

Variabel Produktivitas Kerja (Y)

| NO | Pertanyaan/Pernyataan | STS | TS | KS | S | SS |
|-----------|---|------------|-----------|-----------|----------|-----------|
| 1 | Pegawai memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan sebuah tugas yang diberikan | | | | | |
| 2 | Pegawai mampu meningkatkan hasil kerja dengan baik | | | | | |
| 3 | pegawai merasa bahwa motivasi dan semangat kerja terpacu dengan gaji yang diterima | | | | | |
| 4 | Pegawai mempunyai inisiatif membantu rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan apabila dibutuhkan | | | | | |
| 5 | Pegawai mempunyai sikap kerja yang baik dalam menalin kerja sama dengan rekan kerja lain | | | | | |
| 6 | Pegawai mampu menggunakan waktu jam kantor dengan efektif dan efisien | | | | | |

LAMPIRAN
IDENTITAS RESPONDEN

| No | Usia | Jenis Kelamin | Pendidikan | Jabatan | Lama Kerja |
|----|------|---------------|------------|---------|------------|
| 1 | 3 | 1 | 5 | 2 | 4 |
| 2 | 3 | 1 | 4 | 3 | 4 |
| 3 | 3 | 2 | 3 | 5 | 4 |
| 4 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 |
| 5 | 4 | 2 | 3 | 5 | 4 |
| 6 | 3 | 2 | 4 | 5 | 4 |
| 7 | 3 | 1 | 4 | 5 | 4 |
| 8 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 |
| 9 | 2 | 2 | 3 | 5 | 4 |
| 10 | 3 | 2 | 3 | 5 | 4 |
| 11 | 1 | 2 | 3 | 5 | 2 |
| 12 | 2 | 1 | 3 | 5 | 2 |
| 13 | 1 | 1 | 3 | 5 | 2 |
| 14 | 2 | 1 | 1 | 5 | 4 |
| 15 | 3 | 1 | 1 | 4 | 4 |
| 16 | 4 | 1 | 1 | 5 | 4 |
| 17 | 3 | 1 | 4 | 2 | 4 |
| 18 | 2 | 1 | 3 | 5 | 4 |
| 19 | 1 | 1 | 3 | 5 | 2 |
| 20 | 3 | 2 | 2 | 5 | 4 |
| 21 | 1 | 1 | 2 | 5 | 1 |
| 22 | 2 | 1 | 3 | 5 | 2 |
| 23 | 4 | 2 | 5 | 2 | 4 |
| 24 | 2 | 2 | 4 | 5 | 4 |
| 25 | 3 | 2 | 4 | 5 | 4 |
| 26 | 3 | 1 | 4 | 5 | 4 |
| 27 | 3 | 2 | 3 | 5 | 4 |
| 28 | 2 | 2 | 3 | 5 | 4 |
| 29 | 3 | 1 | 3 | 5 | 4 |
| 30 | 3 | 2 | 3 | 5 | 4 |
| 31 | 2 | 2 | 3 | 5 | 4 |
| 32 | 2 | 1 | 3 | 5 | 2 |
| 33 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 |
| 34 | 2 | 1 | 4 | 2 | 4 |
| 35 | 3 | 2 | 4 | 5 | 4 |
| 36 | 2 | 2 | 3 | 5 | 4 |
| 37 | 4 | 1 | 3 | 5 | 4 |
| 38 | 3 | 2 | 4 | 5 | 4 |
| 39 | 3 | 2 | 5 | 5 | 4 |
| 40 | 2 | 1 | 3 | 5 | 2 |

| | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|
| 41 | 2 | 2 | 2 | 5 | 2 |
| 42 | 3 | 1 | 4 | 2 | 4 |
| 43 | 2 | 1 | 3 | 5 | 4 |
| 44 | 4 | 1 | 3 | 5 | 4 |
| 45 | 4 | 1 | 5 | 5 | 4 |
| 46 | 3 | 2 | 3 | 5 | 4 |
| 47 | 2 | 2 | 4 | 5 | 4 |
| 48 | 4 | 1 | 3 | 5 | 4 |
| 49 | 3 | 1 | 3 | 5 | 4 |
| 50 | 2 | 1 | 3 | 5 | 4 |
| 51 | 1 | 2 | 3 | 5 | 2 |
| 52 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 |
| 53 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 |
| 54 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 |
| 55 | 4 | 1 | 1 | 1 | 3 |
| 56 | 2 | 2 | 3 | 1 | 4 |
| 57 | 2 | 2 | 3 | 1 | 4 |
| 58 | 2 | 1 | 3 | 5 | 4 |
| 59 | 1 | 1 | 3 | 5 | 2 |
| 60 | 2 | 1 | 2 | 5 | 4 |
| 61 | 1 | 1 | 3 | 5 | 2 |
| 62 | 1 | 2 | 3 | 5 | 2 |
| 63 | 1 | 2 | 3 | 5 | 2 |
| 64 | 2 | 1 | 1 | 5 | 4 |
| 65 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 |
| 66 | 2 | 1 | 3 | 1 | 4 |
| 67 | 3 | 1 | 1 | 1 | 4 |
| 68 | 2 | 1 | 1 | 1 | 4 |
| 69 | 2 | 1 | 1 | 1 | 4 |
| 70 | 1 | 1 | 4 | 1 | 4 |
| 71 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 |
| 72 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 |
| 73 | 2 | 2 | 1 | 1 | 4 |
| 74 | 2 | 1 | 1 | 1 | 4 |
| 75 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 |
| 76 | 2 | 1 | 3 | 1 | 4 |
| 77 | 2 | 2 | 3 | 1 | 4 |
| 78 | 3 | 1 | 1 | 1 | 4 |
| 79 | 2 | 2 | 3 | 1 | 4 |
| 80 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 |
| 81 | 2 | 1 | 3 | 1 | 4 |
| 82 | 2 | 2 | 3 | 1 | 4 |
| 83 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 |
| 84 | 3 | 1 | 3 | 1 | 4 |
| 85 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 |

| | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|
| 86 | 2 | 1 | 3 | 1 | 3 |
| 87 | 2 | 1 | 4 | 1 | 3 |
| 88 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 |
| 89 | 2 | 1 | 3 | 1 | 3 |
| 90 | 2 | 2 | 1 | 1 | 4 |
| 91 | 2 | 1 | 1 | 1 | 4 |
| 92 | 2 | 1 | 1 | 1 | 4 |
| 93 | 2 | 1 | 3 | 1 | 4 |
| 94 | 2 | 1 | 1 | 1 | 4 |
| 95 | 2 | 1 | 1 | 1 | 4 |

LAMPIRAN
DATA MENTAH

| No | Disiplin kerja | | | | Total | Mean |
|----|----------------|------|------|------|-------|------|
| | X1.1 | X1.2 | X1.3 | X1.4 | | |
| 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4.00 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 17 | 4.25 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4.00 |
| 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 15 | 3.75 |
| 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 16 | 4.00 |
| 6 | 5 | 4 | 4 | 4 | 17 | 4.25 |
| 7 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4.00 |
| 8 | 4 | 4 | 4 | 5 | 17 | 4.25 |
| 9 | 4 | 4 | 4 | 5 | 17 | 4.25 |
| 10 | 3 | 4 | 4 | 5 | 16 | 4.00 |
| 11 | 3 | 4 | 4 | 4 | 15 | 3.75 |
| 12 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4.00 |
| 13 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4.00 |
| 14 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 5.00 |
| 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4.00 |
| 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4.00 |
| 17 | 5 | 4 | 5 | 4 | 18 | 4.50 |
| 18 | 4 | 5 | 4 | 5 | 18 | 4.50 |
| 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4.00 |
| 20 | 4 | 5 | 5 | 5 | 19 | 4.75 |
| 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4.00 |
| 22 | 5 | 4 | 5 | 4 | 18 | 4.50 |
| 23 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4.00 |
| 24 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 5.00 |
| 25 | 4 | 5 | 4 | 5 | 18 | 4.50 |
| 26 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 5.00 |
| 27 | 4 | 4 | 5 | 4 | 17 | 4.25 |
| 28 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 5.00 |
| 29 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4.00 |
| 30 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 5.00 |
| 31 | 5 | 5 | 4 | 5 | 19 | 4.75 |
| 32 | 4 | 4 | 5 | 4 | 17 | 4.25 |
| 33 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4.00 |
| 34 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4.00 |
| 35 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 5.00 |
| 36 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 5.00 |
| 37 | 5 | 4 | 4 | 4 | 17 | 4.25 |
| 38 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4.00 |

| | | | | | | |
|----|---|---|---|---|----|------|
| 39 | 5 | 4 | 5 | 4 | 18 | 4.50 |
| 40 | 5 | 5 | 4 | 5 | 19 | 4.75 |
| 41 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 5.00 |
| 42 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4.00 |
| 43 | 5 | 5 | 4 | 5 | 19 | 4.75 |
| 44 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4.00 |
| 45 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4.00 |
| 46 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4.00 |
| 47 | 4 | 5 | 4 | 5 | 18 | 4.50 |
| 48 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4.00 |
| 49 | 5 | 5 | 4 | 5 | 19 | 4.75 |
| 50 | 5 | 5 | 4 | 5 | 19 | 4.75 |
| 51 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4.00 |
| 52 | 4 | 5 | 4 | 5 | 18 | 4.50 |
| 53 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4.00 |
| 54 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 5.00 |
| 55 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 5.00 |
| 56 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 5.00 |
| 57 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 5.00 |
| 58 | 4 | 5 | 4 | 5 | 18 | 4.50 |
| 59 | 4 | 5 | 5 | 5 | 19 | 4.75 |
| 60 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 5.00 |
| 61 | 5 | 5 | 4 | 5 | 19 | 4.75 |
| 62 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 5.00 |
| 63 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 5.00 |
| 64 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4.00 |
| 65 | 3 | 3 | 4 | 3 | 13 | 3.25 |
| 66 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 5.00 |
| 67 | 4 | 5 | 3 | 5 | 17 | 4.25 |
| 68 | 4 | 4 | 5 | 4 | 17 | 4.25 |
| 69 | 4 | 5 | 4 | 5 | 18 | 4.50 |
| 70 | 2 | 4 | 4 | 4 | 14 | 3.50 |
| 71 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4.00 |
| 72 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4.00 |
| 73 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4.00 |
| 74 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4.00 |
| 75 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4.00 |
| 76 | 4 | 4 | 5 | 4 | 17 | 4.25 |
| 77 | 5 | 5 | 4 | 5 | 19 | 4.75 |
| 78 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4.00 |
| 79 | 5 | 4 | 4 | 4 | 17 | 4.25 |
| 80 | 5 | 4 | 5 | 4 | 18 | 4.50 |
| 81 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4.00 |

| | | | | | | |
|----|---|---|---|---|----|------|
| 82 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4.00 |
| 83 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4.00 |
| 84 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4.00 |
| 85 | 4 | 5 | 4 | 5 | 18 | 4.50 |
| 86 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4.00 |
| 87 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4.00 |
| 88 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4.00 |
| 89 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4.00 |
| 90 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4.00 |
| 91 | 4 | 4 | 5 | 4 | 17 | 4.25 |
| 92 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4.00 |
| 93 | 4 | 5 | 4 | 5 | 18 | 4.50 |
| 94 | 5 | 4 | 4 | 4 | 17 | 4.25 |
| 95 | 4 | 5 | 4 | 5 | 18 | 4.50 |

| No | Motivasi | | | | | Total | Mean |
|----|----------|------|------|------|------|-------|------|
| | X2.1 | X2.2 | X2.3 | X2.4 | X2.5 | | |
| 1 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 21 | 4.20 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4.00 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 21 | 4.20 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 23 | 4.60 |
| 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 18 | 3.60 |
| 6 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 20 | 4.00 |
| 7 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 22 | 4.40 |
| 8 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 21 | 4.20 |
| 9 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 21 | 4.20 |
| 10 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 21 | 4.20 |
| 11 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 19 | 3.80 |
| 12 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4.00 |
| 13 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 23 | 4.60 |
| 14 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4.00 |
| 15 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 21 | 4.20 |
| 16 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 21 | 4.20 |
| 17 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4.00 |
| 18 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 19 | 3.80 |
| 19 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 24 | 4.80 |
| 20 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 21 | 4.20 |
| 21 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 20 | 4.00 |
| 22 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 22 | 4.40 |
| 23 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 21 | 4.20 |
| 24 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 22 | 4.40 |
| 25 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 21 | 4.20 |
| 26 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 21 | 4.20 |
| 27 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 23 | 4.60 |
| 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4.00 |
| 29 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 23 | 4.60 |
| 30 | 2 | 4 | 5 | 5 | 2 | 18 | 3.60 |
| 31 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 23 | 4.60 |
| 32 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 24 | 4.80 |
| 33 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 19 | 3.80 |
| 34 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 19 | 3.80 |
| 35 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 21 | 4.20 |
| 36 | 2 | 4 | 3 | 5 | 2 | 16 | 3.20 |
| 37 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 17 | 3.40 |
| 38 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 21 | 4.20 |
| 39 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4.00 |
| 40 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 21 | 4.20 |
| 41 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4.00 |

| | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|----|------|
| 42 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 22 | 4.40 |
| 43 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4.00 |
| 44 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 22 | 4.40 |
| 45 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 21 | 4.20 |
| 46 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 19 | 3.80 |
| 47 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 22 | 4.40 |
| 48 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 21 | 4.20 |
| 49 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 22 | 4.40 |
| 50 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 21 | 4.20 |
| 51 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4.00 |
| 52 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4.00 |
| 53 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 21 | 4.20 |
| 54 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 5.00 |
| 55 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 5.00 |
| 56 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 5.00 |
| 57 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 5.00 |
| 58 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 22 | 4.40 |
| 59 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 20 | 4.00 |
| 60 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 5.00 |
| 61 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 24 | 4.80 |
| 62 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 24 | 4.80 |
| 63 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4.00 |
| 64 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4.00 |
| 65 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4.00 |
| 66 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 5.00 |
| 67 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 21 | 4.20 |
| 68 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 23 | 4.60 |
| 69 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 21 | 4.20 |
| 70 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 22 | 4.40 |
| 71 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 21 | 4.20 |
| 72 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 21 | 4.20 |
| 73 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 21 | 4.20 |
| 74 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4.00 |
| 75 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4.00 |
| 76 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 23 | 4.60 |
| 77 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 23 | 4.60 |
| 78 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4.00 |
| 79 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 22 | 4.40 |
| 80 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 22 | 4.40 |
| 81 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 21 | 4.20 |
| 82 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 23 | 4.60 |
| 83 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 21 | 4.20 |
| 84 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 22 | 4.40 |

| | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|----|------|
| 85 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 23 | 4.60 |
| 86 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4.00 |
| 87 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 23 | 4.60 |
| 88 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 21 | 4.20 |
| 89 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 22 | 4.40 |
| 90 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 23 | 4.60 |
| 91 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 24 | 4.80 |
| 92 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 22 | 4.40 |
| 93 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 24 | 4.80 |
| 94 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 21 | 4.20 |
| 95 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 22 | 4.40 |

| No | Produktivitas Kerja | | | | | | Total | Mean |
|----|---------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-------|------|
| | Y.1 | Y.2 | Y.3 | Y.4 | Y.5 | Y.6 | | |
| 1 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 25 | 4.17 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 4.00 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 4.00 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 23 | 3.83 |
| 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 23 | 3.83 |
| 6 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 24 | 4.00 |
| 7 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 25 | 4.17 |
| 8 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 25 | 4.17 |
| 9 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 24 | 4.00 |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 23 | 3.83 |
| 11 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 23 | 3.83 |
| 12 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 23 | 3.83 |
| 13 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 23 | 3.83 |
| 14 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 25 | 4.17 |
| 15 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 25 | 4.17 |
| 16 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 27 | 4.50 |
| 17 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 25 | 4.17 |
| 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 4.00 |
| 19 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 29 | 4.83 |
| 20 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 25 | 4.17 |
| 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 4.00 |
| 22 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 29 | 4.83 |
| 23 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 25 | 4.17 |
| 24 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 29 | 4.83 |
| 25 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 25 | 4.17 |
| 26 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 26 | 4.33 |
| 27 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 27 | 4.50 |
| 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 25 | 4.17 |
| 29 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 27 | 4.50 |
| 30 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 28 | 4.67 |
| 31 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 28 | 4.67 |
| 32 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 27 | 4.50 |
| 33 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 25 | 4.17 |
| 34 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 23 | 3.83 |
| 35 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 27 | 4.50 |
| 36 | 3 | 5 | 4 | 4 | 2 | 5 | 23 | 3.83 |
| 37 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 23 | 3.83 |
| 38 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 25 | 4.17 |
| 39 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 26 | 4.33 |
| 40 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 27 | 4.50 |
| 41 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 26 | 4.33 |

| | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|----|------|
| 42 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 27 | 4.50 |
| 43 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 25 | 4.17 |
| 44 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 27 | 4.50 |
| 45 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 26 | 4.33 |
| 46 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 23 | 3.83 |
| 47 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 27 | 4.50 |
| 48 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 27 | 4.50 |
| 49 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 28 | 4.67 |
| 50 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 27 | 4.50 |
| 51 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 25 | 4.17 |
| 52 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 4.00 |
| 53 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 23 | 3.83 |
| 54 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 24 | 4.00 |
| 55 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | 5.00 |
| 56 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | 5.00 |
| 57 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | 5.00 |
| 58 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 26 | 4.33 |
| 59 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 24 | 4.00 |
| 60 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 29 | 4.83 |
| 61 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | 5.00 |
| 62 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 29 | 4.83 |
| 63 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 26 | 4.33 |
| 64 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 25 | 4.17 |
| 65 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 24 | 4.00 |
| 66 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | 5.00 |
| 67 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 26 | 4.33 |
| 68 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 27 | 4.50 |
| 69 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 25 | 4.17 |
| 70 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 22 | 3.67 |
| 71 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 25 | 4.17 |
| 72 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 24 | 4.00 |
| 73 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 4.00 |
| 74 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 4.00 |
| 75 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 4.00 |
| 76 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 27 | 4.50 |
| 77 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 27 | 4.50 |
| 78 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 4.00 |
| 79 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 25 | 4.17 |
| 80 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 27 | 4.50 |
| 81 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 24 | 4.00 |
| 82 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 27 | 4.50 |
| 83 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 25 | 4.17 |
| 84 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 27 | 4.50 |

| | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|----|------|
| 85 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 27 | 4.50 |
| 86 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 25 | 4.17 |
| 87 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 27 | 4.50 |
| 88 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 23 | 3.83 |
| 89 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 23 | 3.83 |
| 90 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 28 | 4.67 |
| 91 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 28 | 4.67 |
| 92 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 26 | 4.33 |
| 93 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 27 | 4.50 |
| 94 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 27 | 4.50 |
| 95 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 25 | 4.17 |

LAMPIRAN

HASIL OLAH DATA

KARAKTERISTIK RESPONDEN

Usia

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 20 - 29 Tahun | 15 | 15.8 | 15.8 | 15.8 |
| | 30 - 39 Tahun | 47 | 49.5 | 49.5 | 65.3 |
| | 40 - 49 Tahun | 24 | 25.3 | 25.3 | 90.5 |
| | > 50 Tahun | 9 | 9.5 | 9.5 | 100.0 |
| | Total | 95 | 100.0 | 100.0 | |

Jenis Kelamin

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Laki - Laki | 55 | 57.9 | 57.9 | 57.9 |
| | Perempuan | 40 | 42.1 | 42.1 | 100.0 |
| | Total | 95 | 100.0 | 100.0 | |

Pendidikan Terakhir

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | SMA | 22 | 23.2 | 23.2 | 23.2 |
| | Diploma | 4 | 4.2 | 4.2 | 27.4 |
| | S1 | 50 | 52.6 | 52.6 | 80.0 |
| | S2 | 15 | 15.8 | 15.8 | 95.8 |
| | S3 | 4 | 4.2 | 4.2 | 100.0 |
| | Total | 95 | 100.0 | 100.0 | |

Masa Kerja

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|--------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | < 1 Tahun | 1 | 1.1 | 1.1 | 1.1 |
| | 1 - 5 Tahun | 19 | 20.0 | 20.0 | 21.1 |
| | 6 - 10 Tahun | 8 | 8.4 | 8.4 | 29.5 |
| | > 10 Tahun | 67 | 70.5 | 70.5 | 100.0 |
| | Total | 95 | 100.0 | 100.0 | |

Jabatan

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|------------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Staf | 37 | 38.9 | 38.9 | 38.9 |
| | Kepala BPKAD / Kepala Bidang | 5 | 5.3 | 5.3 | 44.2 |
| | Sekretaris | 1 | 1.1 | 1.1 | 45.3 |
| | Bendahara | 2 | 2.1 | 2.1 | 47.4 |
| | Lainnya | 50 | 52.6 | 52.6 | 100.0 |
| | Total | 95 | 100.0 | 100.0 | |

UJI VALIDITAS

Correlations

| | | X1.1 | X1.2 | X1.3 | X1.4 | Disiplin Kerja |
|----------------|---------------------|--------|--------|--------|--------|----------------|
| X1.1 | Pearson Correlation | 1 | .558** | .490** | .412** | .805** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 95 | 95 | 95 | 95 | 95 |
| X1.2 | Pearson Correlation | .558** | 1 | .287** | .838** | .866** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | .005 | .000 | .000 |
| | N | 95 | 95 | 95 | 95 | 95 |
| X1.3 | Pearson Correlation | .490** | .287** | 1 | .256* | .635** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .005 | | .012 | .000 |
| | N | 95 | 95 | 95 | 95 | 95 |
| X1.4 | Pearson Correlation | .412** | .838** | .256* | 1 | .804** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .012 | | .000 |
| | N | 95 | 95 | 95 | 95 | 95 |
| Disiplin Kerja | Pearson Correlation | .805** | .866** | .635** | .804** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 95 | 95 | 95 | 95 | 95 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

| | | X2.1 | X2.2 | X2.3 | X2.4 | X2.5 | Motivasi |
|----------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|----------|
| X2.1 | Pearson Correlation | 1 | .284** | .119 | .078 | .850** | .784** |
| | Sig. (2-tailed) | | .005 | .252 | .451 | .000 | .000 |
| | N | 95 | 95 | 95 | 95 | 95 | 95 |
| X2.2 | Pearson Correlation | .284** | 1 | .110 | .138 | .206* | .555** |
| | Sig. (2-tailed) | .005 | | .289 | .181 | .045 | .000 |
| | N | 95 | 95 | 95 | 95 | 95 | 95 |
| X2.3 | Pearson Correlation | .119 | .110 | 1 | .221* | .132 | .475** |
| | Sig. (2-tailed) | .252 | .289 | | .031 | .201 | .000 |
| | N | 95 | 95 | 95 | 95 | 95 | 95 |
| X2.4 | Pearson Correlation | .078 | .138 | .221* | 1 | .144 | .487** |
| | Sig. (2-tailed) | .451 | .181 | .031 | | .164 | .000 |
| | N | 95 | 95 | 95 | 95 | 95 | 95 |
| X2.5 | Pearson Correlation | .850** | .206* | .132 | .144 | 1 | .786** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .045 | .201 | .164 | | .000 |
| | N | 95 | 95 | 95 | 95 | 95 | 95 |
| Motivasi | Pearson Correlation | .784** | .555** | .475** | .487** | .786** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 95 | 95 | 95 | 95 | 95 | 95 |

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

| | | Y.1 | Y.2 | Y.3 | Y.4 | Y.5 | Y.6 | Produktivitas Kerja |
|---------------------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|---------------------|
| Y.1 | Pearson Correlation | 1 | .294** | .144 | .234* | .224* | .049 | .540** |
| | Sig. (2-tailed) | | .004 | .162 | .023 | .029 | .640 | .000 |
| | N | 95 | 95 | 95 | 95 | 95 | 95 | 95 |
| Y.2 | Pearson Correlation | .294** | 1 | .278** | .058 | .221* | .155 | .548** |
| | Sig. (2-tailed) | .004 | | .006 | .577 | .031 | .134 | .000 |
| | N | 95 | 95 | 95 | 95 | 95 | 95 | 95 |
| Y.3 | Pearson Correlation | .144 | .278** | 1 | .156 | .738** | .105 | .672** |
| | Sig. (2-tailed) | .162 | .006 | | .131 | .000 | .312 | .000 |
| | N | 95 | 95 | 95 | 95 | 95 | 95 | 95 |
| Y.4 | Pearson Correlation | .234* | .058 | .156 | 1 | .234* | .324** | .584** |
| | Sig. (2-tailed) | .023 | .577 | .131 | | .023 | .001 | .000 |
| | N | 95 | 95 | 95 | 95 | 95 | 95 | 95 |
| Y.5 | Pearson Correlation | .224* | .221* | .738** | .234* | 1 | .115 | .705** |
| | Sig. (2-tailed) | .029 | .031 | .000 | .023 | | .269 | .000 |
| | N | 95 | 95 | 95 | 95 | 95 | 95 | 95 |
| Y.6 | Pearson Correlation | .049 | .155 | .105 | .324** | .115 | 1 | .507** |
| | Sig. (2-tailed) | .640 | .134 | .312 | .001 | .269 | | .000 |
| | N | 95 | 95 | 95 | 95 | 95 | 95 | 95 |
| Produktivitas Kerja | Pearson Correlation | .540** | .548** | .672** | .584** | .705** | .507** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 95 | 95 | 95 | 95 | 95 | 95 | 95 |

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

UJI RELIABILITAS

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .785 | 4 |

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .612 | 5 |

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .628 | 6 |

DESKRIPTIF STATISTIK

X1.1

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | TS | 1 | 1.1 | 1.1 | 1.1 |
| | KS | 4 | 4.2 | 4.2 | 5.3 |
| | S | 59 | 62.1 | 62.1 | 67.4 |
| | SS | 31 | 32.6 | 32.6 | 100.0 |
| | Total | 95 | 100.0 | 100.0 | |

X1.2

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | KS | 3 | 3.2 | 3.2 | 3.2 |
| | S | 57 | 60.0 | 60.0 | 63.2 |
| | SS | 35 | 36.8 | 36.8 | 100.0 |
| | Total | 95 | 100.0 | 100.0 | |

X1.3

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | KS | 1 | 1.1 | 1.1 | 1.1 |
| | S | 66 | 69.5 | 69.5 | 70.5 |
| | SS | 28 | 29.5 | 29.5 | 100.0 |
| | Total | 95 | 100.0 | 100.0 | |

X1.4

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | KS | 1 | 1.1 | 1.1 | 1.1 |
| | S | 54 | 56.8 | 56.8 | 57.9 |
| | SS | 40 | 42.1 | 42.1 | 100.0 |
| | Total | 95 | 100.0 | 100.0 | |

X2.1

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | TS | 2 | 2.1 | 2.1 | 2.1 |
| | KS | 2 | 2.1 | 2.1 | 4.2 |
| | S | 61 | 64.2 | 64.2 | 68.4 |
| | SS | 30 | 31.6 | 31.6 | 100.0 |
| | Total | 95 | 100.0 | 100.0 | |

X2.2

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | KS | 8 | 8.4 | 8.4 | 8.4 |
| | S | 63 | 66.3 | 66.3 | 74.7 |
| | SS | 24 | 25.3 | 25.3 | 100.0 |
| | Total | 95 | 100.0 | 100.0 | |

X2.3

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | KS | 2 | 2.1 | 2.1 | 2.1 |
| | S | 61 | 64.2 | 64.2 | 66.3 |
| | SS | 32 | 33.7 | 33.7 | 100.0 |
| | Total | 95 | 100.0 | 100.0 | |

X2.4

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | KS | 2 | 2.1 | 2.1 | 2.1 |
| | S | 49 | 51.6 | 51.6 | 53.7 |
| | SS | 44 | 46.3 | 46.3 | 100.0 |
| | Total | 95 | 100.0 | 100.0 | |

X2.5

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | TS | 2 | 2.1 | 2.1 | 2.1 |
| | KS | 5 | 5.3 | 5.3 | 7.4 |
| | S | 60 | 63.2 | 63.2 | 70.5 |
| | SS | 28 | 29.5 | 29.5 | 100.0 |
| | Total | 95 | 100.0 | 100.0 | |

Y.1

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | KS | 6 | 6.3 | 6.3 | 6.3 |
| | S | 62 | 65.3 | 65.3 | 71.6 |
| | SS | 27 | 28.4 | 28.4 | 100.0 |
| | Total | 95 | 100.0 | 100.0 | |

Y.2

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | KS | 2 | 2.1 | 2.1 | 2.1 |
| | S | 55 | 57.9 | 57.9 | 60.0 |
| | SS | 38 | 40.0 | 40.0 | 100.0 |
| | Total | 95 | 100.0 | 100.0 | |

Y.3

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | KS | 6 | 6.3 | 6.3 | 6.3 |
| | S | 61 | 64.2 | 64.2 | 70.5 |
| | SS | 28 | 29.5 | 29.5 | 100.0 |
| | Total | 95 | 100.0 | 100.0 | |

Y.4

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | KS | 6 | 6.3 | 6.3 | 6.3 |
| | S | 48 | 50.5 | 50.5 | 56.8 |
| | SS | 41 | 43.2 | 43.2 | 100.0 |
| | Total | 95 | 100.0 | 100.0 | |

Y.5

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | TS | 1 | 1.1 | 1.1 | 1.1 |
| | KS | 3 | 3.2 | 3.2 | 4.2 |
| | S | 65 | 68.4 | 68.4 | 72.6 |
| | SS | 26 | 27.4 | 27.4 | 100.0 |
| | Total | 95 | 100.0 | 100.0 | |

Y.6

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | TS | 1 | 1.1 | 1.1 | 1.1 |
| | KS | 4 | 4.2 | 4.2 | 5.3 |
| | S | 59 | 62.1 | 62.1 | 67.4 |
| | SS | 31 | 32.6 | 32.6 | 100.0 |
| | Total | 95 | 100.0 | 100.0 | |

REGRESI LINEAR BERGANDA DAN UJI HIPOTESIS

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .760 ^a | .578 | .569 | .21858 |

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 6.019 | 2 | 3.009 | 62.989 | .000 ^b |
| | Residual | 4.396 | 92 | .048 | | |
| | Total | 10.414 | 94 | | | |

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin Kerja

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | .599 | .330 | | 1.816 | .073 |
| | Disiplin Kerja | .319 | .055 | .397 | 5.746 | .000 |
| | Motivasi | .539 | .064 | .577 | 8.355 | .000 |

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

UJI ASUMSI KLASIK

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 95 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | .21624335 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .085 |
| | Positive | .079 |
| | Negative | -.085 |
| Test Statistic | | .085 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .089 ^c |

a. Test distribution is Normal.

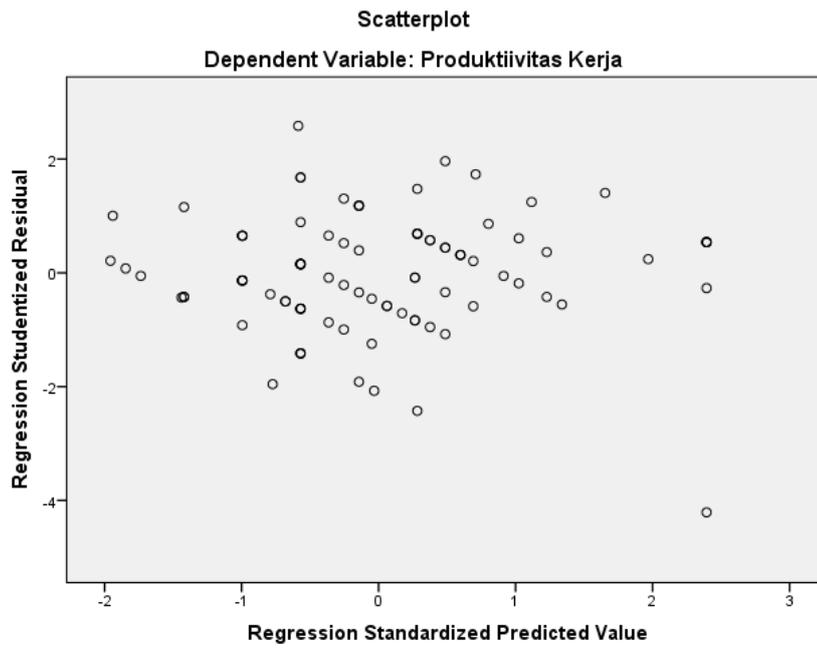
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Coefficients^a

| Model | | Collinearity Statistics | |
|-------|----------------|-------------------------|-------|
| | | Tolerance | VIF |
| 1 | Disiplin Kerja | .963 | 1.038 |
| | Motivasi | .963 | 1.038 |

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja



Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .508 ^a | .258 | .250 | .28832 |

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .653 ^a | .426 | .420 | .25342 |

a. Predictors: (Constant), Motivasi

DOKUMENTASI



