
**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA PEGAWAI UPT. PSDA KUALUH BARUMUN DINAS PSDA PROVINSI
SUMATERA UTARA**

Arasy Ayu Setiamy
Fakultas Ekonomi dan Bisnis – Universitas Harapan Medan

ABSTRACT

Motivation is often interpreted as an impulse. Encouragement or energy is the movement of the soul and body to do. So the motive is a driving force that moves humans to behave, and in their actions it has a certain purpose. While discipline is also very closely related to employee productivity because in departments, especially civil servants, there are also laws that emphasize discipline, which is sometimes violated by employees. This study will analyze the influence of motivation and work discipline on work productivity in the North Sumatra Province PSDA Service. The result of this study is that motivation and work discipline have a significant effect on employee work productivity.

Keywords: *motivation; work discipline; employee; work productivity*

PENDAHULUAN

Produktivitas kerja adalah sesuatu hasil kerja yang dicapai oleh setiap pekerja yang menghasilkan output atau input, yang mana suatu hasil kerja yang dikerjakan mempunyai ketepatan dan ketangkasan dalam bekerja. Produktifitas bisa dicapai dengan baik jika didasari dengan pendidikan dan pelatihan yang baik dikarenakan dalam pendidikan dan pelatihan kita diajarkan cara bekerja yang baik untuk mendapatkan kualitas kerja yang baik pula.

Konsep produktivitas kerja dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan dimensi keorganisasian. Dimensi individu melihat konsep produktivitas di dalam kaitannya dengan karakteristik-karakteristik kepribadian individu yang muncul dalam bentuk sikap mental dan mengandung makna keinginan serta upaya individu yang selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja dan kehidupannya. Sementara itu dimensi keorganisasian melihat

produktivitas dalam kerangka hubungan teknis antara masukan (*input*) dan keluaran (*output*) tidak hanya dilihat dari aspek kuantitas, tetapi juga dapat dilihat dari aspek kualitas.

Pengertian konsep produktifitas adalah kemampuan seperangkat sumber-sumber ekonomi untuk menghasilkan sesuatu sebagai perbandingan antara pengorbanan (*input*) dengan hasil (*output*). Dalam menghasilkan suatu kerja yang baik maka produktivitas memiliki beberapa faktor yaitu kemampuan, sikap, situasi dan keadaan lingkungan, motivasi, upah, tingkat pendidikan, perjanjian kerja, dan penerapan teknologi.

Dari faktor-faktor di atas dapat disimpulkan bahwa produktivitas sangat mempengaruhi kedisiplinan para pegawai serta didukung oleh motivasi dari para atasan dan rekan kerja agar mendapatkan hasil kerja

yang baik bagi individu maupun organisasi.

Masalah kedisiplinan juga sangat berkaitan erat dengan produktivitas karyawan khususnya pada perangkat aparatur negara yang memiliki aturan hukum yang secara tegas mengatur tentang kedisiplinan. Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

Kedisiplinan yang baik juga didasari oleh motivasi yang baik, baik itu dari atasan maupun pemerintah serta dukungan individu itu sendiri. Motivasi dan kedisiplinan sangatlah erat hubungannya karena jika motivasi yang didapat kurang maka disiplin yang dilakukan oleh para pegawai juga kurang.

Pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk usaha untuk memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai, sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya. Kedisiplinan kerja yang tinggi dapat berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai, sehingga dengan adanya disiplin kerja yang baik diharapkan pegawai dapat mampu meningkatkan hasil kerjanya sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Hubungan antara motivasi dan produktivitas juga sangat erat karena

adanya produktivitas atau pemasukan yang baik semua itu didukung oleh motivasi yang baik pula baik dari organisasi maupun individu itu sendiri. Hubungan ini juga didasari dengan adanya komunikasi yang baik antara pegawai yang satu dengan pegawai lain untuk menunjang produktivitas dan untuk memotivasi para pegawai untuk bekerja.

Ada dua faktor yang mempengaruhi adanya motivasi yaitu faktor internal dan eksternal, dimana kedua faktor ini sangat mempengaruhi kinerja pada diri pegawai. Motivasi adalah energi aktif yang menyebabkan terjadinya suatu perubahan pada diri seseorang yang tampak pada gejala kejiwaan, perasaan, dan juga emosi, sehingga mendorong individu untuk bertindak atau melakukan sesuatu dikarenakan adanya tujuan, kebutuhan, atau keinginan yang harus terpenuhi.

Dari uraian di atas adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas pegawai di UPT. PSDA Kualuh Barumon Dinas PSDA Provinsi Sumatera Utara.

TELAAH TEORI

Motivasi seringkali diartikan dengan istilah dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat. Jadi motif tersebut merupakan suatu *driving force* yang menggerakkan manusia untuk bertingkah-laku, dan dalam perbuatannya itu mempunyai tujuan tertentu. Setiap tindakan yang dilakukan oleh manusia selalu di mulai dengan motivasi (niat).

Pengertian Motivasi

Menurut Wexley & Yukl (dalam As'ad, 1987) motivasi adalah pemberian atau penimbunan motif, dapat pula diartikan hal atau keadaan menjadi motif. Sedangkan menurut Mitchell (dalam Winardi, 2002) motivasi mewakili proses-proses psikologikal, yang menyebabkan timbulnya, diarahkannya, dan terjadinya persistensi kegiatan-kegiatan sukarela (volunter) yang diarahkan ke tujuan tertentu.

Sedangkan menurut Gray (dalam Winardi, 2002) motivasi merupakan sejumlah proses, yang bersifat internal, atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan persistensi, dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu.

Morgan (dalam Soemanto, 1987) mengemukakan bahwa motivasi bertalian dengan tiga hal yang sekaligus merupakan aspek- aspek dari motivasi. Ketiga hal tersebut adalah: keadaan yang mendorong tingkah laku (*motivating states*), tingkah laku yang didorong oleh keadaan tersebut (*motivated behavior*), dan tujuan dari pada tingkah laku tersebut (*goals or ends of such behavior*).

McDonald (dalam Soemanto, 1987) mendefinisikan motivasi sebagai perubahan tenaga di dalam diri seseorang yang ditandai oleh dorongan efektif dan reaksi-reaksi mencapai tujuan. Motivasi merupakan masalah kompleks dalam organisasi, karena kebutuhan dan keinginan setiap anggota organisasi berbeda satu dengan yang lainnya.

Hal ini berbeda karena setiap anggota suatu organisasi adalah unik secara biologis maupun psikologis, dan berkembang atas dasar proses belajar yang berbeda pula (Suprihanto dkk, 2003).

Soemanto (1987) secara umum mendefinisikan motivasi sebagai suatu perubahan tenaga yang ditandai oleh dorongan efektif dan reaksi-reaksi pencapaian tujuan. Karena kelakuan manusia itu selalu bertujuan, kita dapat menyimpulkan bahwa perubahan tenaga yang memberi kekuatan bagi tingkah laku mencapai tujuan, telah terjadi di dalam diri seseorang.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah energi aktif yang menyebabkan terjadinya suatu perubahan pada diri seseorang yang nampak pada gejala kejiwaan, perasaan, dan juga emosi, sehingga mendorong individu untuk bertindak atau melakukan sesuatu dikarenakan adanya tujuan, kebutuhan, atau keinginan yang harus terpuaskan.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi seseorang sangat dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu :

Pertama, faktor internal ialah faktor yang berasal dari dalam diri individu, terdiri atas:

- a) Persepsi individu mengenai diri sendiri; seseorang termotivasi atau tidak untuk melakukan sesuatu banyak tergantung pada proses kognitif berupa persepsi. Persepsi seseorang tentang dirinya sendiri akan mendorong dan mengarahkan

- perilaku seseorang untuk bertindak.
- b) Harga diri dan prestasi; faktor ini mendorong atau mengarahkan individu (memotivasi) untuk berusaha agar menjadi pribadi yang mandiri, kuat, dan memperoleh kebebasan serta mendapatkan status tertentu dalam lingkungan masyarakat; serta dapat mendorong individu untuk berprestasi.
 - c) Adanya harapan-harapan akan masa depan. Harapan ini merupakan informasi objektif dari lingkungan yang mempengaruhi sikap dan perasaan subjektif seseorang. Harapan merupakan tujuan dari perilaku.
 - d) Manusia dimotivasi oleh kebutuhan untuk menjadikan dirinya sendiri berfungsi secara penuh, sehingga mampu meraih potensinya secara total. Kebutuhan akan mendorong dan mengarahkan seseorang untuk mencari atau menghindari, mengarahkan dan memberi respon terhadap tekanan yang dialaminya.
 - e) Kepuasan kerja lebih merupakan suatu dorongan afektif yang muncul dalam diri individu untuk mencapai goal atau tujuan yang diinginkan dari suatu perilaku.

Kedua, faktor eksternal ialah faktor yang berasal dari luar diri individu, terdiri atas:

- a) Jenis dan sifat pekerjaan; dorongan untuk bekerja pada jenis dan sifat pekerjaan tertentu sesuai dengan objek pekerjaan yang tersedia akan mengarahkan individu untuk menentukan sikap atau pilihan pekerjaan yang akan

ditekuni. Kondisi ini juga dapat dipengaruhi oleh sejauh mana nilai imbalan yang dimiliki oleh objek pekerjaan dimaksud.

- b) Kelompok kerja dimana individu bergabung; kelompok kerja atau organisasi tempat dimana individu bergabung dapat mendorong atau mengarahkan perilaku individu dalam mencapai suatu tujuan perilaku tertentu; peranan kelompok-kelompok atau organisasi ini dapat membantu para individu mendapatkan kebutuhan akan nilai kebaikan, kebenaran, kejujuran, kebajikan serta dapat memberikan arti bagi individu sehubungan dengan kiprahnya dalam kehidupan sosial.
- c) Situasi lingkungan pada umumnya; setiap individu terdorong untuk berhubungan dengan rasa mampunya dalam melakukan interaksi secara efektif dengan lingkungannya;
- d) Sistem imbalan yang diterima; imbalan merupakan karakteristik atau kualitas dari objek pemuas yang dibutuhkan oleh seseorang yang dapat mempengaruhi motivasi atau dapat mengubah arah tingkah laku dari satu objek ke objek lain yang mempunyai nilai imbalan yang lebih besar. Sistem pemberian imbalan dapat mendorong individu untuk berperilaku dalam mencapai tujuan; perilaku dipandang sebagai tujuan, sehingga ketika tujuan tercapai maka akan timbul imbalan.

Pengertian Disiplin

Disiplin mempunyai makna yang luas dan berbeda-beda, oleh karena itu disiplin mempunyai berbagai macam pengertian. Pengertian tentang disiplin telah banyak didefinisikan dalam berbagai versi oleh para ahli. Ahli yang satu mempunyai batasan lain apabila dibandingkan dengan ahli lainnya.

Definisi pertama yang berhubungan dengan disiplin seperti yang dikemukakan oleh Rasdianah (1995) yaitu kepatuhan untuk menghormati dan melaksanakan suatu sistem yang mengharuskan orang untuk tunduk pada keputusan, perintah atau peraturan yang berlaku. Dengan kata lain, disiplin adalah kepatuhan mentaati peraturan dan ketentuan yang telah ditetapkan.

Disiplin menurut pengertian Depdiknas (1992) ialah tingkat konsistensi dan konsekuensi seseorang terhadap suatu komitmen atau kesepakatan bersama yang berhubungan dengan tujuan yang akan dicapai waktu dan proses pelaksanaan suatu kegiatan. Seirama dengan pendapat tersebut di atas, Hurlock(1978) mengemukakan pendapatnya tentang disiplin sebagai cara masyarakat mengajar anak berperilaku moral yang disetujui kelompok.

Pada hakikatnya, disiplin merupakan hal yang dapat dilatih. Pelatihan kedisiplinan diharapkan dapat menumbuhkan kendali diri, karakter atau keteraturan, dan efisiensi. Jadi secara singkat dapat disimpulkan bahwa disiplin berhubungan dengan pengendalian diri supaya dapat

menbedakan mana hal yang benar dan mana hal yang salah sehingga dalam jangka panjang diharapkan bisa menumbuhkan perilaku yang bertanggung jawab. Disiplin merupakan istilah yang sudah memasyarakat di berbagai instansi pemerintah maupun swasta.

Unsur-Unsur Disiplin

Tu'u (2004) menyebutkan unsur-unsur disiplin adalah sebagai berikut :

- a) Mengikuti dan menaati peraturan, nilai dan hukum yang berlaku.
- b) Pengikutan dan ketaatan tersebut terutama muncul karena adanya kesadaran diri bahwa hal itu berguna bagi kebaikan dan keberhasilan dirinya. Dapat juga muncul karena rasa takut, tekanan, paksaan dan dorongan dari luar dirinya.
- c) Sebagai alat pendidikan untuk mempengaruhi, mengubah, membina, dan membentuk perilaku sesuai dengan nilai-nilai yang ditentukan atau diajarkan.
- d) Hukuman yang diberikan bagi yang melanggar ketentuan yang berlaku, dalam rangka mendidik, melatih, mengendalikan dan memperbaiki tingkah laku.
- e) Peraturan-peraturan yang berlaku sebagai pedoman dan ukuran perilaku

Pengertian Produktivitas kerja

Konsep produktivitas kerja dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan dimensi keorganisasian. Dimensi individu melihat produktivitas dalam kaitannya dengan karakteristik-karakteristik kepribadian individu yang muncul dalam bentuk

sikap mental dan mengandung makna keinginan dan upaya individu yang selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kehidupannya. Sedangkan dimensi keorganisasian melihat produktivitas dalam kerangka hubungan teknis antara masukan (input) dan keluaran (output). Oleh karena itu dalam pandangan ini, terjadinya peningkatan produktivitas tidak hanya dilihat dari aspek kuantitas, tetapi juga dapat dilihat dari aspek kualitas.

Kedua pengertian produktivitas tersebut mengandung cara atau metode pengukuran tertentu yang secara praktik sukar dilakukan. Kesulitan-kesulitan itu dikarenakan, pertama karakteristik-karakteristik kepribadian individu bersifat kompleks, sedangkan yang kedua disebabkan masukan-masukan sumber daya bermacam-macam dan dalam proporsi yang berbeda-beda.

Produktivitas kerja sebagai salah satu orientasi manajemen dewasa ini, keberadaannya dipengaruhi oleh berbagai faktor. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas pada dasarnya dapat diklasifikasikan ke dalam dua jenis, yaitu pertama faktor-faktor yang berpengaruh secara langsung, dan kedua faktor-faktor yang berpengaruh secara tidak langsung.

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas yaitu:

- a) Kemampuan, yaitu kecakapan yang dimiliki berdasarkan pengetahuan, lingkungan kerja yang menyenangkan akan menambah kemampuan tenaga kerja.
- b) Sikap, sesuatu yang menyangkut perangai tenaga

kerja yang banyak dihubungkan dengan moral dan semangat kerja.

- c) Situasi dan keadaan lingkungan, yaitu faktor ini menyangkut fasilitas dan keadaan dimana semua karyawan dapat bekerja dengan tenang serta sistim kompensasi yang ada.
- d) Motivasi, yaitu setiap tenaga kerja perlu diberikan motivasi dalam usaha meningkatkan produktivitas.
- e) Upah, yaitu upah atau gaji minimum yang tidak sesuai dengan peraturan pemerintah dapat menyebabkan penurunan produktivitas kerja.
- f) Tingkat pendidikan, yaitu latar belakang pendidikan dan latihan dari tenaga kerja akan mempengaruhi produktivitas, karenanya perlu diadakan peningkatan pendidikan dan latihan bagi tenaga kerja.
- g) Perjanjian kerja, yaitu merupakan alat yang menjamin hak dan kewajiban karyawan. Sebaiknya ada unsur-unsur peningkatan produktivitas kerja.
- h) Penerapan teknologi, yaitu kemajuan teknologi sangat mempengaruhi produktivitas, karena itu penerapan teknologi harus berorientasi mempertahankan produktivitas.

Berikut ini beberapa pengertian atau definisi mengenai produktivitas kerja, faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja juga mengenai pengukuran produktivitas kerja. Produktivitas berarti kemampuan menghasilkan sesuatu. Sedangkan kerja berarti kegiatan melakukan sesuatu yang dilakukan untuk mencari nafkah mata pencaharian. Jadi, produktivitas kerja adalah

kemampuan menghasilkan suatu kerja yang lebih banyak daripada ukuran biasa yang telah umum.

Pengertian produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan di hari lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari baik dari hari ini. Secara teknis produktivitas adalah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan (*input*). Arti produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja persatuan waktu (Riyanto, 1986)

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan karyawan dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan diharapkan dalam waktu yang singkat atau tepat.

Pengukuran Produktivitas Kerja

Pengukuran produktivitas kerja sebagai sarana untuk menganalisis dan mendorong efisiensi produksi. Manfaat lain adalah untuk menentukan target dan kegunaan, praktisnya sebagai standar dalam pembayaran upah karyawan. Untuk mengukur suatu produktivitas dapat digunakan dua jenis ukuran jam kerja manusia yakni jam – jam kerja yang harus dibayar dan jam – jam kerja yang harus dipergunakan untuk bekerja.

Ada dua macam alat pengukuran produktivitas, yaitu :

- a) *Physical productivity*, yaitu produktivitas secara kuantitatif seperti ukuran (*size*), panjang, berat, banyaknya unit, waktu, dan biaya tenaga kerja.
- b) *Value productivity*, yaitu ukuran produktivitas dengan menggunakan nilai uang yang dinyatakan dalam rupiah, yen, dollar dan seterusnya.

Teori – teori yang membahas tentang produktivitas kerja sangatlah bervariasi tetapi makna pokok dari produktivitas kerja adalah kemampuan seorang tenaga kerja dalam menghasilkan suatu hasil pekerjaan. Keadaan tersebut tercapai apabila karyawan tersebut mendapat perhatian yang besar dari pimpinan atas segala kebutuhannya. Ada beberapa definisi mengenai produktivitas kerja antara lain :

Menurut Hasibuan (2003) "*produktivitas kerja adalah perbandingan antara output dengan input dimana output harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaannya yang lebih baik*". Sedangkan menurut Kusriyanto (2000), "*produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu*".

Istilah produktivitas mempunyai arti yang berlainan untuk tiap orang yang berbeda. Hal ini berarti karyawan harus lebih menghasilkan banyak *output* dengan mempertahankan biaya yang tetap, mengerjakan segala sesuatu dengan benar, bekerja lebih cerdas dan lebih keras. Dalam arti yang sederhana

pengertian mengenai produktivitas seperti yang telah dijelaskan di atas sering diungkapkan dalam arti bahwa produktivitas adalah rasio dari pengeluaran dan pemasukan yang terpakai.

Jadi dapat disimpulkan bahwa pengertian produktivitas kerja adalah perbandingan antara output per input, dimana output adalah hasil penjualan yang dicapai per tahun sedangkan input adalah jumlah karyawan pertahun.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di UPT. Pengelolaan Sumber Daya Air (PSDA) Kualuh Barumon di Provinsi Sumatera Utara, Penelitian ini menggunakan sampel jenuh karena jumlah populasi yang sangat sedikit yaitu berjumlah 37 orang. Adapun variabel dalam penelitian ini adalah Motivasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan variabel dependen Produktivitas (Y). Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah survey dengan menggunakan kuesioner.

Dalam menganalisis data, penulis menggunakan teknik analisis data deskriptif yaitu digunakan untuk memecahkan masalah yang dihadapi dengan mengumpulkan data, mengklasifikasikan dan menganalisis serta menginterpretasikan dengan teori yang lazim diterima umum sehingga dapat memberikan suatu gambaran mengenai suatu permasalahan dan cara untuk mengatasi permasalahan yang dihadapi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan olahan data yang telah dilakukan, maka diketahui bahwa model hubungan dari analisis regresi linier berganda bisa dilihat pada Tabel 1 di lampiran. Persamaan regresi linier berganda tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

Jika variabel motivasi, dan disiplin kerja bernilai nol, maka produktivitas kerja akan bernilai sebesar 1.483 satuan.

Jika variabel motivasi ditingkatkan sebesar 1 satuan, maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,458 satuan, dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.

Jika variabel disiplin kerja ditingkatkan sebesar 1 satuan, maka akan diikuti dengan peningkatan produktivitas kerja sebesar 0,527 satuan, dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.

Uji serempak dilakukan untuk melihat tingkat signifikansi kedua variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat. Hasil uji serempak dapat dilihat pada Tabel 2 di lampiran. Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi adalah sebesar 0.000. lebih kecil dibandingkan dengan nilai alpha sebesar 0.05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai UPT. PSDA Kualuh Barumon pada Dinas PSDA Provinsi Sumatera Utara.

Untuk dapat mengetahui besarnya motivasi kerja dan disiplin kerja

dalam menjelaskan produktivitas kerja dapat dilihat pada koefisien determinasinya yang ada pada tabel yang ada dilampiran.

Berdasarkan Tabel 1 lampiran diketahui bahwa nilai adjusted R square adalah sebesar 0,692. Artinya bahwa motivasi dan disiplin kerja mampu menjelaskan produktivitas kerja adalah sebesar 6,92% dan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai yang ada di lingkup Dinas PSDA Provinsi Sumatera Utara. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkatnya motivasi maka akan sangat berpengaruh dengan produktivitas pegawai. Variabel produktivitas kerja sangat dipengaruhi oleh variabel motivasi dan disiplin kerja. Meskipun demikian masih ada variabel-variabel yang lain di luar variabel motivasi dan disiplin kerja yang turut mempengaruhi produktivitas kerja pegawai

Merujuk pada hasil penelitian di atas, disarankan kepada UPT PSDA Dinas PSDA Provinsi Sumatera Utara agar lebih memerhatikan lagi disiplin kerja para pegawai. Untuk para pegawai lebih ditingkatkan lagi produktivitas dan kedisiplinan saat bekerja. Jika motivasi kerja, dan disiplin kerja sudah meningkat, maka produktivitas kerja juga akan turut meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi. 2006. **Prosedur Penelitian**. Edisi Revisi

Keenam. Jakarta: Rineka Cipta.

Hadari, Nawawi. (2003). **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif**, cetakan kelima. Yogyakarta: UGM Press.

Handoko, T. Hani. 2000. **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**, Edisi kedua, Yogyakarta: BPFE-UGM.

Hasibuan, Malayu, S.P. 2005. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Imam, Ghozali (2005). **Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS**, Edisi Ketiga. Semarang: BP Universitas Diponegoro.

Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2000. **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**, Bandung: Remaja Ros Dakaria.

Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2006. **Evaluasi Kinerja SDM**, Cetakan kedua. Bandung: PT Revika Aditama.

Sudjana. 2001. **Metoda Statistika**. Bandung: Tarsitu.

Sugiono. 2003. **Metode Penelitian Bisnis**. Bandung: Alfabeta.

LAMPIRAN

Tabel 1

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.832 ^a	.692	.673	2.77123

a. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Motivasi

b. Dependent Variable: Produktivitas_Kerja

Sumber : data diolah dengan menggunakan SPSS 16.0

Tabel 2

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	585.321	2	292.661	38.108	.000 ^a
	Residual	261.111	34	7.680		
	Total	846.432	36			

a. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Motivasi

b. Dependent Variable: Produktivitas_Kerja

Sumber : data diolah dengan menggunakan SPSS16.0

Tabel 3

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.483	3.679		.403	.689		
	Motivasi	.458	.146	.424	3.142	.003	.499	2.003
	Disiplin_Kerja	.527	.149	.476	3.532	.001	.499	2.003

a. Dependent Variable: Produktivitas_Kerja

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS 16.0