

PENGARUH MOTIVASI DAN KEDISIPLINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI KECAMATAN JANGKAR KABUPATEN SITUBONDO

Senain¹⁾ Arif Windana Agustira²⁾

¹⁾Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Abdurachman Saleh

²⁾Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Abdurachman Saleh

ABSTRACT

The purpose of this study is to know about how Employee Productivity and factors - factors that affect the Motivation and Discipline in the District of Jangkar Situbondo District. Techniques of making data using obesrvasi techniques, interviews or interviews, and media questionnaires by selecting informants who use and issue information technically and functionally. The data obtained were analyzed qualitatively and supported by quantitative data. The result of this research is leadership style and organizational culture on employee performance, especially in the field of human resource development, done in accordance with existing rules and regulations that have been determined by looking at some indicators of Motivation (X1), Discipline (X2) and Working Employee Productivity (Y). The analysis is Multiple Regression Analysis. Hypothesis testing is done by using Test t and Test f. The object of research in this research is the population of District of Jangkar Situbondo Regency, with the number of respondents as many as 29 people. The results showed that the motivation in the District Office of Jangkar Situbondo Regency has not been effective, while the discipline of Sudang effective because it has a significant effect on Work Productivity Employees.

Keywords: Motivation, Discipline, Work Productivity

PENDAHULUAN

Kekayaan yang paling berharga dalam suatu organisasi ialah Sumber Daya Manusia (SDM). SDM merupakan investasi sangat berharga bagi sebuah organisasi yang perlu dijaga. Setiap organisasi harus mempersiapkan program yang berisi kegiatan yang dapat meningkatkan kemampuan dan profesionalisme SDM supaya organisasi bisa bertahan dan berkembang sesuai dengan lingkungan organisasi. Untuk mencapai kepuasan kerja yang maksimum, organisasi harus menjamin dipilihnya tenaga kerja yang tepat dengan pekerjaan serta

kondisi yang memungkinkan mereka bekerja optimal.

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi atau bidang produksi, pemasaran, keuangan maupun kepegawaian. Karena sumber daya manusia dianggap semakin penting peranannya dalam pencapaian tujuan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang sumber daya manusia (SDM) dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut dengan Manajemen

sumber daya manusia. Istilah “*manajemen*” mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya *memanage* (mengelola) sumber daya manusia menurut Gomes (2003: 2).

Motivasi berasal dari kata latin “*movere*” yang berarti “dorongan atau daya penggerak”. Motivasi ini diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pegawai untuk meningkatkan sejumlah aktivitas fisik dan mental untuk mengerjakan sesuatu pekerjaan. Terkait dengan hal tersebut, Hariandja (2009: 321), “mendefinisikan motivasi sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan sesuatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah”.

Menurut Harbani Pasolong (2010: 142) menjelaskan teori kebutuhan adalah “seseorang mempunyai motivasi kalau dia belum mencapai tingkat kepuasan tertentu dalam hidupnya. Kepuasan yang terpuaskan bukan lagi menjadi motivator”. Dari pendapat Pasolong, penulis dapat menjabarkan bahwa seorang pegawai akan termotivasi sebelum kebutuhannya terpenuhi, dan sebaliknya apabila kebutuhannya sudah terpenuhi dengan maksimal, maka pegawai tidak akan terdorong untuk lebih meningkatkan semangat kerjanya. Akan tetapi kebutuhan setiap manusia akan selalu berkurang demi berkembangnya zaman. Untuk itu manusia akan memompa semangatnya untuk memenuhi segala kebutuhan guna mencapai kepuasan.

Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang

menyebabkan orang tersebut bertindak. Orang bertindak karena satu alasan yaitu untuk mencapai tujuan. Jadi, motivasi adalah sebuah dorongan yang diatur oleh tujuan dan jarang muncul dalam kekosongan (Mathis dan Jackson, 2009: 87). Sedangkan menurut Supardi dan Anwar (2004: 105) mengatakan motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan – kegiatan tertentu guna mencapai tujuan

Pemberian motivasi sangat penting dalam setiap perusahaan. Pegawai yang mempunyai motivasi yang tinggi akan dapat mendorong pegawai tersebut bekerja lebih produktif serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggungjawabnya. Motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan pegawai untuk bekerja lebih produktif (Martoyo, 2006: 92). Tanpa motivasi, seorang pegawai tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar atau melampaui standar karena apa yang menjadi motivasi dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang pegawai yang memiliki kemampuan dalam bekerja tinggi tetapi tidak memiliki motivasi untuk menyelesaikan tugasnya maka hasil akhir dalam pekerjaannya tidak akan memuaskan.

Kedisiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh pegawai. Kedisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku

pegawai sehingga para pegawai dapat bekerja secara kooperatif dengan pegawai yang lain serta meningkatkan Kecamatan Jangkar Kabupaten Situbondo sebagai suatu organisasi yang bertanggung jawab dibidang pemerintahan juga mempunyai tujuan dan sasaran yang ingin di capai. Tujuan dan sasaran Kecamatan Jangkar Kabupaten Situbondo dirumuskan dalam bentuk visi dan misi organisasi. Visi dan misi ini bertujuan sebagai pemandu tindakan masa depan dalam rangka pencapaian tujuan organisasi Kecamatan Jangkar Kabupaten Situbondo merupakan salah satu organisasi yang berorientasi pada pelayanan publik atau *publik servise* yang mana dengan fungsinya tersebut Kecamatan Jangkar Kabupaten Situbondo harus menjalankan fungsinya tersebut, berupa kualitas pelayanan yang cepat namun tepat. Hal tersebut seperti dikemukakan oleh Sondang P.Siagian (2002:113) yang menyatakan bahwa :”Warga Negara mengharapkan pelayanan yang ramah, cepat dan akurat dalam menyelesaikan berbagai uraian”.

Bertolak dari latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul: Pengaruh Motivasi Dan Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kecamatan Jangkar Kabupaten Situbondo.

Tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Pegawai.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kedisiplinan secara parsial

terhadap Produktivitas Kerja Pegawai.

3. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan Kedisiplinan secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai.
4. Untuk mengetahui faktor yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

METODE PENELITIAN

Menurut Suharsimi Arikunto (2010: 90), desain penelitian adalah rencana atau rancangan yang dibuat oleh peneliti sebagai acuan-ancang kegiatan yang akan dilaksanakan. Desain penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah desain kuantitatif. Desain kuantitatif ini digunakan untuk membuktikan hubungan sebab akibat atau hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang diteliti, dalam penelitian ini yaitu pengaruh motivasi yang selanjutnya akan dianalisis untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Dan Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kecamatan Jangkar Kabupaten Situbondo.

Lokasi penelitian dilaksanakan di Kantor Kecamatan Jangkar Kabupaten Situbondo, yang terletak di Jl. Pelabuhan Jangkar No. 64. Kabupaten Situbondo. 29 orang pegawai di Kecamatan Jangkar Kabupaten Situbondo sebagai populasi yang juga sekaligus sebagai sampel penelitian.

Dalam penelitian ini terdapat 2 jenis variabel yang akan diteliti yaitu :

- a. Variabel bebas adalah Motivasi (X1) dan Kedisiplinan (X2)

b. Variabel terikat adalah Produktivitas Kerja (Y1)

Pengumpulan data dilakukan melalui studi pustaka dan studi lapangan. Data yang didapatkan dilapangan akan dianalisis secara kualitatif serta didukung oleh data kuantitatif. Analisa kualitatif digunakan untuk menggambarkan peran pemerintah daerah dalam pelayanan publik, serta faktor – faktor yang mempengaruhi Kecamatan Jangkar Kabupaten Situbondo. Sedangkan data kuantitatif yaitu dengan menggunakan tabel frekuensi untuk melihat tingkat presentase kinerja pegawai.

Yang akan di paparkan dalam bilangan presentase dengan rumus sebagai berikut :

$$P = F/N \times 100\%$$

Ket : P = Presentase
F = Frekuensi
N = Jumlah Responden

Metode Regresi Linear Berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) digunakan rumus Regresi Linear Berganda (Sugiono, 2004: 45) dengan rumus.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y : Produktivitas Kerja di Kecamatan Jangkar Kabupaten Situbondo

a : Konstanta
b₁, b₂ : Koefisien Regresi
X₁ : Motivasi
X₂ : Kedisiplinan
e : Estimate of eror

Kriteria penilaian uji t (statistik secara individu) yaitu:

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada tingkat signifikansi 0,05 maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada tingkat signifikansi 0,05 maka H_1 diterima dan H_0 ditolak.

Koefisien determinasi digunakan untuk menunjukan seberapa besar pengaruh antara kedua variabel yang diteliti, maka dihitung koefisien detrmniasi (Kd) dengan asumsi faktor-faktor lain diluar variabel dianggap konstan/tetap (*ceteris paribus*). Rumus koefisien determinasi (Kd) yaitu:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

Kd = Koefisien Determinasi

r = Koefisien korelasi

Dimana apabila:

Kd = 0, Berarti pengaruh variabel x terhadap variabel y, lemah.

Kd = 1, Berarti pengaruh variabel x terhadap variabel y, kuat Pengaruh tinggi rendahnya koefisien determinasi tersebut digunakan pedoman yang dikemukakan oleh Guilford yang dikutip oleh (Supranto, 2001: 227) adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Pedoman Interpretasi Koefisien Determinasi

Pernyataan	Keterangan
> 4%	Pengaruh Rendah Sekali
5% - 16%	Pengaruh Rendah Tapi Pasti
17% - 49%	Pengaruh Cukup Berarti
50% - 81%	Pengaruh Tinggi atau Kuat
> 80%	Pengaruh Tinggi Sekali

Sumber: Supranto (2001: 227)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

Kecamatan Jangkar adalah salah satu Kecamatan di Kabupaten Situbondo cukup dikenal dengan sebutan wilayah dengan potensi pelabuhan jangkar yang berada di kawasan desa jangkar. Letak Kecamatan Jangkar berbatasan langsung dengan Selat Madura di sebelah Utara, Kecamatan Asembagus di sebelah Timur, Kecamatan Arjasa di sebelah Barat dan Selatan.

Luas Kecamatan Jangkar adalah 67.00 km² atau 6700 Ha. Terdiri dari 4 desa memiliki pantai dan desa lainnya tidak memiliki pantai dan umumnya daratan rendah, sedangkan satu desa lainnya berdaratan tinggi/pegunungan yaitu desa Sopet paling Selatan. Dari 8 desa yang ada terluas adalah Desa Sopet, yaitu 36.89 km² disebabkan oleh luastanah tegal dan hutan, sedangkan luas desa terkecil adalah luas desa terkecil adalah desa Gadingan yaitu 1.89 km².

Rata-rata curah hujan pada tahun 2012 adalah 65,5 mm per bulannya, sedangkan jumlah pertahunnya adalah 786 mm. Ketinggian dari atas permukaan laut rata-rata 4-35 meter dengan stuktur tanah pada umumnya sedang. Bila

dilihat dari tingkat pendidikannya, Kepala Desa yang berpendidikan setingkat SMA 62,5 persen dan SMP 37,5 persen. Sekretaris Desa / Sekdes yang berpendidikan SMA sebanyak 100 persen sedangkan satu Desa tidak ada sekdesnya karena pensiun. Sedangkan untuk Kaur Desa yang berpendidikan PT sebanyak 8,33 persen, SMA 61,11 persen dan SMP 22,22 persen dan SD 5,55 persen, untuk Desa Agel hingga saat ini ada 4 Kaur masih kosong. Untuk Kepala Dusun berpendidikan SMA 2,27 persen, SMP 15,9 persen dan SD 81,81 persen. Dilihat dari indikator tingkat perkembangan desa di Kecamatan Jangkar dari seluruh jumlah desa yang ada diklasifikasikan sebagai Desa Swadaya dengan indikator kategori Mula dan LPM nya berada di kategori I.

Kedudukan Kantor Kecamatan Jangkar

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Situbondo Nomer 22 tahun 2002 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Kantor Kecamatan Jangkar mempunyai tugas: Penyelenggaraan Pemerintahan, Pembangunan dan Pembinaan Kehidupan Masyarakat dalam Wilayah Kecamatan

Untuk menjalankan tugas tersebut, Kantor Kecamatan Jangkar mempunyai fungsi:

1. Penyelenggaraan dan pembinaan keagrarian serta politik Dalam Negeri Pemerintahan Desa;
2. Pembinaan pembangunan yang meliputi pembinaan perekonomian produktif dan distribusi serta pembinaan sosial;
3. Pembinaan pelayanan sosial;
4. Penyusunan program pembinaan di dalam ketatausahaan dan rumah tangga;
5. Pelaporan pelaksanaan tugas
6. Pelaksanaan tugas dinas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan bidangnya.

2. Pembahasan

Uji Validitas

Sesuai dengan prosedur penyusunan instrumen, validitas instrumen dapat dikategorikan ke dalam validitas logis dan empiris. Suatu instrument dapat dikatakan memiliki validitas logis manakalah telah disusun berdasarkan perencanaan yang tepat, mulai dari penentuan variabel, sub variabel, indicator dan penulisan butir soal. Selanjutnya, sebuah instrument dapat dikatakan memiliki validitas empiris manakala telah dilakukan uji coba dan data yang terkumpul melalui uji coba tersebut sesuai dengan apa yang seharusnya. Suatu item pada kuesioner disebut valid jika r koefisien positif dan lebih besar dari 0.30 (Meirina, 2010: 59).

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi (X₁)

Variabel	Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	Nilai Standar	Keterangan
Motivasi (X1)	0.807	0.30	Valid
Kedisiplinan (X2)	0.714	0.30	Valid
Produktivitas Kerja Pegawai (Y)	0.757	0.30	Valid

Sumber : data diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa dari 2 variabel yang diteliti yakni Motivasi dan Kedisiplinan sebanyak 3 item pernyataan yang diajukan, nampak bahwa semua item pernyataan sudah valid, karena memiliki nilai *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* lebih dari pada r tabel 0,30. Dengan demikian data penelitian bersifat valid dan layak digunakan untuk pengujian hipotesis penelitian.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Uji reliabilitas menggunakan konsisten interval menghitung koefisien alpha (α). Jika jumlah butir pertanyaan untuk masing-masing variabel kurang dari sepuluh item, maka angka kriteria untuk mengukur reliabilitas instrument adalah 0.60. Santoso (2002:200). Jadi jika nilai $\alpha > 0.60$, maka seluruh butir pertanyaan adalah

reliabel. Dengan kata lain instrumen layak dan dapat digunakan. Hasil uji

reliabilitas dalam penelitian ini dapat disajikan pada Tabel 3 berikut ini:

Tabel 3. Hasil uji reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Nilai Standar	Keterangan
Motivasi (X1)	0.811	0.60	Reliabel
Kedisiplinan (X2)	0.723	0.60	Reliabel
Produktivitas Kerja Pegawai (Y)	0.793	0.60	Reliabel

Sumber : data diolah, 2017

Nilai reliabilitas dari variabel pada table 23 tersebut diatas memberikan indikasi bahwa keandalan kuesioner yang digunakan sebagai alat pengukur termasuk pada kategori berkorelasi kuat untuk tiap variabel tersebut. Uji reliabilitas ini memberikan indikasi bahwa keandalan kuesioner yang digunakan sebagai alat pengukur untuk setiap variabel termasuk pada kategori berkorelasi tinggi dan diterima, karena setiap nilai melebihi *Alpha Cronbach* 0,60.

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi dilakukan untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, yakni untuk menganalisis pengaruh antara variabel bebas harga dan daya tahan produk terhadap keputusan pembelian, baik secara parsial maupun secara simultan serta untuk menguji hipotesis penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat melalui tabel 4 berikut ini:

Tabel 4. Hasil Regresi terhadap Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-2.136E-17	0.136		000	1.000
Motivasi (X1)	0.087	0.140	0.087	0.620	0.541
Kedisiplinan (X2)	0.690	0.140	0.690	4.925	0.000

R = 0.707
 r^2 = 0.500
 F hitung = 12.996 Sig
 Sig = 0,000

Sumber : data diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 4 dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = -2.136E-17 + 0.087X_1 + 0.690X_2 + e$$

Hasil persamaan regresi linier di atas menunjukkan bahwa :

- a. Y = Variabel terikat yang nilainya akan diprediksi oleh variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah Produktivitas Kerja Pegawai yang nilainya diprediksi oleh variabel bebas Motivasi dan Kedisiplinan.
- b. $-2.136E-17$ = Merupakan nilai konstanta, dengan demikian nilai konstanta ini menunjukkan besarnya nilai variabel produktivitas kerja pegawai di Kecamatan Jangkar Kabupaten Situbondo jika variabel lain (variabel bebas) sama dengan nol atau konstan.
- c. $0.087 X_1$ = Artinya, setiap terjadi kenaikan atau peningkatan 1% untuk variabel Motivasi maka akan diikuti peningkatan Produktivitas Kerja Pegawai sebesar 0.087 dengan asumsi variabel bebas lainnya (variabel kedisiplinan) tetap atau konstan.
- d. $0.690 X_2$ = Artinya, setiap terjadi kenaikan atau peningkatan 1% untuk variabel Kedisiplinan maka

akan diikuti peningkatan produktivitas kerja pegawai sebesar 0.690 dengan asumsi variabel bebas lainnya (variabel motivasi) tetap atau konstan.

- e. e = Nilai residu atau kemungkinan kesalahan dari model persamaan regresi yang disebabkan adanya kemungkinan variabel lainnya yang dapat mempengaruhi variabel produktivitas kerja pegawai (Y) di Kecamatan Jangkar Kabupaten Situbondo, tetapi tidak dimasukkan kedalam model persamaan.

Uji Parsial (t-test)

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Caranya adalah dengan membandingkan nilai statistik signifikansi dengan tingkat signifikansi (α) yang digunakan yaitu 5%. Masing-masing variabel bebas dikatakan mempunyai pengaruh yang signifikan (nyata) apabila nilai statistik signifikansi lebih kecil dari tingkat signifikansi ($\text{sig} < \alpha$). Hasil perhitungan uji t dengan menggunakan program SPSS for Windows 17 dapat dilihat pada Tabel 5

Tabel 5. Hasil Pengujian Uji -t

Model	Standardized	t	Sig.
	Coefficients		
	Beta		
1 (constan)	-2.136E-17	000	1.000
Motivasi (X1)	0.087	0.620	0.541
Kedisiplinan (X2)	0.690	4.925	0.000

Sumber : Hasil Data Statistik SPSS 17

Berdasarkan hasil pengujian parsial mengenai analisis faktor yang mempengaruhi Motivasi dan Kedisiplinan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kecamatan Jangkar Kabupaten Situbondo sebagai berikut:

- a. Nilai t hitung variabel Motivasi (X1) ini sebesar 0.620 sementara itu nilai pada t tabel distribusi 5% sebesar 2.055 maka t hitung 0.620 < t tabel 2.055 dan nilai signifikan sebesar 0.000 > 0.05, hal ini berarti bahwa secara parsial variabel motivasi mempunyai pengaruh yang tidak signifikan dan positif terhadap variabel produktivitas kerja pegawai (Y) pada pegawai Kecamatan Jangkar Kabupaten Situbondo.
- b. Nilai t hitung variabel Kedisiplinan (X2) ini sebesar 4.925 sementara itu nilai pada t

tabel distribusi 5% sebesar 2.055 maka t hitung 4.925 > t tabel 2.055 dan nilai signifikan sebesar 0,000 > 0,05, hal ini berarti bahwa secara parsial variabel kedisiplinan mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap variabel produktivitas kerja pegawai (Y) pada pegawai Kecamatan Jangkar Kabupaten Situbondo.

Uji Simultan (F-test)

Secara simultan faktor Motivasi dan Kedisiplinan secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai yang mana ditunjukkan dengan pengujian statistik melalui uji F yang dapat dilihat melalui Tabel 6 berikut ini.

Tabel 6. Hasil Pengujian Secara Serempak

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	13.998	2	6.999	12.996	0.000 ^a
Residual	14.002	26	0.539		
Total	28.000	28			

Sumber : Hasil Data Statistik SPSS 17

Melakukan pengujian apakah variabel independent secara simultan mempunyai pengaruh terhadap variabel dependent atau tidak berpengaruh maka digunakan uji F (F test) yaitu dengan cara membandingkan F hitung dengan F tabel. Kriteria Pengujiannya adalah Jika F hitung > F tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima, Sedangkan apabila F hitung < F tabel maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil analisis regresi berganda maka diperoleh F tabel sebesar 3.37 dan F

hitung sebesar 12.996, sehingga dari perhitungan diatas dapat diketahui bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi (X1) dan Kedisiplinan (X2) secara bersama – sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kecamatan Jangkar Kabupaten Situbondo.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi merupakan besaran yang

menunjukkan besarnya variabel - variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh

variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai Koefisien determinasi ditentukan dengan nilai adjusted R square yang dapat dilihat pada Tabel 7 sebagai berikut:

Tabel 7. Model Summary

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					
				R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.707 ^a	.500	.461	.73385794	.500	12.996	2	26	1.959

a. Predictors: (Constant), BART factor score 1 for analysis 2, BART factor score 1 for analysis 1

Sumber Data: Hasil Data Statistik SPSS 17

Hasil dari analisis pengaruh Motivasi (X1) dan Kedisiplinan (X2) terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y) seperti pada table diatas, menunjukkan R Square = 0.500 artinya terdapa hubungan yang positif antara Motivasi (X1) dan Kedisiplinan (X2) bebas (X) yaitu Motivasi dan Kedisiplinan mempunyai kontribusi sebesar 84,9% terhadap variable terikat (Y) yaitu Produktivitas Kerja Pegawai, sedangkan sisanya sebesar 15,1% dipengaruhi oleh factor - faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian. Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai kontribusi koefisien determinasi (R^2) sebesar 84,9% memiliki pengaruh yang kecil atau cukup berarti terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kecamatan Jangkar Kabupaten Situbondo.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian ini maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Uji simultan dari variabel Motivasi (X1) dan Kedisiplinan (X2) terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y). Hasil analisis regresi berganda maka diperoleh F tabel sebesar 3.37 dan F hitung sebesar 12.996, sehingga dari perhitungan diatas dapat diketahui bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi (X1) dan Kedisiplinan (X2) secara bersama – sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kecamatan Jangkar Kabupaten Situbondo.
2. Uji parsial dari variabel Motivasi (X1) dan Kedisiplinan (X2) terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y). Secara parsial variabel Motivasi mempunyai pengaruh yang tidak signifikan dan positif terhadap variabel Produktivitas Kerja Pegawai (Y)

- pada pegawai Kecamatan Jangkar Kabupaten Situbondo.
3. Secara parsial variabel Kedisiplinan mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap variabel Produktivitas Kerja Pegawai (Y) pada pegawai Kecamatan Jangkar Kabupaten Situbondo.

Adapun saran yang peneliti tuangkan dalam laporan tugas akhir ini adalah sebagai berikut:

1. Pelaksanaan peningkatan Sumber Daya Manusia (SDM) Kecamatan Jangkar Kabupaten Situbondo, dari hasil penelitian dapat dilihat bahwa faktor motivasi pimpinan mempengaruhi terhadap semangat kerja oleh sebab itu seorang menejer atau pimpinan lebih memperhatikan memberikan motivasi terhadap bawahannya atau anggota guna mencapai semangat kerja yang lebih baik.
2. Kecamatan Jangkar Kabupaten Situbondo, merupakan organisasi pemerintahan yang ada di Kabupaten Situbondo, oleh karena itu peningkatan semangat kerja pegawai sangatlah penting agar mempermudah pegawai bekerja
3. Pegawai Kecamatan Jangkar Kabupaten Situbondo, seharusnya banyak mengikuti diklat, seminar atau kegiatan lainnya yang ada hubungannya dengan semangat kerja. Dengan mengikuti kegiatan tersebut, diharapkan pegawai dapat mengetahui dan memahami tugas setiap suptansi masing – masing.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Sanusi, 2011. *Penjelasan Skala Likert terhadap pengambilan keputusan PT*. Prenhanlindo Jakarta.
- Arikunto, 2006. *Penjelasan proposal dan sample dalam pemasaran keputusan pembelian*, Gramedia pustaka utama, Jakarta
- Gomes, Faustino Cardoso, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Hariandja, Marihot T.E, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo
- Martoyo, Susilo. 2002. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Edisi Kedelapan. BPFE. Yogyakarta.
- Mathis, Robert L dan Jackson John H.. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Pasolong, Harbani. 2010. *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta
- Siagian, Sondang P, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Cetakan Keempatbelas, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- J.Supranto. 2001. *Statistik teori dan aplikasi*. Edisi 6. Jakarta : Erlangga