

Gema Ekonomi (Jurnal Fakultas Ekonomi)

e-ISSN: 2621-0444
Vol. 12 No. 1 Januari 2023

**HUBUNGAN MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN
AWAYAN KABUPATEN BALANGAN**

Helmi Sarlianna Sitindaon
Universitas Achmad Yani Banjarmasin, Kalimantan Selatan, Indonesia
Email: helmisarlianna70@gmail.com

Abstract

In era this time, time is valuable commodities, therefore behaviour discipline that cover discipline work. Very need for every individual. But practically not all has work ethic both for government resort, this matter one of them happen because discipline their work varies. Also realize that civil service problem be vast problem and many the aspects. Motivation that can spur on also be one of the factor can not less important in influence progress and success a organization. Itself work spirit explanation big the so small effort that given from certain sides to motivating in carry out the duties. Elements found in motivation belongs higher, work friend, physical tool, policy and organization regulation and other as it. Marginally human in company necessary defend the alive continuance, to bloom and get profit. To achieve that thing, so wanted motivation and work spirit in run performance process. Discipline soul must has in every civil public servant especially in carry out various job at district office work environment Awayan regency Balangan. Remember that discipline work closely related with work motivation, so researcher interested to canvass farther about connection between work motivation with discipline work that influence tall or the low district office official work productivity level Awayan regency Balangan.

Keywords: Discipline, Motivation And Official.

Abstrak

Di era ini, waktu adalah komoditas berharga, oleh karena itu disiplin perilaku yang mencakup kerja disiplin. Sangat dibutuhkan setiap individu. Namun praktis tidak semua memiliki etos kerja baik untuk usaha pemerintah, hal ini salah satunya terjadi karena disiplin kerjanya berbeda-beda. Sadari juga bahwa masalah PNS menjadi masalah yang luas dan banyak aspeknya. Motivasi yang dapat memacu juga menjadi salah satu faktor yang tidak kalah penting dalam mempengaruhi kemajuan dan

kesuksesan suatu organisasi. Sendiri semangat kerja menjelaskan besarnya usaha yang begitu kecil yang diberikan dari pihak-pihak tertentu hingga memotivasi dalam melaksanakan tugas. Unsur-unsur yang ditemukan dalam motivasi termasuk lebih tinggi, teman kerja, alat fisik, kebijakan dan peraturan organisasi dan lainnya seperti itu. Manusia marjinal di perusahaan diperlukan mempertahankan kelangsungan hidup, untuk mekar dan mendapatkan keuntungan. Untuk mencapai hal itu, maka diinginkan motivasi dan semangat kerja dalam menjalankan proses kinerja. Jiwa disiplin harus ada dalam setiap PNS khususnya dalam melaksanakan berbagai pekerjaan di lingkungan kerja kantor kecamatan Awaysan kabupaten Balangan. Ingatlah bahwa disiplin kerja erat kaitannya dengan motivasi kerja, sehingga peneliti tertarik untuk menggali lebih jauh tentang hubungan antara motivasi kerja dengan disiplin kerja yang mempengaruhi tingkat produktivitas kerja pejabat tinggi atau rendah kabupaten Balangan kabupaten Morangan.

Kata Kunci: Disiplin, Motivasi Dan Kedinasan.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia yang disebut disini salah satunya adalah Pegawai Negeri, Warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang, disertai tugas dalam suatu jabatan negeri atau disertai tugas lainnya, digaji berdasarkan peraturan perundangundangan yang berlaku dan juga merupakan unsur pelaksana pemerintah, perekat, pemersatu bangsa dan negara dan juga dipercaya pemerintah untuk mencapai tujuan nasional. Karena itu Pegawai negeri disebut sebagai unsur aparatur negara yang mempunyai tugas menyelenggarakan tugas-tugas umum pemerintah dan pembangunan (Wijayanti & Zaili, 2014). Dan peranannya di setiap negara menjadi sangat penting dan sangat menentukan.

Hal diatas secara umum ditegaskan dalam UU Nomor 8 tahun 1974 jo UU Nomor 43 tahun 1999 tentang perubahan atas UU Nomor 8 tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian, pasal 1 ayat 1 yang berisi pada dasarnya PNS memiliki peran dan fungsi utama, antara lain PNS sebagai pelaksana peraturan perundangundangan yang telah ditetapkan oleh pemerintah. PNS menjalankan fungsi manajemen pelayanan publik (Moningka, 2014). PNS sebagai pengelola pemerintahan. Sehubungan dengan kedudukan PNS tersebut, dalam Peraturan Bupati Balangan Nomor 4 Tahun 2005 pada Pasal 3 disebutkan bahwa uraian tugas Kantor Kecamatan Awaysan Kabupaten Balangan adalah :

1. Menyelenggarakan tugas-tugas pemerintahan, motivasi ideologi negara dan kesatuan bangsa.
2. Menyelenggarakan kegiatan motivasi pemerintahan desa atau kelurahan.
3. Menyelenggarakan kegiatan ketentraman dan ketertiban umum.
4. Menyelenggarakan kegiatan pelayanan dan pemberdayaan masyarakat.
5. Menyelenggarakan motivasi kesejahteraan masyarakat dan keluarga berencana.
6. Menyelenggarakan motivasi pendidikan.
7. Menyelenggarakan motivasi pembangunan dan partisipasi masyarakat.
8. Melaksanakan koordinasi penyelenggaraan pemerintahan di kecamatan.
9. Menyusun program, motivasi administrasi, ketatausahaan dan rumah tangga.

10. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai bidang tugas dan kewenangan yang dilimpahkan.

Melihat kedudukan, tugas dan fungsi Kantor Kecamatan Awayan Kabupaten Balangan diatas dan agar terwujud dan terlaksana dengan baik, tentunya diperlukan sumber daya manusia yang profesional dan berkualitas serta memiliki disiplin kerja yang tinggi. Hal ini penting sehingga tidak akan terjadi penyelewengan, penyalahgunaan wewenang, pemborosan kekayaan dan keuangan negara serta hal-hal lain yang dapat merugikan negara.

Untuk mewujudkan Aparatur Negara yang demikian pemerintah melakukan berbagai upaya untuk menegakkan disiplin kerja di kalangan Pegawai Negeri Sipil (Agung P, 2015). Hal ini dapat dibuktikan dengan lahirnya peraturan pemerintah Nomor 30 tahun 1980 tentang peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang isinya antara lain 1) Hal-hal yang harus dilakukan oleh seorang Pegawai Negeri Sipil (kewajiban), 2) Hal-hal yang tidak boleh dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil (larangan), 3) Hukuman yang dapat dijatuhkan kepada Pegawai Negeri Sipil yang tidak memenuhi kewajiban (hukuman disiplin), 4) Tata cara pemeriksaan penjatuhan dan penyampaian keputusan hukuman disiplin, 5) Badan pertimbangan kepegawaian.

Pada era sekarang ini, waktu menjadi komoditas yang berharga, karena itu perilaku disiplin didalamnya adalah disiplin kerja (Kurniawan, Suhandana, & Yudana, 2013). Sangat diperlukan bagi setiap individu. Namun pada kenyataannya tidak semua pegawai instansi pemerintah memiliki etos kerja yang baik bagi instansi pemerintah, hal ini salah satunya terjadi karena disiplin kerja mereka berbeda-beda (Saputra & Fadli, 2017). Pemerintah Indonesia juga menyadari bahwa masalah kepegawaian adalah merupakan masalah yang luas dan banyak seginya (Asmianata, 2019).

Motivasi yang dapat memacu semangat kerja juga merupakan salah satu faktor yang tidak kalah penting dalam mempengaruhi kemajuan dan keberhasilan sebuah organisasi (Lumentut & Dotulong, 2015). Pengertian semangat kerja itu sendiri adalah besar kecilnya usaha yang diberikan dari pihak-pihak tertentu untuk memotivasi dalam melaksanakan tugas-tugasnya (Ruswandi, 2017). Unsur-unsur yang terdapat dalam motivasi termasuk atasan, rekan kerja, sarana fisik, kebijaksanaan dan peraturan organisasi dan lain sebagainya. Secara garis besar manusia di dalam perusahaan perlu mempertahankan kelangsungan hidupnya, untuk berkembang dan memperoleh keuntungan. Untuk mencapai hal itu, maka dibutuhkan motivasi dan semangat kerja dalam menjalankan proses kinerja.

Jiwa kedisiplinan harus dimiliki pada setiap Pegawai Negeri Sipil terutama dalam melaksanakan berbagai pekerjaan di lingkungan kerja Kantor Kecamatan Awayan Kabupaten Balangan. Mengingat bahwa disiplin kerja berkorelasi erat dengan motivasi kerja, maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih jauh tentang hubungan antara motivasi kerja dengan disiplin kerja yang mempengaruhi tinggi atau rendahnya tingkat produktivitas kerja pegawai Kantor Kecamatan Awayan Kabupaten Balangan (Erisna, 2017).

Filosofi dan spirit tentang produktivitas sudah ada sejak awal peradaban manusia karena makna produktivitas adalah keinginan dan upaya manusia untuk selalu meningkatkan kualitas dan penghidupan di segala bidang (Indrayani, 2012). Sementara menurut Dewan Produktivitas Nasional faktor yang mempengaruhi produktivitas antara lain pendidikan, disiplin kerja, keterampilan, sikap dan etika

kerja, motivasi, manajemen, tingkat penghasilan, gizi dan kesehatan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, sarana produksi, teknologi, kesempatan berprestasi. Selain daripada faktor motivasi dan disiplin kerja, maka produktivitas kerja juga akan sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor lainnya yang saling berkaitan satu sama lain, seperti pendidikan dan pelatihan, gizi dan pelayanan kesehatan, peralatan atau sarana kerja, lingkungan keluarga, tradisi dan ekonomi, tingkat teknologi yang dipakai, perjanjian kerja, kesempatan dan lain sebagainya. Dari dua teori di atas dapat disimpulkan bahwa pengertian produktivitas memiliki dua dimensi yang berbeda, yaitu efektifitas dan efisien. Dimensi efektifitas berkaitan dengan pencapaian hasil kerja yang maksimal, dalam arti pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Dimensi efisien berkaitan dengan upaya membandingkan masukan dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

Pada bidang semangat kerja, motivasi yang tinggi tidak memerlukan imbalan ekstern, ia mendorong orang untuk mencerminkan rasio dalam perlakuannya dan menguasai dirinya sehingga ia menunjukkan self discipline karena itu disiplin yang baik memerlukan kesadaran yang tinggi dari para pegawai. Disamping hal tersebut, tidak semua pegawai bersedia melaksanakan tugas yang diberikan. Hal ini perlu adanya bimbingan yang terus menerus dari pimpinan. Apabila organisasi tidak mampu memotivasi orang-orangnya maka semua rencana-rencana, instruksi-instruksi, saran-saran dan sebagainya tidak akan dilaksanakan sepenuh hati atau mungkin dilaksanakan tetapi tidak sesuai dengan rencana yang diinginkan (Guritno, 2019).

Pendapat diatas menunjukkan bahwa suatu organisasi harus mampu memotivasi bawahan agar dalam pelaksanaan rencana dapat sesuai dengan yang diinginkan (Riniwati, 2016). Kerjasama sangat diperlukan dalam suatu organisasi sebab dengan kerjasama yang baik segala persoalan dapat dipecahkan dengan mudah serta membuat lebih betah dalam bekerja (Unaradjan, 2019). Kerjasama dalam organisasi erat hubungannya dengan kebutuhan motivasi karena motivasi merupakan gambaran penyebab timbulnya tingkah laku seseorang (Uno & Nina Lamatenggo, 2022).

Dari berbagai pengertian disiplin dapat disimpulkan bahwa disiplin mendorong produktivitas atau disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai produktivitas. Proses menuju kearah tersebut berkaitan erat dengan pengembangan Sumber Daya Manusia, yakni: Proses Transformasi potensi manusia kekuatan efektif untuk mencapai tujuan tertentu.

Dalam mewujudkan hak dan kewajiban berarti adanya kepatuhan atau ketaatan terhadap kesepakatan bersama dan adanya pengendalian diri yang merupakan hakikat dari disiplin. Keputusan dalam memenuhi berbagai ketentuan tersebut merupakan pemupukan disiplin dan kesadaran masing-masing akan hak dan kewajiban akan mendorong berkembangnya produktivitas.

Produktivitas merupakan suatu sikap mental yang sangat sentral. Produktivitas ini dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti pendidikan dan keterampilan, disiplin dan sikap serta etos kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, sistem pengupahan, hubungan industrial dan lingkungan kerja, teknologi, sarana produksi, manajemen, kesempatan berprestasi dan berbagai kebijaksanaan pemerintah. Usaha untuk mengembangkan etos kerja produktif pada dasarnya mengarah pada peningkatan produktivitas individu melainkan juga produktivitas masyarakat secara keseluruhan.

Tinggi rendahnya produktivitas kerja manusia sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja, orang yang termotivasi untuk berhasil akan mempunyai restasi yang terbaik pada tugas-tugas dengan taraf kesulitan sedang, ini berarti orang tersebut menyenangi tujuan yang sebatas kemampuannya. Orang yang mempunyai kepentingan untuk pencapaian tujuan kerja tidak akan menunda pelaksanaan pekerjaannya tetapi justru akan membagi pemecahan persoalan yang akan timbul atau dihadapi dalam pelaksanaan tugas. Disiplin Nasional harus terus dibina dan dikembangkan untuk memperoleh rasa sikap mental manusia yang produktif. Jadi motivasi dan disiplin kerja mempunyai hubungan yang erat dengan produktivitas kerja.

Berdasarkan hasil observasi pada Kantor Kecamatan Awayan Kabupaten Balangan, terkait dengan produktivitas kerja pegawai terdapat sejumlah informasi awal yang dapat dijadikan dasar penelitian ini seperti adanya sebagian pegawai yang mengindikasikan masih rendahnya tingkat kesetiaan dalam mentaati, melaksanakan dan mengoptimalkan tugas dan tanggung jawab yang diberikan instansi. Hal ini dapat dilihat dari adanya kecenderungan pola kerja yang santai dan mengedepankan kepentingan pribadi diatas kepentingan pekerjaan.

Sebagian pegawai di Kantor Kecamatan Awayan Kabupaten Balangan masih merasa kurang mampu mencapai produktivitas kerja yang maksimal dalam berbagai tugas yang dikerjakan. Dalam banyak hal para pegawai menyatakan masih kurang memiliki kecakapan, keterampilan serta pengalaman yang mendukung pekerjaannya. Banyak pekerjaan yang sering terbengkalai dan baru dikerjakan pada saat mendekati waktu pemeriksaan dari instansi terkait atau diminta oleh pihak tertentu yang berkaitan. Kurangnya rasa tanggung jawab terhadap berbagai pekerjaan juga lebih jauh mengindikasikan masih adanya kelemahan dalam hal kedisiplinan para pegawai.

Terdapat kecenderungan berbagai pekerjaan hanya dikerjakan sekelompok orang saja. Hal ini diperburuk oleh ketaatan bawahan juga terlihat agak lemah, ketaatan yang ada hanya eksis pada saat pimpinan ada di kantor, namun bila pimpinan tidak berada di tempat kecenderungan yang terjadi adalah sejumlah pegawai lainnya juga ikut meninggalkan kantor dengan berbagai macam alasan.

Berkaitan dengan prakarsa para pegawai dalam mengerjakan berbagai tugas dan menyelesaikan masalah-masalah pekerjaan, pada sebagian besar pegawai kondisinya sudah cukup baik, namun di sisi lain juga terdapat indikasi yang cenderung rendah pada sebagian kecil pegawai. Banyak pekerjaan yang terhenti ketika mengalami kendala dan baru akan dilanjutkan setelah ada arahan dari atasan.

Berdasarkan permasalahan tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa keberadaan motivasi kerja adalah dorongan atau semangat kerja yang bersumber baik dari dalam diri maupun dari luar untuk melakukan suatu pekerjaan dengan sebaik-baik dengan diimbangi sikap kedisiplinan diri sehingga menimbulkan kepuasan tersendiri bagi yang bersangkutan yang pada akhirnya dapat menghasilkan produktivitas kerja yang lebih baik.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini pendekatan yang digunakan yaitu yang bersifat pendekatan kualitatif dengan cara terjun langsung ke obyek penelitian untuk mengamati, mengumpulkan data, menganalisa data yang dapat digunakan untuk

memakai fenomena-fenomena yang diteliti dengan memberikan nilai dan makna secara kualitatif. Sedangkan tipenya adalah menggunakan tipe penelitian deskriptif yaitu memberikan gambaran data sesuai dengan keadaan obyek yang sebenarnya dengan harapan mendapatkan gambaran yang menyeluruh sesuai dengan tujuan penelitian yang hendak dicapai tentang produktivitas kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Awayan Kabupaten Balangan.

Data diperoleh melalui dua sumber, yaitu data primer bertujuan untuk memperoleh data-data dan informasi yang diperlukan dalam penelitian ini melalui informan (Syaban, 2015). Sebagai informan dalam penelitian ini adalah pegawai yang ada pada Kantor Kecamatan Awayan Kabupaten Balangan, yaitu orang yang tugasnya berkaitan langsung dengan permasalahan yang sedang dibahas, yang terdiri dari Camat, Sekretaris, Seksi Pemerintahan dan Pelayanan Umum, Seksi Keamanan dan Ketertiban Umum, Seksi Pemberdayaan Masyarakat, Seksi Kesejahteraan Rakyat dan Seksi Pendidikan. Kemudian melakukan penyebaran angket kepada []]]] semua pegawai Kantor Kecamatan Awayan Kabupaten Balangan, yang terdaftar jumlahnya sebanyak 26 orang. Kemudian data sekunder yaitu data dan informasi yang diperoleh dari dokumen-dokumen atau laporan, arsip-arsip dan catatan-catatan penting pada Kantor Kecamatan Awayan Kabupaten Balangan, dengan alat penggal data berupa observasi dan dokumenter.

Untuk mencari dan mengumpulkan data-data serta informasi yang diperlukan dalam penelitian ini, maka digunakan teknik observasi, angket dan dokumenter. Untuk mengetahui hubungan ketiga variabel yang ditetapkan, maka peneliti menggunakan skala likert. Pengukuran dengan jenis rating skala yaitu data yang didapat berupa angka kemudian ditafsirkan dalam pengertian kualitatif (Riduan, 2015). Setelah itu untuk mengukur pendapat responden terhadap ketiga variabel maka digunakan skala likert dengan kriteria interpretasi score.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka diperoleh data-data yang telah disajikan dalam table-tabel. Dari data tersebut dalam tabel 1 dapat diketahui bahwa sebanyak 61,09% responden yang menyatakan faktor motivasi kerja pegawai berdasarkan interpretasi score dapat dikatakan baik. Dari data tersebut dalam tabel 2 dapat diketahui bahwa sebanyak 71,67% responden yang menyatakan faktor disiplin kerja pegawai berdasarkan interpretasi score dapat dikatakan baik. Dari data tersebut dalam tabel 3 dapat diketahui bahwa sebanyak 71,92% responden yang menyatakan faktor prouktivitas kerja pegawai berdasarkan interpretasi score dapat dikatakan baik.

Tabel 1
Faktor Motivasi Kerja Pegawai

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban					Jumlah
		SB	B	CB	KB	SKB	
	Score	5	4	3	2	1	
1.	Apakah tingkat penghasilan selama ini mencukupi kebutuhan minimum anda ?	-	21	4	1	-	26
2.	Apakah lingkungan kerja anda mendukung terhadap aktivitas yang dilakukan ?	-	18	3	5	-	26
3.	Apakah iklim kerja yang tercipta sesuai dengan keinginan anda selama ini sehingga membantu anda menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab anda ?	-	23	2	1	-	26
4.	Apakah ruang kerja anda terasa menyenangkan dan nyaman saat bekerja atau menerima tamu anda ?	-	17	5	4	-	26
5.	Apakah anda mendapat jaminan sosial yang pasti seperti pensiun, askes, perumahan, pendidikan anak dan sebagainya ?	-	25	1	-	-	26
6.	Apakah anda mendapat insentif atau uang transportasi untuk kepentingan dinas anda ?	-	14	6	6	-	26
7.	Apakah anda mendapat jaminan keamanan dalam melakukan tugas yang menjadi tanggung jawab anda baik tekanan pihak lain maupun ketenangan dalam bekerja ?	-	21	3	2	-	26
	Jumlah	-	139	24	19	-	182
	Score yang diperoleh	-	446	72	38	-	556
	Score yang ideal	910					
	Prosentase (%)	61,09					

Sumber: diolah dari data primer, 2012

Tabel 2
Faktor Disiplin Kerja Pegawai

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban					Jumlah
		SB	B	CB	KB	SKB	
	Score	5	0	0	0	1	
1.	Apakah tingkat pendidikan anda memenuhi syarat minimal pekerjaan anda serta memberikan dukungan terhadap karier anda selama ini ?	-	24	1	1	-	26
2.	Apakah anda dapat memenuhi peraturan yang berlaku di kantor anda selama ini ?	-	19	1	6	-	26
3.	Apakah sikap anda dapat mencerminkan pegawai negeri sipil yang bersih dan berdedikasi tinggi ?	-	20	2	4	-	26
4.	Apakah etika kerja yang anda tampilkan mencerminkan loyalitas dan tanggung jawab anda sebagai pegawai negeri sipil ?	-	17	5	4	-	26

5.	Apakah anda selalu mengisi presensi atau daftar hadir anda secara jujur dan benar adanya ?	-	20	4	2	-	26
6.	Apakah sepengetahuan anda pimpinan selalu memberikan perhatian terhadap aktivitas yang dilakukan bawahannya ?	-	14	6	6	-	26
	Jumlah	-	114	19	23	-	156
	Score yang diperoleh	-	456	57	46	-	559
	Score yang ideal	780					
	Prosentase (%)	71,67					

Sumber: diolah dari data primer, 2012

Tabel 3
Faktor Produktivitas Kerja Pegawai

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban					Jumlah
		SB	B	CB	KB	SKB	
	Score	5	4	3	2	1	
1.	Apakah anda dalam bertugas selama ini mampu mencapai target kerja yang direncanakan ?	-	20	3	3	-	26
2.	Apakah tingkat keberhasilan kerja anda dapat ditingkatkan dari waktu ke waktu secara bertahap ?	-	23	2	1	-	26
3.	Apakah menurut anda tingkat penggunaan sumber daya manusia di kantor anda sudah sesuai dengan formasi dan optimal sesuai porsinya ?	-	20	2	4	-	26
4.	Apakah menurut anda selama ini telah menggunakan waktu sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan serta direncanakan sebelumnya sehingga tidak meleset dari anggaran yang tersedia ?	-	17	5	4	-	26
5.	Apakah dalam melaksanakan tugas-tugas yang ada, anda menggunakan fasilitas yang tersedia sesuai dengan aturan yang berlaku ?	-	19	4	3	-	26
6.	Apakah anda selalu mengikuti rapat koordinasi untuk mengevaluasi hasil kerja anda dan rekan anda yang lain selama ini ?	-	15	5	6	-	26
	Jumlah	-	114	21	21	-	156
	Score yang diperoleh	-	456	63	42	-	561
	Score yang ideal	780					
	Prosentase (%)	71,92					

Sumber: diolah dari data primer, 2012

Dari hasil penelitian tersebut, maka untuk mengetahui nilai akhir dari hasil evaluasi ini dapat dilihat pada tabel 4 rekapitulasi berikut ini :

Tabel 4
Rekapitulasi

No	VARIABEL	Alternatif Jawaban					Jumlah
		SB	B	CB	KB	SKB	
	Score	5	4	3	2	1	
1.	Faktor Motivasi kerja	-	446	72	38	-	556
2.	Faktor Disiplin kerja	-	456	57	46	-	559
3.	Faktor Produktivitas kerja	-	456	63	42	-	561
	Jumlah	-	1358	192	126	-	1676
	Score yang diperoleh	-	5432	576	252	-	6260
	Score yang ideal	8380					
	Persentase (%)	74,70					

Sumber: diolah dari data primer, 2012

Dalam kriteria interpretasi score dikatakan bahwa 74,70% dapat dikatakan baik. Sehingga dalam penelitian ini hubungan motivasi dan disiplin kerja terhadap prouktivitas kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Awaysan Kabupaten Balangan termasuk dalam kategori baik berdasarkan parameter penilaian yang ditetapkan yaitu pada aspek Motivasi Kerja, aspek Disiplin Kerja, dan aspek Prouktivitas kerja pegawai.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dan analisa data yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa hubungan motivasi dan disiplin kerja terhadap prouktivitas kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Awaysan Kabupaten Balangan termasuk dalam kategori baik berdasarkan parameter penilaian yang ditetapkan yaitu pada aspek Motivasi Kerja, aspek Disiplin Kerja, dan aspek Prouktivitas kerja pegawai menunjukkan 74,70% termasuk baik tetapi belum optimal. Hal ini dikarenakan masih ada faktor-faktor lain yang mempengaruhi terhadap kelancaran pada ketiga aspek tersebut.

Untuk meningkatkan kondisi prouktivitas kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Awaysan Kabupaten Balangan, maka disarankan untuk mengadakan perbaikan secara menyeluruh pada aspek motivasi dan disiplin kerja sehingga hasil yang diperoleh dapat maksimal.

BIBLIOGRAFI

- Agung P, Deni. (2015). Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Dukcapil Kabupaten Ponorogo. Universitas Muhammadiyah Ponorogo.
- Asmianata, Ramadhani. (2019). Etika Birokrasi Berlandaskan Kode Etik Panca Prasetya Korpri Di Kabupaten Kutai Timur. *Administrasi Publik*, 2(3), 1400–1410.
- Erisna, Nuria. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Bintang Kharisma Jaya Motor Bandar Lampung. *Penelitian Mandiri Universitas Bandar Lampung*.
- Guritno, Suryo. (2019). Peran Nahkoda Dalam Meningkatkan Kinerja Abk Diatas Kapal. *Jurnal Sains Dan Teknologi Maritim*, 19(2), 165–175.
- Indrayani, Henni. (2012). Penerapan Teknologi Informasi Dalam Peningkatan

- Efektivitas, Efisiensi Dan Produktivitas Perusahaan. *Jurnal El-Riyasah*, 3(1), 48–56.
- Kurniawan, I. M. S., Suhandana, I. G. A., & Yudana, Made. (2013). Analisis Determinasi Kualitas Perencanaan, Budaya Organisasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Smk Pgri 4 Denpasar. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 4(1).
- Lumentut, Mauritz D. S., & Dotulong, Lucky O. H. (2015). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulut Cabang Airmadidi. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(1).
- Moningga, Shinta Bonita. (2014). Efektivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil Dalam Pelayanan Publik Di Kantor Kelurahan Kolongan Kecamatan Tomohon Tengah Kota Tomohon. *Jurnal Politico*, 3(1).
- Riniwati, Harsuko. (2016). *Manajemen Sumberdaya Manusia: Aktivitas Utama Dan Pengembangan Sdm*. Universitas Brawijaya Press.
- Ruswandi, Wawan. (2017). Pengaruh Budaya Kerja, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pd Alam Aneka Aroma Sukabumi. *Jurnal Ekonomak*, 3(1), 32–43.
- Saputra, Ade Tri, & Fadli, Fadli. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Di Kota Bengkulu. *Jurnal Fairness*, 7(1), 69–78.
- Syaban, Rizky Maulana. (2015). Pengembangan Sistem Informasi Pengelolaan Surat Masuk Dan Surat Keluar Berbasis Web Di Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Garut Menggunakan Framework Php. *Jurnal Algoritma*, 12(2), 301–311.
- Unaradjan, Dominikus Dolet. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Penerbit Unika Atma Jaya Jakarta.
- Uno, Hamzah B., & Nina Lamatenggo, S. E. (2022). *Teori Kinerja Dan Pengukurannya*. Bumi Aksara.
- Wijayanti, Martha, & Zaili, Rusli. (2014). *Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kepegawaian Daerah (Bkd) Kabupaten Indragiri Hulu*. Riau University.

Copyright holders:
Helmi Sarlianna Sitindaon (2023)

First publication right:
Gema Ekonomi (Jurnal Fakultas Ekonomi)

This article is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International

