



Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Badan Kesbangpol Kabupaten Pati

Hesti Ristanto¹, Ahmad Handika Ardiyani², Teti Safari³

^{1,2,3} Institut Teknologi dan Bisnis Semarang, Indonesia

Email : tetisafari@gmail.com¹ ahmadhandikaardiyani@gmail.com²
hestiristanto@gmail.com³

Abstract Organizations, companies or government agencies basically need individuals who are capable and have high competence in creating success for an organization. Success in achieving goals depends on choosing goals to be achieved by using resources to achieve organizational goals in accordance with what is expected. The objectives of this research include: 1). The influence of work discipline on the work productivity of Pati Regency Kesbangpol Agency employees. 2). The influence of work motivation on the work productivity of Pati Regency Kesbangpol Agency employees. 3). What is the influence of work discipline and work motivation together on the work of Pati Regency Kesbangpol Agency employees. The method used in this research is quantitative research with a descriptive format aimed at explaining and summarizing various conditions, various situations, or various variables that arise in society which is the object of the research based on what is happening. The research method used in this research is the survey method. This research uses samples from the entire research population at the Pati Regency National and Political Unity Agency office. Meanwhile, data collection is through a questionnaire that uses a design from a quantitative description survey method to describe various conditions or variables that are the object and focus of research in real terms. The results in this research include: 1). Work discipline (X1), has a positive and significant effect on the work productivity of Pati Regency Kesbangpol Agency employees. 2). Work motivation (X2) has a positive and significant effect on the work productivity of Pati Regency Kesbangpol Agency employees. 3). Work discipline and work motivation together have a positive and significant effect on the work productivity of Pati Regency Kesbangpol Agency employees.

Keywords: Work Discipline, Work Motivation, Employee Work Productivity

Abstrak Organisasi, perusahaan ataupun instansi pemerintahan pada dasarnya membutuhkan individu yang mampu serta mempunyai kompetensi yang tinggi dalam menciptakan keberhasilan suatu organisasi, keberhasilan mencapai tujuan tergantung pada pemilihan tujuan yang akan dicapai dengan cara menggunakan sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan apa yang diharapkan. Tujuan dalam penelitian ini antara lain: 1). Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Badan Kesbangpol Kabupaten Pati. 2). Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Badan Kesbangpol Kabupaten Pati. 3). Bagaimana pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kerja pegawai Badan Kesbangpol Kabupaten Pati. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yakni penelitian kuantitatif dengan format deskriptif bertujuan untuk menjelaskan meringkaskan berbagai kondisi, berbagai situasi, atau berbagai variabel yang timbul di masyarakat yang menjadi objek penelitian itu berdasarkan apa yang terjadi. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey. Penelitian ini menggunakan sampel dari keseluruhan populasi penelitian yang ada di kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Pati. Sementara untuk pengumpulan datanya melalui kuesioner yang menggunakan desain dari metode survey deskripsi kuantitatif untuk menggambarkan berbagai kondisi atau variabel-variabel yang menjadi objek dan fokus penelitian secara real. Hasil dalam penelitian ini antara lain: 1). Disiplin kerja (X1), berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Badan Kesbangpol Kabupaten Pati. 2). Motivasi kerja (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Badan Kesbangpol Kabupaten Pati. 3). Disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Badan Kesbangpol Kabupaten Pati.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Produktivitas Kerja Pegawai

1. LATAR BELAKANG

Apabila karyawan-karyawan merasa bahagia dalam pekerjaannya, maka mereka pada umumnya mempunyai disiplin. Sebaliknya apabila moral kerja atau semangat kerja mereka rendah, maka mereka dapat menyesuaikan diri dengan kebiasaan-kebiasaan yang tidak baik. Bahkan mungkin juga mereka tidak bersikap sopan terhadap pimpinan. Pada umumnya mereka

itu menyetujui saja perintah-perintah, tetapi dengan perasaan yang kurang senang. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dengan disiplin kerja karyawan yang tinggi akan mampu mencapai efektivitas kerja yang maksimal, baik itu disiplin waktu, tata tertib atau peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan/instansi dimana dengan tata tertib yang baik, maka semangat kerja, moral kerja, efisiensi dan efektivitas kerja karyawan akan meningkat (Hasibuan, 2007:141).

Motivasi merupakan hal paling penting untuk diperhatikan oleh pihak perusahaan bila menginginkan setiap karyawan dapat memberikan ambal positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan, karena dengan motivasi seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Sedangkan motivasi kerja ialah faktor pendorong atau daya penggerak untuk bekerja bagi karyawan dalam sebuah perusahaan. Motivasi kerja dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan akan berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan (Malayu, 2000:194).

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Menurut mangkunegara, 2017, hal 76) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang dicapai karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menjamin kelangsungan hidup organisasi, dalam mencapai kinerja yang tinggi beberapa faktor yang mempengaruhi menjadi pemicu apakah kinerja karyawan tinggi atau rendah diantaranya disiplin dan motivasi kerja.

Dipilihnya masalah kedisiplinan dan motivasi kerja dan produktivitas kinerja disini dikarenakan Kantor Badan Kesbangpol Kabupaten Pati. kedisiplinan kerja sering menjadi masalah bagi pihak manajemen kantor. Dengan tidak kedisiplinan kerja yang tinggi. Sedangkan mengenai motivasi, manajemen Badan Kesbangpol Pati selalu berusaha memotivasi pegawainya dengan penyerahan kepercayaan dan tanggung jawab, tata tertib dan disiplin bijaksana, jaminan pekerjaan yang tetap pemberian bantuan dalam persoalan pribadi dan keluarga dan sebagainya yang kesemuanya diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kinerja pegawainya.

Berdasarkan pemaparan diatas, oleh karena itu penulis akan mengadakan penelitian dengan judul “***Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja***

Pegawai Badan Kesbangpol Kabupaten Pati”.

2. KAJIAN TEORITIS

Disiplin Kerja

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Latimer dalam Sutrisno (2019:87). Faktor yang mempengaruhi disiplin karyawan antara lain: 1). Kapabilitas dan Sasaran Kerja. 2). Keteladanan Pemimpin. 3). Balas budi, 4). Keadilan. 5). Kontrol yang mendalam atau melekat. 6). Hukum atau sanksi yang adil. 7). Ketegasan. 8). Hubungan kemanusiaan. Indikator disiplin kerja antara lain: 1). Tujuan dan kemampuan. 2). Teladan pemimpin. 3). Balas jasa. 4). Waskat. 5). Keadilan. 6). Sanksi hukuman. 7). Ketegasan. 8). Hubungan kemampuan

Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata *move*, yang berarti dorongan dengan demikian berarti sesuatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan (Saputra & Pertiwi, 2020). Tujuan dari motivasi kerja antara lain: 1). Untuk mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan. 2). Meningkatkan gairah dan semangat kerja. 3). Meningkatkan disiplin kerja. 4). Meningkatkan prestasi kerja. 5). Meningkatkan rasa tanggung jawab. 6). Meningkatkan produktivitas dan efisien, tidak ada pegawai memang bekerja ditempat yang membosankan, meresahkan serta membahayakan kondisi jiwa merdeka. 7). Menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan, motivasi merupakan modal utama timbulnya loyalitas pegawai terhadap organisasi atau perusahaan. Indikator motivasi kerja antara lain: 1). Kebutuhan untuk berprestasi. 2). Kebutuhan berprestasi. 3). Kebutuhan kekuatan. 4). Tujuan yang ingin dicapai. 5). Tanggung jawab. 6). Melaksanakan kewajiban. 7). Membentuk ketrampilan. 8). Membentuk keahlian

Produktivitas Kerja Pegawai

Produktivitas kerja merupakan sikap dan perilaku tenaga kerja dalam perusahaan terhadap peraturan-peraturan dan standart-standart yang telah ditentukan oleh perusahaan yang telah diwujudkan baik dalam bentuk tingkah laku maupun perbuatan dalam organisasi atau perusahaan (Salvatore, 2011). Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kinerja pegawai sebagai berikut: 1) Kemampuan dan ketangkasan karyawan. 2) Managerial skill atau kemampuan pimpinan perusahaan atau instansi. 3) Lingkungan kerja yang baik. 4) Lingkungan masyarakat yang baik. 5) Upah kerja. 6) Motivasi pekerja untuk meraih prestasi

kerja. 6) Disiplin kerja karyawan. 7) Kondisi politik atau keamanan, dan ketertiban negara. 8) Kesatuan dan persatuan antara kelompok pekerja. Indikator produktivitas kerja pegawai sebagai berikut: 1) Pemahaman. 2) Keakuratan kerja. 3) Kerjasama. 4) Kuantitas kerja

3. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey. Penelitian ini menggunakan sampel dari keseluruhan populasi penelitian yang ada di kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Pati. Sementara untuk pengumpulan datanya melalui kuesioner yang menggunakan desain dari metode survey deskripsi kuantitatif untuk menggambarkan berbagai kondisi atau variabel- variabel yang menjadi objek dan fokus penelitian secara real (Bungin, 2013).

Penelitian kuantitatif dengan format deskriptif bertujuan untuk menjelaskan meringkaskan berbagai kondisi, berbagai situasi, atau berbagai variabel yang timbul di masyarakat yang menjadi objek penelitian itu berdasarkan apa yang terjadi (Bungin, 2013:44).

Penelitian ini dilakukan di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Pati yang beralamat di Jl. Kolonel Sugiyono No.77, Winong, Kec. Pati, Kabupaten Pati, Jawa Tengah. Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai Kantor Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Pati yang berjumlah sebanyak 32 orang dalam penelitian ini. Adapun jumlah sampel yang diambil adalah seluruh populasi (sebanyak 32 responden). Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu metode survei kuesioner, Kuesioner atau daftar pertanyaan merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menyusun pertanyaan-pertanyaan yang sifatnya tertutup dan terbuka dengan jawaban yang telah disediakan, dan harus diisi oleh responden dengan memilih salah satu alternatif jawaban yang tersedia beserta alasannya.

Uji Validitas

Uji validitas dapat diketahui dengan membandingkan r hitung dan r tabel ($n - 2$), dalam hal ini n adalah jumlah sampel sebagai berikut: (Ghazali, 2013:16)

1. Apabila r hitung $>$ r tabel, maka valid.
2. Apabila r hitung $<$ r tabel, maka tidak valid.

Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali, reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Analisa Regresi Berganda

Persamaan untuk regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e.$$

Penjabaran Rumus:

α	= Bilangan konstan	β_1, β_2 dan β_3	= Koefisien Regresi	X_1	= Disiplin Kerja
X_2	= Motivasi Kerja				
Y	= Produktivitas Kinerja Pegawai				
e	= error (Ghazali, 2013:68)				

Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghazali, koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur kemampuan model (X) dalam menerangkan variasi variabel dependen (Y).

Uji F (Signifikan Simultan)

Uji F dapat dilakukan dengan cara melihat kolom signifikansi hasil output SPSS (tabel anova). Model dapat dikatakan signifikan atau layak jika kolom signifikansi < dari α (0,05), sehingga H_0 ditolak H_a diterima. Begitu sebaliknya model dapat dikatakan tidak signifikan atau tidak layak jika kolom signifikansi > dari α (0,05) sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak (Ghazali, 2005:43).

Uji T

Dasar Pengambilan keputusan pada uji t dapat dilihat dari kolom signifikansi hasil output SPSS. Apabila nilai sig. < α (0,05), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sedangkan apabila nilai sig. > α (0,05) maka H_0 diterima dan H_a ditolak, sehingga variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Ghazali, 2005:68).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan untuk mengetahui valid tidaknya suatu kuesioner dari masing-masing variabel yang diteliti. Jika nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$ = valid dengan $n=32$.

Pada signifikansi 5% pada distribusi nilai R_{tabel} statistik, maka diperoleh nilai R_{tabel} sebesar 0,349. Melihat nilai signifikansi

1. Jika nilai signifikansi < 0,05 = valid
2. Jika nilai signifikansi > 0,05 = tidak valid

Uji Validitas dalam penelitian ini dituliskan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 1.

Hasil Uji Validitas

Variabel	R Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja	0,820 > 0,60	Valid
Motivasi Kerja	0,870 > 0,60	Valid
Produktivitas Kerja Pegawai	0,882 > 0,60	Valid

Dari hasil pengujian yang dilakukan menggunakan SPSS 26 pada setiap variabel penelitian yaitu variabel disiplin kerja (X1), motivasi kerja (X2) dan produktivitas kerja pegawai (Y) memiliki nilai lebih dari R_{tabel} dengan mencari nilai R_{tabel} dengan $N=32$ pada signifikansi 5% pada distribusi nilai R_{tabel} statistik maka diperoleh nilai R_{tabel} sebesar 0,349. Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel yang diteliti valid.

Uji reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan terhadap pernyataan yang dinyatakan valid. Suatu variabel dinyatakan reliabel bila memiliki nilai kritis koefisien Cronbach Alpha lebih dari 0,60. Uji Reliabilitas dalam penelitian ini dituliskan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 2.

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai	Keterangan
Disiplin Kerja	0,761	0,6	Reliabel
Motivasi Kerja	0,728	0,6	Reliabel
Produktivitas Kerja Pegawai	0,967	0,6	Reliabel

Dari tabel uji reliabilitas dilakukan terhadap indikator penelitian dinyatakan bahwa semua variabel dinyatakan reliabel. Pada semua indikator penelitian dinyatakan bahwa cronbach alpha pada masing-masing indikator bernilai lebih besar dari 0,60.

Uji Normalitas

Tabel 3.

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std.Deviation	,73198889
Most Extreme Differences	Absolute	0,097
	Positive	0,097
	Negative	-0,88

Test Statistic	0,97
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}

Berdasarkan hasil uji normalitas pada table 3 dengan menggunakan metode Kolmogorov *Smirnov* yaitu diketahui nilai signifikansi $0,200 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas dalam penelitian ini dituliskan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Signifikansi	Nilai Kritis	Hasil
Disiplin Kerja (X1)	0,386	$> 0,05$	Tidak terjadi Heterokedastisitas
Motivasi Kerja (X2)	0,701	$> 0,05$	Tidak terjadi Heterokedastisitas

Jadi setelah melihat dari nilai signifikansi yaitu memiliki kesimpulan bahwa pada indikator disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

Uji Multikolineritas

Nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi ($VIF = 1/Tolerance$). Nilai *Cut Off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolineritas adalah nilai tolerance $< 0,10$ atau dengan nilai $VIF > 10$. Uji Multikolineritas dalam penelitian ini dituliskan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 5.

Hasil Uji Multikolineritas

Variabel	Nilai Tolerance	Nilai Kritis	Nilai VIF	Nilai Kritis	Hasil
Disiplin Kerja (X1)	0,080	$> 0,10$	1,457	$< 10,00$	Tidak Terjadi Multikolineritas
Motivasi Kerja (X2)	0,051	$> 0,10$	1,547	$< 10,00$	Tidak Terjadi Multikolineritas

Jadi setelah melihat dari nilai tolerance dan VIF yaitu memiliki kesimpulan model regresi pengaruh disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap produktivitas kerja (Y) tidak terjadi gejala multikolineritas.

Analisa Regresi Berganda

Pengujian regresi linier berganda bertujuan untuk mengukur seberapa besar pengaruh dari disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap produktivitas kerja (Y) seperti pada tabel dibawah ini:

Tabel 6.

Hasil Uji Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7,881	2,175		3,624	2,764
DisiplinKerja (X1)	0,213	0,075	0,491	3,843	0,353
MotivasiKerja(X2)	0,376	0,200	0,407	2,878	0,211

$$Y = 7,881 + 0,213X1 + 0,376X2 + e$$

Persamaan regresi diatas memperlihatkan hubungan antara variable independent dengan variable dependen secara parsial.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 7.

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,956 ^a	0,914	0,906	1,762
Predictors: (Constant),				

Berdasarkan tabel 7 dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi terdapat pada nilai Adjusted R Square sebesar 0,906. Hal ini berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat adalah 0.906 atau 90,6%.

Uji F

Tabel 8.

Hasil Uji F

ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	22,078	3	73,693	76,956	,000 ^b
	Residual	20,897	86	1,580		
	Total	24,975	79			

a) Dependent Variable: Produktivitas Kinerja Pegawai (Y)

b) Predictors (Constant), motivasi kerja (X2), disiplin kerja (X1)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas dapat dilihat pada nilai Fhitung sebesar 76,956 dengan nilai Ftabel adalah 2,906 sehingga nilai Fhitung > Ftabel atau 76,958 > 2,906 dan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 maka H0 ditolak dan H4 diterima, dapat disimpulkan

bahwa variabel disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Badan Kesbangpo Kabupaten Pati.

Uji T

Tabel 9.

Hasil Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7,881	2,175		3,624	2,764
DisiplinKerja (X1)	0,213	0,075	0,491	3,843	0,353
MotivasiKerja(X2)	0,376	0,200	0,407	2,878	0,211

Dependent Variable: Produktivitas Kinerja Pegawai (Y) Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas dapat dilihat bahwasanya:

1. Disiplin Kerja Berpengaruh Positif terhadap Produktivitas Kerja Pegawai
2. Motivasi Kerja Berpengaruh Positif terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Pembahasan

Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai (H1)

Hasil pengujian hipotesis secara parsial membuktikan terdapat pengaruh antara kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Badan Kesbangpol Kabupaten Pati. Melalui hasil perhitungan yang dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 3,843 dengan taraf signifikan hasil sebesar 0,353 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Badan Kesbangpol Kabupaten Pati.

Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai (H2)

Hasil pengujian hipotesis secara parsial membuktikan terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Badan Kesbangpol Kabupaten Pati. Melalui hasil perhitungan yang dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 2,878 dengan taraf signifikan hasil sebesar 0,211 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Badan Kesbangpol Kabupaten Pati.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian pada bab 4, maka kesimpulan yang dapat diambil dari Uji T dan Analisis Regresi Berganda dalam pembahasan adalah sebagai berikut:

1. Disiplin kerja (X1), berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja

Pegawai Badan Kesbangpol Kabupaten Pati.

2. Motivasi kerja (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Badan Kesbangpol Kabupaten Pati.
3. Disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Badan Kesbangpol Kabupaten Pati.

6. SARAN

Adapun saran dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Perlu memperhatikan kedisiplinan terhadap pegawai. Hal ini diperlukan agar produktivitas pegawai dalam melaksanakan tugas lebih efisien.
2. Para karyawan untuk lebih semangat dalam bekerja yang penuh dengan dedikasi yang tinggi agar mampu meningkatkan produktivitas kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, W. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bungin, B. (2023). *Metode penelitian sosial dan ekonomi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Dessler, G. (2013). *Manajemen sumber daya manusia: Human resources*. Jakarta: Prenhalindo.
- Fahmi, I. (2011). *Analisis laporan keuangan*. Lampulo: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Muhammad, F. (2009). *Reinventing government (pengalaman dari daerah)*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia (Cetakan ke-11)*. Jakarta: Prananda Media Group.

- , I. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 19*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro,
- Hariandja, 2022 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Grasindo,
- Hasibuan, Malayu S. P. 2019. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta : Bumi Aksara,
- , Malayu SP, 2012 *Manajemen SDM*, Jakarta: Bumi Aksara,
- , Malayu SP. 2014 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara,
- , S.P. Malayu. 2000 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara,
- M. Phil, *Manajemen Kinerja*, 2007 Jakarta: Rajawali Pers,
- Malayu S.P. Hasibuan, 2007 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara,
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017 *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya,
- Marwansyah, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabeta,
- Mangkunegara, 2005 Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, Mathis Robet, Jackson John, *Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat,
- Mulyono, 1993. *Penerapan Produktivitas dalam Organisasi*, Jakarta: Bumi Aksara,
- Noor, Any. 2013. *Managemen Event*, Bandung: Alfabeta,
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2019 *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta,
- Rivai dan Mulyadi, 2009 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta,
- Robbins, 2016. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, Penerbit Gaya Media, Safitri,
- Teti dan Wahyudi, 2023. “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan”, *Jurnal Bingkai Ekonomi*, Vol. 8, No. 1,
- Sayuti, Suminto. 2007. *Pengantar Pengajaran Puisi dalam Pengajaran Sastra*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar,
- Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: STIE YKPN 1997.
- Sugiyono, 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: CV Alfabeta,
- , 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* Bandung: CV Alfabeta,

- Sunyoto, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Buku Seru,
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group,
- , Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 2010. Cetak ke sebelas. Jakarta: Prananda Media Group,
- , Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group,