

**PENGARUH DISIPLIN, MOTIVASI DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DINAS PENDAPATAN DAERAH
KOTA MANADO**

***THE INFLUENCE OF DISCIPLINE, MOTIVATION AND WORKING SPIRIT ON EMPLOYEE
PRODUCTIVITY AT LOCAL REVENUE OFFICES OF CITY MANADO***

Oleh:

Shannon Cecilia Y. Assagaf¹

Lucky O.H. Dotulong²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

e-mail: ¹ceciliaassagaf@yahoo.co.id
²deandotulong@gmail.com

Abstrak: Pihak sumber daya manusia dalam kegiatan organisasi seringkali menemukan kesulitan dalam mengatur rendahnya produktivitas kerja yang dihasilkan pegawai, untuk itu organisasi harus memperhatikan disiplin sebagai upaya meningkatkan kesadaran dan kesediaan pegawai mentaati semua peraturan yang berlaku. Motivasi berperan penting dalam melaksanakan tugas secara efektif dan efisien, karena motivasi pendorong atau penggerak seseorang dalam mencapai tujuan. Faktor lain yang harus diperhatikan juga adalah semangat kerja, dengan adanya semangat kerja yang tinggi maka pekerjaan yang diberikan atau ditugaskan akan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat atau lebih cepat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin, motivasi dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja pegawai. Sampel ditentukan berdasarkan rumus Slovin, sebanyak 79 responden. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian secara simultan disiplin, motivasi dan semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Secara parsial disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, motivasi dan semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Sebaiknya pimpinan dispenda memperhatikan dan meningkatkan lagi motivasi dan semangat kerja, untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

Kata kunci: disiplin, motivasi, semangat kerja, produktivitas kerja

Abstract: The human resources department usually found difficulties in managing the low production of employee, the organization must pay more attention to discipline as an effort to raise employee awareness and willingness with all regulations. Motivation is an important role in carrying out tasks effectively and to be efficiently, because it driving passions or triggering of someone in achieving the purpose. Other factor must be considered also is working spirit, with the highly working spirit of employee, the jobs provided or assigned will be done with a shorter time or more quickly. This research aims to understand how the influence of discipline motivation and working spirit work on labor productivity. Sample is determined based on the Slovin's formula, as many as 79 respondents. An instrument of the analysis is used an multiple linear regression. The results of this research simultaneously, discipline, motivation and working spirit have significant influence on labor productivity. Partial test discipline has no significant influence on labor productivity, while motivation and working spirit have significant influence on labor productivity. The leader dispenda should be watching and increase the motivation and working spirit, to increase productivity of employees activity.

Keywords: discipline, motivation, working spirit, labor productivity

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Organisasi berupaya untuk mendapatkan sumber daya manusia yang mampu bekerja secara efektif dan efisien agar tujuan yang ditetapkan dapat tercapai. Dalam kegiatan organisasi, seringkali pihak sumber daya manusia menemukan kesulitan dalam mengatur rendahnya produktivitas kerja yang dihasilkan pegawai. Sedarmayanti (2009:214) mengemukakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja; motivasi, kedisiplinan, etos kerja, keterampilan, pendidikan, tingkat penghasilan, gizi dan kesehatan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, sarana produksi, teknologi, kesempatan berprestasi.

Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado merupakan salah satu organisasi pemerintah yang memiliki tugas pokok melaksanakan urusan pemerintahan daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan dibidang pendapatan daerah. Untuk terlaksananya seluruh tugas – tugas dengan baik, organisasi perlu produktivitas kerja pegawai yang tinggi dengan memperhatikan faktor – faktor yang dapat mempengaruhinya yaitu disiplin, motivasi dan semangat kerja para pegawai. Sebagai pegawai setiap tindakan dan perbuatan yang dilakukan harus sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Untuk mencapai produktivitas yang tinggi organisasi perlu memperhatikan disiplin kerja. Hasibuan (2005:11) mendefinisikan disiplin hendaknya semua perjanjian, peraturan yang telah ditetapkan, dan perintah atasan harus dihormati, dipatuhi, serta dilaksanakan sepenuhnya. Dengan demikian, maka disiplin kerja merupakan praktek secara nyata dari para pegawai terhadap perangkat peraturan yang terdapat dalam suatu organisasi. Hal ini sesuai dengan peraturan pemerintah republik Indonesia nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil adalah kesanggupan pegawai negeri sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang – undangan dan peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

Motivasi kerja juga merupakan faktor penting dalam organisasi, tinggi rendahnya produktivitas kerja para pegawai pada umumnya akan dapat mempengaruhi produktivitas organisasi tersebut. Karena motivasi suatu pendorong bagi pegawai untuk mau bekerja dan dapat menimbulkan gairah dalam bekerja serta kepuasan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Maka motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Dengan demikian motivasi merupakan variabel penting untuk mendapatkan produktivitas kerja pegawai yang optimal.

Faktor lain yang juga mempengaruhi produktivitas kerja adalah semangat kerja. Purwanto (2005:83) mengemukakan bahwa semangat kerja merupakan sesuatu yang membuat orang – orang senang mengabdikan kepada pekerjaannya, dimana kepuasan bekerja dan hubungan – hubungan kekeluargaan yang menyenangkan menjadi bagian dari padanya. Dengan semangat kerja pegawai yang tinggi pekerjaan akan lebih cepat dapat diselesaikan, absensi dapat diperkecil, keluhan dapat dihindari, sehingga efisiensi kerja dan efektivitas kerja dapat stabil. Oleh karena itu peningkatan disiplin kerja, motivasi kerja, dan semangat kerja merupakan faktor yang perlu diperhatikan dalam usaha mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Bagi pegawai, tingkat produktivitas kerja yang tinggi dapat memberikan keuntungan tersendiri, seperti kenaikan gaji atau mendapatkan penghargaan dalam bentuk bonus, memperluas kesempatan untuk dipromosikan, kepuasan tersendiri akan hasil kerja, serta membuat ia semakin ahli dan berpengalaman dalam bidang pekerjaannya.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Disiplin, motivasi, dan semangat kerja secara bersama terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado.
2. Disiplin terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado.
3. Motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado.
4. Semangat kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Untuk mencapai tujuan organisasi dibutuhkan sumber daya manusia yang handal, karena dalam organisasi peran manusia merupakan sumber daya penggerak tujuan suatu organisasi dan banyak berperan menentukan berhasil atau tidaknya tujuan organisasi tersebut. Hasibuan (2005:21) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja, agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan. Handoko (2012:4) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan – tujuan individu maupun organisasi. Uraian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau bidang manajemen yang mengatur peranan sumber daya manusia dalam organisasi publik atau perusahaan secara efisien dan efektif serta meningkatkan seluruh aspek manajemen untuk terwujudnya tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat.

Disiplin

Dermawan (2013:41) mendefinisikan disiplin kerja sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Siagian (2007:32) mengemukakan disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntunan berbagai ketentuan. Uraian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja sangat penting dan harus dimiliki oleh seluruh pegawai baik atasan maupun bawahannya, karena kedisiplinan yang baik merupakan cerminan dari rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas – tugas yang diberikan kepadanya dan ketaatan terhadap peraturan pada suatu organisasi.

Motivasi

Suwatno & Priansa (2011:171) mengemukakan motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Hasibuan (2009:141) mengemukakan motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Uraian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah pendorong atau penggerak seseorang untuk bertindak dan bekerja dengan giat dalam melaksanakan pekerjaan dan kewajibannya dengan rasa tanggung jawab untuk mencapai tujuan perusahaan yang maksimal. Rivai (2009:838) mengemukakan sumber motivasi ada tiga faktor, yakni: (1) kemungkinan untuk berkembang, (2) jenis pekerjaan dan (3) apakah mereka dapat merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan tempat mereka bekerja. Di samping itu terdapat beberapa aspek yang berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai, yakni: rasa aman dalam bekerja, mendapatkan gaji yang adil dan kompetitif, lingkungan kerja yang menyenangkan, penghargaan atas prestasi kerja dan perlakuan yang adil.

Semangat Kerja

Nitisemito (2002:56) mendefinisikan semangat kerja adalah kondisi seseorang yang menunjang dirinya untuk melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik didalam sebuah perusahaan. Purwanto (2005:83) mengemukakan bahwa semangat kerja merupakan sesuatu yang membuat orang – orang senang mengabdikan kepada pekerjaannya, dimana kepuasan bekerja dan hubungan – hubungan kekeluargaan yang menyenangkan menjadi bagian dari padanya. Uraian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa semangat kerja adalah kemampuan atau kemauan seseorang untuk bekerjasama melaksanakan tugas atau pekerjaannya dengan giat dan disiplin serta penuh rasa tanggung jawab disertai kesukarelaan dan kesediaannya untuk mencapai tujuan organisasi.

Produktivitas Kerja

Triton (2007:80) mendefinisikan bahwa produktivitas kerja sebagai perbandingan hasil – hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan atau perbandingan jumlah produksi (output) dengan sumber daya yang digunakan (input). Hasibuan (2005:160) mendefinisikan produktivitas kerja adalah perbandingan antara output dengan input, di mana outputnya harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaannya yang lebih baik. Jika produktivitas naik hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga

kerjanya. Uraian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan serta berkaitan erat dengan efektivitas dan efisiensi, yang dimana menunjukkan tingkat kemampuan pegawai untuk pencapaian tujuan organisasi.

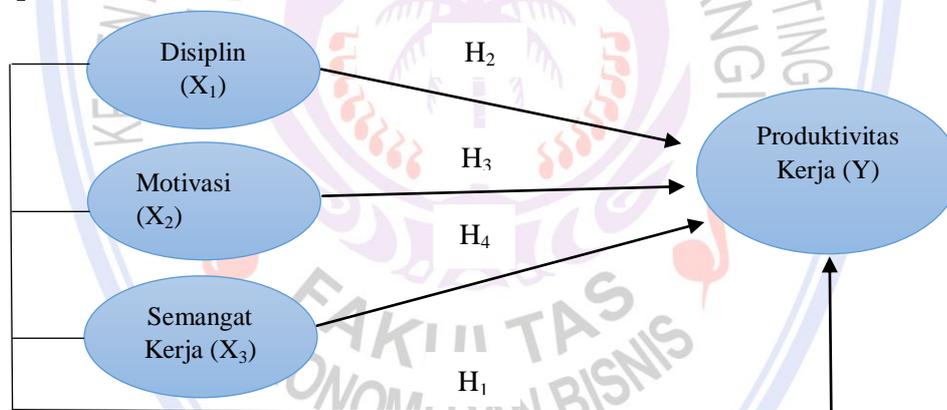
Penelitian Terdahulu

Dunggio (2013) judul penelitian Semangat dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara. Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh semangat kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja. Dari hasil penelitian diperoleh bahwa terdapat pengaruh signifikan variabel semangat kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja Karyawan Pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara.

Manalu (2012) judul penelitian Pengaruh motivasi, kepemimpinan, dan disiplin terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas kehutanan dan perkebunan kabupaten Tapanuli Tengah. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi, kepemimpinan dan disiplin pegawai terhadap produktivitas kerja baik secara bersama – sama dan signifikan, penelitian ini berusaha mengetahui variable yang dominan terhadap produktivitas kerja. Dari hasil penelitian diperoleh bahwa variabel motivasi, kepemimpinan dan disiplin memiliki korelasi yang sangat kuat terhadap produktivitas kerja pegawai pada dinas kehutanan dan perkebunan kabupaten Tapanuli Tengah.

Kusumawarni (2007) judul penelitian Pengaruh semangat dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada PDAM kabupaten Kudus. Tujuan penelitian untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dan seberapa besar pengaruh semangat dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan. Dari hasil penelitian diperoleh bahwa semangat kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan pada PDAM kabupaten Kudus.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Sumber: Kajian Teori 2015

Hipotesis Penelitian

- H₁: Disiplin, motivasi dan semangat kerja secara bersama diduga berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai dikantor Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado.
- H₂: Disiplin diduga berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai dikantor Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado.
- H₃: Motivasi diduga berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai dikantor Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado
- H₄: Semangat kerja diduga berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai dikantor Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang penulis gunakan adalah penelitian asosiatif. Sugiyono (2012:112) mendefinisikan penelitian asosiatif adalah metode untuk mencari korelasi atau hubungan kausal (hubungan bersifat sebab-akibat). Dan penelitian kuantitatif yaitu penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan (Sugiyono, 2012:14).

Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat dilaksanakannya penelitian ini berlokasi di Kota Manado pada Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado. Waktu penelitian selama dua bulan, mulai dari bulan april sampai dengan bulan mei 2015.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai tetap kantor Dinas Pendapatan Kota Manado yang berjumlah 98 pegawai. Pengambilan sampel menggunakan teknik *simple random sampling* yaitu teknik pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu (Sugiyono, 2012:118). Jumlah sampel ditentukan dengan menggunakan rumus slovin, sampel akhir yang berjumlah 79 responden.

Metode Analisis

Metode analisa yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji analisis regresi linear berganda, dan pengujian hipotesis F dan uji hipotesis t.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Ghozali (2005:142) mengemukakan uji validitas digunakan untuk mengetahui sah/valid tidak suatu kuesioner, suatu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, validitas menunjukkan sejauh mana alat pengukur yang dipergunakan untuk mengukur apa yang diukur. Ghozali (2005:170) mengemukakan uji reliabilitas berhubungan dengan masyarakat kepercayaan reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu daftar pertanyaan kuesioner yang merupakan indikator dari variabel – variabel yang diteliti. Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan valid. Dengan kata lain, reliabilitas menunjukkan konsistensi suatu alat ukur dalam mengukur gejala yang sama.

Uji Normalitas

Priyatno (2011:277) mengemukakan uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual terdistribusi secara normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini dengan analisis grafik (normal P-P plot) regresi, jika menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal maka residual pada model regresi tersebut terdistribusi secara normal.

Uji Heterokedastisitas

Priyatno (2011:277) mengemukakan uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual terdistribusi secara normal atau tidak. pada penelitian ini menggunakan metode *scatterplot* regresi. Jika titik – titik menyebar dengan pola – pola yang tidak jelas diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Priyatno (2011:277) mengemukakan uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Uji multikolinieritas dalam penelitian ini dengan melihat nilai *Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance* pada model regresi, jika nilai VIF kurang dari 10 dan Tolerance lebih dari 0,1 amaka model regresi bebas dari multikolinearitas.

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Uji ini juga berguna untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin, motivasi, dan semangat kerja dalam bentuk langsung dan tidak langsung terhadap produktivitas kerja dalam suatu organisasi. Secara umum formulasi dari regresi berganda dapat ditulis sebagai berikut : $Y = a + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + e$

Uji Hipotesis

Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Priyatno (2011:252) mengemukakan uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel.

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

H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Priyatno (2011:258) mengemukakan uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama – sama terhadap variabel terikat dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel.

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

H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Reliabilitas

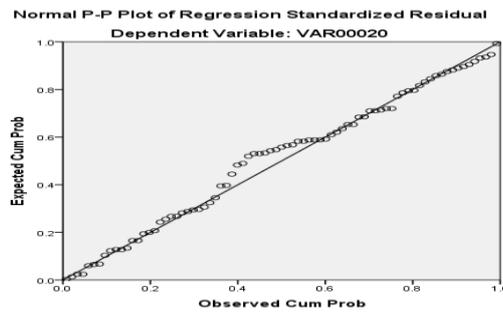
Tabel 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Pernyataan	Sig	Status	Cronbach Alpha	Status
Disiplin (X_1)	X1.1	0,000	Valid	0,760	Reliable
	X1.2	0,000	Valid		Reliable
	X1.3	0,000	Valid		Reliable
	X1.4	0,000	Valid		Reliable
Motivasi (X_2)	X2.1	0,000	Valid	0,744	Reliable
	X2.2	0,000	Valid		Reliable
	X2.3	0,000	Valid		Reliable
	X2.4	0,001	Valid		Reliable
Semangat Kerja (X_3)	X3.1	0,000	Valid	0,629	Reliable
	X3.2	0,001	Valid		Reliable
	X3.3	0,000	Valid		Reliable
	X3.4	0,000	Valid		Reliable
Produktivitas Kerja (Y)	Y1.1	0,000	Valid	0,647	Reliable
	Y1.2	0,001	Valid		Reliable
	Y1.3	0,000	Valid		Reliable
	Y1.4	0,000	Valid		Reliable

Sumber: Olahan data SPSS 20, 2015

Tabel 1 menunjukkan bahwa nilai signifikan untuk setiap pernyataan adalah $< \alpha$ yaitu 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan valid. Nilai alpha cronbach untuk setiap pernyataan $> 0,6$ maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan reliable.

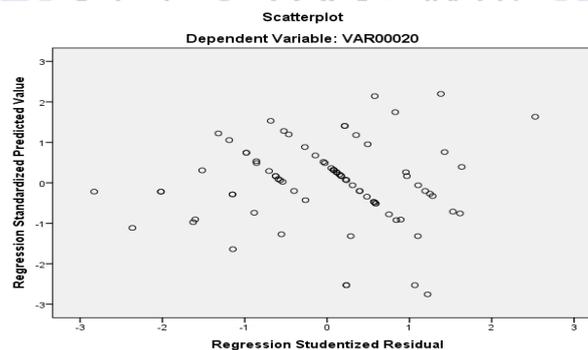
Uji Asumsi Klasik Normalitas



Gambar 2. Uji Asumsi Klasik Normalitas
 Sumber: Olahan data SPSS 20, 2015

Gambar 2 menunjukkan bahwa grafik *Normal P-P of Regression Standardized Residual* menggambarkan penyebaran data di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Uji Asumsi Klasik Heterokedastisitas



Gambar 3. Uji Asumsi Klasik Heterokedastisitas
 Sumber: Olahan data SPSS 20, 2015

Gambar 3 menunjukkan bahwa grafik *Scatterplot* yang ditampilkan untuk uji heterokedastisitas menampakkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel Produktivitas Kerja(Y).

Uji Asumsi Klasik Multikolinearitas

Tabel 2. Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Disiplin	.960	1.041
Motivasi	.992	1.008
Semangat Kerja	.960	1.042

Sumber: Olahan data SPSS 20, 2015

Tabel 2 menunjukkan hasil *Collinearity Statistics* dapat dilihat pada output *coefficient* model, dikatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas jika nilai VIF < 10. Hasil perhitungan menghasilkan nilai VIF untuk Disiplin (X_1), Motivasi (X_2), dan Semangat Kerja (X_3) dibawah angka 10 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi tersebut.

Uji Regresi Berganda

Hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan program SPSS seperti pada tabel dibawah maka dapat dilihat pada bagian “*Coefficient*” bahwa model regresi yang diperoleh adalah:

Tabel 3. Regresi Linier Berganda

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>	
	B	<i>Std. Error</i>
1 (<i>Constant</i>)	4.627	2.137
Disiplin	.108	.087
Motivasi	.174	.074
Semangat Kerja	.443	.107

Sumber: Olahan data SPSS 20, 2015

Konstanta (α) sebesar 4.627 memberikan pengertian bahwa jika Disiplin (X_1), Motivasi (X_2), dan Semangat Kerja (X_3) secara serempak atau bersama-sama tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol(0) maka besarnya Produktivitas Kerja (Y) sebesar 4.627 satuan. Jika nilai b_1 yang merupakan koefisien korelasi dari Disiplin (X_1) sebesar 0,108 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen (Y) mempunyai arti bahwa jika variabel Disiplin (X_1) bertambah 1 satuan, maka Produktivitas Kerja (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0.108 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan. Jika nilai b_2 yang merupakan koefisien korelasi dari Motivasi (X_2) sebesar 0.174 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen (Y) mempunyai arti bahwa jika variabel Motivasi (X_2) bertambah 1 satuan, maka Produktivitas Kerja (Y) akan mengalami Kenaikkan sebesar 0.174 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan. Jika nilai b_3 yang merupakan koefisien korelasi dari Semangat Kerja (X_3) sebesar 0.443 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen (Y) mempunyai arti bahwa jika variabel Semangat Kerja (X_3) bertambah 1 satuan, maka Produktivitas Kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0.443 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan. Dengan demikian dapat diketahui bahwa setiap kali terjadi perubahan pada Disiplin (X_1), Motivasi (X_2) dan semangat Kerja (X_3) maka akan mempengaruhi Produktivitas Kerja (Y).

Uji Hipotesis

Perumusan hipotesis yang diuji dengan tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini sebesar 5 % atau $\alpha = 0,05$ maka hasil pengujian hipotesis tersebut adalah sebagai berikut :

Uji Signifikansi Simultan (Uji F)**Tabel 4. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)**

F	Sig.
9.555	.000 ^b

Sumber: Olahan data SPSS 20, 2015

Hasil analisis regresi menggunakan SPSS 20 didapatkan dengan tingkat signifikan p-value = 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak atau H_a diterima yang berarti bahwa Disiplin (X_1), Motivasi (X_2), dan Semangat Kerja (X_3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y).

Uji Signifikasi Parameter Individual (Uji t)**Tabel 5. Uji Signifikasi Parameter Individual (Uji t)**

Model	T	Sig.
(<i>Constant</i>)	2.166	.034
Disiplin	1.241	.219
Motivasi	2.337	.022
Semangat Kerja	4.121	.000

Sumber: Olahan Data SPSS 20, 2015

Tabel 5 menunjukkan hasil uji t dapat dilihat bahwa Disiplin (X_1) signifikansi p-value = 0,219 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_a ditolak dan menerima H_0 atau Disiplin (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y). Motivasi (X_2) signifikansi p-value = 0,022 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan menolak H_0 atau Motivasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y). Semangat Kerja (X_3) signifikansi p-value = 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan menolak H_0 atau Semangat Kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y).

Pembahasan

Disiplin, Motivasi dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil analisis bahwa secara simultan variabel bebas (disiplin, motivasi dan semangat kerja) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (produktivitas kerja) dikarenakan $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan dari tingkat signifikansi yang lebih kecil dapat diketahui bahwa produktivitas kerja secara signifikan dipengaruhi secara bersama oleh disiplin, motivasi dan semangat kerja.

Disiplin terhadap Produktivitas Kerja

Disiplin berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado Karena disiplin dipengaruhi oleh budaya kerja dan gaya kepemimpinan, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan pegawai tidak mempengaruhi untuk meningkatkan produktivitas kerja, hal ini dapat dilihat dari kurangnya kesadaran dan kesediaan para pegawai untuk mentaati peraturan yang dibuat oleh kantor Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado. Ini menjelaskan bahwa suatu kerelaan dan kesediaan seseorang dalam mentaati peraturan – peraturan yang berlaku tanpa paksaan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin tidak dapat mendorong para pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado untuk meningkatkan produktivitas kerja. Ini bertolak belakang dengan penelitian Dunggio (2013) yang menyatakan disiplin signifikan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja.

Motivasi terhadap Produktivitas Kerja

Orang-orang tidak hanya berbeda dalam kemampuan melakukan sesuatu tetapi juga dalam motivasi mereka melakukan hal itu. Di dalam organisasi motivasi berperan sangat penting dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Tujuan dalam memberikan motivasi kerja terhadap pegawai agar pegawai dapat melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien. Dengan demikian berarti juga mampu memelihara dan meningkatkan moral, semangat dan gairah kerja, karena dirasakan sebagai pekerjaan yang menantang. Tetapi dalam individu setiap manusia tidak semua pegawai termotivasi lewat lingkungan kerjanya yang biasa disebut dengan motivasi eksternal, tetapi ada juga pegawai yang termotivasi dari dalam dirinya sendiri (motivasi internal) tanpa ada motivasi khusus yang dia dapatkan dalam lingkungan kerjanya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado dan memperkuat penelitian sebelumnya yaitu Manalu (2012) yang menyimpulkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan artinya semakin baik motivasi dikantor akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Motivasi orang bergantung pada kuat lemahnya motif yang ada. Motif berarti suatu keadaan di dalam diri seseorang (*inner state*) yang mendorong, mengaktifkan, menggerakkan dan menyalurkan perilaku kearah tujuan. Peranan manusia dalam mencapai tujuan tersebut sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Untuk menggerakkan pegawai agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi dari pegawai bekerja pada suatu organisasi, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku pegawai untuk bekerja.

Semangat Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Semangat dan gairah kerja sulit untuk dipisah- pisahkan meski semangat kerja memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap produktivitas kerja. Semangat kerja dapat diartikan sebagai semacam pernyataan ringkas dari kekuatan-kekuatan psikologis yang beraneka ragam menekan sehubungan dengan pekerjaan pegawai. Semangat kerja dapat diartikan juga sebagai suatu iklim atau suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong pegawai untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif.

Hasil penelitian meunjukkan bahwa semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado dan memperkuat penelitian sebelumnya yaitu Kusumawarni (2007) yang menyimpulkan bahwa semangat kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan artinya semakin tinggi semangat kerja akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Dengan meningkatnya semangat dan gairah kerja, maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan dan semua pengaruh buruk dari menurunnya semangat kerja seperti absensi akan dapat diperkecil, menaikkan semangat kerja juga membuat pegawai menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dan efektif.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian adalah:

1. Disiplin, Motivasi, dan Semangat Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado
2. Disiplin secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado
3. Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado
4. Semangat Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado

Saran

Saran yang dapat diberikan:

1. Motivasi dan Semangat Kerja memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap Produktivitas Kerja. Maka pihak Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado harus memperhatikan faktor Motivasi dan Semangat Kerja. Terlebih peningkatan dalam disiplin kerja pada pegawai sehingga akan meningkatkan produktivitas kerja lebih baik lagi.
2. Hasil penelitian dapat digunakan untuk pengembangan ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia khususnya untuk Disiplin, Motivasi, Semangat Kerja dan Produktivitas Kerja.
3. Dalam penelitian ini yang diteliti hanya terbatas pada pengaruh Disiplin, Motivasi, Semangat Kerja. Sedangkan faktor-faktor lain yang juga berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja yang belum diungkap berapa besar pengaruhnya, semoga pada penelitian selanjutnya dapat membahas faktor-faktor lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Dermawan, Didit. 2013. *Prinsip – Prinsip Perilaku Organisasi*. Penerbit Temprina Media Grafika. Bandung.
- Dunggio, Mardjan. 2013. Semangat dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.Jasa Raharja (PERSERO) Cabang Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA* Vol.1 No.4 Desember 2013, FEB Unsrat <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/issue/view/469> Di akses pada tanggal 9 Februari 2015. Hal 523-533.
- Ghozali. 2005. *Model Persamaan Struktural, Konsep dan Aplikasi dengan Program AMOS, Ver. 5.0*, Universitas Diponegoro. Semarang.
- Handoko. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Penerbit BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.

- Kusumawarni, Dwi. Pengaruh Semangat dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Kudus. *Skripsi*. <http://jurnalmanajemenn.blogspot.com/2010/01/skripsi-pengaruh-semangat-dan-disiplin.html>. Di akses pada tanggal 12 Februari 2015. Hal 1-83.
- Manalu, Elpis. 2012. Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Tapanuli Tengah. *Skripsi*. http://www.pustaka.ut.ac.id/dev25/index.php?option=com_content&view=article&id=2385:pengaruh-motivasi-kepemimpinan-dan-disiplin-terhadap-produktivitas-kerja-pegawai-dinas-kehutanan-dan-perkebunan-kabupaten-tapanuli-tengah&catid=21&Itemid=422. Di akses pada tanggal 15 Maret 2015. Hal 1-148.
- Nitisemito, Alex S. 2002. *Manajemen Personalia*. Penerbit Ghalia, Jakarta.
- Priyatno, Duwi. 2011. *Buku Saku SPSS Analisis Statistik dengan Microsoft Excel & SPSS*. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Purwanto, Ngalm. 2005. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Penerbit Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Penerbit Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2009. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. CV Mandar Maju, Bandung.
- Siagian, Sondaag P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Penerbit Bina Aksara. Jakarta.
- Sugiyono. 2012. *Metodologi Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Suwatno H., Priansa, D.J., 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Triton P.B. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif dan Kolektivitas*. Tugu Publisher, Yogyakarta.
- UU Republik Indonesia No. 53 Tahun 2010, tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. https://docs.google.com/document/d/19MrfZJskLo0dhd5F9bEy_1uYI4SnU9E54v3Ezu1A9I/mobilebasic. Diakses Maret 18, 2015.