

**ANALISIS PENGARUH *MOOD*, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN
PENCATATAN SIPIL KABUPATEN MINAHASA**

*ANALYSIS OF THE EFFECT OF MOOD, MOTIVATION, AND WORK DISCIPLINE ON WORK
PRODUCTIVITY OF EMPLOYEES AT THE POPULATION AND CIVIL REGISTRATION OFFICE
OF MINAHASA REGENCY*

Oleh:

Grace I. Mamanua¹

Bernhard Tewel²

Regina T. Saerang³

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail :

1gracemamanua062@student.unsrat.ac.id

2bernhardtewel@unsrat.ac.id

3regina.saerang@unsrat.ac.id

Abstrak: Dalam dunia pekerjaan, pegawai dituntut untuk selalu produktif agar pekerjaan bisa cepat terselesaikan. Banyak cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai tersebut, diantaranya *mood*, motivasi dan disiplin kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *mood*, motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Minahasa, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif. Untuk pengumpulan data dilakukan dengan observasi dan kuesioner. Populasi dalam penelitian sebanyak 34 orang pegawai dengan pembagian 24 orang ASN dan 10 karyawan honorer. Teknik penentuan sampel menggunakan sampling jenuh sehingga semua anggota populasi menjadi sampel dalam penelitian. Alat analisis yang digunakan adalah uji beda dan analisis regresi linier berganda. Uji beda dilakukan untuk melihat ada atau tidaknya perbedaan antara produktivitas kerja ASN dengan honorer. Hasil pengujian dengan uji beda menunjukkan tidak ada perbedaan antara produktivitas kerja ASN dengan honorer, sehingga sampelnya bisa digabungkan. Hasil penelitian dengan regresi linier berganda menunjukkan bahwa *mood*, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Minahasa, baik secara parsial maupun simultan.

Kata Kunci: *Mood*, motivasi, disiplin kerja, dan produktivitas

Abstract: In the world of work, employees are required to always be productive so that work can be completed quickly. There are many ways that can be done to increase the employee's work productivity, including mood, motivation and work discipline. The purpose of this study was to determine the effect of mood, motivation and work discipline on the work productivity of employees at the Population and Civil Registration Office of Minahasa Regency, either partially or simultaneously. This research was conducted using an associative quantitative approach. For data collection is done by observation and questionnaires. The population in the study was 34 employees with the division of 24 ASN and 10 honorary employees. The sampling technique used was saturated sampling so that all members of the population were sampled in the study. The analytical tools used are independent sample t-test and multiple linear regression analysis. Independent sample t-test were carried out to see whether or not there was a difference between the work productivity of ASN and honorary employees. The test results with the independent sample t-test show that there is no difference between the work productivity of ASN and honorary workers, so the samples can be combined. The results of the study using multiple linear regression show that mood, motivation, and work discipline had a significant effect on the work productivity of employees at the Population and Civil Registration Office of Minahasa Regency, either partially or simultaneously.

Keywords: *Mood*, motivation, work discipline, and productivity

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pada dasarnya setiap instansi pemerintah, bukan saja mengharapkan pegawai yang mampu, cakap, dan terampil tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan mencapai hasil kerja yang optimal. Pada setiap organisasi, instansi atau perusahaan sangat membutuhkan tenaga kerja SDM yang berpotensi baik pemimpinnya maupun pegawainya, pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentuan tercapainya tujuan perusahaan. Kualitas SDM sangat menentukan dimana suatu bangsa akan berkembang menjadi lebih maju. Dalam dunia pekerjaan, pegawai dituntut untuk selalu produktif agar pekerjaan bisa cepat terselesaikan. Banyak cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan produktivitas kerja tersebut. Produktivitas kerja memiliki dua dimensi, dimana yang pertama adalah efektivitas, mengacu pada pencapaian unjuk kerja maksimal (berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu). Yang kedua adalah efisiensi, berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaannya.

Produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana (Busro 2018:344). Produktivitas kerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor – faktor seperti usia, suasana hati, motivasi kerja, gaya kepemimpinan, pembayaran gaji, disiplin kerja, dan beberapa lainnya. Apabila salah satu faktor ini berubah maka produktivitas terhadap organisasi akan berubah. Dalam penelitian ini, penulis memfokuskan pada faktor *mood*, motivasi dan disiplin kerja sebagai faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai.

Dalam Halghin & Whitbourn (2011) *mood* adalah perasaan-perasaan yang cenderung kurang intens dan yang terjadi sesuai situasi dan kondisi yang sedang dialami. *Mood* tidak hanya bagian dari kehidupan seseorang tetapi juga memiliki peran penting dalam pekerjaan seseorang. Salah satu kebutuhan untuk memenuhi karakteristik pekerjaan tertentu yaitu dimana dalam intensitas suasana digunakan lebih kuat dan luas, khususnya dalam organisasi layanan pelanggan, dimana pegawai atau pelaku organisasi yang lebih terlibat.

Menurut Hasibuan (2016), motivasi berasal dari kata *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi menyebabkan intensitas, arah dan ketekunan individu dalam usaha menuju pencapaian tujuan. Pemberian motivasi dengan tepat akan dapat mendorong orang lebih bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya, dan dengan begitu akan meningkatkan suasana hati yang baik sehingga dapat menghasilkan sesuatu yang lebih baik.

Faktor lain yang mempengaruhi produktivitas adalah masalah kedisiplinan. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai suatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para pegawai. Sutrisno (2009:96) mengatakan bahwa disiplin kerja atau kebiasaan-kebiasaan baik yang harus ditanamkan pada pegawai hendaknya tidak didasarkan pada paksaan semata, tetapi harus lebih didasarkan pada kesadaran dari dalam diri pegawai.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Minahasa merupakan instansi pemerintah dibidang pelayanan masyarakat yang melayani pembuatan dokumen-dokumen penting seperti akte, kartu tanda penduduk dan kartu keluarga. Berdasarkan hasil observasi awal yang telah dilakukan, peneliti menemukan adanya beberapa faktor yang menyebabkan produktivitas kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Minahasa masih kurang baik yaitu karena kurangnya pemberian motivasi, kurang mendapat arahan dan bimbingan dari atasan dalam bekerja, atasan juga terlihat jarang berkomunikasi dengan pegawai. Selain itu, faktor *mood* juga ikut mempengaruhi, dimana *mood* beberapa pegawai yang tidak baik atau sering berubah-ubah membuat mereka kurang semangat bekerja dan membuat mereka sering mengulur waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga menyebabkan terjadi penumpukan pekerjaan. Kedisiplinan pegawai juga menjadi faktor yang menentukan mereka dalam melaksanakan pekerjaan, ada beberapa pegawai yang sering datang terlambat, dan pulang lebih cepat sebelum waktu yang ditentukan. Untuk itu, berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Analisis Pengaruh *Mood*, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Minahasa.

Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan, sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *mood* terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Minahasa.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Minahasa.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Minahasa.
4. Untuk mengetahui dan menganalisa secara simultan pengaruh *mood*, motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Minahasa.

TINJAUAN PUSTAKA

Produktivitas Kerja Pegawai

Produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan atau input (Sedarmayanti, 2009). Menurut Sumarsono (2010) produktivitas kerja adalah perbandingan antara apa yang dihasilkan dengan apa yang dimasukkan. Produktivitas kerja merupakan kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari suatu tenaga kerja, mesin, atau faktor-faktor produksi lainnya yang dihitung berdasarkan waktu rata-rata dari tenaga kerja tersebut dalam proses produksi. Menurut Hasibuan (2016) yang dimaksud produktivitas kerja adalah ukuran efisiensi produksi yaitu suatu perbandingan antara hasil keluaran dengan masukan (output dan input), masukan sering dibatasi dengan masukan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik dalam bentuk nilai.

Indikator Produktivitas Kerja Pegawai

Indikator produktivitas kerja menurut Sutrisno (2009) adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan. Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang pegawai sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.
2. Meningkatkan hasil yang dicapai. Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.
3. Semangat kerja. Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.
4. Pengembangan diri. Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya. Pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan pegawai untuk meningkatkan kemampuan.
5. Mutu. Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.
6. Efisiensi. Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi pegawai.

Mood (Suasana Hati)

Mood merupakan suatu bentuk keadaan emosional, munculnya berbeda dari emosi karena cenderung tidak spesifik, tidak intens, dan tidak selalu muncul oleh stimulus atau kejadian tertentu. Menurut Robbins & Judge (2008), *mood* adalah perasaan-perasaan yang cenderung kurang intens dibandingkan emosi dan seringkali tanpa rangsangan kontekstual. *Mood* bisa datang kapan saja, orang satu jam sebelumnya masih bisa tertawa, bercanda, dan sangat antusias untuk berbicara kemudian menjadi pendiam sepanjang hari tanpa alasan yang jelas atau ada masalah lain yang mempengaruhi suasana hati (Malentika, 2016).

Indikator Mood

Dalam Sari (2017), terdapat 2 dimensi *mood* (suasana hati) yang juga digunakan sebagai indikator yaitu sebagai berikut:

1. *Mood* Positif

Mood positif merepresentasikan sejauh mana seseorang merasa antusias, aktif serta selalu siap menghadapi kehidupan. Afek positif yang tinggi adalah keadaan dimana seseorang merasakan energy yang tinggi, konsentrasi penuh, dan keterlibatan yang menyenangkan. Sedangkan afek positif yang rendah

dikarakteristikan oleh kesedihan dan kelelahan. Dalam dunia kerja, afek positif merujuk bagaimana individu merasakan pengalaman-pengalaman yang positif selama bekerja, seperti mesasa bangga, gembira atau bahagia.

2. *Mood* Negatif

Mood negatif merupakan dimensi umum dari keadaan sulit serta pengalaman yang tidak menyenangkan terkait keterlibatan dalam hubungan sosial, diantaranya rasa marah, perasaan bersalah atau gelisah. Dalam dunia kerja, afek negatif berkenaan dengan bagaimana individu menampilkan emosi dari pengalaman yang tidak menyenangkan selama bekerja, seperti kecewa, cemas atau tertekan.

Motivasi

Menurut Hasibuan (2016), motivasi berasal dari kata *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya dapat bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Indikator Motivasi

Menurut Hasibuan (2009:154-156) mengemukakan bahwa lima hirarki kebutuhan manusia yang dapat dijadikan sebagai indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*)
Physiological Needs merupakan suatu kebutuhan untuk mempertahankan hidup. Yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah kebutuhan makan, minum, perumahan, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku atau bekerja giat.
2. Kebutuhan Rasa Aman (*Safety and Security Needs*)
Safety and Security Needs adalah kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan.
3. Kebutuhan Sosial atau Rasa Memiliki (*Affiliation or Acceptance Needs*)
Affiliation or Acceptance Needs adalah kebutuhan sosial, teman, afiliasi, interaksi, dicintai dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya.
4. Kebutuhan Harga Diri (*Esteem or Status Needs*)
Esteem or Status Needs adalah kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari pegawai dan masyarakat lingkungannya.
5. Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self Actualization*)
Self Actualization adalah kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan.

Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2016), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok, atau masyarakat, yang berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan yang ditetapkan pemerintah atau etik, norma, dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu. Disiplin kerja pegawai sangat penting bagi suatu perusahaan dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Disiplin kerja terkait erat dengan kegiatan manajemen yang berhubungan dengan standar kerja yang harus dicapai oleh suatu organisasi dalam menjalankan tujuannya secara efektif dan efisien.

Indikator Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara dan Octorent (2015) disiplin kerja dapat diukur dengan indikator sebagai berikut:

1. Ketepatan waktu datang ke tempat kerja
2. Ketepatan jam pulang ke rumah
3. Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku
4. Penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan
5. Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas
6. Melaksanakan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya

Hubungan Antara *Mood* Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Jika keadaan *mood* seseorang baik maka produktivitas kerjanya juga akan baik, sebaliknya jika *mood* seseorang sedang dalam keadaan tidak baik, maka produktivitas kerjanya juga dapat menjadi tidak baik. Hal ini didukung oleh penelitian Ali (2020) yang menemukan bahwa suasana hati dan produktivitas memiliki hubungan yang positif pada karyawan di Universitas of Sindh Pakistan. Selanjutnya, penelitian oleh Fauziyah (2017) menunjukkan bahwa suasana hati memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Restoran Ayam Geprek Mak Sunah Madiun.

Hubungan Antara Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

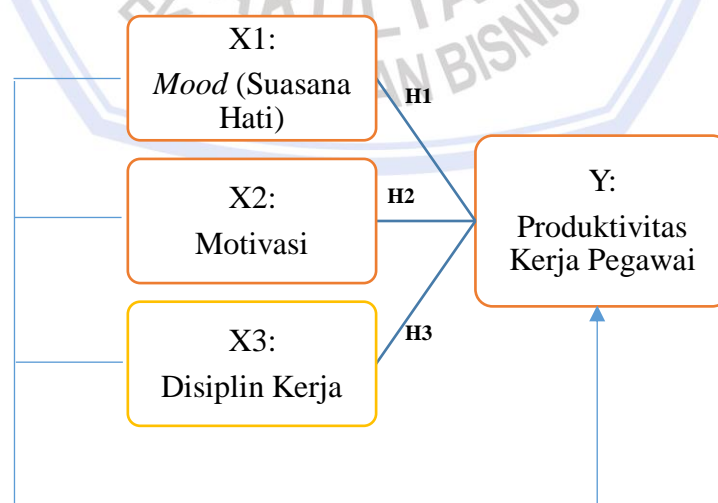
Berdasarkan penelitian-penelitian sebelumnya, semakin baik motivasi kerja seseorang maka produktivitas kerjanya akan semakin baik. Namun, jika buruk maka produktivitas kerja juga dapat terganggu. Penelitian terdahulu yang membuktikan pengaruh tersebut seperti penelitian oleh Kuswibowo (2020), menemukan bahwa motivasi kerja berdampak positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Aditama Graha Lestari. Selain itu, ada juga penelitian dari Noviarita (2017), hasil penelitiannya membuktikan bahwa variabel motivasi terhadap produktivitas berpengaruh positif/signifikan pada karyawan di UIN Raden Intan Lampung.

Hubungan Antara Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Berdasarkan penelitian-penelitian yang sudah ada sebelumnya, hubungan antara disiplin kerja dengan produktivitas adalah jika semakin tinggi disiplin kerja maka akan semakin tinggi juga produktivitas kerja dan sebaliknya, semakin rendah disiplin kerja maka semakin rendah juga produktivitas kerja pegawai. Penelitian sebelumnya yang dapat dijadikan sebagai pendukung pernyataan di atas seperti penelitian dari Kuswibowo (2020), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja berdampak positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Aditama Graha Lestari. Penelitian lainnya dari Noviarita (2017), hasil penelitiannya membuktikan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif/signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di UIN Raden Intan Lampung.

Hipotesis

- H₁ : *Mood* berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Minahasa
- H₂ : Motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Minahasa
- H₃ : Disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Minahasa
- H₄ : *Mood*, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Minahasa



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber: Kajian Teori (2022)

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif. Pendekatan kuantitatif merupakan data yang disajikan dalam bentuk angka – angka yang dapat dihitung jumlahnya dan diolah dengan metode statistika. Pendekatan kuantitatif asosiatif yang menggambarkan dan menjelaskan pengaruh dari variabel-variabel independen terhadap variabel dependen yaitu variabel *mood*, motivasi dan disiplin kerja terhadap variabel produktivitas kerja pegawai dan digunakan untuk mencari hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya.

Tempat dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat dimana peneliti melakukan penelitian untuk memperoleh data-data yang diperlukan. Adapun lokasi penelitian ini dilaksanakan di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Minahasa yang beralamat di Jalan Manguni Sumalangka, Kembuan Satu, Tondano Utara, Kabupaten Minahasa, Sulawesi Utara. Waktu penelitian ini dilakukan pada bulan Juli 2022 sampai dengan selesai.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam suatu penelitian merupakan kumpulan individu atau objek yang merupakan sifat-sifat umum. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dari penjelasan tersebut, peneliti menetapkan populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Minahasa yang berjumlah 34 orang dengan pembagian 24 orang ASN dan 10 karyawan honorer.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono, sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, yang biasa dilakukan apabila jumlah populasi relatif kecil. Sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini adalah pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Minahasa yang berjumlah 34 orang dengan 24 ASN dan 10 karyawan honorer.

Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi dan dokumentasi, dilakukan dengan cara mengadakan observasi langsung dan dokumentasi data-data yang diperlukan pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Minahasa.
2. Kuesioner, adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang diberikan kepada responden untuk memperoleh informasi dalam arti laporan yang menyangkut hal-hal mengenai tanggapan terhadap variabel yang diteliti.

Pengujian Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas adalah bukti bahwa instrumen, teknik atau proses yang digunakan untuk mengukur sebuah konsep benar-benar mengukur konsep yang dimaksud. Uji validitas bertujuan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu item pernyataan, yang dapat dilihat dengan membandingkan *r*-hitung dengan *r*-tabel dan melihat nilai signifikansinya, yaitu:

- 1) Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ atau signifikansi lebih kecil dari 0.05 maka data dikatakan valid.
- 2) Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ atau signifikansi lebih besar dari 0.05 maka data dikatakan tidak valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk melihat sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap suatu objek yang sama dan diperoleh hasil yang relatif sama artinya mempunyai konsistensi pengukuran yang baik. Nilai reliabilitas dikatakan *reliable* jika nilai dari *Cronbach Alpha* > 0.60 .

Teknik Analisis

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk melihat atau menguji suatu model yang termasuk layak atau tidak digunakan dalam penelitian. Adapun kriteria persyaratan asumsi klasik yang harus dipenuhi model regresi linier berganda sebelum data tersebut dianalisis adalah sebagai berikut:

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui normal tidaknya data karena data yang berdistribusi normal merupakan syarat *parametric test*. Data yang normal bisa dianggap dapat mewakili populasi. Dilihat dari P-Plot, data dikatakan normal apabila titik-titik variabel berada disekitar garis $Y=X$ atau menyebar disekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas pada prinsipnya ingin menguji apakah sebuah grup mempunyai varians yang sama diantara anggota grup tersebut. Jika varians sama dan yang seharusnya terjadi maka dikatakan ada homoskedastisitas. Sedangkan jika varians tidak sama, maka dikatakan terjadi heteroskedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat *Tolerance Value* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) dengan membandingkan sebagai berikut:

- 1) $VIF > 10$ atau *tolerance value* < 0.1 maka diduga memiliki persoalan multikolinearitas.
- 2) $VIF < 10$ atau *tolerance value* > 0.1 maka tidak terdapat multikolinearitas.

Uji Beda (*Independent Sample T-Test*)

Uji ini bertujuan untuk membandingkan rata-rata dua group yang tidak berhubungan satu dengan yang lain (dua sampel bebas), agar dapat diketahui apakah secara signifikan kedua sampel mempunyai rata-rata yang sama atau tidak. Uji beda pada penelitian ini dilakukan karena terdapat 2 sampel yang digunakan yaitu antara pegawai ASN dan honorer. Jadi, uji ini dilakukan untuk melihat apakah terdapat perbedaan signifikan atau tidak produktivitas kerja pegawai antara ASN dan honorer. Jika tidak terdapat perbedaan maka sampelnya akan digabungkan untuk selanjutnya diuji dengan analisis regresi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda ditujukan untuk menentukan hubungan linear antar beberapa variabel bebas yang biasa disebut X_1 , X_2 , dan seterusnya dengan variabel terikat yang disebut Y . Hubungan fungsional antara variabel terikat dan variabel bebas disebut sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Uji Hipotesis t dan F

Uji t atau uji parsial adalah untuk mengetahui secara masing-masing atau secara parsial apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat signifikan atau tidak. Pengujian dilakukan dengan membandingkan antara nilai thitung masing-masing variabel bebas dengan nilai ttabel dengan derajat kesalahan 5% ($\alpha = 0.05$).

Uji F atau uji simultan digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebas (*Mood*, Motivasi dan Disiplin Kerja) secara bersama-sama atau secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel terikat (Produktivitas Kerja Pegawai). Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai Fhitung dengan Ftabel pada derajat kesalahan 5% ($\alpha = 0.05$).

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel bebas (X_1 , X_2 , X_3 ... X_n) secara serentak terhadap variabel dependen (Y). Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel bebas yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel terikat. Koefisien determinasi (R^2) berkisar antara 0 (nol) sampai dengan 1 (satu), ($0 \leq R^2 \leq 1$). Apabila determinasi (R^2) semakin kecil (mendekati nol), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat semakin kecil. Hal ini berarti model yang digunakan tidak kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, dan bila R^2 mendekati 1, maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas adalah besar terhadap variabel terikat. Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas (*Mood*, Motivasi, dan Disiplin Kerja) terhadap variabel terikat (Produktivitas Kerja Pegawai).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil Uji Beda

Tabel 1. *Independent Samples Test*

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means			
		F	Sig.	T	Df	Significance	
						One-Sided p	Two-Sided p
Total Produktivitas Kerja Pegawai	Equal variances assumed	.407	.528	1.142	32	.131	.262
	Equal variances not assumed			1.100	15.631	.144	.288

Sumber: Output Olah Data SPSS 28, 2022

Berdasarkan tabel 1 di atas menunjukkan bahwa t hitung sebesar 1.142 dengan nilai signifikansi 2 tailed sebesar 0.262. Sedangkan untuk t tabel untuk df 32 dengan signifikansi 5% (0.025;df32) adalah sebesar 2.037. Jadi, jika t hitung (1.142) < t tabel (2.037) dengan nilai signifikansi 2 tailed 0.262 > 0.05 maka Ho diterima dan Ha ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara produktivitas kerja pegawai ASN dengan Honorer pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Minahasa sehingga sampelnya dapat digabungkan.

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 2. Uji Validitas

ITEM	PEARSON COR	NILAI		
		SIGNIFIKAN	KETERANGAN	
X1 = Mood	X1.1	0.713	<0.001	Valid
	X1.2	0.685	<0.001	Valid
	X1.3	0.858	<0.001	Valid
	X1.4	0.811	<0.001	Valid
X2 = Motivasi	X2.1	0.459	0.006	Valid
	X2.2	0.641	<0.001	Valid
	X2.3	0.551	<0.001	Valid
	X2.4	0.643	<0.001	Valid
	X2.5	0.631	<0.001	Valid
	X2.6	0.549	<0.001	Valid
X3 = Disiplin Kerja	X3.1	0.702	<0.001	Valid
	X3.2	0.800	<0.001	Valid
	X3.3	0.819	<0.001	Valid
	X3.4	0.597	<0.001	Valid
Y = Produktivitas Kerja Pegawai	Y.1	0.440	0.009	Valid
	Y.2	0.533	0.001	Valid
	Y.3	0.637	<0.001	Valid
	Y.4	0.634	<0.001	Valid
	Y.5	0.700	<0.001	Valid
	Y.6	0.607	<0.001	Valid

Sumber: Output Olah Data SPSS 28, 2022

Dapat dilihat pada tabel 2 di atas bahwa korelasi dari masing-masing item terhadap skor total masing-masing pernyataan untuk variabel X1, X2, X3 dan Y, seluruhnya menghasilkan *pearson correlation* diatas 0,339 (rtabel) dengan jumlah N = 34 pada signifikansi 5%. Sehingga semua item pernyataan tersebut rhitung nya lebih

besar daripada rtabel. Dan jika dilihat dari nilai signifikansi semuanya lebih kecil dari 0.05. Dengan demikian, keseluruhan item pernyataan variabel penelitian adalah valid.

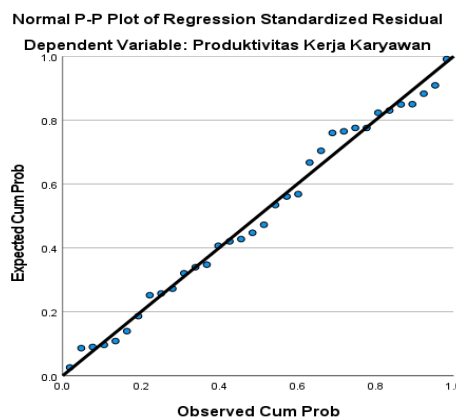
Tabel 3. Uji Reliabilitas

NAMA VARIABEL	ALPHA CRONBACH`S	KETERANGAN
X1	0.759	Reliabel
X2	0.603	Reliabel
X3	0.713	Reliabel
Y	0.611	Reliabel

Sumber: Output Olah Data SPSS 28, 2022

Berdasarkan tabel di atas hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel memiliki koefisien alpha yang cukup besar yaitu lebih dari 0.60, sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah *reliable* atau dapat diandalkan. Dikatakan *reliable* karena nilai *Cronbach's Alpha Based on Standardized Item* pada setiap variabel >0.60.

Uji Normalitas

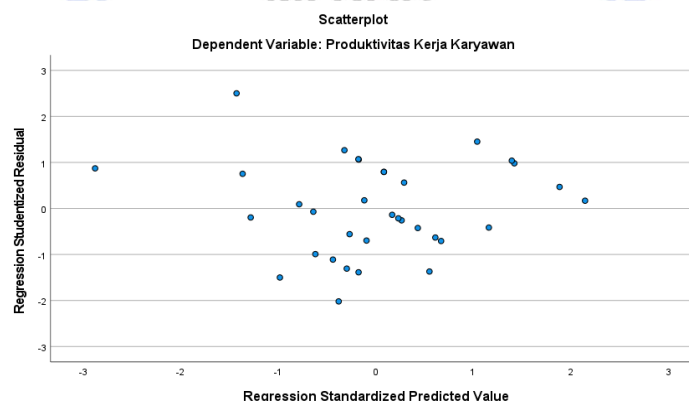


Gambar 2. Normal P-P Plot

Sumber: Output Olah Data SPSS 28, 2022

Dari gambar 2 di atas terlihat bahwa titik-titik variabel berada disekitar garis Y=X atau menyebar disekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Sehingga menunjukkan bahwa data telah terdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Grafik Scatterot Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Output Olah Data SPSS 28, 2022

Berdasarkan gambar di atas hasil output menunjukkan bahwa koefisien parameter untuk semua variabel independen yang digunakan dalam penelitian tidak terjadi heterokedastisitas, dilihat dari scatterplot yang menyebar.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Mood (X1)	.978	1.023
	Motivasi (X2)	.911	1.097
	Disiplin Kerja (X3)	.892	1.121

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Pegawai

Sumber: Output Olah Data SPSS 28, 2022

Berdasarkan tabel 4 di atas dapat dilihat, dengan patokan *tolerance value* > 0.1 dan *VIF* < 10 maka dapat disimpulkan bahwa pada variabel independen tersebut tidak terdapat hubungan multikolinearitas dan dapat digunakan untuk menganalisis *mood*, motivasi, dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai, karena nilai *tolerance value* semua variabel X lebih dari 0.1 yaitu variabel *mood* (X1) sebesar 0.978, variabel motivasi (X2) sebesar 0.911, variabel disiplin kerja (X3) sebesar 0.892. Dan untuk nilai *VIF* semua variabel X kurang dari 10 yaitu X1 sebesar 1.023, X2 sebesar 1.097 dan X3 sebesar 1.121.

Analisis Regresi linear berganda

Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda dan Hasil Uji Parsial

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.631	3.542		4.413	<.001
	Mood (X1)	.271	.082	.403	3.283	.003
	Motivasi (X2)	.349	.104	.428	3.358	.002
	Disiplin Kerja (X3)	.351	.148	.306	2.377	.024

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Pegawai

Sumber: Output Olah Data SPSS 28, 2022

Berdasarkan tabel 5 dapat dilihat nilai konstanta (nilai α) sebesar 15.631 dan untuk variabel *mood* (nilai b_1X_1) sebesar 0.271, motivasi (nilai b_2X_2) sebesar 0.349 dan disiplin kerja (nilai b_3X_3) sebesar 0.351. Sehingga dapat dinyatakan dalam bentuk persamaan linier berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 15.631 + 0.271X_1 + 0.349X_2 + 0.351X_3 + e$$

Dari persamaan regresi linier berganda dan hasil uji parsial (uji t) di atas, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Konstanta dari persamaan regresi linear berganda pada tabel di atas adalah 15.631 unit dan bertanda positif. Hal ini menunjukkan bahwa jika *mood*, motivasi, disiplin kerja nilainya adalah 0 (nol), maka produktivitas kerja pegawai adalah sebesar 15.631 unit.
2. Koefisien regresi untuk variabel *mood* adalah sebesar 0.271 unit. Hal ini menjelaskan bahwa jika nilai variabel *mood* (X1) bertambah 1 unit, maka nilai variabel produktivitas kerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0.271 unit. Sebaliknya, bila nilai variabel *mood* (X1) turun/berkurang 1 unit, maka nilai variabel produktivitas kerja pegawai (Y) akan berkurang sebesar 0.271 unit. Selanjutnya, dilihat dari nilai t hitung sebesar 3.283 lebih besar dari nilai t tabel 2.04227 dan dengan tingkat signifikansi sebesar 0.003 lebih kecil 0.05 menunjukkan bahwa variabel *mood* memiliki pengaruh positif signifikan pada produktivitas kerja pegawai. Jadi, hipotesis 1 yang menyatakan bahwa *mood* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Minahasa diterima atau terbukti.

3. Koefisien regresi untuk variabel motivasi adalah sebesar 0.349 unit dan bertanda positif. Hal ini menjelaskan bahwa setiap perubahan jika nilai variabel motivasi (X2) bertambah 1 unit, maka nilai variabel produktivitas kerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0.349 unit. Sebaliknya, bila nilai variabel motivasi (X2) turun/berkurang 1 unit, maka nilai variabel produktivitas kerja pegawai (Y) akan mengalami penurunan sebesar 0.349 unit. Selanjutnya, dilihat dari nilai t hitung sebesar 3.358 lebih besar dari t tabel 2.04227 dan tingkat signifikansi 0.002 lebih kecil dari 0.05 menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Jadi, hipotesis 2 yang menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Minahasa diterima atau terbukti.
4. Koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja adalah sebesar 0.351 unit dan bertanda positif. Hal ini menjelaskan bahwa setiap perubahan jika nilai variabel disiplin kerja (X3) bertambah 1 unit, maka nilai variabel produktivitas kerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0.351 unit. Sebaliknya, jika nilai variabel disiplin kerja (X3) turun/berkurang 1 unit, maka nilai variabel produktivitas kerja pegawai (Y) akan mengalami penurunan sebesar 0.351 unit. Selanjutnya, dilihat dari nilai t hitung sebesar 2.377 lebih besar dari t tabel 2.04227 dan tingkat signifikansi 0.024 lebih kecil dari 0.05 menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Jadi, hipotesis 3 yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Minahasa diterima atau terbukti.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Tabel 6. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	58.962	3	19.654	12.566	<.001 ^b
	Residual	46.921	30	1.564		
	Total	105.882	33			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Mood, Motivasi, Disiplin Kerja

Sumber: *Output Olah Data SPSS 28, 2022*

Tabel 6 di atas menunjukkan nilai F hitung sebesar 12.566 dengan tingkat signifikansi <0.001 dimana nilai ini lebih kecil dari 0.05. Dan F hitung lebih besar dari F tabel (12.566 > 2.91) maka dapat dinyatakan bahwa *mood*, motivasi, dan disiplin kerja secara simultan/bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Jadi hipotesis 4 yang menyatakan bahwa *mood*, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Minahasa diterima atau terbukti.

Tabel 7. Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.746 ^a	.557	.513	1.251

a. Predictors: (Constant), Mood, Motivasi, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Pegawai

Sumber: *Output Olah Data SPSS 28, 2022*

Tabel di atas menunjukkan nilai R square atau koefisien sebesar 0.557 maka dapat disimpulkan R² yang dihasilkan sebesar 0.557 atau 55.70%. Angka ini menjelaskan bahwa produktivitas kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Minahasa dipengaruhi oleh *mood*, motivasi, dan disiplin kerja sebesar 55.70%, sedangkan sisanya yaitu sebesar 44.30% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Perbedaan Produktivitas Kerja ASN dan Honorer

Untuk melihat apakah terdapat perbedaan atau tidak antara produktivitas kerja ASN dengan Honorer dilakukan uji beda. Uji ini bertujuan untuk membandingkan rata-rata dua group yang tidak berhubungan satu

dengan yang lain (dua sampel bebas), agar dapat diketahui apakah secara signifikan kedua sampel mempunyai rata-rata yang sama atau tidak.

Pada penelitian ini terlebih dahulu dilakukan *independent sample t-test* (uji beda) untuk melihat apakah sampel yang digunakan dapat digunakan secara bersama-sama untuk mengukur produktivitas kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Minahasa. Jika tidak terdapat perbedaan signifikan antara 2 sampel yang digunakan yaitu pegawai ASN dan Honorer, maka penelitian ini dapat dilakukan dan dapat menggunakan analisis regresi untuk menganalisis data secara bersama-sama. Dan berdasarkan pada uji beda yang telah dilakukan, maka diperoleh hasil yang dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara produktivitas kerja ASN dengan Honorer pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Minahasa, sehingga sampelnya dapat digabungkan.

Pengaruh Mood Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Mood seseorang dapat berlangsung dalam jangka pendek, beberapa jam, atau beberapa hari. *Mood* dipengaruhi oleh banyak kejadian tak terduga. Perasaan seperti sedih, senang, cemas, marah dan gugup termasuk dalam *mood* yang bisa terjadi kepada semua orang, termasuk pada pegawai dan sering terjadi di dalam kehidupan yang dapat mempengaruhi aktivitas sehari-hari. *Mood* dapat mempengaruhi cara-cara dimana individu tersebut berfikir dan bertindak. *Mood* bisa datang kapan saja, orang satu jam sebelumnya masih bisa tertawa, bercanda, dan sangat antusias untuk berbicara kemudian menjadi pendiam sepanjang hari tanpa alasan yang jelas atau ada masalah lain yang mempengaruhi suasana hati.

Berdasarkan hasil pengujian parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel *mood* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel produktivitas kerja pegawai. Hal ini berarti keadaan *mood* pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Minahasa memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai, dimana jika *mood* semakin meningkat dan semakin baik maka akan meningkatkan produktivitas kerja. Ketika suasana hati seorang pegawai sedang baik, pekerjaan dapat dilakukannya secara cepat dan dapat melayani masyarakat dengan baik, juga pencetakan dokumen dapat lebih banyak. Sebaliknya, ketika *mood* seorang pegawai sedang tidak baik, ia akan menunda melakukan pekerjaannya, dokumen akan terselesaikan lebih lama dari waktu yang seharusnya. Secara parsial hasil dari penelitian ini didukung oleh penelitian Wijaya (2021) yaitu pada penelitiannya menunjukkan bahwa *mood* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Angkasa Pura II (Persero).

Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Motivasi juga dapat diartikan sebagai dorongan (*driving force*) dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan memperarahkan kehidupan. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Berdasarkan hasil pengujian parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Hal ini berarti bahwa motivasi pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Minahasa memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai, dimana jika motivasi seseorang untuk bekerja semakin meningkat maka akan meningkatkan produktivitas kerja. Berdasarkan juga observasi langsung di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Minahasa peneliti melihat, baik motivasi yang datang dari dalam diri seperti keinginan untuk membeli sesuatu, keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidup, mengingat gaji yang akan didapat apalagi ketika mendekati hari penerimaan gaji, ataupun motivasi eksternal seperti pujian dari atasan/teman sekerja/masyarakat yang datang terbukti dapat membuat pegawai menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat, tepat dan penuh semangat. Secara parsial hasil dari penelitian ini didukung oleh penelitian dari Tanod, Tewal, Lumintang (2019) yaitu pada hasil penelitiannya menunjukkan bahwa secara parsial motivasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan LSM Manengkel Solidaritas Manado.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Disiplin kerja pegawai sangat penting bagi suatu perusahaan dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Disiplin kerja terkait erat dengan kegiatan manajemen yang berhubungan dengan standar kerja yang harus dicapai oleh suatu organisasi dalam menjalankan tujuannya secara efektif dan efisien. Tanpa disiplin kerja pegawai yang baik sulit bagi suatu perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan hasil pengujian parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Hal ini berarti bahwa disiplin kerja pegawai di Dinas

Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Minahasa memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai, dimana jika disiplin kerja seseorang meningkat atau semakin baik maka akan meningkatkan produktivitas kerja. Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Minahasa, terbukti ketika pegawai tidak disiplin akan sangat mempengaruhi pekerjaan, pegawai yang datang terlambat dan pulang lebih cepat hanya akan membuat/mencetak sedikit dokumen dibandingkan pegawai yang datang dan pulang tepat waktu. Dan ketika pegawai tidak disiplin, dokumen akan menumpuk dan pencetakan akan menjadi lebih lama, yang padahal jika semua pegawai disiplin, akan ada banyak dokumen yang cepat terselesaikan. Secara parsial hasil dari penelitian ini didukung oleh penelitian dari Muhammad, Trang, Saerang (2022) yaitu pada hasil penelitiannya menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di seluruh Holland Bakery Cabang Kota Manado.

Pengaruh *Mood*, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Mood merupakan suatu perasaan yang cenderung kurang intens dan sering berubah yang terjadi sesuai situasi dan kondisi yang sedang dialami. Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati dan patuh pada aturan yang ada. Dan produktivitas kerja merupakan kemampuan setiap orang dalam menjalankan kerja dan menghasilkan sesuatu yang diinginkan dengan cara memanfaatkan sumber daya secara efektif dan efisien.

Berdasarkan pengujian secara simultan (uji F) menunjukkan bahwa *mood*, motivasi, dan disiplin kerja secara simultan/bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Hal ini berarti bahwa *mood*, motivasi dan disiplin kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Minahasa memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai, dimana jika ketiga variabel X ini meningkat atau semakin baik maka akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

PENUTUP

Kesimpulan

Dari hasil analisa data sebagaimana telah dikemukakan sebelumnya serta berdasarkan penelitian ini untuk menguji apakah *mood*, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Minahasa baik secara parsial maupun simultan. Sehingga dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. *Mood* berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Minahasa.
2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Minahasa.
3. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Minahasa.
4. *Mood*, Motivasi, Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Minahasa.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang didapat dari hasil penelitian ini, maka saran dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Diharapkan bagi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Minahasa untuk bisa lebih memahami dan memperhatikan pegawai. Dan pegawai juga harus tetap profesional dalam bekerja, tau mengontrol diri dan menempatkan masalah pribadi dengan tuntutan pekerjaan. Diharapkan agar pegawai untuk selalu melakukan pekerjaan dengan antusias dan penuh semangat.
2. Diharapkan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Minahasa dapat senantiasa memberikan dorongan selalu kepada para pegawainya sehingga akan dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai meskipun motivasi juga datang dari dalam diri masing-masing orang. Perbanyak komunikasi karena komunikasi sangat penting dilakukan, hal ini juga dapat meningkatkan semangat dalam bekerja.
3. Diharapkan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Minahasa agar senantiasa memberikan ketegasan kepada setiap pegawai agar selalu mentaati peraturan yang menjadi tujuan instansi, karena hal ini mampu meningkatkan kedisiplinan pegawai.
4. Diharapkan hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan tetap mempertimbangkan variabel-variabel selain yang digunakan dalam penelitian ini. Peneliti menyarankan agar supaya peneliti selanjutnya dapat meneliti diluar dari variabel penelitian ini,

sehingga hasil yang didapat lebih bervariasi. Namun apabila peneliti selanjutnya ingin meneliti variabel yang sama, diharapkan peneliti selanjutnya dapat menambah variabel bebas atau menggantinya dengan yang lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, A. (2020). Impact of training, mood and motivation on employee productivity in Universities of Sindh, Pakistan. *Journal of Management Info*, 7(4), 219-231. <https://www.readersinsight.net/jmi/article/view/1649>
- Busro. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pranamedia Group.
- Fauziyah, S. (2017). Pengaruh religiusitas dan suasana hati (mood) terhadap kinerja karyawan Ayam Geprak Mak Sunah Madiun (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim). <http://etheses.uin-malang.ac.id/9351/>
- Halgin, R. P., & Whitbourne, S. K. (2011). *Psikologi Abnormal*. Jakarta: Salemba Humanika
- Hasibuan, Malayu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia – edisi revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- _____ (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Kuswibowo, C. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Aditama Graha Lestari. *Simposium Nasional Multidisiplin (SinaMu)*, 2. <http://jurnal.umt.ac.id/index.php/senamu/arti cle/view/3248>
- Malentika, N. N., Itryah, I., & Mawardah, M. (2016). Hubungan Antara Interaksi Sosial Dengan Suasana Hati Pada Mahasiswa. *Jurnal Ilmiah Psyche*, 11(2), 97-106. <https://journal.binadarma.ac.id/index.php/jurnal psyche/article/view/129>
- Mangkunegara, A. P., & Octorend, T. R. (2015). Effect of Work Discipline, Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Organizational Commitment in the Company (Case Study in PT. Dada Indonesia). *Marketing*, 293, 31-6. <https://www.academia.edu/download/56568105/UJM3-12104318.pdf>
- Muhammad, A. M., Trang, I., & Saerang, R. T. (2022). Penempatan, Komunikasi Dan Disiplin Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Seluruh Holland Bakery Cabang Kota Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(1), 735-744. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/38321>
- Noviarita, H. (2017). The influence of Motivation and Discipline against Productivity of Educational Staff in UIN Raden Intan Lampung. *Saburai International Journal of Social Sciences and Development (Saburai-IJSSD)*, 1(1), 103-120. <https://www.jurnal.saburai.id/index.php/JI/article/view/26>
- Robbins, S & Judge, T. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Sari, I. P. (2017). Pengaruh Dimensi Pekerjaan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *SEGMENT Jurnal Manajemen dan Bisnis* No. 2, ISSN 0216938X. <https://lpm.umpwr.ac.id/ejournal2/index.php/segment/article/view/10>
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta
- _____ (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumarsono, S. (2010). *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagaan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

- Tanod, J. T., Tewel, B., & Lumintang, G. G. (2019). Pengaruh Penerapan Good Governance, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Lsm Manengkel Solidaritas Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(4). <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/25438>
- Wijaya, T. (2021). Pengaruh Tingkat Disiplin, Suasana Hati, Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero). <https://repository.telkomuniversity.ac.id/pustaka/files/175849/jurnal/pengaruh-tingkat-disiplin-suasana-hati-terhadap-kinerja-karyawan-di-pt-angkasa-pura-ii-persero-.pdf>

