

## MOTIVASI, DISIPLIN KERJA, DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN DIKLAT DAERAH MINAHASA SELATAN

Oleh:

**Vico Wentri Rumondor**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen  
Universitas Sam Ratulangi Manado  
e-mail: [vico\\_blaugrana@yahoo.co.id](mailto:vico_blaugrana@yahoo.co.id)

### ABSTRAK

Sumber daya manusia yang berkualitas adalah merupakan salah satu faktor yang akan menentukan keberhasilan setiap organisasi. Motivasi adalah dorongan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja secara produktif dalam mencapai tujuan yang ditentukan. Disiplin kerja sangat penting dan harus dimiliki oleh pemimpin maupun pegawai. Kepemimpinan berarti melibatkan orang lain, yaitu bawahan atau karyawan yang dipimpin. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin kerja dan kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Minahasa Selatan. Populasi penelitian adalah 29 orang pegawai dan semuanya dijadikan sampel berdasarkan metode sensus. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan motivasi, disiplin kerja dan kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Motivasi dan kepemimpinan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap produktivitas kerja. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil ini berarti disiplin kerja mempengaruhi secara positif terhadap produktivitas kerja dan nilainya signifikan terhadap produktivitas kerja para pegawai. Pimpinan sebaiknya meningkatkan motivasi para pegawai dengan meningkatkan komunikasi, maupun pemberian insentif (perhatian), juga kepemimpinan orientasinya perlu untuk diubah menjadi lebih demokratis dengan menggunakan gaya kepemimpinan partisipatif, sehingga semua para pegawai merasa diikutsertakan/dilibatkan dalam kegiatan di institusi khususnya pada Badan Kepegawain dan Diklat Daerah Minahasa Selatan.

**Kata kunci:** motivasi, disiplin kerja, kepemimpinan, produktivitas karyawan

### ABSTARCT

*Qualified human resources is one of the factors that will determine the success of an organization. Motivation is the drive how to direct the ability and potency of subordinates, in order to work productively in achieving the intended purpose. Labor discipline is very important and must be owned by a leader or employee. Leadership means involving others, namely subordinate or employee-led. This study aimed to determine the effect of motivation, discipline and leadership work on the productivity of Badan Kepegawaian and Diklat South Minahasa Regency. The population was 29 employees and all of them taken as a sample based on census method. Analysis tool used was multiple linear regression. The results showed that simultaneous motivation, discipline and leadership work affect work productivity. Labor discipline and leadership partial effect on labor productivity but does not affect motivational variables, therefore the Head of the Regional Personnel and Training South Minahasa in an effort to improve employee productivity should consider factors - factors that affect employee productivity such as motivation, discipline and leadership work which is expected to increase the productivity of employees.*

**Keywords:** motivation, work discipline, leadership, employee productivity

## PENDAHULUAN

### Latar belakang

Sumber daya manusia yang handal adalah merupakan salah satu yang dibutuhkan di era globalisasi. Setiap organisasi selalu mengharapkan sumber daya yang mampu berkerja secara efektif dan efisien agar tujuan yang ditetapkan dapat tercapai. Motivasi berasal dari kata latin *Movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi dalam manajemen hanya ditunjukkan secara umum untuk sumber daya manusia, dan secara khusus untuk bawahan. Motivasi mempersoalkan bagaimana mengarahkan daya dan potensi bawahan untuk berkerja sama secara produktif serta mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Organisasi atau instansi sendiri juga berperan dalam mengelola karyawan agar mematuhi segala peraturan, norma yang telah ditetapkan organisasi sehingga para pegawai berkerja dengan disiplin dan efektif. Hal ini dimaksudkan agar para pegawai berkerja dengan disiplin dan bertanggung jawab atas pekerjaannya. Disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Darmawan (2013:82). Disiplin pegawai negeri sipil adalah kesanggupan pegawai negeri sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang – undangan dan atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

Faktor lain yang juga turut mempengaruhi produktivitas kerja di samping sistem disiplin dan motivasi kerja adalah faktor kepemimpinan. Syafiie (2009:1) mengasumsikan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan dan kepribadian seseorang dalam mempengaruhi serta membujuk pihak lain agar melakukan tindakan pencapaian tujuan bersama, sehingga dengan demikian yang bersangkutan menjadi awal struktur dan pusat proses kelompok. Seorang pimpinan harus mampu menciptakan suasana yang kondusif, memberikan cukup perhatian, memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja, menjalin komunikasi yang baik dengan seluruh pegawai.

Kantor Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Minahasa Selatan merupakan salah satu organisasi pemerintah yang menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan di Daerah Minahasa Selatan. Maka untuk menjamin terlaksananya seluruh tugas-tugas sesuai dengan apa yang telah direncanakan oleh organisasi tersebut diperlukan produktivitas kerja pegawai yang tinggi dengan memberikan motivasi dan disiplin kerja kepada para pegawai secara profesional.

### Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Pengaruh motivasi, disiplin kerja dan kepemimpinan secara bersama terhadap produktivitas kerja pegawai Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Minahasa Selatan
2. Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Minahasa Selatan.
3. Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Minahasa Selatan.
4. Pengaruh kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Minahasa Selatan.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Ardana, dkk. (2012:5) menyatakan manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakan dan pengendalian suatu nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan. Handoko (2012:4) menyatakan manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan – tujuan individu maupun organisasi.

## Motivasi

Siagian (2007:287) menyatakan bahwa secara umum motivasi dapat didefinisikan sebagai dorongan dalam diri pegawai untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya, karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sarannya maka kepentingan pribadi para anggota organisasi tersebut akan terpelihara pula. Rivai (2004:20) berpendapat motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu yang mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

## Disiplin Kerja

Darmawan (2013:41) menyatakan disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Siagian (2007:305) menyatakan bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai bentuk sikap, mental, pengetahuan dan perilaku pegawai untuk secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan karyawan lain, menaati ketentuan-ketentuan dan standar kerja yang berlaku, serta berusaha meningkatkan prestasi kerjanya.

## Kepemimpinan

Handoko (2012:294) menyatakan kepemimpinan adalah bagian penting manajemen, tetapi tidak sama dengan manajemen. Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Hasibuan (2012:294) secara teoritis kepemimpinan (*leadership*) merupakan hal yang sangat penting dalam manajemen, karena kepemimpinan maka proses manajemen akan berjalan dengan baik dan pegawai akan bergairah dalam melakukan tugasnya.

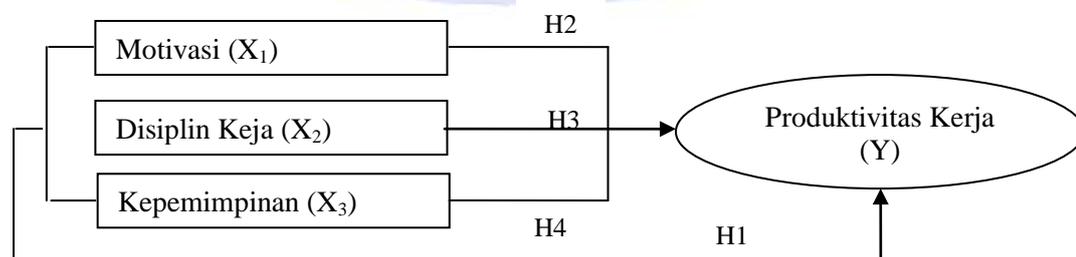
## Produktivitas Kerja

Ardana, dkk (2012:270) menyatakan produktivitas sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan daya atau faktor produksi yang dipergunakan. Sedangkan produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Kusriyanto (2000:2) produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu.

## Penelitian Terdahulu

Salah satu penelitian yang dilakukan Maulidar, Musnadi, Yunus (2012) Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Aceh. Jumlah sampel penelitian sebanyak 157 orang. Hasil pengujian menunjukkan baik secara simultan maupun parsial kepemimpinan dan kepuasan kerja secara nyata dapat meningkatkan produktivitas pegawai. Demikian pula halnya dengan pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap produktivitas pegawai instansi tersebut juga menunjukkan keterkaitan yang signifikan, dimana peningkatan motivasi kerja secara parsial juga meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

## Kerangka Pemikiran



**Gambar 1. Kerangka Pemikiran**

Sumber: Konsep diolah, 2013

## Hipotesis

Hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Motivasi, disiplin kerja dan kepemimpinan diduga berpengaruh positif secara bersama terhadap produktivitas kerja pegawai Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Minahasa Selatan (H1)
2. Motivasi diduga berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja (H2)
3. Disiplin kerja diduga berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja (H3)
4. Kepemimpinan diduga berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja (H4)

## METODE PENELITIAN

### Jenis dan Waktu Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode asosiatif yaitu untuk menganalisis pengaruh motivasi, disiplin kerja dan kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pegawai dengan menggunakan analisis kuantitatif. Waktu penelitian selama 2 bulan dari bulan Mei – Juli 2013.

### Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden, dalam hal ini pegawai Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Minahasa Selatan melalui kuesioner.
2. Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung baik lewat dokumen, buku – buku, literatur, penelitian terdahulu, internet, dan instansi yang berkaitan dengan penelitian ini.

### Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Studi Lapangan (*Field Research*), pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan langsung pada perusahaan yang bersangkutan, baik melalui observasi, penyebaran kuesioner kepada para pegawai, dan wawancara.
2. Wawancara adalah metode untuk mendapatkan data dengan cara melakukan tanya jawab secara langsung dengan pihak-pihak yang bersangkutan guna mendapatkan data dan keterangan yang menunjang analisis dalam penelitian.
3. Studi kepustakaan digunakan untuk mengumpulkan data sekunder dari perusahaan, landasan teori dan informasi yang berkaitan dengan penelitian ini
4. Kuesioner, adalah pengumpulan data dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian.

### Definisi Operasional Variabel

1. Motivasi ( $X_1$ ) adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu yang mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.
2. Disiplin kerja ( $X_2$ ) adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan dan ketertiban.
3. Kepemimpinan ( $X_3$ ) adalah kemampuan dan kepribadian seseorang dalam mempengaruhi serta membujuk pihak lain agar melakukan tindakan pencapaian tujuan bersama, sehingga dengan demikian yang bersangkutan menjadi awal struktur dan pusat proses kelompok.
4. Produktivitas Kerja (Y) adalah sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan daya atau faktor produksi yang dipergunakan.

## Metode Analisis

### Uji Validitas dan Reliabilitas

Sugiyono (2012:455) validitas adalah derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Satu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada pertanyaan kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut Priyatno (2011:69) reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *cronbach alpha*. Koefisien *cronbach alpha* yang lebih dari 0,6 menunjukkan keandalan (*reliabilitas*) instrument.

### Pengujian Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Priyatno (2011:277) 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 Multikolinearitas

Priyatno (2011:288), 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 multikolinearitas 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 maka model regresi bebas dari multikolinearitas.

#### Uji Heteroskedastisitas

Priyatno (2011:296), uji ini digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji heterokedastisitas pada penelitian ini menggunakan metode Scatter plot yaitu dengan melihat pola titik-titik scatterplot regresi. Jika titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

### Analisis Regresi Berganda

Persamaan regresi linier berganda adalah :

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

Keterangan :

Y = Produktivitas Kerja

X<sub>1</sub> = Motivasi

X<sub>2</sub> = Disiplin Kerja

X<sub>3</sub> = Kepemimpinan

a = Konstanta

e = *Stochastic disturbance* atau *stochastic error term*

### Pengujian Hipotesis

#### Uji-F (Simultan)

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

#### Uji-t (Parsial)

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

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Uji Validitas

**Tabel 1. Uji Validitas**

Variabel	pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Motivasi (X1)	X1.1	0.412	0.396	Valid
	X1.2	0.409		Valid
	X1.3	0.795		Valid
	X1.4	0.468		Valid
	X1.5	0.434		Valid
Disiplin Kerja (X2)	X1.1	0.494	0.396	Valid
	X1.2	0.416		Valid
	X1.3	0.540		Valid
	X1.4	0.474		Valid
	X1.5	0.415		Valid
Kepemimpinan	X1.1	0.651	0.396	Valid
	X1.2	0.453		Valid
	X1.3	0.578		Valid
	X1.4	0.435		Valid
	X1.5	0.503		Valid
Produktivitas Kerja	X1.1	0.535	0.396	Valid
	X1.2	0.582		Valid
	X1.3	0.673		Valid
	X1.4	0.540		Valid
	X1.5	0.460		Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2013

Tabel 1 menunjukkan keempat variabel yaitu motivasi (X1), disiplin kerja (X2), kepemimpinan (X3) dan produktivitas karyawan (Y) dinyatakan valid karena memiliki nilai  $r_{hitung}$  yang lebih besar dibandingkan dengan  $r_{tabel}$  yaitu 0,396 (Priyatno, 2011:59).

#### Uji Reliabilitas

**Tabel 2. Uji Reliabilitas**

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Cut of Value	Keterangan
Motivasi (X1)	0.646	0.6	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0.623		Reliabel
Kepemimpinan (X3)	0.679		Reliabel
Produktivitas Karyawan (X4)	0.650		Reliabel

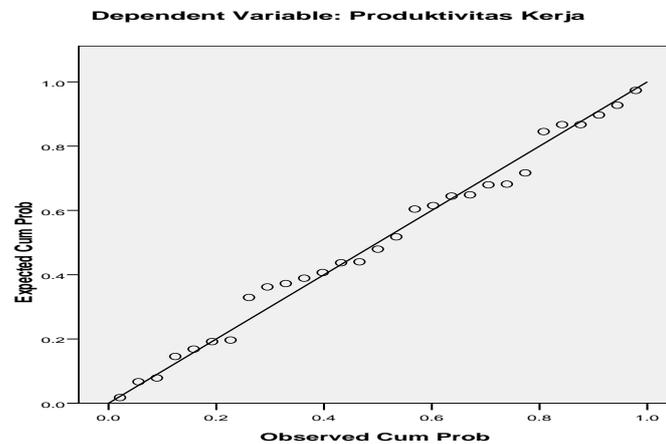
Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2013

Tabel 2 menunjukkan keempat variabel tersebut 0,6, maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini adalah reliable (Priyatno, 2011:76).

## Hasil Uji Asumsi Klasik

### 1. Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



**Gambar 2: Uji Normalitas**

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2013

Gambar 2 menunjukkan di atas dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal maka residual pada model regresi tersebut terdistribusi secara normal (Priyatno, 2011:282).

### 2. Multikolinieritas

**Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Motivasi (X1)	0.791	1.265
Disiplin Kerja (X2)	0.411	2.433
Kepemimpinan (X3)	0.392	2.553

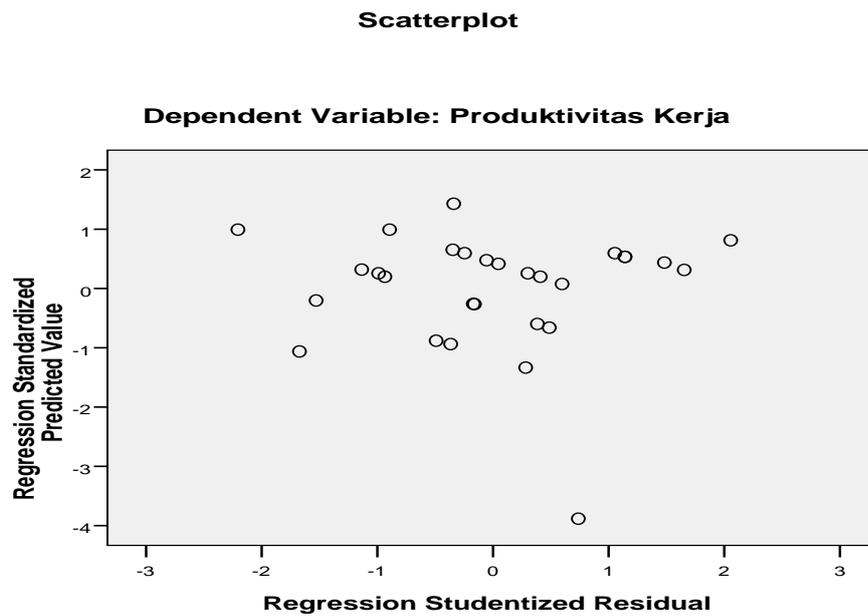
Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2013

Hasil perhitungan statistik, diperoleh VIF untuk masing-masing variabel bebas adalah:

1. Variabel motivasi VIF 1.265
2. Variabel disiplin kerja VIF 2.433
3. Variabel kepemimpinan VIF 2.553

Kesimpulan Tabel 3 di atas adalah, tidak terjadi multikolinieritas karena ketiga variabel di atas memiliki nilai Tolerance lebih dari 0,1 sedangkan nilai VIF kurang dari 10. (Priyatno, 2011:291).

3. Heteroskedastisitas



**Gambar 3. Hasil Uji Heterokedastisitas**  
 Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2013.

Gambar 3, menunjukkan bahwa titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi (Priyatno 2011:308).

**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

**Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Model	Coefficients						Collinearity Statistics	
	Unstandarzed		Standardized	t	Sig	Tolerance	VIF	
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	10.039	3.425		2.931	2.931			
Motivasi	0.108	0.172	0.118	.625	.625	0.791	1.265	
Disiplin Kerja	0.462	0.121	0.675	3.814	3.814	0.411	2.433	
Kepemimpinan	0.001	0.184	0.001	.006	.006	0.392	2.553	

a Dependent Variable: Produktivitas Kerja  
 Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2013

Berdasarkan hasil persamaan regresi berganda yaitu:

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

$$= 10.039 + 0.108X_1 + 0.462X_2 + 0.001X_3 + e$$

Penjelasan persamaan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 10.039, artinya apabila motivasi, disiplin kerja dan kepemimpinan nilainya 0, maka produktivitas kerja sebesar 10.039. Hal ini berarti produktivitas kerja pegawai Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Minahasa Selatan nilainya positif sebesar 10.039 tanpa dipengaruhi oleh motivasi, disiplin kerja dan kepemimpinan.

2. Koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0.108 artinya jika motivasi mengalami kenaikan satu satuan, maka nilai produktivitas kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0.108 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.
3. Koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0.462 artinya jika disiplin kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka produktivitas kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0.462 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.
4. Koefisien regresi variabel kepemimpinan sebesar 0.001 artinya jika kepemimpinan mengalami kenaikan satu satuan, maka produktivitas kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0.001 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.

### Pengujian Hipotesis

#### Uji Simultan

**Tabel 5. Ringkasan Hasil Uji F**

Variabel	Nilai F	Sig	Keterangan
Motivasi, Disiplin Kerja, Kepemimpinan	11.207	.000	Signifikan

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2013.

Tabel 5 menunjukkan tingkat signifikansi (Sig.) adalah 0.000 dengan nilai F sebesar 11.207. Oleh karena probabilitas 0.000 lebih kecil dari 0,05 maka  $H_0$  tolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, kepemimpinan secara bersama sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

#### Uji Parsial

**Tabel 6. Ringkasan Hasil Uji t**

Variabel	Nilai t	Sig.	Keterangan
Motivasi	0.625	.538	Ho diterima
Disiplin Kerja	3.814	.001	Ho ditolak
Kepemimpinan	0.006	.991	Ho diterima

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2013

Tabel 6 menunjukkan motivasi ( $X_1$ ) secara parsial tidak signifikan terhadap produktivitas kerja (Y). Disiplin kerja ( $X_2$ ) secara parsial signifikan nilainya terhadap produktivitas kerja (Y) dan Kepemimpinan ( $X_3$ ) secara parsial tidak signifikan produktivitas kerja (Y) dengan taraf signifikan 0.05 pada tabel dalam hasil uji t.

### Hasil Koefisien Determinasi (Adjusted $R^2$ )

**Tabel 7. Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.757 <sup>a</sup>	.574	.522

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2013.

Tabel 7 menunjukkan bahwa *Adjusted R Square* adalah sebesar 0.522. atau 52,2%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen yaitu motivasi, disiplin kerja dan kepemimpinan terhadap produktivitas kerja sebesar 52,2% atau variasi variabel bebas yang digunakan dalam model mampu menjelaskan sebesar 52,2% variasi variabel independen. Sedangkan sisanya 47,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini (Priyanto, 2011:251).

## Pembahasan

### Motivasi, Disiplin Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil analisis bahwa secara simultan variabel bebas (motivasi, disiplin kerja, kepemimpinan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (produktivitas kerja) dikarenakan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan dari tingkat signifikansi yang lebih kecil yaitu  $0.000 < 0.05$  sehingga dari data ini dapat dilihat bahwa produktivitas kerja secara signifikan dipengaruhi oleh motivasi, disiplin kerja dan kepemimpinan.

#### Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja

Motivasi ( $X_1$ ) berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja tetapi tidak signifikan karena tingkat signifikansi yang ditunjukkan lebih besar dari 0.05 yaitu 0.538. Hal ini berarti bahwa motivasi penting dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Minahasa Selatan, namun hasil ini belum signifikan dimata para pegawai pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Minahasa Selatan. Hasil Penelitian ini sejalan dengan peneltia Suryana, Haerani dan Taba (2010), yang dalam penelitiannya menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

#### Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Disiplin kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karena tingkat signifikansi yang ditunjukkan lebih kecil dari 0.05 yaitu 0.001. Hal ini berarti bahwa disiplin kerja penting dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Minahasa Selatan, Disiplin kerja berpengaruh signifikan dimata pegawai pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Minahasa Selatan. Hasil penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian Ilham (2010), dimana dalam penelitiannya menyatakan bahwa ada pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

#### Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja

Kepemimpinan ( $X_3$ ) memiliki pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja, tetapi tidak signifikan karena tingkat signifikansi yang ditunjukkan lebih besar dari 0.05 yaitu 0.995. Hal ini berarti bahwa kepemimpinan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Minahasa Selatan, namun hasil ini belum signifikan dimata para pegawai pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah di Minahasa Selatan. Penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian Maulidar, Musnadi dan Yunus (2012) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Motivasi, disiplin kerja dan kepemimpinan secara bersama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Minahasa Selatan. Hasil ini berarti produktivitas kerja pegawai nilainya positif tanpa dipengaruhi oleh motivasi, disiplin kerja dan kepemimpinan.
2. Motivasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap produktivitas kerja pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Minahasa Selatan. Hasil ini berarti motivasi mempengaruhi secara positif terhadap produktivitas kerja akan tetapi nilainya tidak signifikan terhadap produktivitas kerja para pegawai.
3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Minahasa Selatan. Hasil ini berarti disiplin kerja mempengaruhi secara positif terhadap produktivitas kerja dan nilainya signifikan terhadap produktivitas kerja para pegawai.
4. Kepemimpinan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap produktivitas kerja pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Minahasa Selatan. Hasil ini berarti kepemimpinan mempengaruhi secara positif terhadap produktivitas kerja akan tetapi nilainya tidak signifikan terhadap produktivitas kerja para pegawai.

**Saran**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi para pegawai dan kepemimpinan pada Badan Kepegawain dan Diklat Daerah Kabupaten Minahasa Selatan, meskipun berpengaruh positif namun nilainya tidak signifikan, dari pendapat para responden yang juga merupakan pegawai di Badan Kepegawain dan Diklat Daerah Kabupaten Minahasa Selatan. Hal ini mengindikasikan bahwa Pimpinan Badan Kepegawain dan Diklat Daerah Kabupaten Minahasa Selatan, sebaiknya meningkatkan motivasi para pegawai dengan meningkatkan komunikasi, maupun pemberian insentif (perhatian), juga kepemimpinan orientasinya perlu untuk diubah menjadi lebih demokratis dengan menggunakan gaya kepemimpinan partisipatif, sehingga semua para pegawai merasa diikutsertakan/ dilibatkan dalam kegiatan di institusi khususnya pada Badan Kepegawain dan Diklat Daerah Kabupaten Minahasa Selatan.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Ardana, I komang, Ni Wayan Muljati, I Wayan Mudiarta, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Darmawan, Didit, 2013. *Prinsip – Prinsip Perilaku Organisasi*. Penerbit PT. Temprina Media Grafika, Surabaya
- Handoko, T.Hani, 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Penerbit BFFE Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Ilham, (2010) *Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja, Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi PT. FUMIRA, Semarang*. Universitas Diponegoro, Semarang. Hal 1.
- Kusriyanto, Bambang. 2000. *Meningkatkan Efektifitas Karyawan*. Penerbit Pustaka Binama Pressindo, Jakarta
- Maulidar, Said Musnadi, Mukhlis Yunus, 2012. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi Dan Usaha Kecil Menengah Aceh*. Volume 1, Tahun I, No. 1, Agustus 2012. Universitas Syiah Kuala, Aceh. Hal 1.
- Nana Suryana, Siti Haerani dan Muhammad Idrus Taba (2010) *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dan Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Di Divisi Tambang Pt Inco Sorowako)*. Hal 1. Universitas Hasanuddin, Makassar.
- Priyatno, Duwi. 2011. *Buku Saku SPSS. Analisis Statistik dengan Microsof Excel & SPSS*. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT Rajagrafindo Persada. Jakarta
- Siagian, Sondang, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara. Jakarta
- Sugiyono. 2012. *Statistika untuk Penelitian*. CV Alfabeta. Bandung
- Syafiie, Inu, 2009. *Kepemimpinan Pemerintahan Indonesia*. Penerbit PT. Refika Aditama, Bandung.