

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, SEMANGAT KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS PEGAWAI DI BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH (BAPPEDA) PROVINSI SULAWESI UTARA**

**THE EFFECT OF WORK MOTIVATION, MORALE AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PRODUCTIVITY AT THE REGIONAL DEVELOPMENT PLANNING AGENCY (BAPPEDA) OF NORTH SULAWESI PROVINCE**

Oleh:

**Stevanus S. Pangkey<sup>1</sup>**  
**Lucky O.H. Dotulong<sup>2</sup>**  
**Regina T. Saerang<sup>3</sup>**

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
 Universitas Sam Ratulangi

E-mail:

<sup>1</sup> [Stevanus.Pangkey@gmail.com](mailto:Stevanus.Pangkey@gmail.com)

<sup>2</sup> [luckydotulong@gmail.com](mailto:luckydotulong@gmail.com)

<sup>3</sup> [reginasaerang@unsrat.ac.id](mailto:reginasaerang@unsrat.ac.id)

**Abstrak:** Tujuan penelitian ini menjelaskan konteks pentingnya mengkaji pengaruh motivasi kerja, semangat kerja, dan disiplin kerja terhadap produktivitas pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Sulawesi Utara. Dalam konteks ini, penelitian ini bertujuan untuk menggali pemahaman yang lebih mendalam tentang faktor-faktor tersebut dan bagaimana mereka saling berhubungan dalam mempengaruhi produktivitas pegawai di organisasi tersebut. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Sulawesi Utara sebanyak 133 orang, sample yang diambil penelitian ini sebanyak 100 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan rumus slovin, dan teknik analisis menggunakan teknik Analisis Regresi Linear Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Motivasi kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Produktivitas pegawai, variabel Semangat kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Produktivitas pegawai, dan variabel Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas pegawai. Simpulan dalam penelitian ini adalah Penting bagi pihak Penjual di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Sulawesi Utara agar memperhatikan internal dan Disiplin Kerja yang menjadi determinan Produktivitas Pegawai.

**Kata Kunci:** Motivasi Kerja, Semangat Kerja, Disiplin Kerja, Produktivitas Pegawai.

**Abstract:** The purpose of this study explains the context of the importance of examining the effect of work motivation, morale, and work discipline on employee productivity in the Regional Development Planning Agency (BAPPEDA) of North Sulawesi Province. In this context, this study aims to explore a deeper understanding of these factors and how they are interconnected in influencing employee productivity in these organizations. This research is a causal associative research using a quantitative approach. The population in this study was all employees of the Regional Development Planning Agency (BAPPEDA) of North Sulawesi Province as many as 133 people, the sample taken by this study was 100 people. Sampling in this study was determined by the slovin formula, and the analysis technique used the Multiple Linear Regression Analysis technique. The results showed that the variable Work motivation had a positive effect not significantly on employee productivity, the variable Morale had a positive effect not significantly on employee productivity, and the variable Work discipline had a significant positive effect on employee productivity. The conclusion in this study is that it is important for sellers at the Regional Development Planning Agency (BAPPEDA) of North Sulawesi Province to pay attention to internal and work discipline which are determinants of employee productivity.

**Keywords:** Work Motivation, Work Morale, Work Discipline, Employee Productivity.

**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. Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, disingkat Bappeda, adalah lembaga teknis daerah dibidang penelitian dan perencanaan pembangunan daerah yang dipimpin oleh seorang kepala badan yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur/Bupati/Walikota melalui Sekretaris Daerah. Badan ini mempunyai tugas pokok membantu Gubernur/Bupati/Walikota dalam penyelenggaraan Pemerintahan Daerah dibidang penelitian dan perencanaan pembangunan 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.

Penting untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas pegawai dalam konteks organisasi tersebut. Badan Perencanaan Pembangunan Daerah memiliki peran krusial dalam merumuskan rencana pembangunan di tingkat provinsi, dan meningkatkan produktivitas pegawai di BAPPEDA Provinsi Sulawesi Utara menjadi sangat penting dalam mencapai tujuan pembangunan daerah yang berkelanjutan. Pentingnya penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi hubungan antara motivasi kerja, semangat kerja, dan disiplin kerja dengan produktivitas pegawai di BAPPEDA Provinsi Sulawesi Utara. Memahami pengaruh faktor-faktor ini dapat membantu dalam merancang strategi dan intervensi yang tepat untuk meningkatkan produktivitas pegawai dan mencapai tujuan pembangunan daerah.

Studi sebelumnya tentang pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas pegawai telah menunjukkan hasil yang beragam. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai, sementara penelitian lain menemukan bahwa hubungan tersebut tidak signifikan. Oleh karena itu, penelitian ini berfokus pada konteks spesifik BAPPEDA Provinsi Sulawesi Utara untuk mendapatkan pemahaman yang lebih jelas tentang hubungan antara motivasi kerja, semangat kerja, dan disiplin kerja dengan produktivitas pegawai di organisasi ini.

Selain itu, penelitian ini juga dapat memberikan kontribusi bagi BAPPEDA Provinsi Sulawesi Utara dalam mengembangkan kebijakan dan strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan produktivitas pegawai. Hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan tentang faktor-faktor yang perlu diperhatikan dalam pengelolaan sumber daya manusia dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi peningkatan produktivitas pegawai.

Dalam kesimpulannya, latar belakang penelitian ini menjelaskan konteks pentingnya mengkaji pengaruh motivasi kerja, semangat kerja, dan disiplin kerja terhadap produktivitas pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Sulawesi Utara. Dalam konteks ini, penelitian ini bertujuan untuk menggali pemahaman yang lebih mendalam tentang faktor-faktor tersebut dan bagaimana mereka saling berhubungan dalam mempengaruhi produktivitas pegawai di organisasi tersebut. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja di BAPPEDA Provinsi Sulawesi Utara serta mendukung pencapaian tujuan pembangunan daerah yang lebih baik.

**Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh dari Motivasi Kerja, Semangat Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Sulawesi Utara.
2. Untuk mengetahui pengaruh dari Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Sulawesi Utara.
3. Untuk mengetahui pengaruh dari Semangat Kerja terhadap Produktivitas Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Sulawesi Utara.
4. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Sulawesi Utara.

**Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Hasibuan (2014:10) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

**Produktifitas Pegawai**

Menurut Hasibuan (2014:10) mengungkapkan bahwa secara lebih sederhana maksud dari produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung. Sumber daya manusia merupakan elemen yang paling strategis dalam organisasi, harus diakui dan diterima manajemen. Peningkatan produktivitas kerja hanya mungkin dilakukan oleh manusia. Sebaliknya, sumber daya manusia pula yang dapat menjadi penyebab terjadinya pemborosan dan inefisiensi dalam berbagai bentuk.

**Motivasi Kerja**

Menurut Sunyoto (2015:4) motivasi kerja adalah sebagai keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya.

**Disiplin Kerja**

Menurut Hasibuan (2019:193) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

**Semangat Kerja**

Menurut Hasibuan (2019:193) Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Semangat kerja ini akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkreativitas dalam pekerjaannya.

**Penelitian Terdahulu**

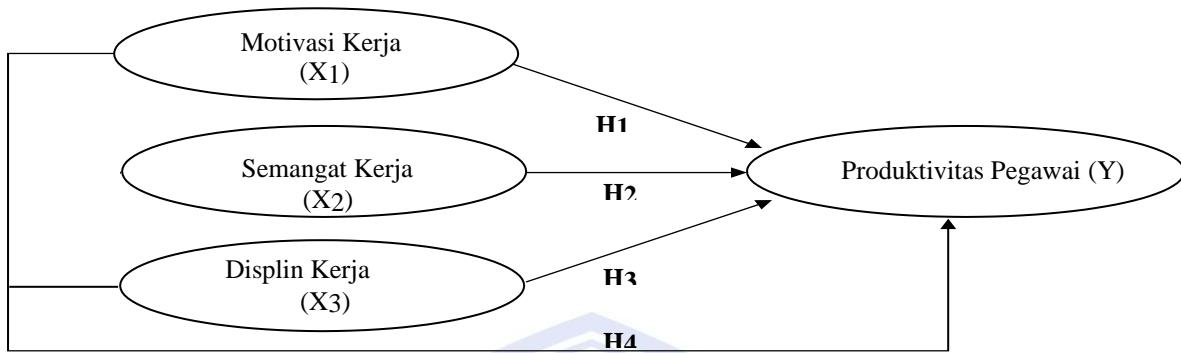
Penelitian Kuswibowo (2020) Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Aditama Graha Lestari. Metode yang digunakan untuk penelitian ini adalah Probability Sampling (Simple Random Sampling). Untuk melakukan uji validitas dalam penelitian ini penulis menggunakan alat bantu perhitungan statistik yang dihasilkan oleh program SEM PLS (Partial Least Square) 3.0 dan data primer yang digunakan dengan memberikan bentuk kuesioner kepada 86 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja menunjukkan dampak positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dilihat dari pengujian hipotesis dimana motivasi kerja memiliki t-statistik sebesar 3.427, disiplin kerja memiliki t-statistik sebesar 5.708. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja yang baik akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT Aditama Graha Lestari.

Penelitian Agustini (2019) Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan motivasi terhadap produktivitas karyawan. Penelitian ini dilakukan di Single Fin Restaurant&Bar Bali. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 79 orang. Pada pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan menggunakan metode pengukuran data skala Likert. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Hasil analisis pada penelitian ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel kompensasi, disiplin kerja dan motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di Single Fin Restaurant&Bar Bali.

Penelitian Jufrizien (2021) Penelitian bertujuan untuk menganalisis pengaruh fasilitas kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap motivasi kerja, pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja dan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.. Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif dengan sampel sebanyak 87 responden yang merupakan karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Teknik pengumpulan data menggunakan daftar pertanyaan seperti kuesioner dan teknik analisis data menggunakan Partial Least Square (SmartPLS) untuk menguji tujuh hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan positif dan signifikan; (2) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan positif dan signifikan; (3) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan positif dan signifikan; (4) pengaruh fasilitas kerja terhadap motivasi kerja positif dan signifikan;

(5) pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja positif dan signifikan; (6) motivasi kerja sebagai variabel mediator tidak berperan sebagai mediasi pada pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan; (7) motivasi kerja sebagai mediator tidak berperan sebagai mediasi pada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

## Model Penelitian



**Gambar 1. Model Penelitian**

Sumber : Data Olahan 2023.

## Hipotesis

- H<sub>1</sub>: Motivasi Kerja, Semangat Kerja dan Disiplin Kerja diduga berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Sulawesi Utara.
- H<sub>2</sub>: Motivasi Kerja diduga tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Sulawesi Utara
- H<sub>3</sub>: Semangat Kerja tidak diduga berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Sulawesi Utara
- H<sub>4</sub>: Disiplin Kerja diduga berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Sulawesi Utara

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Penelitian menggunakan penelitian assosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2013). Objek dalam penelitian ini adalah Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Sulawesi Utara. Lama waktu yang digunakan untuk melakukan penelitian yaitu 4 bulan, dengan rincian mengumpulkan informasi tentang objek, mengumpulkan kajian pustaka dan empiris, penyebaran angket dan analisis data.

### Populasi, Besaran Sampel dan Teknik Sampling

Menurut Sugiyono (2013:91), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi penelitian adalah Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Sulawesi Utara. Dengan pengambilan purposive sampling dengan karakteristik nasabah tabungan emas, Sampel dalam penelitian ini diperoleh melalui rumus slovin.

### Teknik Analisis

Karena penelitian ini adalah penelitian bersifat kuantitatif maka data yang diperoleh dari responden lewat kuesioner dikodekan sesuai dengan skala Likert 1 – 5, dan kemudian ditabulasi dengan menggunakan analisis statistik dengan program komputer SPSS. Data yang terkumpul akan dianalisis dengan beberapa tahap, pertama uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian dan uji beda.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

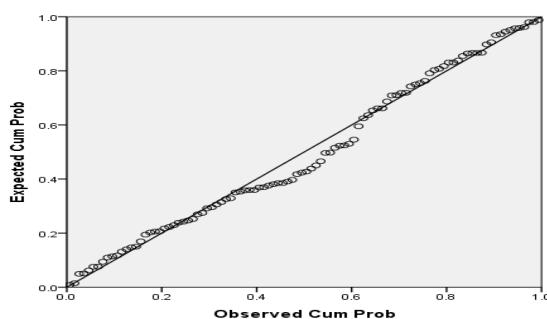
**Hasil Penelitian****Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reabilitas**

Variabel	Pernyataan	Sig	Status	Cronbach Alpha	Status	Nilai rata-rata pernyataan
Motivasi Kerja (X <sub>1</sub> )	X <sub>1.1</sub>	0,001	Valid	0,695	Reliabel	3.59
	X <sub>1.2</sub>	0,004	Valid		Reliabel	4.06
	X <sub>1.3</sub>	0,000	Valid		Reliabel	4.22
	X <sub>1.4</sub>	0,000	Valid		Reliabel	4.47
	X <sub>1.5</sub>	0,008	Valid		Reliabel	4.23
	X <sub>1.6</sub>	0,000	Valid		Reliabel	3.87
	X <sub>1.7</sub>	0,000	Valid		Reliabel	4.13
	X <sub>1.8</sub>	0,013	Valid		Reliabel	4.03
	X <sub>1.9</sub>	0,003	Valid		Reliabel	4.29
	X <sub>1.10</sub>	0,037	Valid		Reliabel	4.24
	X <sub>1.11</sub>	0,000	Valid		Reliabel	4.14
	X <sub>1.12</sub>	0,004	Valid		Reliabel	4.02
	X <sub>1.13</sub>	0,001	Valid		Reliabel	3.98
	X <sub>1.14</sub>	0,008	Valid		Reliabel	3.92
Semangat Kerja (X <sub>2</sub> )	X <sub>2.1</sub>	0,010	Valid	0,648	Reliabel	3.98
	X <sub>2.2</sub>	0,000	Valid		Reliabel	3.92
	X <sub>2.3</sub>	0,000	Valid		Reliabel	4.03
	X <sub>2.4</sub>	0,000	Valid		Reliabel	4.23
	X <sub>2.5</sub>	0,000	Valid		Reliabel	3.88
	X <sub>2.6</sub>	0,009	Valid		Reliabel	4.21
Displin Kerja (X <sub>3</sub> )	X <sub>3.1</sub>	0,000	Valid	0,675	Reliabel	4.27
	X <sub>3.2</sub>	0,000	Valid		Reliabel	4.26
	X <sub>3.3</sub>	0,000	Valid		Reliabel	4.2
	X <sub>3.4</sub>	0,000	Valid		Reliabel	3.51
	X <sub>3.5</sub>	0,000	Valid		Reliabel	4.06
	X <sub>3.6</sub>	0,000	Valid		Reliabel	4.03
	X <sub>3.7</sub>	0,000	Valid		Reliabel	4.15
	X <sub>3.8</sub>	0,000	Valid		Reliabel	4.14
Produktivitas Pegawai (Y)	Y <sub>1.1</sub>	0,000	Valid	0,683	Reliabel	3.9
	Y <sub>1.2</sub>	0,000	Valid		Reliabel	4.3
	Y <sub>1.3</sub>	0,000	Valid		Reliabel	4
	Y <sub>1.4</sub>	0,000	Valid		Reliabel	4.3
	Y <sub>1.5</sub>	0,024	Valid		Reliabel	4.1

Sumber: Data Olahan 2022.

Tabel diatas menunjukkan uji validitas dan reliabilitas responden. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa dari item-item pernyataan variabel dinyatakan valid karena nilai korelasinya memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Uji reliabilitas memiliki nilai cronbach alpha lebih besar dari 0,6 sehingga dapat dinyatakan bahwa setiap pernyataan dinyatakan reliabel.

### Uji Asumsi Klasik

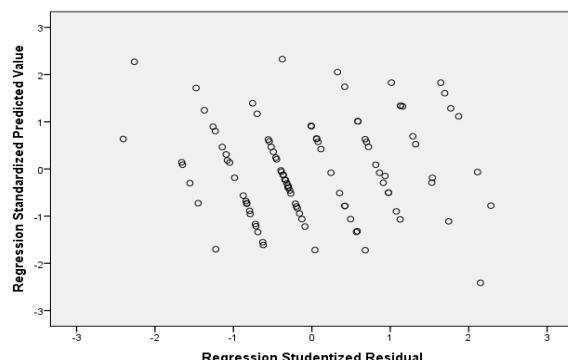


**Gambar 2. Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**

Sumber: Data Olahan 2022.

Gambar 2 diatas menjelaskan bahwa tidak terdapat masalah pada uji normalitas karena berdasarkan grafik di atas terlihat titik-titik koordinat antara nilai observasi dengan data mengikuti garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data memiliki data yang berdistribusi normal.

### Uji Heterokedastisitas



**Gambar 3. Scatterplot**

Sumber: Data Olahan 2022.

Gambar diatas menunjukkan bahwa uji heterokesdastisitas 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 heterokesdastisitas pada model regresi, sehingga data layak dipakai.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Persamaan Regresi  $Y = 13.022 + 0.021 X_1 + 0,024 X_2 + 0,179 X_3$  menggambarkan bahwa variabel bebas (independent) Motivasi Kerja (X1), Semangat Kerja (X2) dan Displin Kerja (X3) dalam model regresi tersebut dapat dinyatakan jika satu variabel independen berubah sebesar 1 (satu) dan lainnya konstan, maka perubahan variabel terikat (dependen) Produktivitas Pegawai (Y) adalah sebesar nilai koefisien (b) dari nilai variabel independen tersebut. Konstanta (a) sebesar 13,022 memberikan pengertian bahwa jika Motivasi Kerja (X1), Semangat Kerja (X2) dan Displin Kerja (X3) secara serempak atau bersama-sama tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol (0) maka besarnya Produktivitas Pegawai (Y) sebesar 13,022 satuan.

**Tabel 2. Hasil Uji Regresi**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	13.022	4.740	2.747	.007		
	Motivasi Kerja	.021	.066	.325	.746	.948	1.054
	Semangat Kerja	.024	.106	.023	.223	.824	.950
	Displin Kerja	.179	.073	.244	2.459	.016	.998
				F	Sig.		
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square				
Regression	16.600	3	5.533	2.071	.009 <sup>b</sup>		
Residual	256.440	96	2.671				
Total	273.040	99					

Sumber: Data Olahan 2022.

### Pembahasan

#### Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Pegawai

Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Sulawesi Utara. Artinya setiap terjadi peningkatan Produktivitas

Pegawai tidak dipengaruhi oleh Motivasi Kerja. Pernyataan Dengan Motivasi Kerja komunikasi dapat berjalan dengan cepat dan lebih baik yang memiliki nilai rata-rata sebesar 3,87 atau memiliki nilai rata-rata terendah.

### **Pengaruh Semangat Kerja terhadap Produktivitas Pegawai**

Semangat Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Sulawesi Utara. Artinya setiap terjadi peningkatan Produktivitas Pegawai tidak dipengaruhi oleh perubahan Semangat Kerja. Melalui media online, saya mendapatkan rekomendasi yang berkaitan dengan yang memiliki nilai rata-rata sebesar 3,92 yang merupakan nilai rata-rata terendah. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian "Employee Engagement and Performance: A Meta-Analysis" oleh Christian Vandenberghe dan Caroline St-Onge (2013) - Jurnal ini merupakan meta-analisis yang menggabungkan temuan dari berbagai studi sebelumnya tentang semangat kerja dan kinerja pegawai. Hasilnya menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara semangat kerja dan kinerja pegawai.

### **Pengaruh Displin Kerja terhadap Produktivitas Pegawai**

Displin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Pegawai di BAPPEDA Provinsi Sulawesi Utara. Artinya setiap terjadi peningkatan Produktivitas Pegawai dipengaruhi oleh perubahan Displin Kerja. Pernyataan berkaitan dengan Konten berisikan nilai-nilai yang sesuai dengan yang dicari oleh saya yang nilai rata-rata sebesar 3,51 yang merupakan nilai terendah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas pegawai di BAPPEDA Provinsi Sulawesi Utara. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kehadiran yang konsisten, kepatuhan terhadap jadwal kerja, dan kepatuhan terhadap aturan-aturan yang berlaku memiliki korelasi positif dengan tingkat produktivitas yang tinggi.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

1. Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Sulawesi Utara.
2. Semangat Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Sulawesi Utara.
3. Displin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Sulawesi Utara.
4. Motivasi Kerja, Semangat Kerja dan Displin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Sulawesi Utara.

### **Saran**

1. Penting bagi pihak Penjual di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Sulawesi Utara agar memperhatikan internal dan Displin Kerja yang menjadi determinan Produktivitas Pegawai.
2. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah ruang lingkup penelitian dengan objek yang lebih besar lagi.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Agustini. (2019). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 8, No. 1, 2019: hal. 7191–7218 ISSN: 2302-8912. DOI: <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v8.i1.p9>
- Sunyoto. D. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center For Academic Publishing Service.
- Hasibuan, Malayu S.P, (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara

Kasmir, (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (teori dan praktik). Depok : Raja Grafindo Persada

Kuswibowo. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Prosiding Simposium Nasional Multidisiplin* Universitas Muhammadiyah Tangerang Volume 2, 43-49. <https://jurnal.umt.ac.id/index.php/senamu/article/view/3248/2237>

Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung. Alfabeta.

Jufrizan. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja

