

JURNAL ILMIAH MANAJEMEN BISNIS DAN INOVASI
UNIVERSITAS SAM RATULANGI (JMBS UNSRAT)

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP PRODUKTIVITAS PEGAWAI
PADA BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH KABUPATEN BOLAANG
MONGONDOW**

**Jumie S L. Mokoginta¹, Agus Supandi Soegoto², Erna Manoppo³, Sicilya C. Mokoginta⁴,
Endah Manoppo⁵**

^{1,3,4,5}Universitas Dumoga Kotamobagu, ²Universitas Sam Ratulangi Manado

ARTICLE INFO

Keywords:

Motivation, discipline, work productivity

Kata Kunci:

Motivasi, disiplin, komunikasi, produktivitas kerja

Corresponding author:

Agus Supandi Soegoto
agus.soegoto@yahoo.com

Abstract. *Motivation is an encouragement made by others so that existing employees want to work and produce something better. Discipline is the behavior that exists in the employee concerned to obey all the rules that exist in the organization. The purpose of this study was to determine the effect of motivation and discipline both simultaneously and partially affecting the work productivity of employees at the Regional Disaster Management Agency of Bolaang Mongondow Regency. The type of research used is associative research with Multiple Linear Regression analysis methods. The number of samples used was 30 respondents. The results showed that simultaneous and partial motivation and discipline affect work productivity. the leader can provide more motivation to the employees so that work productivity is further improved in the future.*

Abstrak. Motivasi merupakan suatu dorongan yang dilakukan oleh orang lain supaya pegawai yang ada mau bekerja dan menghasilkan sesuatu yang lebih baik. Disiplin merupakan perilaku yang ada dalam diri pegawai bersangkutan untuk menaati segala peraturan yang ada dalam organisasi tersebut. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin baik secara simultan maupun parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif dengan metode analisis Regresi Linier Berganda. Jumlah sampel yang digunakan adalah 30 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan maupun parsial motivasi dan disiplin berpengaruh terhadap produktivitas kerja. pimpinan dapat lebih memberikan motivasi kepada para pegawai agar produktivitas kerja lebih ditingkatkan pada masa yang akan datang.

PENDAHULUAN

Perusahaan atau suatu organisasi sekarang ini menginginkan suatu kinerja yang dinamis dan optimal untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Kinerja yang dimaksud adalah cara kerja yang dilakukan oleh para sumber daya manusia yang tersedia untuk menggunakan sumber daya yang lain secara maksimal. Sumber daya yang dimaksud adalah pegawai yang ada secara internal dalam organisasi. Kinerja yang baik akan menggambarkan keadaan organisasi itu secara langsung.

Kinerja menurut (Bagaskara, 2018). merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang berarti suatu keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan dalam waktu tertentu. Untuk menciptakan kinerja karyawan agar mencapai prestasi perusahaan, diperlukan adanya penilaian kinerja karyawan yang dilakukan secara rutin dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Penilaian kinerja bertujuan untuk mengevaluasi kinerja karyawan saat ini atau masa lalu dibandingkan dengan standar kerjanya.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dalam suatu organisasi adalah motivasi. Motivasi merupakan suatu dorongan yang dilakukan oleh orang lain supaya pegawai yang ada mau bekerja dan menghasilkan sesuatu yang lebih baik. Setiap pegawai yang ada dalam suatu organisasi pastilah memerlukan motivasi bekerja. Dengan adanya motivasi bekerja, maka pegawai yang bersangkutan akan mau untuk memperbaiki diri dan kinerja yang ada sehingga mampu menghasilkan sesuatu yang sesuai dengan visi misi dari organisasi dan pada akhirnya tujuan dari organisasi dapat tercapai. Sebaliknya jika seorang pegawai tidak memiliki motivasi baik yang timbul dari dalam diri sendiri maupun yang datang dari orang lain, pastilah akan menjadi masalah bagi organisasi tersebut. Begitu juga dengan terlalu banyaknya motivasi yang diterima oleh pegawai yang ada maka akan menjadi bumerang bagi organisasi tersebut. Hal ini dikarenakan motivasi akan menjadi beban sehingga pegawai yang bersangkutan akan mudah merasa stress dengan pekerjaan yang ada serta berbagai macam efek lainnya yang bersifat negatif.

Menurut (Widiyanto, 2018). Menjelaskan bahwa setiap pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang pasti ada dorongan atau tenaga yang merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat, kekuatan pendorong inilah yang disebut dengan motivasi. Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Banyak istilah yang digunakan untuk menyebut motivasi atau motif, antara lain kebutuhan (*need*), desakan (*urge*), keinginan (*wish*), dan dorongan (*drive*). Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu, motivasi kerja biasa disebut sebagai pendorong semangat kerja dan besarnya motivasi sendiri ikut menentukan besar kecilnya prestasi kerja dari karyawan itu sendiri.

Selain motivasi, faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja dalam suatu organisasi yakni masalah disiplin. Disiplin merupakan perilaku yang ada dalam diri pegawai bersangkutan untuk menaati segala peraturan yang ada dalam organisasi tersebut. Peraturan yang ada biasanya bersifat mengikat serta wajib ditaati oleh setiap pegawai yang ada. Dengan adanya peraturan yang ada, seorang pegawai akan berusaha untuk menaati segala bentuk peraturan-peraturan yang ada. Peraturan yang ada biasanya diberlakukan untuk maksud agar tujuan perusahaan dapat dicapai.

Suatu organisasi yang baik selalu mempunyai aturan internal dalam rangka meningkatkan kinerja dan profesionalisme, budaya organisasi maupun kebersamaan, kehormatan, dan kredibilitas organisasi serta untuk menjamin tetap terpeliharanya tata tertib dalam pelaksanaan tugas sesuai tujuan, peran, fungsi, wewenang dan tanggung jawab institusi tersebut. Organisasi yang berjalan optimal tidak dapat dikaitkan sepenuhnya hanya pada kebutuhan ekonomi saja, karena pada kenyataannya faktor disiplin kerja mempunyai peranan yang tidak kalah penting untuk membentuk seseorang mempunyai tanggung jawab dalam bekerja. Disiplin kerja pegawai erat kaitannya dengan ketidaktaatan dan kurang optimalnya pegawai

dalam bekerja, disamping itu juga karena kurangnya pengawasan dari atasan sehingga tidak ada tindakan yang tegas atas terjadinya pelanggaran disiplin tersebut. Disiplin kerja seorang pegawai harus dilandasi dari kesadaran di dalam dirinya, (Sinaga, 2018).

Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Bolaang Mongondow merupakan salah satu instansi pemerintah yang membantu dalam hal penanggulangan bencana yang terjadi khususnya di daerah Kabupaten Bolaang Mongondow. Sesuai dengan demografi dari wilayah Kabupaten Bolaang Mongondow yang relatif rawan bencana, baik bencana longsor, banjir, gempa dan lain sebagainya pastilah dibutuhkan pegawai-pegawai yang tanggap akan hal-hal tersebut. Pegawai yang tanggap yang termotivasi dalam bekerja sesuai dengan tupoksi yang ada. Dalam hal motivasi pada organisasi ini, pegawai yang ada terkadang kurang memiliki motivasi untuk bekerja. Hal ini dapat dilihat dengan seringnya pimpinan untuk memberikan motivasi kepada para pegawai. Masalah yang ada adalah kurangnya motivasi yang timbul dari dalam diri pegawai yang bersangkutan. Hal ini dapat dibuktikan lagi dengan kurang disiplin kerja dari pegawai yang ada. Hal ini dilihat dengan adanya pegawai yang datang terlambat masuk kantor bahkan ada juga pegawai yang pulang cepat tanpa ada informasi. berdasarkan apel pagi dan sore, jam kerja dan disiplin target capaian kerja, dimana yang paling rendah adalah disiplin target capaian kerja dimana pada bulan Januari 2019 hanya mencapai 34%, bulan Februari 2019 sebesar 33,92%, bulan Maret 2019 sebesar 33% dan pada bulan April sebesar 34,60%. Begitu juga untuk apel pagi dan sore masih banyak pegawai yang datang terlambat dan pulang dimana untuk bulan Januari 2019 rata-rata hanya sebesar 50,83% dan pada bulan April sebesar 61,60%. Begitu juga dengan disiplin jam kerja, dimana masih dikatakan masih baik karena rata-rata masih diatas 90% setiap bulan. Berdasarkan latar belakang tersebut maka penulis tertarik untuk meneliti dengan judul Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Produktivitas kerja Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin terhadap produktivitas kerja pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap produktivitas kerja pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap produktivitas kerja pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang dipakai dalam penelitian ini adalah penelitian asosiasi, dengan tujuan mencari keterhubungan antar variabel dan penelitian. Teknik untuk menarik data melalui penelitian. teknik Teknik untuk menarik data melalui penelitian survey, dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin terhadap produktivitas kerja pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow. Tempat dan Waktu Penelitian. Penelitian ini dilaksanakan terhadap pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow dengan lama waktu penelitian 3 (tiga) bulan dimulai bulan November 2021 sampai dengan bulan Januari 2022.

Populasi dan sampel penelitian. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono (2014), dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow. Responden yang dipilih oleh penulis dalam penelitian ini pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana

Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow. Menurut (Sugiyono, 2014). Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Karena populasi yang mana dalam penelitian ini relatif sedikit, maka diambil semua populasi sebagai sampel dalam penelitian ini berjumlah 30 orang pegawai.

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

1. Motivasi (X1) merupakan mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan Indikator dalam penelitian ini adalah: (Hasibuan, 2014).
 - a. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*).
 - b. Kebutuhan rasa aman (*Safety Needs*).
 - c. Kebutuhan social (*Social Needs*)
 - d. Kebutuhan akan Harga Diri atau Pengakuan (*Eksteem Needs*)
 - e. Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self-Actualization Needs*) (Suwatno, 2011).
2. Disiplin kerja (X2) adalah kesadaran dan kesiediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku Hasibuan, (2014). Indikator dalam penelitian ini adalah:
 - a. Dimensi pengukuran waktu secara efektif.
 - b. Dimensi tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas.
 - c. Dimensi Absensi (Hasibuan, 2014).
3. Produktivitas (Y) diartikan pula sebagai ukuran tingkat efisiensi dan efektivitas dari setiap sumber yang digunakan selama produksi berlangsung. Produktivitas merupakan suatu kombinasi dari efektivitas dan efisiensi Indikator dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (Gaspersz dalam Triatmojo, 2016).
 - a. Sikap kerja
 - b. Tingkat keterampilan
 - c. Hubungan tenaga kerja dan pimpinan
 - d. Manajemen produktivitas
 - e. Efisiensi tenaga kerja (Sedarmayanti dalam Triatmojo, 2016).

Variabel-variabel tersebut diukur dengan menggunakan skala likert. Skala Likert merupakan jenis skalah yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian (fenomena social spesifik), seperti sikap, pendapat dan persepsi sosial ini adalah Skala Likert 1-5 dengan keterangan sebagai berikut :

1. Skor 5 Untuk Jawaban Sangat Setuju (SS)
2. Skor 4 Untuk Jawaban Setuju (S)
3. Skor 3 Untuk Jawaban Kurang Setuju (KS)
4. Skor 2 Untuk Jawaban Tidak Setuju (TS)
5. Skor 1 Untuk Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS)

Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini data yang digunakan berdasarkan sumber datanya, maka pengumpulan data dapat menggunakan (Sugiyono 2014). Data primer adalah data yang langsung memberikan data pada pengumpul data. Dalam penelitian ini hasilnya dapat diperoleh dengan cara melakukan wawancara, observasi, koesioner yang telah diisi langsung oleh responden. Data skunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Teknik

Analisis Data. Teknik analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : Teknik analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Uji Normalitas Data. Menurut (Ghozali 2012). Uji normalitas bertujuan apakah dalam model regresi variabel dependen dan variabel independen mempunyai kontribusi atau tidak. Model regresi yang baik adalah data distribusi normal atau mendekati normal.

Metode pengambilan keputusan untuk uji normalitas yaitu jika signifikansi (Asymp.sig) > 0,05 maka data terdistribusi normal dan jika signifikansi (Asymp.sig) < 0,05 maka data tidak terdistribusi dengan baik (Priyatno, 2010). Uji Multikolinearitas, Menurut (Ghozali 2012). uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Dalam kebanyakan peneliti menyebutkan bahwa jika Tolerance lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10 maka tidak terjadi multikolinearitas (Priyatno, 2010). Uji Heteroskedastisitas, Menurut (Ghozali, 2012). Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Metode pengambilan keputusan pada uji Heteroskedastisitas dengan Spearmas's rho yaitu jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan residual lebih dari 0,05 maka tidak terjadi masalah Heteroskedastisitas, tetapi jika signifikansi kurang dari 0,05, maka terjadi masalah Heteroskedastisitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Badan Penanggulangan Bencana Daerah, yang selanjutnya disingkat BPBD, adalah Badan Pemerintah Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow yang melakukan penyelenggaraan penanggulangan bencana di daerah. Badan Penanggulangan Bencana Daerah, yang selanjutnya disingkat BPBD dibentuk berdasarkan Undang-undang Nomor 24 Tahun 2007 tentang Penanggulangan Bencana. Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang pembagian Urusan Pemerintahan Antara Pemerintah, Pemerintah Daerah Propinsi dan Pemerintah Daerah Kabupaten / Kota. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 57 Tahun 2007 tentang Petunjuk Teknis penataan Organisasi Perangkat Daerah. Peraturan Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow Nomor 30 Tahun 2010 tentang Organisasi dan tata kerja Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow

Bencana adalah peristiwa atau rangkaian peristiwa yang mengancam dan mengganggu kehidupan dan penghidupan masyarakat yang disebabkan, baik oleh faktor alam dan / atau faktor non alam maupun faktor manusia sehingga mengakibatkan timbulnya korban jiwa manusia, kerusakan lingkungan, kerugian harta benda, dan dampak psikologis.

Gambaran umum responden. Penelitian ini dilaksanakan pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow dengan sebaran kuisioner sebanyak 30 responden. Berikut akan diuraikan gambaran umum responden yang menjadi responden pada kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow.

Tabel 1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Pria	18	60,00
2	Wanita	12	40,00
Jumlah		30	100

Sumber, Data Primer, 2022

Tabel diatas menunjukkan bahwa responden pria lebih dominan daripada responden wanita. Hal ini ditunjukkan dengan responden pria sebanyak 18 orang atau sebesar 60,00% sedangkan sisanya adalah wanita sebanyak 12 orang atau 40,00%.

Tabel 2. Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	20 - 30 tahun	1	3,33
2	31 – 40 tahun	17	56,67
3	41 – 50 tahun	10	33,33
4	> 51 tahun	2	6,67
Jumlah		30	100

Sumber, Data Primer, 2022

Tabel diatas menunjukkan bahwa responden terbanyak berada pada usia 31-40 tahun dengan jumlah 17 responden atau sebesar 56,67%. Responden yang berusia 41-50 tahun sebanyak 10 orang atau sebesar 33,33%. Responden yang berusia diatas 51 tahun sebanyak 2 orang responden atau sebesar 6,67%, serta responden yang berusia 20-30 tahun sebanyak 1 orang atau sebesar 3,33%. Adapun jumlah total skor yang ada dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 3. Penilaian Total Skor Variabel Motivasi (X1)

No	Indikator	Jumlah Skor	Skor Tertinggi	%	Keterangan
1	x1.1	122	150	81.33	Sangat (setuju/Baik/Suka)
2	x1.2	123	150	82.00	Sangat (setuju/Baik/Suka)
3	x1.3	124	150	82.67	Sangat (setuju/Baik/Suka)
4	x1.4	128	150	85.33	Sangat (setuju/Baik/Suka)
5	x1.5	127	150	84.67	Sangat (setuju/Baik/Suka)
6	x1.6	120	150	80.00	Sangat (setuju/Baik/Suka)
7	x1.7	125	150	83.33	Sangat (setuju/Baik/Suka)
8	x1.8	122	150	81.33	Sangat (setuju/Baik/Suka)
9	x1.9	123	150	82.00	Sangat (setuju/Baik/Suka)
10	x1.10	125	150	83.33	Sangat (setuju/Baik/Suka)

Sumber, Data Primer, 2022

Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa semua indikator yang ada pada variabel motivasi berada pada kelompok angka 80% - 100% yang artinya bahwa semua butir pertanyaan yang ada pada variabel ini adalah sangat baik.

Tabel 4. Penilaian Total Skor Variabel Disiplin (X2)

No	Indikator	Jumlah Skor	Skor Tertinggi	%	Keterangan
1	x2.1	124	150	82.67	Sangat (setuju/Baik/Suka)
2	x2.2	126	150	84.00	Sangat (setuju/Baik/Suka)
3	x2.3	129	150	86.00	Sangat (setuju/Baik/Suka)
4	x2.4	121	150	80.67	Sangat (setuju/Baik/Suka)
5	x2.5	125	150	83.33	Sangat (setuju/Baik/Suka)
6	x2.6	123	150	82.00	Sangat (setuju/Baik/Suka)
7	x2.7	120	150	80.00	Sangat (setuju/Baik/Suka)
8	x2.8	124	150	82.67	Sangat (setuju/Baik/Suka)
9	x2.9	123	150	82.00	Sangat (setuju/Baik/Suka)
10	x2.10	126	150	84.00	Sangat (setuju/Baik/Suka)

Sumber, Data Primer, 2022

Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa semua indikator yang ada pada variabel disiplin berada pada kelompok angka 80% - 100% yang artinya bahwa semua butir pertanyaan yang ada pada variabel ini adalah sangat baik.

Tabel 5. Penilaian Total Skor Variabel Produktivitas Kerja (Y)

No	Indikator	Jumlah Skor	Skor Tertinggi	%	Keterangan
1	y1.1	126	150	84.00	Sangat (setuju/Baik/Suka)
2	y1.2	124	150	82.67	Sangat (setuju/Baik/Suka)
3	y1.3	121	150	80.67	Sangat (setuju/Baik/Suka)
4	y1.4	125	150	83.33	Sangat (setuju/Baik/Suka)

5	y1.5	126	150	84.00	Sangat (setuju/Baik/Suka)
6	y1.6	123	150	82.00	Sangat (setuju/Baik/Suka)
7	y1.7	124	150	82.67	Sangat (setuju/Baik/Suka)
8	y1.8	127	150	84.67	Sangat (setuju/Baik/Suka)
9	y1.9	126	150	84.00	Sangat (setuju/Baik/Suka)
10	y1.10	123	150	82.00	Sangat (setuju/Baik/Suka)

Sumber, Data Primer, 2022

Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa semua indikator yang ada pada variabel produktivitas kerja berada pada kelompok angka 80% - 100% yang artinya bahwa semua butir pertanyaan yang ada pada variabel ini adalah sangat baik.

Analisis Data

Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas merupakan pengujian tentang kenormalan distribusi data. Berdasarkan hasil olehan data diperoleh hasil uji normalitas data seperti pada tabel dibawah ini.

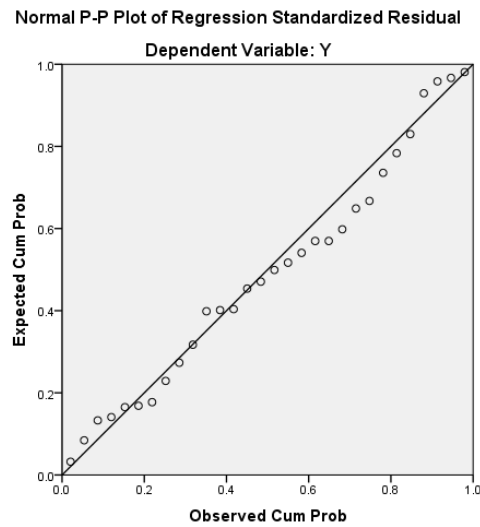
Tabel 6. Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
		Y	x1	x2
N		30	30	30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	41.3333	40.4333	40.8000
	Std. Deviation	3.62304	3.29768	3.26317
Most Extreme Differences	Absolute	.094	.135	.224
	Positive	.094	.118	.097
	Negative	-.093	-.135	-.224
Kolmogorov-Smirnov Z		.513	.739	1.229
Asymp. Sig. (2-tailed)		.955	.646	.097
a. Test distribution is Normal.				
b. Calculated from data.				

Sumber, Data Primer, 2022

Pada data diatas dapat dilihat output diketahui bahwa data produktivitas kerja (Y) nilai Asymp.sig sebesar 0,955, motivasi (X₁) nilai Asymp.sig sebesar 0,646 dan variabel disiplin (X₂) nilai Asymp.sig

sebesar 0,097. Karena ketiga variabel lebih dari 0,05, jadi dapat dinyatakan bahwa data distribusi data normal. Adapun output uji normalitas dengan grafik P-P Plot adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Grafik Normal Probability Plots
 Sumber, Data Primer, 2022

Pada output diatas dapat diketahui bahwa data penyebaran disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka data terdistribusi dengan normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Uji ini merupakan bentuk pengujian untuk asumsi dalam anaisis regresi berganda. Hasil pengolahan data pada penelitian ini diperoleh sebagai berikut:

Tabel. 7. Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X ₁	0,308	3,247
	X ₂	0,308	3.247

Sumber, Data Primer, 2022

Hasil output diatas diperoleh bahwa nilai Tolerance lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10 maka tidak terjadi masalah multikolinearitas dalam model regresi pada penelitian ini.

Uji Heteroskedastistas

Asumsi heteroskedastistas merupakan asumsi dalam regresi dimana varian dari residual tidak sama untuk satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Hasil perhitungan lewat olahan data dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

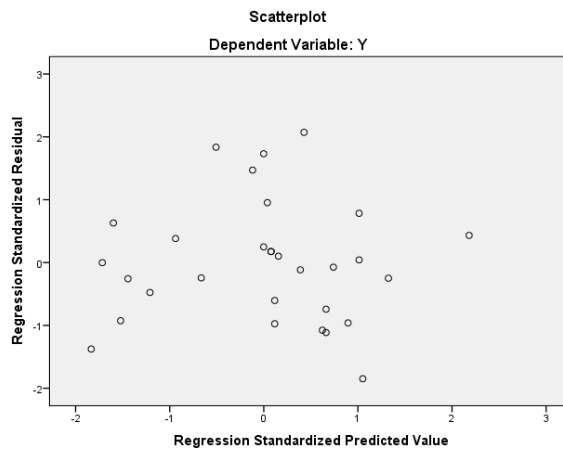
Tabel 8. Ouput Korelasi Spearman's rho

Correlations			Unstandardized Residual	x1	x2
Spearman's rho	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	1.000	-.019	-.081
		Sig. (2-tailed)	.	.922	.669
		N	30	30	30
	x1	Correlation Coefficient	-.019	1.000	.841**
		Sig. (2-tailed)	.922	.	.000
		N	30	30	30
	x2	Correlation Coefficient	-.081	.841**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.669	.000	.
		N	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber, Data Primer, 2022

Tabel diatas dapat diketahui baha nilai signifikansi variabel X_1 sebesar 0,922 dan variabel X_2 sebesar 0,669. Karena nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi masalah heteroskedastitas. Sedangkan output uji heteroskedastitas dengan scatterplot yaitu pada gambar dibawah ini.e



Gamear 2. Scaterplot
Sumber, Data Primer, 2022

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak terjadi masalah heteroskedastitas.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial variabel motivasi dan disiplin berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow. Hal ini dibuktikan dengan adanya hasil pengujian hipotesis secara bersama-sama (uji F) dimana diperoleh nilai F hitung lebih besar daripada nilai F tabel sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi dan disiplin berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow.

Dengan menggunakan pengujian hipotesis secara parsial (uji t) dimana untuk variabel motivasi diperoleh nilai t hitung lebih kecil daripada nilai t tabel sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Namun untuk variabel disiplin dengan menggunakan alat analisis yang sama diperoleh nilai t hitung lebih besar daripada nilai t tabel sehingga dapat dikatakan bahwa disiplin berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh, Rumimpunu (2018) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa profesionalisme, kompetensi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Namun sejalan dengan hasil penelitian, Nurdin (2018) dengan hasil bahwa secara simultan pengembangan karir dan motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan kemudian, pengembangan karir berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi dan disiplin berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow.
2. Motivasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow.
3. Disiplin berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Penerbit Aswaja Pressindo, Yogyakarta.
- Adli, (2016). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V Pabrik Kelpa Sawit (PKS) Sei Intan Rokan Hulu, *Skripsi* Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri (UIN) Riau.

- Alas, R., Übius, U., Lorents, P., & Matsak, E. (2017). Corporate Social Responsibility In European And Asian Countries. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Inovasi (JMBI) UNSRAT Vol. 4 No. 1*
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Bagaskara, Bagus Ikhsan, (2018). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Cen Kurir Indonesia, Jakarta), *Skripsi* Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
- Dessler, Gary, (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi keempat belas alih bahasa Diana Angelica. Salemba Empat. Jakarta.
- Ghozali Imam, (2012). *Aplikasi Analisis Multivarite dengan SPSS*, Cetakan Keempat, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Hasibuan, Malayu. S.P (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. EdisiRevisi, Bumi Aksara. Jakarta.
- Luthans, Fred. (2012). “*Perilaku Organisasi*”. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu, (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson, (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie, Salemba Empat. Jakarta.
- Marwansyah. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ALFABETA, Bandung.
- Nurdin, Nela Resta, (2018) Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Cabang Manado, *Jurnal EMBA 6 (4)*, 3773-3782.
- Porotu'o, A., Kairupan, B., & Wahongan, G. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Sikap Profesi Terhadap Kinerja Perawat Di Pelayanan Rawat Inap Rumah Sakit Umum GMIM Pancaran Kasih Manado Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*., 8(2). doi:<https://doi.org/10.35794/jmbi.v8i2.32936>
- Priyatno, Duwi, (2010). *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS dan Tanya Jawab Ujian Pendadaran*. Gaya Media, Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal, (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, P.Stephen dan Timothy A. Judge. (2012). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta

- Rumimpunu, Reinhard J., (2018). Pengaruh Profesionalisme Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas kerja di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Sulut, *Jurnal EMBA*, 6 (4), 3358-3367.
- Sayekti, Wuryaningsih Dwi. (2011). *Kompetensi, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, Motivasi dan Kinerja*, Unpad Press, Bandung.
- Sinaga, Nurcahaya, (2018). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Kerja Produktivitas kerja Dinas Perdagangan Kota Semarang, *Skripsi* Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-8, Prenada Media Group, Jakarta.
- Suwatno, H., (2011). *Manajemen SDM Dalam Organisasi dan Bisnis*, Alfabeta, Bandung.
- Triatmojo, Anggit Rahmadi, (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja, *Skripsi* Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Trihendradi C., (2013). *Langkah Praktis Menguasai Statistik Untuk Ilmu Sosial Kesehatan*, Andi Offset Yogyakarta.
- Wibowo, (2016). *Perilaku dalam Organisasi*, Rajagrafindo Perdasas, Jakarta.
- Widiyanto, Darmawan, (2018), Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Outsourcing PT Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Kebumen), *Skripsi* Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.