

# PENGARUH MOTIVASI DAN KEDISIPLINAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA PT PLN (PERSERO) AREA PENGATUR DISTRIBUSI (APD) WILAYAH SULSELBARABAR KOTA MAKASSAR

**Andi Batary Citta**  
*STIM lasharan Jaya Makassar*  
e-mail: andi@gmail.com

## **Abstract**

*The purpose of this study is to determine how much influence the motivation of employee productivity and to know whether there is influence of work discipline on employee productivity at PT PLN (Persero) Area Distribution Manager Sulselrabar Makassar. The research method used in this research is multiple linear regression analysis with the formula  $Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$ . Results of analysis and discussion obtained significant values for the variable  $X_1$  of  $0.010 < 0.05$  and for the variable  $X_2$  of  $0.047 < 0.05$  then  $H_0$  is rejected and  $H_a$  accepted. there is an influence between motivation and work discipline on work productivity. this explains the purpose of this study. and regression model  $Y = 1.529 + 0.296 x_1 + 0.188 x_2$ .*

*Research limitation/implications : This research is only limited to employees of PT PLN (Persero) Distribution Control Area of South Sulawesi, Makassar City. It is suggested for future research to compare also with other regions outside of Makassar so that it will also be known whether there is influence of motivation and discipline on productivity. The research sample was expanded using different parameters and theories. This article gives us an understanding that there is a relationship between motivation and discipline towards employee productivity.*

**Keywords:** Motivation, Discipline, Productivity

## **Abstrak**

*Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi produktivitas karyawan dan untuk mengetahui apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT PLN (Persero) Area Manajer Distribusi Sulselrabar Makassar. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier dengan rumus  $Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$ . Hasil analisis dan diskusi memperoleh nilai signifikan untuk variabel  $X_1$  sebesar  $0,010 < 0,05$  dan untuk variabel  $X_2$  sebesar  $0,047 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. ada pengaruh antara motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja. ini menjelaskan tujuan dari penelitian ini. dan model regresi  $Y = 1,529 + 0,296 x_1 + 0,188 x_2$ .*

*Batasan / implikasi penelitian: Penelitian ini hanya terbatas pada karyawan PT PLN (Persero) Area Pengendalian Distribusi Sulawesi Selatan, Kota Makassar. Disarankan untuk penelitian selanjutnya untuk membandingkan juga dengan daerah lain di luar Makassar sehingga juga akan diketahui apakah ada pengaruh motivasi dan disiplin terhadap produktivitas. Sampel penelitian diperluas menggunakan parameter dan teori yang berbeda. Artikel ini memberi kita pemahaman bahwa ada hubungan antara motivasi dan disiplin terhadap produktivitas karyawan.*

**Kata Kunci :** Motivasi, Disiplin, Produktivitas

## **1. PENDAHULUAN**

Dalam suatu organisasi, Peranan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Pemanfaatan SDM secara efektif merupakan jalan bagi suatu organisasi/perusahaan untuk mempertahankan kelangsungan hidup dan pertumbuhan di masa

yang akan datang. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola Sumber Daya Manusia sebaik mungkin. Begitu juga untuk menghadapi persaingan saat ini. Sumber Daya Manusia merupakan aspek yang krusial untuk menunjang produktivitas sebuah organisasi/perusahaan agar mampu bertahan di dalam ketatnya persaingan saat ini. Perusahaan harus dapat memiliki produktivitas yang baik untuk memenuhi target perusahaan yang telah ditetapkan.

Menurut I.K Antwi M. A. Bello (2006) untuk meningkatkan peroduktivitas perlunya ada motivasi pelatihan, pengembangan dalam lingkungan kerja. Menurut Sunyoto Danang (2012:203). Produktivitas kerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu.

Produktivitas pegawai yang baik akan membantu perusahaan untuk dapat memenuhi target perusahaan tersebut dan membantu perusahaan memperoleh profit/keuntungan, sedangkan bila Produktivitas Pegawai menurun dan buruk maka akan merugikan perusahaan tersebut. Oleh karena itu, maka perusahaan harus dapat mengelola Pegawai dengan baik khususnya pada motivasi dan kedisiplinan pegawai yang harus lebih di tingkatkan lagi guna mendapatkan hasil yang maksimal.

PT PLN (persero) merupakan badan usaha yang bergerak dalam bidang penyediaan tenaga listrik. Penyediaan tenaga listrik tersebut meliputi kegiatan pembangkitan, penyaluran, dan distribusi serta melakukan perencanaan dan pembangunan sarana penyediaan tenaga listrik serta pengembangan penyediaan listrik sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku. Namun Saat ini produktivitas pegawai PT PLN sedang mengalami penurunan khususnya di kota makassar, hal ini di karenakan banyaknya keluhan masyarakat karena seringnya terjadi pemadaman bergilir (*Black Out*) secara sepihak oleh PT PLN.

Menurut Sedarmayanti (2009:72) salah satu hal mempengaruhi produktivitas kerja diantaranya yaitu, sikap mental, berupa etika kerja, pendidikan, keterampilan, manajemen, hubungan industrial pancasila, tingkat penghasilan, gizi dan kesehatan, jaminan sosial, lingkungan, iklim kerja, Motivasi dan disiplin juga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai

Motivasi kerja merupakan pemberian daya gerak yang menciptakan keinginan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya dan upaya untuk mencapai kepuasan kerja, yang dapat mempengaruhi hasil produktivitas secara positif atau secara negatif, hal mana yang tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi oleh yang bersangkutan.

Menurut Wibowo (2012:379) Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan.

Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intesitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan. Pemberian motivasi sangat penting dalam setiap perusahaan. Dengan adanya motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia agar bekerja giat untuk mencapai hasil yang maksimal. tanpa motivasi, seorang Pegawai tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar atau melampui standar karena apa yang menjadi motivasi dalam bekerja tidak terpenuhi.

PT PLN (tbk) Area Pengatur Distribusi (APD) unit bisnis wilayah sulselrabar kota makassar, bertugas untuk mengatur jaringan distribusi wilayah makassar dan sekitarnya. di dirikan berdasarkan keputusan general manager nomor:1231.K/021/GM/2001, pada tanggal 13 Maret 2009. Namun dalam pelaksanaannya, Pada PT PLN (persero) APD makassar masih kurangnya Motivasi pegawai untuk mencapai target kerja yang telah di tetapkan sebelumnya, dimana inisiatif dalam diri mereka masih sangat kurang. Hal ini terbukti bahwa adanya sebagian pegawai di tempatkan di devisi yang bukan bidang pegawai tersebut sehingga mengakitbatkan pegawai tidak paham dan bahkan salah dalam pekerjaannya, karena itu pegawai harus terus di berikan arahan, motivasi/dukungan baik dari pimpinan perusahaan tersebut maupun dari teman-teman sekitar mereka agar supaya inisiatif dalam

bekerja pegawai tersebut lebih di tingkatkan lagi sehingga dapat bersemangat dalam bekerja agar keinginan dan harapan pegawai di masa depan dapat terpenuhi.

Selain hal di atas faktor kedisiplinan juga tidak kalah penting dalam meningkatkan produktivitas pegawai. Kedisiplinan sendiri merupakan satu dari beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas pegawai. Karena tanpa adanya kedisiplinan, maka segala kegiatan yang akan dilakukan akan mendatangkan hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan. Karena itu faktor kedisiplinan kerja mempunyai pengaruh serta peran yang penting terhadap peningkatan produktivitas pegawai.

Pada akhirnya pegawai yang mempunyai kedisiplinan kerja yang tinggi akan mempunyai produktivitas yang baik bila dibanding dengan para pegawai yang bermalas-malasan karena di manfaatkan sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah di tetapkan. Kedisiplinan merupakan sebuah titik awal dari segala kesuksesan dalam rangka mencapai tujuan sebuah organisasi.

Menurut Sinungan (2009:148) Disiplin mendorong produktivitas atau disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai produktivitas. Pegawai yang kurang disiplin akan sulit meningkatkan produktivitas dan akan tidak mungkin untuk merealisasikan pencapaian tujuan yang ditetapkan perusahaan sebelumnya. Begitupun yang terjadi pada pegawai PT. PLN (Persero) Area Pengatur Distribusi (APD) makassar kurangnya Kedisiplinan yang dimiliki oleh pegawai, karena masih banyaknya yang sering terlambat masuk kantor dan tidak sesuai dengan waktu masuk yang telah di tetapkan sebelumnya oleh perusahaan sehingga mengakibatkan pencapaian kerja yang di harapkan perusahaan belum maksimal. Oleh sebab itu seorang pimpinan yang baik harus berusaha lebih tegas mengenai hal kedisiplinan agar para bawahannya mempunyai kedisiplinan yang baik dan harus memberikan motivasi dalam menjalankan kedisiplinan yang baik dalam suatu organisasi.

Guna menjaga keberlangsungan dan eksistensi organisasi dalam menghadapi tingkat persaingan diperlukan langkah strategis, Salah satu strategi yang dapat diaplikasikan adalah dengan sistem pengelolaan masukan (*input*) dan (*output*) yang ada.

Banyak teori motivasi yang dikemukakan oleh para ahli yang dimaksudkan untuk memberikan uraian yang menuju pada apa sebenarnya manusia dan manusia akan dapat menjadi seperti apa. *Landy dan Becker* membuat pengelompokan pendekatan teori motivasi ini menjadi 5 kategori yaitu teori kebutuhan, teori penguatan, teori keadilan, teori harapan, teori penetapan sasaran.

#### 1) Teori Motivasi Abraham Maslow (1943-1970)

Abraham Maslow (1943;1970) mengemukakan bahwa pada dasarnya semua manusia memiliki kebutuhan pokok. Ia menunjukkannya dalam 5 tingkatan yang berbentuk piramid, orang memulai dorongan dari tingkatan terbawah. Lima tingkat kebutuhan itu dikenal dengan sebutan Hirarki Kebutuhan Maslow, dimulai dari kebutuhan biologis dasar sampai motif psikologis yang lebih kompleks; yang hanya akan penting setelah kebutuhan dasar terpenuhi. Kebutuhan pada suatu peringkat paling tidak harus terpenuhi sebagian sebelum kebutuhan pada peringkat berikutnya menjadi penentu tindakan yang penting.

#### 1. Teori dua Faktor (Frederick Herzberg)

Teori ini dikemukakan oleh Frederick Herzberg dengan asumsi bahwa hubungan seorang individu dengan pekerjaan adalah mendasar dan bahwa sikap individu terhadap pekerjaan bisa sangat baik menentukan keberhasilan atau kegagalan.

#### 2. Teori Kebutuhan McClelland

Teori kebutuhan Mc Clelland dikemukakan oleh David Mc Clelland dan kawan-kawannya. Teori ini berfokus di tiga kebutuhan, yaitu:

- a. Kebutuhan pencapaian (*need for achievement*) : Dorongan untuk berprestasi dan mengungguli, mencapai standar-standar, dan berusaha keras untuk berhasil.

- b. Kebutuhan akan kekuatan (*need for power*) : kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku sedemikian rupa sehingga mereka tidak akan berperilaku sebaliknya.
- c. Kebutuhan hubungan (*need for affiliation*) : Hasrat untuk hubungan antar pribadi yang ramah dan akrab.

Ketiga jenis kebutuhan tersebut bisa dimiliki setiap orang, yang berbeda hanyalah intensitasnya. Seseorang dapat memiliki kebutuhan prestasi yang dominan dibandingkan dengan yang lain, sementara di orang lain yang dominan mungkin kebutuhan berkuasa. Kebutuhan mana yang dominan di seseorang dapat dipengaruhi oleh sistem nilai yang berkembang dalam masyarakatnya.

Berdasarkan uraian yang telah disebutkan di atas, kiranya tampak dengan jelas bahwa upaya meningkatkan motivasi kerja dapat dilakukan dengan memasukkan unsur-unsur yang memotivasi ke dalam suatu pekerjaan seperti membuat pekerjaan menantang, memberi tanggung jawab yang besar di pekerjaan.

#### a. Hubungan Motivasi terhadap Produktivitas Pegawai

Salah satu faktor penting yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai adalah motivasi. Sejalan dengan teori sedarmayanti (2009:72) yaitu yang memengaruhi produktivitas kerja diantaranya adalah : sikap mental, berupa : motivasi, disiplin dan etika kerja, pendidikan, keterampilan, manajemen, hubungan industrial pancasila, tingkat penghasilan, gizi dan kesehatan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja. Motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat dan dorongan untuk bekerja. Motivasi dapat bersumber dari internal maupun eksternal. Teori motivasi dapat digolongkan menjadi dua yaitu teori kepuasan (*content theory*) dan (*process theory*). Motivasi eksternal dapat bersumber dari organisasi, sehingga menjadi tugas manager untuk menciptakan lingkungan kerja yang dapat menimbulkan adanya suatu motivasi. Dalam era globalisasi yang penuh dengan persaingan yang ketat, setiap organisasi sebaiknya memperbaiki dan meningkatkan produktivitas kerjanya. sehingga daya saing organisasi menjadi lebih baik dan keuntungan juga meningkat.

#### a. Hubungan Kedisiplinan terhadap produktivitas pegawai

Kedisiplinan kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap SDM dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula. Kedisiplinan merupakan faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai. Menurut Sinungan (2009:148), Disiplin mendorong produktivitas atau disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai produktivitas. Setiap pegawai harus memiliki kedisiplinan kerja didalam organisasi atau perusahaannya, seperti mematuhi peraturan tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan oleh perusahaan karena hal tersebut dapat menjadikan produktivitas yang *efektif* dan *efisien* sehingga akan memberikan dampak yang positif terhadap produktivitas pegawai. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya tentang motivasi dan kedisiplinan kerja, pemerintah menyebutkan bahwa tidak optimalnya produktivitas pegawai disebabkan oleh banyaknya pegawai bermotivasi buruk dalam bekerja, juga banyaknya pegawai yang tidak disiplin dalam bekerja.

Menurut Sutrisno (2011:100) Produktivitas kerja adalah suatu sikap mental yang mempunyai semangat untuk bekerja keras dan keinginan untuk meningkatkan prestasi. Produktivitas kerja pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini.

Menurut Sunyoto Danang (2012:203) Produktivitas kerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan perusahaan. Produktivitas sering pula dikaitkan dengan cara dan sistem yang efisien, sehingga proses produksi berlangsung tepat waktu dan dengan demikian tidak diperlukan kerja lembur dengan segala implikasinya, terutama implikasi biaya. Dan kiranya jelas bahwa yang merupakan hal yang logis dan tepat apabila peningkatan produktivitas dijadikan salah satu sasaran jangka panjang perusahaan dalam rangka pelaksanaan strateginya. Produktivitas mengikut sertakan pendaya gunaan secara terpadu sumber daya manusia dan keterampilan, barang modal

teknologi, manajemen, informasi, energi, dan sumber-sumber lain menuju kepada pengembangan dan peningkatan standar hidup untuk seluruh masyarakat, melalui konsep produktivitas semesta total. Peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu.

Dewan Produktivitas Nasional dalam Pasolong (2010:203), produktivitas adalah sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini (harus) lebih baik dari hari kemarin, dan esok hari lebih baik dari hari ini.

Pentingnya produktivitas kerja mencakup banyak hal seperti produktivitas tenaga kerja, produktivitas organisasi, produktivitas pemasaran dan sebagainya. Secara umum, pengertian produktivitas menyangkut hubungan antara keluaran dengan masukan yang digunakan.

Sedangkan menurut Muchdarsyah dalam Sedarmayanti (2009:198), produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik, barang atau jasa dengan masukan sebenarnya.

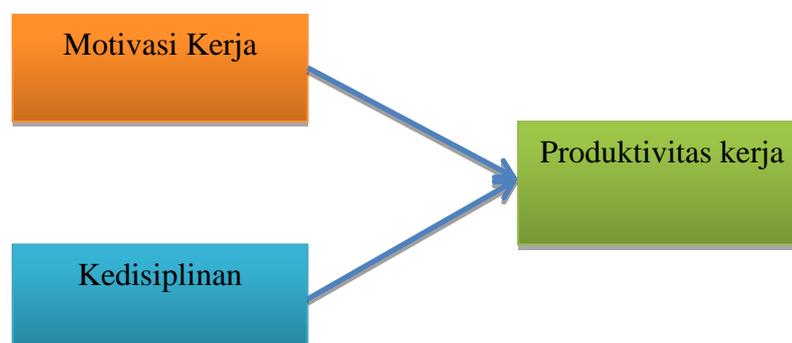
Dari defenisi yang dikemukakan dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja pegawai adalah kemampuan seperangkat sumber-sumber daya untuk menghasilkan sesuatu (*output*) sebesar-besarnya dan mengorbankan (*input*) yang digunakan sekecil-kecilnya.

Pengukuran atau penilaian produktivitas pegawai mutlak harus dilakukan untuk mengetahui prestasi yang dapat dicapai setiap pegawai, apakah baik, sedang, atau kurang. Pada tingkat perusahaan, pengukuran produktivitas terutama digunakan sebagai sarana manajemen untuk menganalisa dan mendorong efisiensi produksi. Manfaat yang diharapkan perusahaan dari pengukuran atau penilaian ini adalah untuk mengetahui keadaan keterampilan dan kemampuan setiap pegawai secara rutin, sebagai dasar perencanaan bidang personalia khususnya penyempurnaan kondisi kerja.

## 2. METODE

Jenis penelitian adalah explanatory research. Dengan demikian penelitian ini menjelaskan pengaruh motivasi (X.1) dan kedisiplinan (X.2) terhadap Produktivitas Kerja (Y) Populasi target dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai yang berada pada PT PLN (Persero) Area Pengatur Distribusi (APD) Sulselrabar Kota Makassar yang berjumlah 93 pegawai. Karna populasi kurang dari 100 maka seluruh pupulasi di jadikan sampel. Dengan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Penggunaan skala dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skala Likert 1 - 5 ( 1 = Sangat Tidak Setuju / SS, 2 = Tidak Setuju / TS, 3 = Cukup Setuju / CS, 4 = Setuju / S, dan 5 = Sangat Setuju / SS). Adapun kerangka konsep penelitian berdasarkan hasil literature review, Hipotesis dan prior research adalah seperti dibawah ini:

Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian



### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 1. Motivasi Kerja

Variasi tanggapan responden terhadap indikator dari variabel Motivasi pada tabel berikut ini.

**Tabel 1. Gambaran Jawaban Responden Atas Variabel Motivasi**

No. Pilihan jawaban	Interval	Frekuensi	Persentase
1. Sangat Setuju	3,55-4,00	2	2,15%
2. Setuju	3,00-3,54	57	61,29%
3. Kurang Setuju	2,00-2,99	34	36,56%
4. Tidak Setuju	1,00-1,99	-	-
Jumlah		93	100%

Sumber : Data primer diolah tahun 2018

Tabel 1 menunjukkan tanggapan responden terhadap variabel Motivasi dengan beberapa indikator yaitu, Pekerjaan itu sendiri, Pengakuan, Tanggung jawab, Gaji/upah, Hubungan antar pribadi dan Kondisi kerja. setelah digambarkan dari 93 responden. 2 responden atau 2,15% menyatakan sangat setuju. 57 responden atau 61,29% menyatakan setuju. 34 responden atau 36,56% menyatakan kurang setuju dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju

Uraian table 1 ditarik kesimpulan bahwa, motivasi dalam peningkatan produktivitas kerja pegawai PT PLN (Persero) Area Pengatur Distribusi Sulselrabar Kota Makassar dikategorikan baik. Hal ini dapat dilihat dari jawaban responden yang sebagian besar menyatakan setuju.

#### 1. Kedisiplinan Kerja.

Variasi tanggapan responden terhadap indikator dari variabel lingkungan kerja pada tabel berikut ini.

**Tabel 2 Gambaran Jawaban Responden Atas Variabel Kedisiplinan kerja**

No. Pilihan jawaban	Interval	Frekuensi	Persentase
1. Sangat Setuju	3,55-4,00	1	1,08%
2. Setuju	3,00-3,54	57	61,29%
3. Kurang Setuju	2,00-2,99	35	37,63%
4. Tidak Setuju	1,00-1,99	-	-
Jumlah		93	100%

Sumber : Data primer diolah tahun 2018

Tabel 2 menunjukkan tanggapan responden terhadap variabel Kedisiplinan kerja dengan beberapa indikator yaitu, Mematuhi semua peraturan perusahaan, Penggunaan waktu secara efektif, Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas dan Tingkat absensi setelah direkapitulasi dari 93 responden. 1 responden atau 1,08% menyatakan sangat setuju, 57 responden atau 61,29% menyatakan setuju, 35 responden atau 37,63% menyatakan kurang setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju.

Uraian table 2 di tarik kesimpulan bahwa. Kedisiplinan kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai PT PLN (Persero) Area Pengatur Distribusi Sulselrabar kota Makassar di kategorikan baik. Hal ini dapat dilihat dari jawaban responden yang sebagian besar menyatakan setuju memiliki tingkat disiplin kerja yang baik, sehingga terciptalah hasil kerja yang maksimal.

## 2. Produktivitas Kerja

Variasi tanggapan responden terhadap indikator dari variabel prestasi kerja pada tabel berikut ini.

**Tabel 3 Gambaran Jawaban Responden Atas Variabel Produktivitas Kerja**

No.	Pilihan jawaban	Interval	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Setuju	3,55-4,00	1	1,08%
2.	Setuju	3,00-3,54	56	60,21%
3.	Kurang Setuju	2,00-2,99	36	38,71%
4.	Tidak Setuju	1,00-1,99	-	-
Jumlah			93	100%

Sumber : Data primer diolah tahun 2018

Tabel 3 menunjukkan tanggapan responden terhadap variabel Produktivitas kerja dengan beberapa indikator yaitu, Kemampuan, Meningkatkan hasil yang dicapai, Semangat kerja, Pengembangan diri, Mutu, Efisiensi. setelah direkapitulasi dari 93 responden. 1 responden atau 1,08% menyatakan sangat setuju 56 responden atau 60,21% menyatakan setuju, 36 responden atau 38,71% menyatakan kurang setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju. Uraian table diatas di tarik kesimpulan bahwa. Produktivitas kerja pegawai PT PLN (Persero) Area Pengatur Distribusi Sulselrabar kota Makassar di kategorikan baik.

Berdasarkan data penelitian yang dikumpulkan baik untuk variabel terikat (Y) maupun variabel bebas ( $X_1$ ) dan ( $X_2$ ) yang diolah dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 21 maka diperoleh hasil perhitungan regresi sebagai berikut.

**Tabel 4 Rekapitulasi Hasil Analisa Regresi Linear Berganda Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1. (Constant)	1.529	.313		4.886	.000			
Motivasi	.296	.112	.290	2.643	.010	.402	.268	.249
Kedisiplinan Kerja	.188	.093	.221	2.014	.047	.369	.208	.190

a. Dependent Variable: Produktivitas\_Kerja

Sumber: Hasil perhitungan SPSS versi 21

Berdasarkan tabel 4 yang diperoleh dari hasil pengolahan dan komputerisasi dengan menggunakan program SPSS versi 21 maka diperoleh nilai  $a = 1.529$ .  $bx_1 = 0.296$  dan  $bx_2 = 0.188$  sehingga persamaan regresi bergandanya adalah:

$$Y = 1.529 + 0.296 x_1 + 0.188 x_2$$

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

$a = 1.529$  adalah nilai konstan yang menunjukkan bahwa tanpa adanya kedua variabel yang diteliti diatas yakni motivasi dan kedisiplinan kerja maka nilainya tetap 1.529 atau 1.529% dan sisanya adalah variabel yang belum diteliti

$bx_1 = 0.296$  menunjukkan bahwa motivasi. akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai sebesar 0.296 atau 29.60%

$bx_2 = 0.188$  menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja. akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai sebesar 0.188 atau 18.80%.

Berdasarkan hasil penelitian uji persial diperoleh  $t_{hitung}$  untuk variabel  $X_1$  (motivasi) sebesar 2.643 sedangkan untuk variabel  $X_2$  (kedisiplinan kerja)  $t_{hitung}$  sebesar 2.014 dan  $t_{tabel}$  sebesar 1.664. Karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka secara statistik. variabel  $X_1$  (motivasi) dan  $X_2$  (kedisiplinan kerja) mempengaruhi variabel Y (produktivitas kerja) pada PT PLN (Persero) Area Pengatur Distribusi Sulselrabar Kota Makassar atau  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Dari hasil pengolahan data komputerisasi dengan menggunakan program SPSS versi 21 maka diperoleh koefisien determinasi ( $R^2$ ) = 0.198. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 19.8% produktivitas pegawai dapat dijelaskan oleh variabel motivasi dan kedisiplinan kerja. sedangkan sisanya (100% - 19.8% = 80.2%) dijelaskan atau dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### 4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa, Motivasi dan Kedisiplinan Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, namun dalam kesimpulan kali ini variabel motivasi yang lebih dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja hal ini dikarenakan bahwa motivasi mempunyai nilai yang lebih rendah dari taraf signifikan yang telah ditetapkan, sedangkan kedisiplinan kerja juga memiliki pengaruh, namun nilai dari kedisiplinan kerja mendekati nilai signifikan yang telah ditetapkan sebelumnya

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1].Achmad, Mansyur (2013). *Dilema Desentralisasi & Otonomi Daerah*. Jatinangor: Alqaprint Jatinangor
- [2].Abifarin, A (1997), “ Motivatiing staff in Nigerian university libraries”, *Library Mmanagement*, Vol. 18 No.3. pp. 124-128
- [3].Ali Al-aufi, Khulood ahmed (2013), “ Motivation for academic Librarians in Oman”, Vol. 35 No.3, pp. 199-212
- [4].Chukwuka Christian Ohueri, Wallace.I.Enegbuma, (2017), “ Labour produvtivity motivation framework for iskandar malaysia”.
- [5].Hezberg, F, mausner, B, and Snyderman, BB. (1959), *The Motivation to work*, Jhon Wiley, New York, NY.
- [6].I.K Antwi M.A. Bello, “ (2006) Motivation And Productivity In Academic Librarries : A case Study Of Tre Abubakar [1].Tafawa Balewa University Library, Bauchi, Negeria,” Vol. 14 Iss 5 pp. 27-34.
- [7].Maslow, A H (1954), *motivation and Personality*, Herper & Row, New York, NY.
- [8].McClelland, D.C (1965). “Toward a theory of motivation acquisition”, *America Psychologist*, Vol. 20 No.5, pp. 321-333
- [9].Rafikull Islam, ahmad zaki, Hj. Ismail (2008), “ Employee Motivation : a Malaysian perspective.” Vol. 18 Iss. 4 pp.344-362.

- [10].Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- [11].Danang, Sunyoto. 2012. *Dasar-dasar manajemen pemasaran*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: CAPS.
- [12].Dawes. 2008. [Id.wikipedia.org/wiki/skala\\_likert#cite\\_ref-1](https://id.wikipedia.org/wiki/skala_likert#cite_ref-1),8januari2018
- [13].Handoko, T. Hani. 2010. *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Cetakan ke-13 Yogyakarta: BPFE UGM.
- [14].Hasibuan, Malayu S.P.2012 *Manajemen Organisasi dan Motivasi dasar peningkatan produktivitas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- [15].\_\_\_\_\_. 2013 *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- [16].Hidayati, Nur Wahyudi, 2013. *Skripsi. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Produktivitas kerja Pegawai industri genteng SHT di desa giwantgretno kecamatan sruweg kabupaten kebumen*. Jawa Tengah.
- [17].Istijanto. 2010. *Riset Sumber Daya Manusia. Edisi revisi*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka.
- [18].Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Cetakan pertama. Jakarta: Rajawali Press.
- [19].Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2012. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama
- [20]. Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- [21].Mathis, Robert L dan John H. Jackson, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu, Prawira Hie. Jakarta: Salemba Empat.
- [22].Pasolong, Harbani. 2010. *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung: Alfabeta.
- [23].Pratiwi, Annisa. 2014. *Skripsi. Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai (Studi Kasus Pada PT Telekomunikasi Indonesia,Tbk Wilayah Telkom Pekalongan)*. Semarang.
- [24].R.Terry, George dan leslie W.Rue. 2013 *Dasar-dasar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [25].R.Terry, George. 2009, *Prinsip- Prinsip Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [26]. Saputra, T. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Riau. *Jurnal Niara*, 8(2), 50-60.
- [27]. Savitri, Meghar Tremtari. 2013. *Skripsi. Pengaruh Motivasi Kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT Kabelindo Murni, Tbk*.Jakarta.

- [28].Sedarmayanti.2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju
- [29].Siagian, Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- [30].Sinungan, M. 2009. *Produktivitas “Apa Dan Bagaimana”* . cetakan ke-9 Jakarta:Penerbit PT Bumi Aksara.
- [31].Simamora, Henry. 2012. *Manajemen sumber daya manusia*, Edisi Ketiga. Riau: Star GatePublisher
- [32].Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif,Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [33].Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- [34]. Sutrisno, Edy. 2013*Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi . Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- [35].Trihudiyatmanto,M. 2014. *Skripsi.Pengaruh Motivasi dan Kedisiplinan Kerja terhadap produktivitas kerja karyawan (Study Kasus pada Industri Karoseri “Sakera” Magelang)*.Magelang.
- [36].Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja, edisi keempat*. Jakarta: Rajawali Press.