

**MODEL PENINGKATAN KINERJA SDM, MOTIVASI  
KERJA DAN DISIPLIN KERJA MELALUI  
PRODUKTIVITAS SEBAGAI VARIABEL INTERVENING  
(Studi Kasus Pada Dinas Kelautan, Peternakan, Pertanian,  
dan Pangan Kota Tegal)**

**Skripsi**

**Digunakan untuk memenuhi sebagian persyaratan untuk meraih  
gelar S1 Program Studi Manajemen**



Disusun Oleh :

Aditya Nurindar Prasetyo  
NIM : 30402200281

**UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG  
FAKULTAS EKONOMI PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
SEMARANG  
2024**

**HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI**

**MODEL PENINGKATAN KINERJA SDM, MOTIVASI  
KERJA DAN DISIPLIN KERJA MELALUI  
PRODUKTIVITAS SEBAGAI VARIABEL INTERVENING  
(Studi Kasus Pada Dinas Kelautan, Peternakan, Pertanian,  
dan Pangan Kota Tegal)**



Disusun Oleh :  
**Aditya Nurindar Prasetyo**  
NIM :30402200281

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya dapat diajukan dihadapan sidang  
panitia ujian skripsi

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi  
Universitas Islam Sultan Agung

Semarang, 16 Januari 2024

Pembimbing

Muhammad Faisal Yul Zamrudi S.T, M.IT, Ph.D  
NIK : 210619056

MODEL PENINGKATAN KINERJA SDM, MOTIVASI  
KERJA DAN DISIPLIN KERJA MELALUI PRODUKTIVITAS SEBAGAI  
VARIABEL INTERVENING  
(STUDI KASUS PADA DINAS KELAUTAN, PERIKANAN, PETERNAKAN,  
DAN PANGAN KOTA TEGAL)

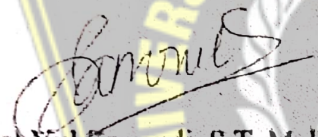
Disusun Oleh :  
Aditya Nurindar Prasetyo  
NIM :30402200281


Telah dipertahankan di depan penguji  
Pada tanggal 12 Februari 2024

Susunan Dewan Penguji

Pembimbing

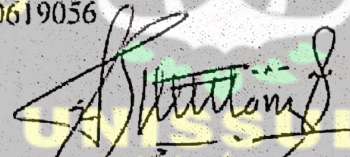
Penguji

  
M. Faisal Yul Zamrudi, S.T, M, IT, Ph.D

  
Dr. H. Moch. Zulfa M. M


NIK : 210619056

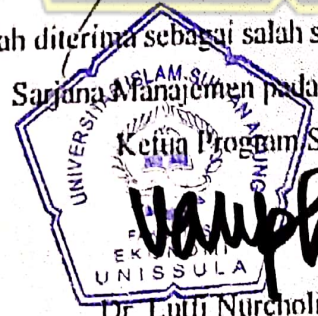
NIK : 210486011

  
Drs. Bomber Joko Setyo Utomo, M. M

NIK : 220485010

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar  
Sarjana Manajemen pada tanggal 12 Februari 2024

  
Ketua Program Studi Manajemen

  
Dr. Tutli Nurcholis, S.T, S. E, M. M

NIK : 210416055

## PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya menyatakan bahwa skripsi dengan judul.

**"MODEL PENINGKATAN KINERJA SDM, MOTIVASI  
KERJA DAN DISIPLIN KERJA MELALUI PRODUKTIVITAS SEBAGAI  
VARIABEL INTERVENING**

**(Studi Kasus Pada Dinas Kelautan, Peternakan, Pertanian, dan Pangan Kota  
Tegal)"**

Dan dimajukan untuk diuji pada: 12 Februrari 2024 adalah hasil karya saya.

Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara mengambil atau meniru kalimat atau symbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari tulisan lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin itu, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan pada penulis aslinya.

Apabila saya melakukan hal tersebut di atas, baik disengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil karya tulisan saya sendiri ini. Bila kemudian terbukti bahwa saya ternyata saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah pemikiran sendiri, berarti gelar dan ijazah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Semarang, 17 Januari 2024  
Yang Memberi Pernyataan

UNISSULA  
جامعة سلطان أبوبوع الإسلامية

0000  
10000



*Aditya Nurindar Prasetyo*

Aditya Nurindar Prasetyo  
NIM 30402200281

## PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama	: Aditya Nurindar Prasetyo
NIM	: 30402200281
Program Studi	: Manajemen
Fakultas	: Ekonomi

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa ~~Tugas Akhir/Skripsi/~~\* dengan judul :

MODEL PENINGKATAN KINERJA SDM, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA MELALUI PRODUKTIVITAS SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Kasus Pada Dinas Kelautan, Peternakan, Pertanian, dan Pangan Kota Tegal)

dan menyetujuinya menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif untuk disimpan, dialihmediakan, dikelola dalam pangkalan data, dan dipublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/Plagiarisme dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, 16 Januari 2024

Yang menyatakan,

  
EBC08ALX132209076  
Aditya Nurindar Prasetyo

\*Coret yang tidak perlu

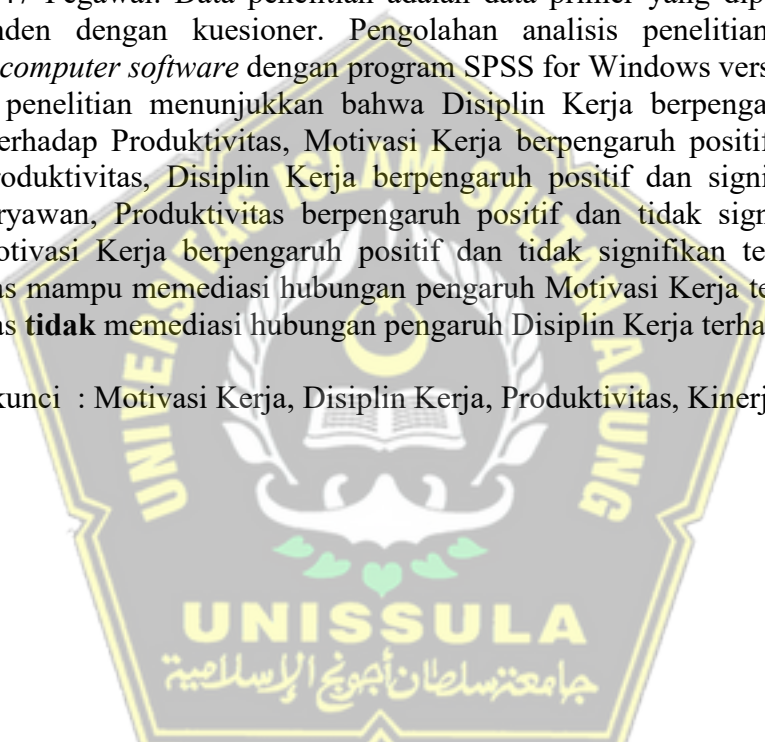
## ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini antara lain : Untuk mengetahui Hubungan Motivasi Kerja dengan Produktivitas, Untuk mengetahui Hubungan Disiplin Kerja dengan produktivitas, Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja, Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja, Untuk mengetahui pengaruh produktivitas terhadap kinerja, Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja melalui produktivitas, Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja melalui produktivitas.

Metode yang digunakan adalah *Explanatory Study*. Populasi dalam penelitian ini terdiri dari 47 Pegawai. Data penelitian adalah data primer yang diperoleh langsung dari responden dengan kuesioner. Pengolahan analisis penelitian menggunakan pendekatan *computer software* dengan program SPSS for Windows versi 21.0.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas, Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas, Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan, Produktivitas berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja, Motivasi Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja, Produktivitas mampu memediasi hubungan pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja, Produktivitas **tidak** memediasi hubungan pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Kata kunci : Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Produktivitas, Kinerja



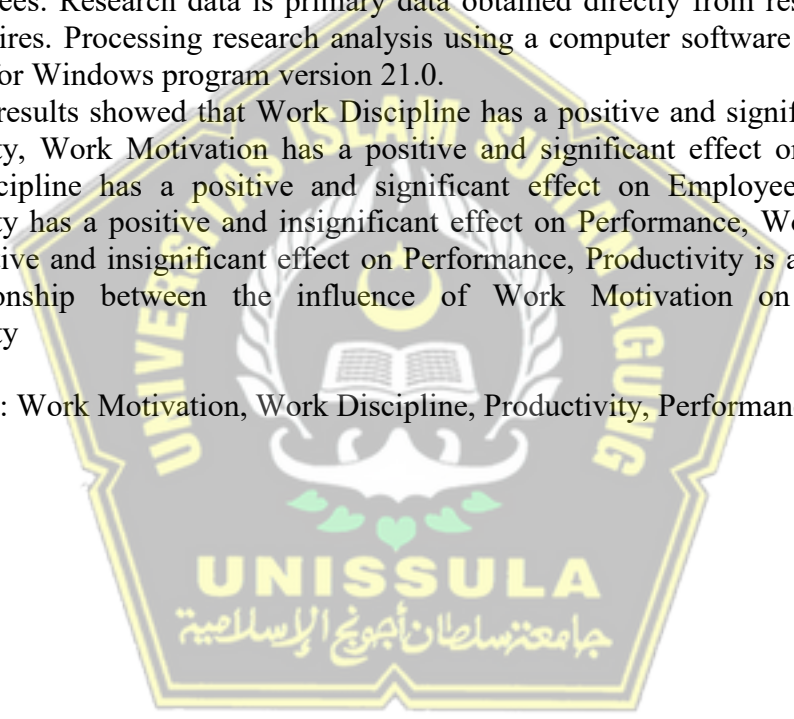
## ABSTRACT

The objectives of this study include: To determine the relationship between work motivation and productivity, To determine the relationship between work discipline and productivity, To determine the effect of work motivation on performance, To determine the effect of work discipline on performance, To determine the effect of productivity on performance, To determine the effect of work motivation on performance through productivity, To determine the influence of work discipline on performance through productivity.

The method used is Explanatory Study. The population in this study consisted of 47 employees. Research data is primary data obtained directly from respondents with questionnaires. Processing research analysis using a computer software approach with the SPSS for Windows program version 21.0.

The results showed that Work Discipline has a positive and significant effect on Productivity, Work Motivation has a positive and significant effect on Productivity, Work Discipline has a positive and significant effect on Employee Performance, Productivity has a positive and insignificant effect on Performance, Work Motivation has a positive and insignificant effect on Performance, Productivity is able to mediate the relationship between the influence of Work Motivation on Performance, Productivity

Keywords : Work Motivation, Work Discipline, Productivity, Performance



## INTISARI

Studi Laksmiari (2019) yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, sedangkan penelitian Faith Leihitu, dkk. (2022) menunjukkan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan demikian terjadi perbedaan hasil penelitian (*research gap*) pada penelitian terdahulu. Dengan adanya perbedaan tersebut, maka perlu diadakan penelitian kembali untuk menegaskan adanya motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja SDM. Dengan adanya perbedaan tersebut, maka perlu diadakan penelitian kembali untuk menegaskan adanya motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja SDM. Dimungkinkan adanya produktivitas dapat memperkuat atau memperlemah pengaruh tersebut.

Dinas Kelautan, Peternakan, Pertanian, dan Pangan Kota Tegal merupakan instansi pemerintahan yang melayani masyarakat dalam mewujudkan peningkatan pembinaan dan pengawasan terhadap ketersediaan bahan pangan, meningkatkan pengelolaan potensi sumber daya pertanian, perikanan, pangan dan kelautan, merumuskan kebijakan teknis dibidang pertanian, perikanan, kelautan dan pangan, serta meningkatkan SDM aparatur dan masyarakat dibidang pertanian, peternakan, perikanan, pangan dan kelautan yang berorientasi agribisnis.

Berdasarkan pernyataan masalah (*problem statement*) di atas, masalah dalam penelitian ini secara spesifik dirumuskan dalam pertanyaan penelitian (*research question*), maka rumusan masalah dalam studi ini adalah “Bagaimana Model Peningkatan Kinerja SDM dan Produktivitas melalui Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja (Studi Kasus pada Dinas Kelautan, Peternakan, Pertanian, dan Pangan Kota Tegal)”

Sedangkan tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui Hubungan Motivasi Kerja dengan Produktivitas, Untuk mengetahui Hubungan Disiplin Kerja dengan produktivitas, Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja, Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja, Untuk mengetahui pengaruh produktivitas terhadap kinerja, Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja melalui produktivitas, Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja melalui produktivitas

Metode yang digunakan adalah *Explanatory Study*. Populasi dalam penelitian ini terdiri dari 87 Pegawai. Data penelitian adalah data primer yang diperoleh langsung dari responden dengan kuesioner. Pengolahan analisis penelitian menggunakan pendekatan *computer software* dengan program SPSS for Windows versi 21.0..

Berdasarkan pengujian hipotesis, studi ini dapat disimpulkan bahwa : Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas, Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas, Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan, Produktivitas berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja, Motivasi Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja, Produktivitas mampu memediasi hubungan pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja, Produktivitas **tidak** memediasi hubungan pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja



## KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kehadiran Allah SWT atas karunia dan kelimpahannya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul **“Model Peningkatan Kinerja SDM, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Melalui Produktivitas Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Dinas Kelautan, Kelautan, Peternakan, Perikanan, dan Pangan Kota Tegal)”**

Penulis menyadari bahwa ada dorongan motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini. Penulis, ingin menyampaikan terima kasih kepada pihak-pihak yang membantu penulis dalam memberikan bimbingan dan motivasi :

1. Bapak M. Faisal Yul Zamrudi, S.T, M.IT, Ph.D yang telah memberikan bimbingan dan arahan penulis dalam penyusunan skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr. Heru Sulistyono, S.E, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung.
3. Bapak Dr. Luthfi Nurcholis, S.T, S.E, M.M selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung.
4. Bapak dan Ibu Dosen di Program Studi Manajemen yang telah memberikan ilmunya kepada penulis.
5. Bapak, Ibu, dan Dik Dita sebagai keluarga yang terus mendorong dan memberikan semangat kepada penulis.
6. Bapak dan Ibu Staff Dinas Kelautan, Perikanan, Peternakan, dan Pangan Kota Tegal yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan respon kuesioner guna pengambilan data dukungan untuk penyusunan skripsi.

7. Teman-teman dari Komunitas Railfans Tegal yang telah memberikan semangat kepada penulis.

8. Gita dan Christy, anggota JKT48 yang telah memberikan energi positif melalui lagu-lagunya kepada penulis dalam penyusunan skripsi.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kata sempurna. Oleh sebab itu, penulis memohon maaf atas segala kekurangannya dan mengharapkan kritik dan saran sehingga penulisan skripsi ini lebih baik dalam penyajiannya. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis kedepannya dan dapat dijadikan sumber referensi bagi penulis yang ingin mengembangkan topik ini.



Semarang, 17 Januari 2024

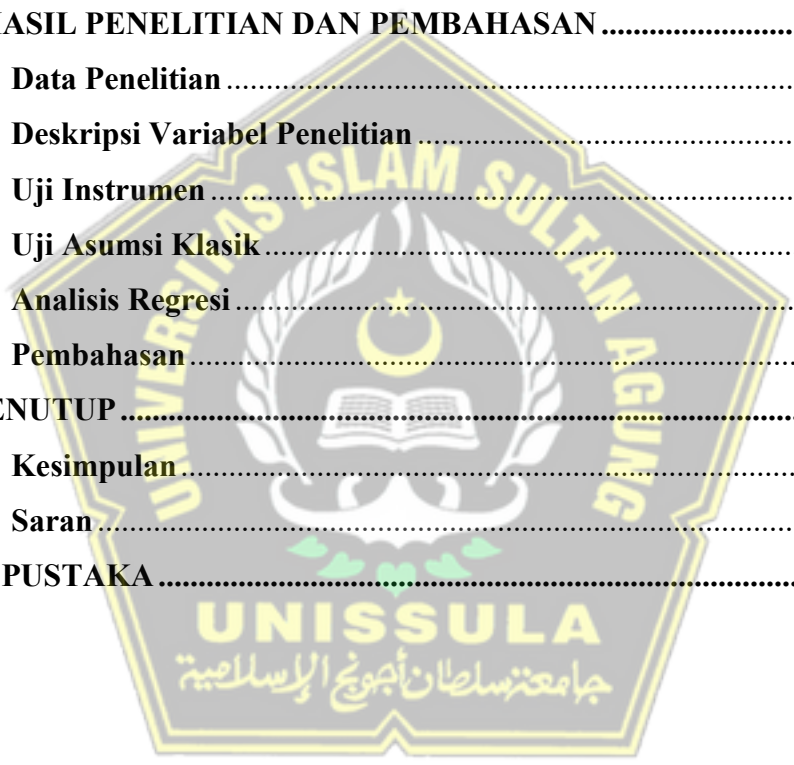
Penulis

Aditya Nurindar Prasetyo  
NIM : 30402200281

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI</b> .....	<b>ii</b>
<b>PERNYATAAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>v</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>vi</b>
<b>INTISARI</b> .....	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xiv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>15</b>
<b>1.1. Latar Belakang Masalah</b> .....	<b>15</b>
<b>1.2. Rumusan Masalah</b> .....	<b>20</b>
<b>1.3. Tujuan Penelitian</b> .....	<b>21</b>
<b>1.4. Manfaat Penelitian</b> .....	<b>21</b>
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>23</b>
<b>2.1 Landasan Teori</b> .....	<b>23</b>
<b>2.1.1 Kinerja</b> .....	<b>23</b>
<b>2.1.2 Motivasi Kerja</b> .....	<b>24</b>
<b>2.1.3 Disiplin Kerja</b> .....	<b>25</b>
<b>2.1.4 Produktivitas Kerja</b> .....	<b>26</b>
<b>2.2 Hubungan Antar Variabel dan Pengembangan Hipotesis</b> .....	<b>27</b>
<b>2.3 Model Empirik</b> .....	<b>33</b>
<b>2.4 Hipotesis Penelitian</b> .....	<b>36</b>
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	<b>38</b>
<b>3.1 Jenis Penelitian</b> .....	<b>38</b>
<b>3.2 Populasi dan Sensus</b> .....	<b>38</b>

3.2.1 Sensus .....	38
3.3 Jenis Data dan Sumber Data .....	38
3.4 Metode Pengumpulan data .....	39
3.5 Variabel Penelitian .....	39
3.6 Definisi Operasional Variabel .....	40
3.7 Pengujian Instrumen .....	42
3.8 Uji Asumsi Klasik .....	43
3.9 Analisis Data .....	44
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>48</b>
4.1 Data Penelitian .....	48
4.2 Deskripsi Variabel Penelitian .....	50
4.3 Uji Instrumen .....	58
4.4 Uji Asumsi Klasik .....	61
4.5 Analisis Regresi .....	63
4.6 Pembahasan .....	69
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>75</b>
5.1 Kesimpulan .....	75
5.2 Saran .....	76
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>78</b>



## DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data Tangkapan Ikan di TPI se-Kota Tegal Tahun 2019-2023 .....	17
Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel .....	40
Tabel 4. 1 Faktor Pendidikan Responden .....	48
Tabel 4. 2 Responden Berdasarkan Umur .....	49
Tabel 4. 3 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	50
Tabel 4. 4 Statistik deskripsi Variabel Motivasi Kerja(X1) .....	50
Tabel 4. 5 Statistik deskripsi Variabel Disiplin Kerja (X2) .....	52
Tabel 4. 6 Statistik deskripsi Variabel Produktivitas(Z) .....	54
Tabel 4. 7 Statistik deskripsi Variabel Kinerja (Y) .....	56
Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas pada Variabel .....	58
Tabel 4. 9 Hasil uji Reliabilitas .....	61
Tabel 4. 10 Uji Normalitas Persamaan .....	61
Tabel 4. 11 Uji Heterokeditas .....	62
Tabel 4. 12 Uji Multikolinearitas .....	62
Tabel 4. 13 Hasil Estimasi Koefisiensi .....	63
Tabel 4. 14 Koefisien Regresi Motivasi Kerja terhadap produktivitas .....	66
Tabel 4. 15 Koefisien Regresi Motivasi Kerja dan produktivitas terhadap Kinerja .....	66
Tabel 4. 16 Koefisien Regresi Disiplin Kerja terhadap produktivitas .....	67
Tabel 4. 17 Koefisien Regresi Disiplin Kerja dan produktivitas terhadap Kinerja .....	67

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir .....	33
Gambar 4. 1 Model Mediator 1 .....	66
Gambar 4. 2 Model Mediator 2 .....	68



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Lembar kuesioner penelitian .....	81
Lampiran 2 Hasil Uji Asumsi Klasik .....	86
Lampiran 3 Persamaan Regresi .....	89
Lampiran 4 Hasil Moderasi .....	92



## **BAB I PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Pada dasarnya, SDM memainkan peran penting dalam sebuah asosiasi. Aset yang dirujuk untuk situasi ini adalah perwakilan. Perwakilan adalah komponen utama dalam memutuskan ke sana kemari dari suatu asosiasi. Untuk mencapai tujuan hierarkis, perwakilan diperlukan sesuai kebutuhan dalam asosiasi, dan juga harus memiliki pilihan untuk melakukan tugas yang telah ditentukan sebelumnya. Setiap asosiasi atau kantor pemerintah akan terus bekerja pada presentasi perwakilannya. Sebuah organisasi harus memiliki perwakilan yang berpendidikan dan sangat berbakat, Juga, upaya untuk mengawasi dewan seideal yang bisa diharapkan. Sejalan dengan ini, kinerja representatif meningkat. Sebuah kantor administrasi tidak diragukan lagi membutuhkan SDM yang diharapkan, kedua kepala dan pelaksanaannya sehingga pilihan yang diambil dalam setiap tindakan (Meilani, 2018:1).

SDM adalah makna dari sebuah realitas, bahwa setiap orang adalah komponen utama karena umumnya ada dalam suatu asosiasi. Orang umumnya menganggap dalam menentukan tujuan yang harus dicapai oleh organisasi. Dengan cara ini, kemajuan organisasi masih mengudara dari presentasi terbaik setiap orang. Ini menunjukkan bahwa SDM adalah kunci super yang harus dipertimbangkan dengan setiap kebutuhan mereka. Para eksekutif aset terkait Juga, berdampak pada kinerja hierarkis dengan membuat nilai atau memanfaatkan



penguasaan aset manusia yang terkait dengan praktik dewan dan tujuan yang luas. Dengan cara ini, faktor manusia juga harus cukup menonjol untuk diperhatikan oleh pelopor atau direktur sehingga karyawan dapat bekerja lebih baik dan tujuan organisasi dapat dicapai (Hasibuan, 2013:176)

SDM sebagai dorongan utama asosiasi sangat dipengaruhi oleh cara manusia berperilaku. Dukungan SDM dalam asosiasi dikendalikan oleh pemberian kekuasaan dan kewajiban. Merencanakan kekuasaan dan kewajiban yang harus diselesaikan oleh pekerja dengan pedoman yang telah ditetapkan dan disahkan oleh perwakilan dan bos. Perwakilan atau perwakilan dengan atasan mereka sendiri dapat menetapkan tujuan kerja dan prinsip kerja yang harus dicapai dan mengevaluasi hasil yang benar-benar dicapai pada akhir jangka waktu tertentu.

Suwatno (2011:16) menyatakan bahwa SDM umumnya mengasumsikan bagian yang berfungsi dan dominan dalam setiap asosiasi, karena SDM adalah penyelenggara, penghibur dan penentu pengakuan tujuan hierarkis. Dengan demikian, setiap asosiasi diharapkan melibatkan SDM yang mahir dalam bidang pekerjaan yang ditangani. Dengan kondisi seperti itu, sangat penting bagi organisasi untuk melakukan tindakan yang dapat memberikan keuntungan dan komitmen luar biasa untuk kinerja yang tepat. Kemajuan aset manusia mengandung tugas menggunakan SDM yang dimiliki oleh yayasan secara ideal, sehingga SDM dapat bekerja secara ideal untuk mencapai tujuan sesuai visi dan misi asosiasi secara timbal balik.

Dinas Kelautan, Peternakan, Pertanian, dan Pangan Kota Tegal merupakan

Organisasi pemerintah yang melayani daerah setempat dalam mengakui arah yang diperluas dan pengawasan aksesibilitas pangan, bekerja pada administrasi aset agraria, perikanan, pangan dan kelautan potensial, membentuk pengaturan khusus dalam pertanian, perikanan, kelautan dan pangan, dan lebih lanjut mengembangkan alat SDM dan masyarakat di hortikultura, budidaya hewan, perikanan, pangan dan agribisnis kelautan.

Efisiensi adalah hasil dari dibuat oleh seorang karyawan adalah proses bekerja dari seseorang dalam menciptakan kualitas atau administrasi. Siklus kerja perwakilan ini adalah presentasi pekerja. Sering terjadi bahwa efisiensi kerja berkurang karena kemungkinan ketidaknyamanan dalam pekerjaan, tidak adanya inspirasi kerja dan juga tidak adanya disiplin kerja (Meilani, 2018:3).

Menurut Wexley dan Yukl dalam Pranata (2014:1) Kinerja perwakilan berdampak pada jumlah yang mereka tambahkan ke asosiasi. Ini termasuk jumlah hasil, sifat hasil, Untuk membuat kinerja representatif yang hebat itu sulit. Karena kinerja perwakilan yang baik dapat dilakukan jika faktor-faktor yang mempengaruhinya, misalnya, disiplin kerja dan inspirasi dapat diwajibkan dan diakui dengan tepat oleh semua pekerja dalam suatu organisasi. Disiplin adalah salah satu metode untuk membuat kinerja karyawan yang baik. Organisasi yang dapat mendirikan tempat kerja yang terlatih maka perwakilan akan mengambil bagian dalam disiplin serta sebaliknya.

Tabel 1. 1 Data Tangkapan Ikan di TPI se-Kota Tegal Tahun 2019-2023

Tahun	Produksi Total (Kg)	Nilai Total (Rp)
2019	25.390.355	222.635.585.000
2020	27.102.294	249.214.749.000
2021	39.362.499	334.580.504.000

2022	32.156.601	299.265.779.000
2023	39.292.597	303.489.425.000

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan bahwa hasil tangkapan ikan di TPI se-Kota Tegal dari tahun 2019-2023 sudah menunjukkan peningkatan, hal ini terlihat dalam jumlah produksi dari tahun 2019 sebesar 25.390.355 kg dengan nilai total sebesar Rp, 222.635.585.000 dan yang tertinggi pada tahun 2023 dengan jumlah produksi sebesar 39.292.597 kg dengan nilai produksi sebesar Rp, 303.489.425.000

Beberapa penelitian terdahulu telah dilakukan untuk mengetahui model peningkatan kinerja sdm, motivasi kerja dan disiplin kerja melalui produktivitas oleh Putu Pradita Laksmiari (2019), Lasnoto (2011), Nova Syafrina (2017), Saepul Rohmat (2010), Afrisalia Nitasari. (2012), Marifah (2018), yang disarikan melalui *Research Gap*.

Pada faktor Motivasi Kerja dan Produktivitas yang dipimpin oleh Laksmiari (2019) menyatakan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas, sedangkan pada penelitian Leihitu, et al (2022) menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh secara fundamental terhadap produktivitas kerja.

Selain itu, faktor Disiplin Kerja dan Efisiensi Kerja diarahkan oleh penelitian oleh Aspiyah (2016) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak sama sekali mempengaruhi efisiensi kerja, sedangkan penelitian oleh Lasnoto (2011), H. A. Setifany (2021) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja pada dasarnya tidak mempengaruhi produktivitas kerja.

Contoh kasus yang terjadi pada PT. PLN (Persero) Distribusi Bali dimana

Evaluasi presentasi representatif yang khas belum ideal dan sangat ideal. Hal ini dikarenakan tidak adanya inspirasi yang diberikan oleh organisasi, misalnya remunerasi perwakilan yang luar biasa, tidak adanya inspirasi dari rekan saat mengurus bisnis, dan tidak adanya pertimbangan dari atasan kepada bawahan saat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Penggunaan disiplin kerja yang kurang ditunjukkan, misalnya kehadiran perwakilan yang muncul lebih lambat dari pada hari jumat (Akbar, 2017:4)

Contoh kasus di atas Tunjukkan dampak disiplin kerja dan inspirasi pada kinerja representatif. Organisasi dengan tujuan akhir untuk mencapai tujuan perlu fokus pada disiplin dan faktor inspirasi untuk membimbing dan membina perwakilan untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan organisasi. Penggunaan disiplin yang ketat dan dasar dari aturan yang disepakati secara umum dan pengaturan inspirasi yang tepat untuk setiap karyawan akan membuatnya lebih mudah bagi organisasi untuk membimbing mereka

Seperti kasus yang terjadi pada PT Cogindo Daya Bersama bahwa pedoman sering terjadi serta berada di belakang jadwal untuk bekerja dan kehilangan pekerjaan. Hal lain yang terjadi juga terkait dengan inspirasi di mana pengaturan inspirasi kepada semua perwakilan belum disampaikan secara merata karena ada beberapa perwakilan yang tidak dapat meninggalkan lingkungan kerja ketika pengaturan inspirasi sedang berlangsung (Akbar, 2017:5).

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti tertarik meneliti tentang “*Model Peningkatan Kinerja SDM , Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Melalui Produktivitas sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Dinas Kelautan,*

*Peternakan, Pertanian, dan Pangan Kota Tegal)*”.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Masalah yang ditemui di Dinas Kelautan, Peternakan, Pertanian, dan Pangan Kota Tegal adalah :

1. Motivasi pegawai yang rendah
2. Produktivitas kerja yang rendah

Berdasarkan judul dan latar belakang yang melandasi peneliti untuk meneliti masalah tersebut. Maka, dapat dibuat rumusan masalah sebagai berikut.

1. Bagaimana Hubungan Motivasi Kerja dengan Produktivitas pada Dinas Kelautan, Peternakan, Pertanian, dan Pangan Kota Tegal?
2. Bagaimana Hubungan Disiplin Kerja dengan produktivitas pada Dinas Kelautan, Peternakan, Pertanian, dan Pangan Kota Tegal?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja SDM pada Dinas Kelautan, Peternakan, Pertanian, dan Pangan Kota Tegal?
4. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pada Dinas Kelautan, Peternakan, Pertanian, dan Pangan Kota Tegal?
5. Bagaimana pengaruh produktivitas terhadap kinerja SDM pada Dinas Kelautan, Peternakan, Pertanian, dan Pangan Kota Tegal?
6. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja melalui produktivitas pada Dinas Kelautan, Peternakan, Pertanian, dan Pangan Kota Tegal?
7. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja melalui produktivitas pada Dinas Kelautan, Peternakan, Pertanian, dan Pangan Kota Tegal?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Mengingat rincian masalah yang telah diatur, tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini diharapkan untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui Hubungan Motivasi Kerja dengan Produktivitas pada Dinas Kelautan, Peternakan, Pertanian, dan Pangan Kota Tegal
2. Untuk mengetahui Hubungan Disiplin Kerja dengan produktivitas pada Dinas Kelautan, Peternakan, Pertanian, dan Pangan Kota Tega
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja SDM pada Dinas Kelautan, Peternakan, Pertanian, dan Pangan Kota Tegal
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pada Dinas Kelautan, Peternakan, Pertanian, dan Pangan Kota Tegal
5. Untuk mengetahui pengaruh produktivitas terhadap kinerja SDM pada Dinas Kelautan, Peternakan, Pertanian, dan Pangan Kota Tegal
6. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja melalui produktivitas pada Dinas Kelautan, Peternakan, Pertanian, dan Pangan Kota Tegal
7. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja melalui produktivitas pada Dinas Kelautan, Peternakan, Pertanian dan Pangan Kota Tegal

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memiliki manfaat sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan/Instansi

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam upaya

meningkatkan kinerja SDM dan produktivitas di Dinas Kelautan, Peternakan, Pertanian, dan Pangan Kota Tegal.

2. Bagi akademik dan penelitian selanjutnya

Eksplorasi ini dapat memberikan informasi dan kontribusi kepada ilmuwan yang berbeda untuk dimanfaatkan sebagai referensi penting untuk penyuluhan penelitian dan menambah pemahaman untuk perbaikan dalam pemeriksaan di masa depan.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Kinerja**

“Kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan (kegiatan seseorang) atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu” (Tika, 2014:121).

Kemampuan kerja adalah pelaksanaan konsekuensi dari pekerjaan atau latihan individu atau pertemuan yang merupakan kedudukan dan kewajibannya dalam suatu perkumpulan. Setiap asosiasi harus terdiri dari orang-orang dengan berbagai karakter, untuk itu penilaian presentasi diharapkan dapat menyesuaikan kearifan kerja yang representatif.

Kapasitas atau kegiatan kerja yang dimaksud di atas adalah pelaksanaan hasil kerja atau persiapan dari seseorang atau afiliasi yang kekuasaan dan komitmennya dalam suatu afiliasi.

Adapun indikator-indikator yang terdapat dalam kinerja terdiri dari:

1. Hasil-hasil fungsi pekerjaan.
2. Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap prestasi pegawai seperti motivasi, kecakapan, persepsi peranan, dan sebagainya.
3. Pencapaian tujuan organisasi.
4. Periode waktu tertentu.(Tika, 2014:121).



### 2.1.2 Motivasi Kerja

Inspirasi adalah siklus yang menciptakan kekuatan, arah, dan ketekunan orang-orang dengan tujuan akhir untuk mencapai suatu tujuan (Stephen, 2003). Mathis dan Jackson dalam (Bangun, 2012) mengungkapkan bahwa inspirasi adalah kerinduan dalam diri individu yang membuat individu itu bergerak. Inspirasi kerja adalah penghiburan bagi perwakilan untuk melakukan pekerjaan mereka. Dengan inspirasi kerja, perwakilan dapat melakukan fungsinya dengan mengagumkan.

Sarwoto (2007:167) menyatakan definisi motivasi sebagai berikut, “Secara konkrit, motivasi dapat diberikan batasan sebagai proses pemberian motif (penggerakkan) bekerja sebagai karyawan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan-tujuan organisasi secara efisien. Memberi motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh seorang manajer dalam memberikan inspirasi, semangat kerja dan dorongan kepada orang lain untuk bekerja lebih baik.”

Sesuai dengan teori dari Winardi (2011:40), “Motivasi berkaitan dengan kebutuhan. Kita sebagai manusia selalu mempunyai kebutuhan yang diupayakan untuk dipenuhi. Untuk mencapai keadaan termotivasi, maka kita harus mempunyai tindakan tertentu yang harus dipenuhi, dan apabila kebutuhan itu terpenuhi, maka muncul lagi kebutuhan-kebutuhan yang lain hingga semua orang termotivasi.”

Indikator motivasi menurut Hunton *et al* (1996) adalah :

1. Pekerjaan yang sesuai
2. Gaji yang sesuai

3. Perlakuan perusahaan
4. Meningkatkan keahlian
5. Kemampuan berkomunikasi
6. Pengetahuan praktikaudit
7. Bekerja dengan cepat
8. Evaluasi kinerja
9. Penghargaan dari orang lain

### **2.1.3 Disiplin Kerja**

Bagi organisasi untuk memahami tujuan organisasi, ini sesuai klarifikasi Hasibuan (2013:213) bahwa “Disiplin harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya”. Dengan disiplin kerja masing-masing dan setiap perwakilan dalam organisasi, itu akan mendapatkan kemajuan organisasi. Karena setiap perwakilan yang fokus dalam mengurus bisnis dapat menindaklanjuti pekerjaan dalam organisasi meskipun pada umumnya tidak menciptakan pekerjaan yang luar biasa. Namun, dalam jangka waktu tertentu perwakilan akan menyelesaikan pekerjaan mereka dengan lebih baik.

Satrohadiwiryono (2012:291) menjelaskan: ” Mentalitas menghormati, menghormati, menyetujui dan tunduk pada aturan yang tepat, apakah ditulis, siap melakukannya, dan tidak licik untuk mendapatkan sanksi jika ia mengabaikan kewajiban dan spesialis yang diberikan kepadanya.”

Muchdarsyah Sinungan(2003:146) memahami adalah "Disposisi mental yang tercermin dalam kegiatan atau perilaku orang, pertemuan atau jaringan

sebagai konsistensi atau persetujuan terhadap pedoman yang ditetapkan baik oleh otoritas publik, moral, standar, dan keputusan yang berlaku di mata publik untuk tujuan tertentu”.

Mengingat pemahaman di atas, cenderung diasumsikan bahwa apa yang tersirat oleh disiplin kerja adalah mentalitas psikologis yang tercermin dalam kegiatan orang dan pertemuan sebagai konsistensi atau konsistensi dengan pedoman yang ditetapkan untuk memperkuat aturan hierarkis.

Indikator disiplin kerja menurut Alfred R. Lateiner dalam (Reza, 2014: 16) yaitu:

1. Disiplin waktu
2. Disiplin Peraturan dan Berpakain
3. Disiplin Tanggung Jawab Kerja

#### **2.1.4 Produktivitas Kerja**

Saat menyelesaikan job, seorang pegawai harus mempunyai efisiensi kerja yang tinggi. Pada dasarnya, efisiensi kerja tidak hanya diarahkan untuk mendapatkan pekerjaan sebanyak yang bisa diharapkan, tetapi sifat pekerjaan berarti sedikit untuk diperhatikan. Jelas, seorang perwakilan dapat dianggap berguna dengan asumsi pekerja dapat memberikan hasil sesuai pedoman yang ditetapkan oleh organisasi.

Akibatnya, efisiensi menyangkut produk akhir, untuk lebih spesifik berapa banyak hasil akhirnya didapat dalam siklus penciptaan (Sulistiani dan Rosidah, 2013: 34). Sejalan dengan itu, Suwanto (2009: 156) mengatakan bahwa "Efisiensi kerja adalah hasil substansial (item) yang disampaikan oleh orang atau pertemuan

selama unit waktu tertentu dalam siklus kerja". Selanjutnya, pada saat itu, Sedarmayanti (2017: 45) Menempatkan efisiensi kerja itu adalah cara untuk memberikan atau memperluas hasil kerja dan produk yang paling tinggi dengan menggunakan aset secara efektif. Mengingat beberapa perasaan berkualitas baik ini, efisiensi kerja adalah kemampuan untuk menghasilkan produk berkualitas (tenaga kerja dan produk) dan sesuai norma yang ditetapkan dengan mahir menggunakan aset yang ada. Petunjuk efisiensi kerja yang terlibat oleh spesialis dalam penelitian ini menyinggung kesimpulan Mangkunegara (2014: 81), Yaitu dengan memanfaatkan pendekatan kerja/hasil yang representatif. Baik dalam kualitas maupun jumlah pekerjaan.

Penanda efisiensi kerja yang dilibatkan oleh spesialis dalam penelitian ini adalah: Perbaikan terus menerus

1. Peningkatan mutu hasil pekerjaan
2. Tugas pekerjaan yang menantang
3. Kondisi fisik tempat bekerja

Bagian-bagian efisiensi kerja yang digunakan oleh pencipta didasarkan pada hipotesis Siagian (2002), untuk menjadi perbaikan konstan tertentu, bekerja pada sifat hasil kerja, tugas kerja pengujian, dan keadaan lingkungan kerja, karena dalam setiap perspektif mewakili nilai yang dapat digunakan sebagai alasan untuk membuat alat estimasi untuk mengungkap efisiensi kerja yang representatif.

## **2.2 Hubungan Antar Variabel dan Pengembangan Hipotesis**

1. Hubungan Motivasi Kerja dengan Produktivitas

Inspirasi kerja adalah seluruh kursus memberikan inspirasi untuk mencoba

kepada bawahan sehingga mereka akan berubah dengan sungguh-sungguh untuk pencapaian tujuan hierarkis secara produktif dan finansial. Dengan memberikan inspirasi kerja kepada karyawan memungkinkan organisasi untuk mencapai efisiensi normal karena orang-orangnya dibujuk untuk bekerja lebih keras, bekerja, berkomitmen setiap kapasitas, informasi, dan kemampuan mereka untuk kepemilikan mereka. Dengan menyadari inspirasi yang diinginkan oleh perwakilan, prosedur dapat dikembangkan sehingga efisiensi kerja dapat diimbangi, atau diperluas (Hasibuan, 2008).

Hasil penelitian Ridwan (2008) menyatakan Ada peningkatan atau pengurangan dalam inspirasi kerja representatif secara langsung relatif terhadap peningkatan atau pengurangan efisiensi kerja representatif. Sehingga dengan asumsi tingkat disiplin kerja representatif tinggi, efisiensi kerja representatif juga tinggi. Sebagai alternatif, dengan asumsi bahwa tingkat inspirasi representatif rendah, efisiensi kerja pekerja juga rendah.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan :

**H1: Motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas.**

## 2. Hubungan Disiplin Kerja dengan produktivitas

Efisiensi kerja perwakilan sangat penting karena digunakan sebagai bagian dari kemajuan dalam mempertahankan bisnis dalam suatu organisasi.

Hasil penelitian Riyana (2016) yang berjudul Hubungan antara disiplin kerja dan efisiensi kerja di PT. Sinar Niaga Sejahtera Territorial Focal Java 2

Jogjakarta mengungkapkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat besar antara disiplin kerja dan efisiensi kerja.

Perwakilan adalah individu yang bekerja dan menambah organisasi. Pekerja yang dibutuhkan oleh organisasi adalah perwakilan yang memiliki disiplin tinggi karena perwakilan yang memiliki disiplin tinggi secara alami memiliki efisiensi tinggi juga (Pertiwi, 2016).

Ini cenderung beralasan bahwa cara di mana disiplin perwakilan yang signifikan adalah bagi organisasi untuk meningkatkan efisiensi kerja representatif. Masalah disiplin kerja harus benar-benar dipertimbangkan karena, dalam kasus seperti itu bahwa seorang perwakilan dalam suatu organisasi tidak memiliki disiplin kerja yang tinggi, tujuan dan efisiensi kerja perwakilan akan sulit untuk dicapai.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan

**H2: Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas.**

### 3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja SDM

Hasil penelitian Rido (2018) yang Tulisan berjudul *The Impact of Work Inspiration on Representative Execution in an Islamic Monetary Viewpoint* menunjukkan bahwa inspirasi kerja pada dasarnya mempengaruhi kinerja pekerja, dimana Kepala Tata Usaha sebagai pelopor berperan untuk bangkit. Hal ini terbukti mengingat konsekuensi dari perhitungan kumbuh dasar yang menunjukkan bahwa inspirasi kerja pada dasarnya mempengaruhi kinerja representatif.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan

**H3: Motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM.**

4. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja SDM

Menghidupkan kembali pekerjaan mereka yang pada akhirnya akan benar-benar ingin area kekuatan untuk menjadi pekerja berkualitas dan siap mengerjakan tugas atau latihan dengan baik yang dengan demikian akan memberikan kinerja elit. Dengan cara ini sangat baik dapat disadari bahwa salah satu kunci kemajuan suatu asosiasi atau organisasi dalam menjalankan dan membina usahanya adalah dengan menggarap pameran perwakilannya melalui perluasan disiplin kerja. Dengan cara ini, sangat baik dapat beralasan bahwa disiplin kerja mempengaruhi pelaksanaan SDM.

Hasil penelitian Vuspasari. 2011. Hubungan antara disiplin kerja dan kinerja perwakilan di PT. Varia Intra Money Cabang Lampung menyatakan bahwa reaksi perwakilan terhadap disiplin kerja masih rendah.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan

**H4: Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM.**

5. Pengaruh Produktivitas Terhadap Kinerja SDM

Efisiensi adalah konsep khusus yang mengatur proporsi antara hasil dan informasi (hasil dan informasi), oleh karena itu kinerja adalah istilah yang mencakup hampir semua tujuan tantangan dan siklus kreasi yang layak seperti biaya, kemampuan beradaptasi, kecepatan, keandalan, dan kualitas (Chambers, 2001:38-62).

Hasil penelitian Dyah Sawitri. (2004) yang berjudul Dampak faktor efisiensi

pada kinerja dan nilai tambah dalam bisnis makanan kecil di Jawa Timur. Ini menunjukkan bahwa efisiensi yang lebih tinggi dilakukan oleh organisasi makanan kecil di Jawa Timur akan diikuti oleh ekspansi dalam presentasi bisnis. Peningkatan efisiensi akan mempengaruhi pelaksanaan sehingga perluasan pelaksanaan mempengaruhi manfaat yang diperoleh oleh organisasi makanan kecil di Jawa Timur dan telah meningkatkan manfaat ini bagi pekerja mereka.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan

**H5 : Produktivitas mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM.**

6. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Melalui Produktivitas

Setiap gerakan yang diselesaikan oleh seorang individu didorong oleh kekuatan dalam individu itu, dorongan utama ini disebut inspirasi. Inspirasi representatif dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan juga bisa menjadi masalah yang rumit, karena pada dasarnya orang tidak sulit dibujuk dengan memberikan apa yang mereka inginkan.

Peneliti lain yaitu Yuliandari et al. (2014) memperoleh hasil bahwa inspirasi kerja dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja melalui efisiensi kerja karyawan pada UD. Peneliti lain, Purwanto & Wulandari (2016) mengatakan bahwa Inspirasi kerja dan disiplin kerja berdampak pada kinerja representatif melalui efisiensi kerja representatif. Dengan demikian, semakin baik motivasi kerja dan disiplin kerja yang diberikan pada karyawan maka produktivitas kerja karyawan semakin baik juga



Sementara itu, mengingat konsekuensi dari pemeriksaan kambuh lurus yang dipimpin oleh tes syafaat (mediasi), disadari bahwa variabel pemenuhan pekerjaan dapat menjadi variabel mediasi dari efek samping estimasi koefisien yang dinormalisasi untuk dampak backhand dari inspirasi kerja terbatas

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan

**H6 : Motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui produktivitas.**

**7. Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Melalui Produktivitas**

Peningkatan kinerja terkait erat dengan masalah bagaimana memberikan perhatian pada pentingnya disiplin dalam mencoba memiliki pilihan untuk mencapai tujuan, untuk menjadi kinerja perwakilan tinggi tertentu.

Hasil penelitian Marifah (2018) yang berjudul Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Perwakilan Melalui Kualitas Kerja sebagai Variabel Mediasi menyatakan bahwa: (1) Terdapat pengaruh positif dan mendasar antara disiplin kerja dengan pelaksanaan delegasi, (2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja dengan kualitas kerja, (3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kualitas kerja dengan pelaksanaan delegasi, (4) Pengaruh langsung (disiplin kerja terhadap pelaksanaan delegasi) lebih signifikan.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat Mengingat efek samping dari pemeriksaan straight relapse yang dipimpin oleh tes syafaat (mediasi), disadari bahwa perubahan pemenuhan pekerjaan dapat menjadi variabel syafaat dari konsekuensi estimasi koefisien yang dinormalisasi untuk dampak menyimpang

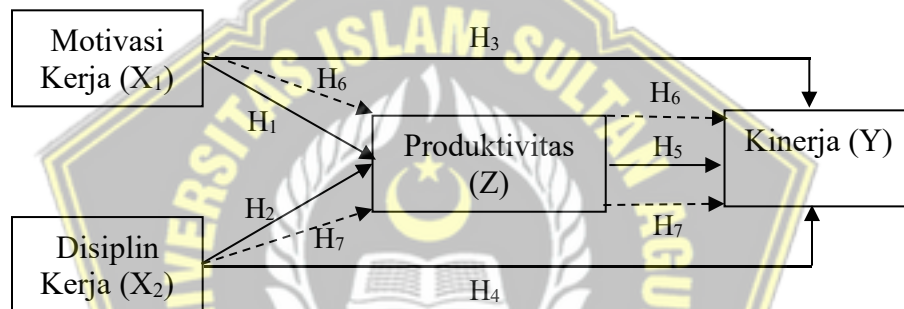
disiplin kerja pada pelaksanaan perwakilan melalui pemenuhan kerja lebih penting daripada dampak langsung disiplin kerja pada pelaksanaan pekerja.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan

**H7 : Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui produktivitas.**

### 2.3 Model Empirik

Berdasarkan teori dan hasil-hasil dari penelitian terdahulu, maka kerangka pemikiran teoritis dapat digambarkan seperti pada gambar berikut:



Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir

Mengingat audit penulisan, survei eksplorasi masa lalu, dan struktur yang dirujuk, rencana spekulasi ini adalah:

1. Motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas

Dalam motivasi kerja proaktif, seorang individu akan berusaha untuk bekerja dengan kemampuan mereka sesuai dengan apa yang dibutuhkan atau akan mencari, menemukan, atau menetapkan pintu masuk yang terbuka di mana individu yang bersangkutan dapat menggunakan kemampuan mereka untuk mencapai prestasi yang tinggi. Motivasi kerja yang responsif, sekali lagi, biasanya akan menghadapi upaya atau tawaran iklim. Motivasi kerja adalah

pemberian jaminan. Kepastian ini adalah untuk membantu orang atau agen untuk mengingat, untuk penuh dengan kegembiraan, dapat mencapai hasil yang sesuai dengan persyaratan organisasi. Dengan cara ini, administrator perlu memahami atau memahami sifat dan kualitas pekerjaannya, kebutuhan yang bergantung pada inspirasi, dominasi cara direktur berperilaku dan kegiatan dibatasi oleh inspirasi, sehingga mempengaruhi bawahan untuk pergi.

2. Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas

Disiplin kerja mempengaruhi efisiensi kerja representatif dan merupakan faktor yang paling dominan, karena pada dasarnya efisiensi kerja representatif dalam suatu organisasi akan berubah jika ada juga perubahan disiplin karyawan.

3. Motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM

Untuk lebih mengembangkan kinerja representatif, diperlukan inspirasi kerja yang dapat mendorong perwakilan untuk lebih mengembangkan kinerja representatif. Memberikan hiburan sebagai bentuk inspirasi, penting untuk meningkatkan kegembiraan perwakilan sehingga mereka dapat mencapai hasil yang diinginkan oleh para eksekutif.

4. Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM

Ujian pelaksanaan adalah cara yang paling umum untuk mensurvei kualitas karakter, perilaku kerja, dan konsekuensi kerja dari angkatan kerja atau

perwakilan (buruh dan pengawas), yang dianggap membantu presentasi mereka, yang digunakan sebagai pemikiran dinamis tentang kegiatan di bidang pekerjaan.

5. Produktivitas mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM

Rencana tenaga kerja proyek yang lengkap dan terperinci harus mencakup evaluasi semacam itu dan kapan pekerjaan akan diperlukan, Dengan mengetahui jumlah dan jadwal persyaratan yang dinilai, latihan bermacam-macam data dapat dimulai sehubungan dengan penyebab pasokan baik jumlah maupun kualitas. Aset manusia mengantisipasi usaha dimulai dengan menilai berapa banyak pasokan tenaga kerja yang dibutuhkan. Oleh karena itu, batas yang signifikan diperlukan, untuk menjadi efisiensi kerja spesifik yang merupakan variabel utama yang mempengaruhi kuantitas pekerja. Pada akhirnya, jika efisiensi kerja lebih tinggi, jumlah pekerja menjadi lebih sedikit, dan sebaliknya. Dengan cara ini, sangat penting untuk menjaga efisiensi kerja agar tidak berkurang. Salah satu caranya adalah dengan mencari tahu elemen apa saja yang mempengaruhi efisiensi kerja, seperti yang sudah selesai dalam ulasan ini, yaitu dengan membedah dampak efisiensi kerja terhadap pelaksanaan waktu proyek

6. Motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja melalui produktivitas.

Inspirasi kerja dan disiplin kerja berdampak pada pelaksanaan yang representatif melalui efisiensi kerja yang representatif. Dengan cara ini,

semakin banyak inspirasi kerja dan disiplin kerja yang diberikan kepada perwakilan, semakin tinggi efisiensi kerja pekerja

7. Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui produktivitas.

Disiplin adalah semacam kepatuhan terhadap aturan, baik yang dirancang maupun tidak tertulis yang telah tersebar. Dengan disiplin kerja yang tinggi, adalah teratur bahwa seorang delegasi akan benar-benar perlu menyelesaikan komitmen dan komitmennya dengan tulus dan bermanfaat dan tepat waktu pada waktu yang telah ditentukan sebelumnya. Semakin banyak delegasi menampilkan, semakin banyak ide kerja

#### **2.4 Hipotesis Penelitian**

1. Motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas
2. Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas
3. Motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM
4. Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM
5. Produktivitas mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM
6. Motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja melalui produktivitas

7. Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui produktivitas



## **BAB III METODE PENELITIAN**

### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah eksplanatif untuk menguji beberapa hipotesis yang melibatkan variable dependen kinerja, variable independen motivasi kerja dan disiplin kerja, dan variable intervening produktivitas. Pengujian pada penelitian ini dilakukan berdasarkan data primer di Dinas Kelautan dan Perikanan, Pertanian, dan Pangan Kota Tegal.

### **3.2 Populasi dan Sensus**

Populasi adalah kelompok yang terdiri dari produk atau subjek yang memiliki kredit dan kualitas tertentu yang masih dalam satu lingkup oleh para ahli untuk dipikirkan dan kemudian dipilih (Sugiyono, 2010 : 117). Populasi dalam penelitian ini terdiri dari 40 Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan, Pertanian, dan Pangan Kota Tegal dan 47 Pegawai TPI Pelabuhan Kota Tegal total 87 pegawai.

#### **3.2.1 Sensus**

Peneliti mengambil keseluruhan populasi yang berjumlah 87 menjadi subyek penelitian ini.

### **3.3 Jenis Data dan Sumber Data**

Jenis dan sumber informasi yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari informasi penting dan informasi tambahan. Informasi penting adalah informasi yang diperoleh langsung dari pihak yang bersangkutan dan bagaimanapun juga harus ditangani lagi sebelum akhirnya digunakan dalam

penelitian.

Informasi tambahan adalah informasi yang merupakan sumber informasi spesialis dengan implikasi melalui delegasi (diperoleh dan dicatat oleh pertemuan yang berbeda). Informasi tambahan yang dipakai pada reseach ini yaitu informasi penulisan dan data pendukung seperti data jumlah SDM Dinas Kelautan, Perikanan, Pertanian, Peternakan dan Pangan Kota Tegal

### **3.4 Metode Pengumpulan data**

Ber macam-macam informasi yang dipakai pada reseach ini yaitu memanfaatkan instrumen (artikulasi) yang diberikan kepada responden. Jajak pendapat diberikan oleh spesialis kepada responden untuk diselesaikan dengan menyimpan dan pergi. Survei yang sudah selesai dikembalikan ke ilmuwan. Survei yang digunakan dalam penelitian ini memakai skala likert sebagai agenda yang berisi proklamasi yang dihubungkan dengan faktor penelitian dengan 5 pilihan lainnya jawaban untuk mengukur setiap variabel penelitian dengan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Cukup Setuju (CS), Setuju (S), Sangat Setuju (SS).

### **3.5 Variabel Penelitian**

Variabel terikat yaitu variabel yang nilai tersebut bergantung pada variabel lain. Variabel reliant adalah sebagian besar waktu tambahan yang disebut variabel reaksi yang ditandai oleh Y, di mana nilai yang dapat berubah dalam penelitian ini adalah variabel reliant kinerja. Sehubungan dengan faktor bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel reliant atau variabel lingkungan. Faktor otonom dalam penelitian ini adalah inspirasi kerja dan disiplin kerja.



### 3.6 Definisi Operasional Variabel

Variabel dependen atau variabel terikat adalah variabel yang nilainya tergantung dari variabel lain. Variabel dependen sering juga disebut variabel respon yang dilambangkan dengan (Y), dimana nilainya dapat berubah dalam penelitian ini adalah variabel dependen kinerja. Sedangkan untuk variabel independen yang dilambangkan dengan (X) dalam penelitian ini adalah motivasi kerja ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ). Sedangkan untuk variabel intervening dalam penelitian ini adalah produktivitas (Z).

Adapun variabel beserta operasionalnya dijelaskan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel

Varibel	Indikator	Pengukuran
<b>Variabel Dependen</b>		
Kinerja adalah konsekuensi dari kemampuan pekerjaan (latihan individu) atau pertemuan dalam sebuah asosiasi yang dipengaruhi oleh berbagai elemen untuk mencapai tujuan hirarkis dalam jangka waktu tertentu.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Periode waktu tertentu</li> <li>2. Memberikan jangka waktu</li> <li>3. Memanfaatkan sarana dan prasarana</li> <li>4. Penggunaan kantor dan yayasan tanpa mengurangi sifat pekerjaan</li> <li>5. Penggunaan kantor dan kerangka kerja tanpa mengurangi sifat hasil</li> <li>6. Menambah pencapaian target</li> <li>7. Membuat rencana kegiatan</li> <li>8. Merencanakan tepat waktu</li> <li>9. Menyelesaikan pekerjaan</li> <li>10. Mengikuti aturan yang berlaku</li> <li>11. Waktu untuk menghindari tertumpuknya</li> <li>12. Melakukan penyelesaian pekerjaan</li> <li>13. Menyelesaikan pekerjaan</li> <li>14. Menghindari pekerjaan</li> <li>15. Mengikuti Diklat/Kursus</li> </ol> <p>(Tika, 2014:121).</p>	Skala Likert 1-5
<b>Variabel Independen</b>		

<p>Motivasi kerja adalah siklus yang memberikan kekuatan, daya tahan, dan keteguhan hati seseorang untuk mencapai suatu tujuan.</p>	<p>Indikator motivasi menurut Hunton <i>et al</i> (1996) adalah :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Meningkatkan kualitas pekerjaan</li> <li>2. Bersaing dalam bekerja</li> <li>3. Tugas yang menantang</li> <li>4. Ketegangan saat pekerjaan belum selesai</li> <li>5. Tidak terpenuhi ketika pekerjaan tidak selesai</li> <li>6. Senang bekerja sendiri</li> <li>7. Insentif</li> <li>8. Memperhitungkan insentif</li> <li>9. Diarahkan oleh standar yang sesuai</li> <li>10. Cari data tentang pelaksanaan tugas</li> <li>11. Memeriksa ulang pekerjaan</li> <li>12. Membuat duplikat</li> <li>13. Mencoba melacak data dan memahaminya</li> <li>14. Membaca aturan</li> <li>15. Bersalah jika pekerjaan terlambat selesai</li> </ol>	<p>Skala Likert 1-5</p>
<p>Disiplin Kerja adalah disposisi psikologis yang tercermin dalam kegiatan individu atau kelompok sebagai konsistensi atau ketaatan pada standar yang ditetapkan untuk mendukung aturan hirarkis.</p>	<p>Indikator disiplin kerja menurut Alfred R. Lateiner dalam (Reza, 2014: 16) yaitu:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Datang ke tempat kerja</li> <li>2. Melakukan pemeriksaan terhadap peralatan</li> <li>3. Terlambat ke tempat kerja</li> <li>4. Selalu mematuhi peraturan</li> <li>5. Selalu bekerja sesuai dengan prosedur</li> <li>6. Muncul lebih cepat dari yang diharapkan untuk bekerja</li> <li>7. Selalu merapikan peralatan</li> <li>8. Pedoman yang ada dalam organisasi</li> <li>9. Prosedur kerja ditetapkan oleh perusahaan</li> <li>10. Selalu menyelesaikan pekerjaan</li> <li>11. Menaati aturan</li> <li>12. menggunakan seragam dari instansi</li> <li>13. Menggunakan tanda pengenal</li> <li>14. melakukan tugas-tugas kerja</li> <li>15. Tetap ingin bekerja</li> </ol>	<p>Skala Likert 1-5</p>
<p>Produktivitas Kerja adalah hasil substansial (barang) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok selama satuan waktu</p>	<p>Indikator Produktivitas Kerja menurut Mangkunegara (2014: 81) yaitu:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Melaksanakan pekerjaan selalu berusaha</li> <li>2. Pekerjaan selama ini sesuai dengan kualitas</li> <li>3. Pekerjaan sebelum batas waktu</li> <li>4. Melaksanakan pekerjaan dengan segera</li> <li>5. Bekerja kurang memperhatikan kualitas</li> </ol>	<p>Skala Likert 1-5</p>

tertentu di wilayah tertentu. suatu proses kerja	6. Tingkatkan manfaat Office 7. Diperlukan waktu kerja ekstra 8. Dapatkan hasil terbaik 9. Pekerjaan signifikan yang dilakukan 10. Terus melampaui sejauh mungkin 11. Berusahalah untuk bekerja pada sifat pekerjaan. 1. Memiliki keterampilan 2. Bekerja dengan prinsip bekerja 3. Bekerja untuk mengejar target 4. Meningkatkan hasil demi instansi	
--	--	--

Berbagai macam informasi yang diperoleh melalui jajak pendapat dilakukan dengan menggunakan estimasi peregang dengan kondisi skor yang menyertainya::

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Keterangan :

1=Sangat Tidak Setuju 2=Tidak Setuju 3=Cukup Setuju

4=Setuju 5=Sangat Setuju

### 3.7 Pengujian Instrumen

Alat penelitian dipakai untuk nilai faktor-faktor yang dipertimbangkan. Oleh karena itu jumlah instrumen yang digunakan untuk pemeriksaan akan tergantung pada jumlah faktor yang dipertimbangkan. (Sugiyono, 2013:139).

#### 1. Uji Validitas

Tes legitimasi digunakan untuk mengukur apakah suatu survei sah. Sebuah jajak pendapat adalah sah dengan asumsi pertanyaan pada survei mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh jajak pendapat. Untuk menguji legitimasi penyelidikan, untuk sebagian besar ( $\alpha$ ) = 5 %.

## 2. Uji Reliabilitas

Kuesioner dikatakan reliabel apabila nilai  $\alpha > 0.6$  dimana pada pengujian reliabilitas ini menggunakan bantuan komputer program SPSS versi 21.

### 3.8 Uji Asumsi Klasik

Tes anggapan gaya lama digunakan untuk memutuskan apakah efek samping dari pemeriksaan kambuh lurus yang berbeda yang digunakan untuk membedah dalam ulasan ini dibebaskan dari penyimpangan dari kecurigaan tradisional yang menggabungkan tes ordinariness, multicollinearity, heteroscedasticity dan autocorrelation. Setiap tes ini dapat digambarkan sebagai berikut:

#### 1. Uji Normalitas

Tes ordinariness mengharapakan untuk menguji apakah dalam model kambuh lurus variabel yang bergantung dan faktor bebas keduanya memiliki sirkulasi yang khas atau tidak (Ghozali, 2005:111). Model kambuh yang baik adalah memiliki penyebaran informasi yang khas atau dekat. Dalam tinjauan ini, untuk mengidentifikasi informasi ordinariness harus dimungkinkan oleh *Uji Kolmogorov Smirnov*

Dalam uji ini, pedoman yang digunakan dalam pengambilan keputusan adalah:

- a. Jika nilai signifikan  $> 0.05$  maka distribusi normal
- b. Jika nilai signifikan  $< 0.05$  maka distribusi tidak normal

#### 2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas mengharapakan untuk menguji apakah dalam

model kambung ada ketidakseimbangan fluktuasi dari informasi sisa yang ada. Model kambung yang layak adalah model yang tidak mengalami efek samping heteroskedastisitas. Teknik yang digunakan dalam tes ini adalah dengan memanfaatkan tes lapisan es. Tes glejser mengusulkan untuk memajukan tidak diragukan lagi nilai sisa ke faktor bebas. Jika variabel otonom benar-benar besar dalam mempengaruhi variabel dependen, ada berarti heteroskedastisitas. Ukuran tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dengan asumsi kemungkinan kepentingan melebihi tingkat kepentingan 5%, sehingga beralasan bahwa model kambung tidak mengandung heteroskedastisitas.

### **3. Uji Multikolinieritas**

Multikolinieritas mempengaruhi penilaian koefisien kambung dan pemanfaatan umum penilaian model. Sesuai Ghozali (2017), langkah-langkah untuk peristiwa multikolonieritas harus terlihat dari nilai Ketahanan dan kebalikannya, untuk lebih spesifik nilai faktor ekspansi Fluktuasi (VIF), adalah bahwa dengan asumsi nilai resistensi di atas 0,10 dan nilai VIF di bawah 10, itu tidak memiliki masalah multikolonialitas sehingga cenderung selesai untuk tes berikut

### **3.9 Analisis Data**

#### **1. Analisis Deskriptif**

Analisis deskriptif adalah analisis yang digunakan untuk menggambarkan dengan menggunakan ilustrasi sebuah kondisi tertentu berdasarkan obyek yang sedang diteliti (Robert C. Bogdan, 2006).

## 2. Analisis Statistik

### a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

$X_1$  : Motivasi Kerja

$X_2$  : Disiplin Kerja

$Y$  : Produktivitas

$\varepsilon$  : Error

### b. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t)

Untuk menguji dampak faktor bebas fraksional pada variabel yang andal, pengujian koefisien setengah jalan (uji-t) digunakan. Uji-t menguji arti koefisien secara terpisah. Model  $H_0$  dapat diuji dengan tingkat *error* 5% :

- 1) Apabila signifikan dari t hitung  $> 0.05$ , maka  $H_0$  diterima.
- 2) Apabila signifikan t hitung  $< 0.05$ , maka  $H_0$  ditolak.

### c. Uji F

Uji F pada dasarnya untuk mencari hubungan antara semua variabel bebas dan variabel independen, apakah variabel bebas terkait dengan dampak model.

### c. Uji $R^2$

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen (Ghozali, 2011). Nilai ( $R$ ) akan berkisar antara 0 hingga 1, semakin kecil

nilainya maka kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu maka variabel-variabel independen memberikan hampir seluruh informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Sehingga semakin mendekati 100% semakin kuat pengaruh serentak tersebut.

#### d. Uji Mediasi (Sobel Test)

Menurut Baron dan Kenny (1986) dalam Ghazali (2009), suatu variabel disebut variabel intervening jika variabel tersebut ikut mempengaruhi hubungan antara variabel prediktor (independen) dan variabel criterion (dependen). Pengujian hipotesis mediasi dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel (1982) dan dikenal dengan Uji Sobel (Sobel Test).

Uji Sobel ini dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independen ( $X$ ) kepada variabel dependen ( $Y_2$ ) melalui variabel mediasi ( $Y_1$ ). Pengaruh tidak langsung  $X$  ke  $Y_2$  melalui  $Y_1$  dihitung dengan cara mengalikan jalur  $X \rightarrow Y_1$  ( $a$ ) dengan jalur  $Y_1 \rightarrow Y_2$  ( $b$ ) atau  $ab$ . Jadi koefisien  $ab = (c - c')$ , di mana  $c$  adalah pengaruh  $X$  terhadap  $Y_2$  tanpa mengontrol  $Y_1$ , sedangkan  $c'$  adalah koefisien pengaruh  $X$  terhadap  $Y_2$  setelah mengontrol  $Y_1$ . Standar error koefisien  $a$  dan  $b$  ditulis dengan  $S_a$  dan  $S_b$ , besarnya standar error tidak langsung (*indirect effect*)  $S_{ab}$  dihitung dengan rumus berikut ini :

$$S_{ab} = \sqrt{b^2 S_a^2 + a^2 S_b^2 + S_a^2 S_b^2}$$

Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung, maka kita perlu menghitung nilai t dari koefisien ab dengan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{ab}{S_{ab}}$$

Dari persamaan ini dapat disimpulkan :

- a. Nilai t hitung  $>0,05$  tidak dapat memediasi.
- b. Nilai t hitung  $<0,05$  dapat memediasi.





## BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Data Penelitian

#### 4.1.1 Data dan Deskriptif Responden

Informasi yang jelas ini menggambarkan keadaan responden yang berbeda yang ditunjukkan secara terukur dan memberikan data dasar tentang keadaan responden yang digunakan sebagai objek eksplorasi. Dalam ulasan ini, responden digambarkan berdasarkan orientasi responden, variabel sekolah responden, dan usia responden.

Informasi penggambaran kepribadian responden yang menunjukkan faktor orientasi responden, komponen sekolah responden, dan usia responden harus terlihat pada tabel terlampir:

##### 4.1.1.1 Responden Berdasarkan Faktor Pendidikan

Dengan kemajuan zaman dan pelaksanaan kemerdekaan teritorial, faktor instruksi saat ini dirasakan sebagai kebutuhan yang mungkin timbul untuk setiap individu. Untuk mengetahui tingkat responden, elemen sekolah harus terlihat di tabel 4.1 berikut:

Tabel 4. 1 Faktor Pendidikan Responden

No.	Pendidikan	Frekuensi	Persentase
		(f)	(%)
1	Diploma	18	21
2	S1 / sederajat	65	75
3	S2	4	5
<b>Jumlah</b>		<b>87</b>	<b>100</b>

Sumber : Data primer diolah, 2023

Pada tabel 4.1 Dapat dilihat bahwa kelompok yang paling banyak dididik

adalah SDM di kelompok faktor pendidikan sarjana (S1) sebanyak (75%). Hal ini menunjukkan bahwa SDM dengan tingkat dasar pendidikan sarjana (S1) pada umumnya memiliki kesamaan dengan jenis pekerjaan yang mereka dapatkan. Dengan kapasitas ilmiahnya, Maka alasan penalaran akan lebih baik dan selanjutnya ditegaskan oleh pengetahuan yang luas, dengan tujuan bahwa ia akan mengerjakan presentasinya. Dengan faktor instruksi yang tinggi, dipercaya bahwa melakukan pendekatan yang layak dan efektif untuk bekerja akan lebih cepat.

#### 4.1.1.2 Responden Berdasarkan Umur

Tabel 4. 2 Responden Berdasarkan Umur

No.	Usia	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1	50-56	5	6
2	43-49	3	3
3	36-42	16	18
4	29-35	34	39
5	22-28	28	32
6	15-21	1	1
<b>Jumlah</b>		<b>87</b>	<b>100</b>

Sumber : Data primer diolah, 2023

Pada tabel 4.2. Sangat baik dapat dilihat bahwa dari penyebaran sesuai kelompok usia, cenderung terlihat bahwa 5% SDM berusia 50-56 tahun, 3% SDM berusia 43-49 tahun, 18% berusia antara 36-42 tahun, 39% SDM berusia antara 29-35 tahun, 32% SDM berusia antara 22-28 tahun, 1% SDM berusia antara 15-21 tahun Dispersi ini memberikan pemikiran bahwa SDM di produktif adalah 39%.

#### 4.1.1.3 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Hasil pengumpulan data 87 responden dari segi jenis kelamin dapat dilihat dari rincian tabel sebagai berikut :

Tabel 4. 3 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1	Laki-laki	46	52,87
2	Perempuan	41	47,13
<b>Jumlah</b>		<b>87</b>	<b>100</b>

Sumber : Data primer diolah, 2023

Pada tabel 4.3 terlihat bahwa dari distribusi frekuensi menurut jenis kelamin laki-laki terlihat 52,87% sedangkan perempuan 47,13%.

#### 4.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Penggambaran variabel adalah efek samping dari perhitungan faktual yang menggabungkan jumlah (pengulangan) dan tingkat tanggapan responden terhadap setiap hal alamat, serta estimasi terukur dari nilai tipikal (Indeks), nilai tengah (tengah), dan nilai yang sering muncul (mode) untuk setiap penanda pertanyaan dalam ulasan.

Penggambaran variabel dapat menunjukkan bantalan atau kecenderungan setiap tanggapan responden terhadap suatu hal penyelidikan terhadap variabel yang diteliti. Data hasil jawaban responden pada setiap variabel yang meliputi variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ), Produktivitas ( $Y_1$ ), dan Kinerja ( $Y$ ) adalah sebagai berikut :

##### 4.2.1 Variabel Motivasi Kerja( $X_1$ )

Motivasi Kerja( $X_1$ ) secara terperinci terhitung dalam tabel 4.4 berikut

Tabel 4. 4 Statistik deskripsi Variabel Motivasi Kerja( $X_1$ )

No.	Indikator	Jawaban Responden					Indeks	Kategori
			STS	TS	CS	S		
1	Informasi untuk meningkatkan kualitas pekerjaan	F	0	0	3	16	4,78	Indeks Tertinggi
		%	0	0	3	16		
2	Bersaing dalam pekerjaan, perlu	F	0	2	5	41	52	4,43

No.	Indikator	Jawaban Responden					Indeks	Kategori	
			STS	TS	CS	S			SS
	Prestasi lebih unggul dari rekan-rekan	%	0	2	5	41	52		
3	Mengerjakan tugas yang menantang	F	0	0	9	44	47	4,38	
		%	0	0	9	44	47		
4	Merasa gundah bila pekerjaan tidak selesai	F	0	3	28	41	28	3,94	
		%	0	3	28	41	28		
5	Merasa belum puas bila pekerjaan belum selesai	F	0	0	23	47	30	4,07	
		%	0	0	23	47	30		
6	Sangat suka bekerja sendiri daripada membantu orang lain	F	0	0	2	38	60	4,58	
		%	0	0	2	38	60		
7	Insentif dalam setiap pekerjaan	F	0	5	25	31	39	4,04	
		%	0	5	25	31	39		
8	Memperhitungkan insentif dari setiap pekerjaan	F	0	0	9	41	50	4,41	
		%	0	0	9	41	50		
9	Menyelesaikan pekerjaan saya terus-menerus diarahkan dengan adil dan jujur Prinsip yang tepat	F	0	0	13	50	37	4,24	
		%	0	0	13	50	37		
10	Mencoba melacak data tentang pelaksanaan tugas di bidangnya.	F	0	3	28	41	28	3,94	
		%	0	3	28	41	28		
11	Berusaha memeriksa ulang pekerjaan yang telah selesai	F	0	0	23	47	30	4,07	
		%	0	0	23	47	30		
12	membuat duplikat uraian-uraian pekerjaan yang baru.	F	0	0	2	38	60	4,58	
		%	0	0	2	38	60		
13	Ada standar lain yang saya coba lacak data dan cari tahu	F	0	5	25	31	39	4,04	
		%	0	5	25	31	39		
14	Membaca aturan-aturan yang ada	F	0	0	9	41	50	4,41	
		%	0	0	9	41	50		
15	Merasa bersalah jika pekerjaan terlambat selesai.	F	0	3	33	48	16	3,77	Indeks Terendah
		%	0	3	33	48	16		
	Rata-rata(%)		0,00	1,40	15,80	39,67	43,13	4,25	

Sumber : Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.4 hasil olah data atas jawaban responden sebanyak 87 SDM pada variabel Motivasi Kerja secara terperinci dapat dijelaskan bahwa nilai indikator *Indeks* tertinggi dari diperoleh jawaban sangat setuju (SS) sebesar **4,78**, yang menyatakan bahwa Informasi untuk meningkatkan kualitas

pekerjaan sedangkan paling rendah Indeks pada indikator menyatakan Setuju (S) sebesar 3,77 yang menyatakan Merasa bersalah jika pekerjaan terlambat selesai. Rata-rata dari variabel Motivasi Kerja adalah 4,25. Ini menunjukkan bahwa beberapa responden memberikan jawaban sehingga sangat baik dapat diuraikan bahwa Motivasi Kerja Dinas Kelautan, Peternakan, Pertanian, dan Pangan Kota Tegal dilihat dari lama waktu, jam terbang, kemauan, jabatan yang dipegang sebelumnya serta tingkat kesalahan menunjukkan pengalaman kerja SDM yang memadai.

#### 4.2.2 Variabel Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>)

Efek samping dari penanganan informasi pada jawaban jajak pendapat yang diberikan kepada responden sehubungan dengan variabel Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) secara terperinci terhitung dalam tabel 4.5 berikut

Tabel 4. 5 Statistik deskripsi Variabel Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>)

No.	Indikator	Jawaban Responden					Indeks	Kategori
			STS	TS	CS	S		
1	Datang ke tempat kerja sebelum jam kerja dimulai	F	2	30	47	9	12	2,99
		%	2	30	47	9	12	
2	Selalu periksa perangkat keras yang akan digunakan	F	0	3	41	39	17	3,7
		%	0	3	41	39	17	
3	Terlambat bekerja akan mengalahkan diri sendiri	F	3	19	43	19	16	3,26
		%	3	19	43	19	16	
4	Bekerja sesuai dengan pedoman yang ditetapkan oleh organisasi	F	7	59	17	5	11	2,53
		%	7	59	17	5	11	
5	Terus bekerja sesuai teknik yang ditata atau strategi kerja	F	0	0	10	31	58	4,485
		%	0	0	10	31	58	
6	Muncul sebelum waktu yang diharapkan untuk memberikan harmoni batin di tempat kerja	F	0	0	11	39	50	4,39
		%	0	0	11	39	50	
7	Terus bersihkan perlengkapan kerja setelah	%	0	0	11	34	55	4,44
		F	0	0	11	34	55	

No.	Indikator	Jawaban Responden					Indeks	Kategori	
			STS	TS	CS	S			SS
	pekerjaan saya selesai								
8	Panduan yang ada di blok organisasi/kantor berfungsi	%	0	0	9	17	74	<b>4,65</b>	<b>Indeks Tertinggi</b>
		F	0	0	9	17	74		
9	Strategi kerja yang ditetapkan oleh organisasi tidak mengecewakan kerja	F	0	0	19	31	50	4,31	
		%	0	0	19	31	50		
10	Terus menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	F	0	4	5	32	59	4,46	
		%	0	4	5	32	59		
11	menaati aturan yang ada di instansi saya	F	3	19	43	19	16	3,26	
		%	3	19	43	19	16		
12	bekerja menggunakan seragam dari instansi	F	7	59	17	5	11	<b>2,53</b>	<b>Indeks Terendah</b>
		%	7	59	17	5	11		
13	selalu menggunakan tanda pengenal didalam instansi.	F	0	0	10	31	58	4,485	
		%	0	0	10	31	58		
14	melakukan pekerjaan sampai akhir secara konsisten	F	0	0	11	39	50	4,39	
		%	0	0	11	39	50		
15	terus perlu bekerja ketika kesejahteraan saya menurun	F	0	0	11	34	55	4,44	
		%	0	0	11	34	55		
Rata-rata(%)			1,47	12,87	20,33	25,60	39,47	3,89	

Sumber : Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.5 hasil olah data atas jawaban responden sebanyak 87 SDM pada variabel Disiplin Kerja secara terperinci dapat dijelaskan bahwa nilai indikator *Indeks* tertinggi dari diperoleh jawaban sangat setuju (SS) sebesar **4,65**, yang menyatakan bahwa Peraturan yang ada di perusahaan /instansi menghambat kerja sedangkan paling rendah Indeks pada indikator menyatakan cukup Setuju (CS) sebesar **2,53** yang menyatakan bekerja menggunakan seragam dari instansi sehingga dapat diartikan bahwa Disiplin Kerja dilihat dari berdasarkan kemampuan SDM, Disiplin Kerja berdasarkan pengetahuan SDM, dan Disiplin Kerja berdasarkan karakter SDM

sudah berjalan dengan sangat baik. Sedangkan rata-rata variabel Disiplin Kerja adalah 3,89.

#### 4.2.3 Variabel Produktivitas (Z)

Efek samping dari penanganan informasi pada jawaban jajak pendapat yang diberikan kepada responden sehubungan dengan variabel Produktivitas (Z) secara terperinci terhitung dalam tabel 4.6 sebagai berikut :

Tabel 4. 6 Statistik deskripsi Variabel Produktivitas (Z)

No.	Indikator	Jawaban Responden					Indeks	Kategori	
		F	STS	TS	CS	S			SS
1	Menyelesaikan pekerjaan umumnya Berusahalah untuk mencapai target yang ditetapkan	F	4	22	45	24	5	3,04	-
		%	4	22	45	24	5		
2	merasa bahwa pekerjaan saya sejauh ini sesuai dengan kualitas yang telah ditentukan sebelumnya	F	13	29	35	10	13	2,81	Indeks Terendah
		%	13	29	35	10	13		
3	Terus berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan waktu luang	F	0	0	17	62	21	4,04	
		%	0	0	17	62	21		
4	Tetap melaksanakan pekerjaan dengan segera	F	5	15	48	21	11	3,18	
		%	5	15	48	21	11		
5	Dalam bekerja kurang memperhatikan kualitas pekerjaan	F	0	1	19	56	23	4,02	
		%	0	1	19	56	23		
6	Pekerjaan saya meningkatkan keuntungan Instansi	F	0	2	11	30	57	4,42	
		%	0	2	11	30	57		
7	Kerja lembur diperlukan untuk meningkatkan produktivitas kerja	%	0	0	16	29	55	4,39	
		F	0	0	16	29	55		
8	Menyelesaikan suatu pekerjaan , harus mendapatkan hasil terbaik	%	0	10	43	17	30	3,67	
		F	0	10	43	17	30		
9	Target pekerjaan tidak	F	0	0	7	24	69	4,62	Indeks

No.	Indikator	Jawaban Responden					Indeks	Kategori
			STS	TS	CS	S		
	penting. Yang terpenting pekerjaan selesai	%	0	0	7	24	69	<b>Tinggi</b>
10	terus melampaui sejauh mungkin dalam melakukan pekerjaan	F	0	2	19	40	39	4,16
		%	0	2	19	40	39	
11	Terus berusaha untuk bekerja pada sifat pekerjaan.	F	0	2	12	29	57	4,41
		%	0	2	12	29	57	
12	memiliki keterampilan dalam bekerja	F	0	5	20	29	46	4,16
		%	0	5	20	29	46	
13	selalu bekerja dengan prinsip bekerja untuk yang terbaik	F	0	2	22	30	46	4,20
		%	0	2	22	30	46	
14	bekerja untuk mengejar target	F	0	0	11	34	55	4,44
		%	0	0	11	34	55	
15	Bekerja untuk meningkatkan hasil demi instansi	F	0	2	12	29	57	4,41
		%	0	2	12	29	57	
Rata-rata(%)			2,67	6,13	22,47	30,93	38,93	4,00

Sumber : Data primer diolah, 2023

Pada di atas tabel 4.6 hasil olah Data atas jawaban responden sebanyak 87 SDM pada variabel Produktivitas secara terperinci dapat dijelaskan bahwa nilai indikator *Indeks* tertinggi dari diperoleh jawaban sangat setuju (SS) sebesar **4,62**, yang menyatakan bahwa Target pekerjaan tidak signifikan, secara signifikan, pekerjaan selesai sementara yang paling tidak khas pada penanda menyatakan cukup setuju (CS) 2,81 yang menyatakan bahwa bahwa saya merasa bahwa pekerjaan saya sejauh ini sesuai dengan kualitas yang tidak sepenuhnya diselesaikan sehingga dapat diartikan bahwa Produktivitas Dinas Kelautan, Peternakan, Pertanian, dan Pangan Kota Tegal sudah baik. Sementara rata-rata dari variabel Produktivitas adalah 4,00.



#### 4.2.4 Variabel Kinerja(Y)

Efek samping dari penanganan informasi pada jawaban jajak pendapat yang diberikan kepada responden sehubungan dengan variabel Kinerja (Y) secara terperinci terhitung dalam tabel 4.7 sebagai berikut :

Tabel 4. 7 Statistik deskripsi Variabel Kinerja (Y)

No.	Indikator	Jawaban Responden					Indeks	Kategori
			STS	TS	CS	S		
1	Memperhitungkan waktu dalam setiap penyelesaian tugas	F	6	34	44	6	10	2,81
		%	6	34	44	6	10	
2	Memberikan jangka waktu setiap menyelesaikan kegiatan	F	0	1	47	39	13	3,64
		%	0	1	47	39	13	
3	Membuat target waktu pekerjaan/kegiatan	F	0	8	48	31	13	3,49
		%	0	8	48	31	13	
4	Memanfaatkan sarana kantor yang tersedia	F	0	2	14	69	15	3,97
		%	0	2	14	69	15	
5	Mengurangi penggunaan sarana kantor tanpa mengurangi sifat pekerjaan	F	0	1	24	65	10	3,84
		%	0	1	24	65	10	
6	Memaksimalkan pencapaian target dengan kedekatan riil / nyata	F	0	0	15	35	50	4,35
		%	0	0	15	35	50	
7	Membuat rencana kegiatan sesuai dengan visi dan misi instansi	%	0	0	13	28	59	4,46
		F	0	0	13	28	59	
8	Merencanakan tepat waktu penyelesaian surat-surat	%	0	0	4	27	69	4,65
		F	0	0	4	27	69	
9	Selesaikan pekerjaan tepat waktu	F	0	0	6	21	73	4,67
		%	0	0	6	21	73	

No.	Indikator	Jawaban Responden					Indeks	Kategori	
			STS	TS	CS	S			SS
10	Perhatikan pedoman yang sesuai dalam penyelesaian dokumen dan tanpa menambah waktu penyelesaiannya	F	0	0	6	27	67	4,61	
		%	0	0	6	27	67		
11	Waktu untuk menghindari tertumpuknya pekerjaan	F	2	0	6	43	49	4,37	
		%	2	0	6	43	49		
12	Melakukan penyelesaian pekerjaan-pekerjaan diluar jam kerja	F	6	34	44	6	10	2,8	Indeks Teendah
		%	6	34	44	6	10		
13	Menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan sesuai perintah atasan	F	0	1	47	39	13	3,64	
		%	0	1	47	39	13		
14	Menghindari pekerjaan-pekerjaan diluar tugas pokok	F	0	8	48	31	13	3,49	
		%	0	8	48	31	13		
15	Mengikuti Diklat/Kursus sesuai dengan bidang pekerjaan	F	0	2	14	69	15	3,97	
		%	0	2	14	69	15		
Rata-rata (%)			0,40	6,07	25,33	35,73	31,93	3,92	

Sumber : Valid Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.6 hasil olah data atas jawaban responden sebanyak 87 SDM pada variabel Produktivitas secara terperinci dapat dijelaskan bahwa nilai indikator *Indeks* tertinggi dari diperoleh jawaban sangat setuju (SS) sebesar **4,67**, yang menyatakan bahwa menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sedangkan paling rendah Indeks pada indikator menyatakan cukup Setuju (CS) sebesar **2,8** yang

menyatakan merasa Melakukan penyelesaian pekerjaan-pekerjaan diluar jam kerja , sehingga dapat diartikan bahwa Kinerja Dinas Kelautan, Peternakan, Pertanian, dan Pangan Kota Tegal dalam kondisi sangat baik. Sementara, untuk variabel dari Kinerja adalah 3,92.

### 4.3 Uji Instrumen

#### 4.3.1 Pengujian Validitas

Tes legitimasi digunakan untuk menyimpulkan kredibilitas hal-hal dalam daftar pertanyaan dalam menjelaskan faktor-faktor. Untuk menguji keabsahan penyelidikan, dengan tingkat besar ( $\alpha$ ) = 5%. Setelah estimasi dilakukan (untuk situasi ini interaksi komputasi dibantu oleh program SPSS versi 21 kemudian r yang dikontraskan dan nilai tabel r dibandingkan dengan dan tingkat garis besar ( $\alpha$ ) = 5% dalam pengujian legitimasi jajak pendapat seharusnya sah jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Jadi dapat dianggap bahwa semua tips pertanyaan sangat penting sebagaimana pada tabel 4.8 berikut :

Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas pada Variabel

Variabel	Instrumen Penelitian	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel, <math>\alpha</math> = 0,05, n = 30</sub>	p value	Keputusan
Motivasi (X1)	1 X1.1	0,38	0,37	0,037	Valid
	2 X1.2	0,6	0,37	0,000	Valid
	3 X1.3	0,65	0,37	0,000	Valid
	4 X1.4	0,76	0,37	0,000	Valid
	5 X1.5	0,76	0,37	0,000	Valid
	6 X1.6	0,76	0,37	0,000	Valid
	7 X1.7	0,82	0,37	0,000	Valid
	8 X1.8	0,64	0,37	0,000	Valid
	9 X1.9	0,74	0,37	0,000	Valid
	10 X1.10	0,76	0,37	0,000	Valid
	11 X1.11	0,76	0,37	0,000	Valid
	12 X1.12	0,76	0,37	0,000	Valid

Variabel	Instrumen Penelitian	r hitung	r tabel, $\alpha =$ 0,05, n = 30	p value	Keputusan
	13 X1.13	0,82	0,37	0,000	Valid
	14 X1.14	0,64	0,37	0,000	Valid
	15 X1.15	-0,09	0,37	0,638	Tidak
Disiplin Kerja (X2)	1 X2.1	0,41	0,37	0,024	Valid
	2 X2.2	0,499	0,37	0,005	Valid
	3 X2.3	0,607	0,37	0,000	Valid
	4 X2.4	0,514	0,37	0,004	Valid
	5 X2.5	0,669	0,37	0,000	Valid
	6 X2.6	0,576	0,37	0,001	Valid
	7 X2.7	0,794	0,37	0,000	Valid
	8 X2.8	0,729	0,37	0,000	Valid
	9 X2.9	0,684	0,37	0,000	Valid
	10 X2.10	0,578	0,37	0,001	Valid
	11 X2.11	0,607	0,37	0,000	Valid
	12 X2.12	0,514	0,37	0,004	Valid
	13 X2.13	0,669	0,37	0,000	Valid
	14 X2.14	0,576	0,37	0,001	Valid
	15 X2.15	0,794	0,37	0,000	Valid
Produktivitas (Z)	1 Z1	0,448	0,37	0,013	Valid
	2 Z2	0,527	0,37	0,003	Valid
	3 Z3	0,291	0,37	0,118	Tidak
	4 Z4	0,455	0,37	0,012	Valid
	5 Z5	0,501	0,37	0,011	Valid
	6 Z6	0,68	0,37	0,000	Valid
	7 Z7	0,031	0,37	0,871	Tidak
	8 Z8	0,638	0,37	0,000	Valid
	9 Z9	0,742	0,37	0,000	Valid
	10 Z10	0,742	0,37	0,000	Valid
	11 Z11	0,794	0,37	0,000	Valid
	12 Z12	0,691	0,37	0,000	Valid
	13 Z13	0,688	0,37	0,000	Valid
	14 Z14	0,79	0,37	0,000	Valid
	15 Z15	0,794	0,37	0,000	Valid
Kinerja SDM	1 Y1	0,735	0,37	0,000	Valid
	2 Y2	0,791	0,37	0,000	Valid
	3 Y3	0,788	0,37	0,000	Valid
	4 Y4	0,708	0,37	0,000	Valid

Variabel	Instrumen Penelitian	r hitung	r tabel, $\alpha =$ 0,05, n = 30	p value	Keputusan
	5 Y5	0,631	0,37	0,000	Valid
	6 Y6	0,414	0,37	0,023	Valid
	7 Y7	0,165	0,37	0,384	Tidak
	8 Y8	0,621	0,37	0,000	Valid
	9 Y9	0,493	0,37	0,006	Valid
	10 Y10	0,51	0,37	0,004	Valid
	11 Y11	0,111	0,37	0,559	Tidak
	12 Y12	0,735	0,37	0,000	Valid
	13 Y13	0,791	0,37	0,000	Valid
	14 Y14	0,788	0,37	0,000	Valid
	15 Y15	0,708	0,37	0,000	Valid

Sumber : Output hasil pengujian, 2023,

Berdasarkan pada tabel di atas pada variabel Motivasi Kerja dari 15 soal semua valid, Kecuali soal nomor 15, sehingga soal tersebut digugurkan dan yang dipakai 14 soal untuk data yang diteliti. Adapun keempat Penyelidikan seharusnya sah karena penanda yang digunakan dapat mencerminkan faktor-faktor yang diperiksa. Mengingat tabel di atas pada variabel Disiplin Kerja terdapat 15 soal yang semuanya valid, karena nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  Juga, penanda yang digunakan dapat mengatasi faktor-faktor yang dipertimbangkan.

Berdasarkan pada tabel di atas pada variabel Produktivitas dari 15 soal terdapat 2 soal yang tidak valid, yaitu soal 3 dan soal 7, karena nilai  $r_{hitung} < r_{tabel}$  (0,291 dan  $0,031 < 0,367$ ) dan soal yang tidak valid ini tidak digunakan dalam analisis. Adapun ke 13 soal tersebut dinyatakan valid karena indikator-indikator yang digunakan menunjukkan bahwa indikator tersebut dapat mengukur variabel yang diteliti.

Berdasarkan pada tabel di atas pada variabel Kinerja dari 15 soal terdapat 2 soal yang tidak valid, yaitu soal 7 dan soal 11, karena nilai  $r_{hitung} < r_{tabel}$  (0,165

dan  $0,111 < 0,367$ ) dan soal yang tidak valid ini tidak digunakan dalam analisis. Adapun ke 13 soal tersebut dinyatakan valid karena indikator-indikator yang digunakan menunjukkan bahwa indikator tersebut dapat mengukur variabel yang diteliti

#### 4.3.2 Pengujian Reliabilitas

Dikatakan reliabel jika memiliki nilai Alpha  $> 0,7$ . Secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.9

Tabel 4. 9 Hasil uji Reliabilitas

No	Variabel	Alpha Cronbach	Hasil Perhitungan	Jumlah Butir (N)	Kesimpulan
1	Motivasi Kerja	0,70	0,904	15	Reliabel
2	Disiplin Kerja	0,70	0,876	15	Reliabel
5	Produktivitas SDM	0,70	0,873	15	Reliabel
6	Kinerja	0,70	0,865	15	Reliabel

Sumber :Output hasil pengujian, 2023

Berdasarkan uji reliabilitas di atas menunjukkan bahwa semua variabel memiliki *cronbach alpha* lebih besar dari 0,70 artinya semua variabel reliabel.

#### 4.4 Uji Asumsi Klasik

Dalam ulasan ini dibebaskan dari penyimpangan dari anggapan gaya lama dapat dijabarkan sebagai berikut:

##### 4.4.1. Uji Normalitas

Tabel 4. 10 Uji Normalitas Persamaan

Model	Sig.	Hasil	Keterangan
1	Asymp. Sig. (2-tailed)	0.328	Normal
2	Asymp. Sig. (2-tailed)	0.462	Normal

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel 4.10 di atas menunjukkan bahwa nilai signifikan  $0,328 > 0,05$  artinya semua data yang ada pada persamaan 1

memiliki variabel berdistribusi normal.

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel 4.20 di atas menunjukkan bahwa nilai signifikan  $0,462 >$  dari  $0,05$  artinya semua data yang ada pada persamaan 2 memiliki variabel berdistribusi normal.

#### 4.4.2. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dilakukan dengan uji *Glejser* yang dilakukan dengan mengembalikan nilai langsung sisa sebagai variabel yang bergantung pada semua faktor otonom dalam model kumbuh. Hasil uji heteroskedastisitas pada semua faktor dihargai di atas  $0,05$  sehingga model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas (Ghozali: 2016).

Tabel 4. 11 Uji Heterokeditas

Model	Regresi	Sig.	Keterangan
1	Motivasi --→ Abs_Res_1	0.537	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
	Disiplin Kerja --→ Abs_Res_1	0.374	
2	Motivasi --→ Abs_Res_2	0.974	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
	Disiplin Kerja --→ Abs_Res_2	0.092	
	Produktivitas --→ Abs_Res_2	0.469	

#### a. Uji Multikolinealitas

Tabel 4. 12 Uji Multikolinearitas

Model	Regresi	Collinearity Statistics		Keterangan
		Tolerance	VIF	
1	Motivasi --→ Produktivitas	0.737	1.357	Tidak terjadi Multikolinearitas
	Disiplin Kerja --→ Produktivitas	0.737	1.357	
2	Motivasi --→ Kinerja	.704	1.421	Tidak terjadi Multikolinearitas
	Disiplin Kerja --→ Kinerja	.543	1.843	
	Produktivitas --→ Kinerja	.578	1.731	

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel 4.12 di atas menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai *tolerance* kurang dari

sama dengan 1 dan memiliki nilai VIF kurang dari 10, artinya semua variabel dari masing-masing uji menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas antar variabel yang ada.

#### 4.5 Analisis Regresi

Setelah pengujian legitimasi, ketergantungan, dan kebiasaan, tahap selanjutnya adalah membentuk persamaan regresi

##### a. Uji Hipotesis t

Uji Hipotesis ini untuk menguji pengaruh variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja, terhadap Produktivitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 13 Hasil Estimasi Koefisiensi

Variabel	Hipotesis	Hasil			Keterangan
		t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub>	Sig.	
X <sub>1</sub> ---> Z	Motivasi Kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap Produktivitas	2.141	1.66	0.035	H1 diterima
X <sub>2</sub> ---> Z	Disiplin Kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap Produktivitas	5.895	1.66	0.000	H2 diterima
X <sub>1</sub> ---> Y	Motivasi Kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja	-1.702	1.66	0.092	H3 ditolak
X <sub>2</sub> ---> Y	Disiplin Kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kinerja	9.136	1.66	0.000	H4 diterima
X <sub>3</sub> ---> Y	Produktivitas berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kinerja	0.777	1.66	0.439	H5 ditolak

Berdasarkan hasil estimasi koefisien regresi sebagaimana pada table 4.13 dapat dituliskan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y_1 = 68.442 + 0,143X_1 + 0,325X_2$$



- 1) Variabel Motivasi Kerja pada dasarnya mempengaruhi Produktivitas secara positif dan signifikan karena memiliki nilai kepentingan 0,035 lebih sederhana daripada 0,05.
- 2) Variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap Produktivitas karena memiliki signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05.

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel Motivasi Kerja adalah sebesar 0,143. Hal ini berarti bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Produktivitas. Artinya semakin tinggi intensitas Motivasi Kerja, semakin tinggi pula Produktivitas yang ditimbulkan.

Nilai koefisien regresi Disiplin Kerja adalah 0,325 artinya variabel Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Produktivitas. Artinya bahwa, semakin tinggi kualitas Disiplin Kerja akan berpengaruh terhadap peningkatan Produktivitas.

Berdasarkan hasil regresi tersebut, maka persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y_2 = 72,241 - 0,097X_1 + 0,491X_2 + 0,066Y_1$$

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 4.13 di atas menunjukkan bahwa :

- 1) Variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karena memiliki nilai signifikansi 0,092 lebih besar dari 0,05.
- 2) Variabel kualitas Disiplin Kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kinerja, karena memiliki nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05.

3) Variabel Produktivitas mempengaruhi Kinerja, karena memiliki nilai kepentingan 0,439 lebih penting daripada 0,05.

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa tingkat koefisien regresi Motivasi Kerja adalah sebesar -0,097. Hal ini berarti bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh negatif terhadap Kinerja. Artinya semakin buruk intensitas Motivasi Kerja, semakin rendah Kinerja.

Nilai koefisien Disiplin Kerja adalah 0,491, menyiratkan bahwa Disiplin Kerja berdampak pada Kinerja. Ini menyiratkan bahwa semakin banyak Disiplin Kerja SDM, semakin tinggi Kinerja SDM.

Nilai koefisien regresi Produktivitas adalah 0,066 artinya Produktivitas memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja. Artinya bahwa semakin baik Produktivitas akan semakin naik Kinerja .

#### **4.5.1 Analisis pengaruh langsung dan tidak langsung**

Untuk mengetahui signifikansi pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja dengan dimediasi Produktivitas dapat dilakukan dengan pengujian sebagai berikut :

## 1. Mendeteksi Pengaruh Langsung Produktivitas dalam Memediasi Hubungan Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Tabel 4. 14 Koefisien Regresi Motivasi Kerja terhadap produktivitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	102.750	20.026		5.131	.000
Motivasi	.345	.066	.464	5.189	.000

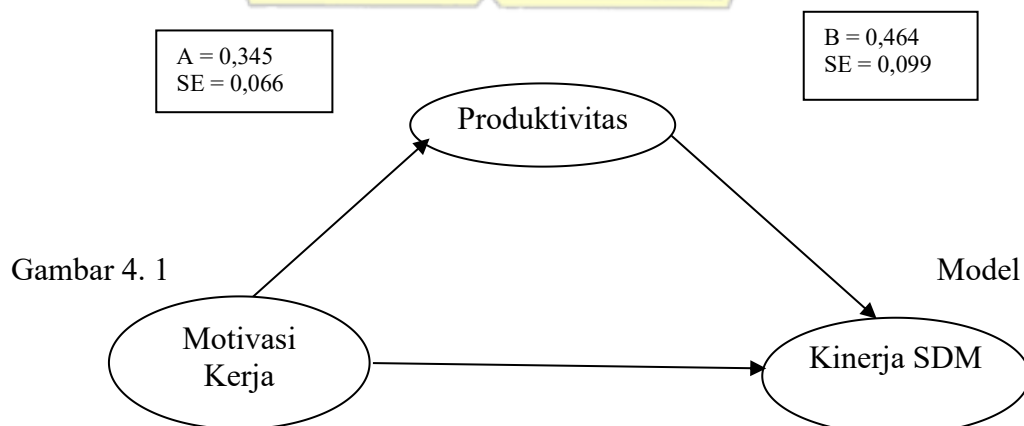
a. Dependent Variable: Produktivitas

Tabel 4. 15 Koefisien Regresi Motivasi Kerja dan produktivitas terhadap Kinerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	83.113	22.100		3.761	.000
1 Motivasi	.070	.073	.094	.956	.342
Produktivitas	.464	.099	.461	4.686	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel hasil relapse menunjukkan bahwa nilai koefisien Relapse dari Motivasi Kerja terhadap Produktivitas adalah 0,464, dan nilai sig 0,000 < 0,05. Maka untuk Motivasi Kerja mendapatkan nilai koefisien 0,070 dengan standar kesalahan 0,073 dan nilai importance 0.342.



Gambar 4. 1

Mediator 1 Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui produktivitas

Model di atas adalah model yang dibentuk dari konsekuensi kambuh pertama dan kedua untuk membingkai model pemeriksaan cara dengan faktor efisiensi sebagai pergi antara. Nilai z dari tes Sobel tidak dapat dihasilkan langsung dari hasil kambuh namun dengan estimasi manual dengan persamaan tes sobel.

$$z = \frac{ab}{\sqrt{(b^2 SE_a^2) + (a^2 SE_b^2)}}$$

$$z = \frac{0,345 \times 0,464}{\sqrt{(0,464^2 \cdot 0,066^2) + (0,345^2 \cdot 0,099^2)}}$$

$$z = \frac{0,16008}{0,0483}$$

$$Z = 3,31$$

Dari konsekuensi estimasi tes sobel di atas, mendapatkan nilai z sebesar 3,28, dengan alasan bahwa nilai z yang didapat adalah  $3,31 > 1$ , artinya dengan menjadi mediasi antara pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja.

## 2. Mendeteksi Pengaruh produktivitas dalam Memediasi Hubungan Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Tabel 4. 16 Koefisien Regresi Disiplin Kerja terhadap produktivitas  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	93.587	14.188		6.596	.000
Disiplin Kerja	.386	.048	.629	8.002	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas

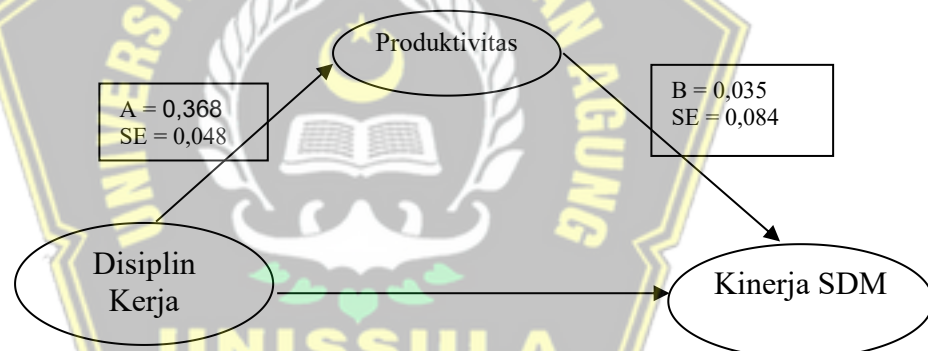
Tabel 4. 17 Koefisien Regresi Disiplin Kerja dan produktivitas terhadap Kinerja  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized	Standardized	t	Sig.
-------	----------------	--------------	---	------

	Coefficients		Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	58.025	14.122			4.109	.000
1 Disiplin Kerja	.462	.051	.748		8.982	.000
Produktivitas	.035	.084	.035		.421	.675

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel hasil relaps menunjukkan bahwa nilai koefisien relaps Disiplin Kerja terhadap Produktivitas adalah 0,629 dengan nilai sig 0,000 < 0,05. Maka untuk Produktivitas mendapat nilai koefisien 0,035 dengan standar kesalahan 0,084 dan nilai kepentingan 0.675. Sehingga Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas sedangkan Produktivitas berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja.



Gambar 4. 2 Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui produktivita

Model di atas adalah model yang dibentuk dari konsekuensi kumbuh pertama dan kedua untuk membingkai model investigasi dengan faktor efisiensi sebagai orang menengah. Nilai z dari tes Sobel tidak dapat diproduksi langsung dari hasil SIG namun dengan perhitungan manual dengan metode tes sobel.

$$\frac{ab}{\sqrt{(b^2 SE_a^2) + (a^2 SE_b^2)}}$$

$$z = \frac{0,365 \times 0,035}{\sqrt{(0,035^2 \cdot 0,048^2) + (0,365^2 \cdot 0,084^2)}}$$

$$z = \frac{0,01277}{0,0307}$$

$$Z = 0,42$$

Dari hasil nilai tes sobel di atas, mendapatkan nilai z 0,42, karena nilai z yang didapat adalah  $0,42 < 1,96$  dengan tingkat kepentingan 5%, itu menunjukkan bahwa Produktivitas tidak menengahi hubungan antara dampak Disiplin Kerja pada Kinerja.

#### 4.6 Pembahasan

##### 1. Motivasi Kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap Produktivitas

Konsekuensi estimasi informasi untuk dampak Motivasi Kerja pada Produktivitas mendapat nilai yang ditentukan sebesar 2.141 dengan  $p = 0,035$ . Karena nilai yang ditentukan lebih penting daripada tabel ( $2,141 > 2,012$ ) dengan kemungkinan  $0,035 < 0,05$ ; maka  $H_0$  diberhentikan menyiratkan  $H_a$  diakui, yang berarti bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap Produktivitas Dinas Kelautan, Peternakan, Pertanian, dan Pangan Kota Tegal.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Ridwan (2008) yang berjudul Hubungan Motivasi Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi CV. Epsilon Bandung menyatakan terdapat Peningkatan atau pengurangan motivasi kerja secara langsung terhadap kenaikan atau pengurangan produktivitas pekerja. Sehingga dengan asumsi tingkat motivasi kerja tinggi, maka produktivitas kerja juga tinggi.

## **2. Disiplin Kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap Produktivitas**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan antara disiplin kerja dan produktivitas yang ditunjukkan pada tabel t 1,96 dengan t hitung 8.002 dengan nilai kritis 0,000 yang lebih sederhana daripada nilai besar  $\alpha = 0,05$ , sehingga spekulasi 1 diakui mengingat fakta bahwa bersama-sama ada hubungan positif antara disiplin kerja dan produktivitas kerja karyawan pada Dinas Kelautan, Peternakan, Pertanian, dan Pangan Kota Tegal. Seberapa signifikan disiplin bagi organisasi untuk meningkatkan produktivitas kerja pekerja. Masalah disiplin kerja harus benar-benar dipertimbangkan karena, misalkan seorang karyawan dalam suatu organisasi tidak memiliki disiplin kerja yang tinggi, tujuan dan produktivitas pekerja akan sulit untuk dicapai.

Efek samping dari penelitian ini sesuai dengan penelitian yang diketuai oleh Riyana (2016) berjudul *The Connection Between Work Discipline and Work Efficiency in PT. Sinar Niaga Sejahtera Territorial Focal Java 2* Jogjakarta mengungkapkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat besar antara disiplin kerja dan efisiensi kerja.

Perwakilan adalah individu yang bekerja dan menambah organisasi. Perwakilan yang dibutuhkan oleh organisasi adalah pekerja yang memiliki disiplin tinggi karena pekerja yang memiliki disiplin tinggi tentu memiliki efisiensi tinggi juga (Pertiwi, 2016).

Ini cenderung beralasan bahwa cara di mana disiplin perwakilan yang signifikan adalah bagi organisasi untuk meningkatkan efisiensi kerja karyawan. Masalah disiplin kerja harus benar-benar dipertimbangkan karena, dalam kasus seperti itu bahwa seorang perwakilan dalam suatu organisasi tidak memiliki disiplin kerja yang tinggi, tujuan dan efisiensi kerja perwakilan akan sulit dicapai. Bagaimana tingkat disiplin, tingkat efisiensi kerja dan menjaga disiplin bisnis mempengaruhi representasi

### **3. Motivasi Kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat dampak Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) yang ditunjukkan oleh nilai t tabel 1,96 dengan t hitung sebesar 9,136 sehingga spekulasi 3 yang menyatakan Motivasi Kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja. Artinya dengan disiplin kerja yang tinggi akan membuat karyawan bekerja lebih keras dan menyelesaikan pekerjaannya yang pada akhirnya akan benar-benar menjadi dorongan utama untuk menjadi pekerja yang berkualitas dan siap untuk menyelesaikan usaha atau latihan dengan baik.

Konsekuensi dari penelitian ini sesuai dengan penelitian yang diarahkan oleh Kuntum Vuspasari. 2011. Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Perwakilan di PT. Varia Intra Money Cabang Lampung menyatakan bahwa respon karyawan terhadap disiplin kerja masih rendah.

### **4. Disiplin Kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kinerja**

Teori 4 menyatakan bahwa Motivasi Kerja mempengaruhi Kinerja SDM . Hal ini harus terlihat dari konsekuensi pengujian



pengaruh antara Motivasi Kerja dengan Kinerja SDM menunjukkan nilai koefisien - 0,097 dengan nilai t - 1,702. Nilainya lebih sederhana daripada t-table (1,96). Hal ini berarti bahwa Motivasi Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis 4 ditolak.

Konsekuensi dari penelitian ini tidak didukung oleh anggapan (Setiaji, 2019) berpendapat bahwa inspirasi menyebabkan, menjunjung tinggi cara manusia berperilaku sehingga mereka perlu mencoba dengan tulus dan penuh semangat mencapai hasil yang ideal.

Hasil penelitian tidak sejalan dengan Rido (2018) yang berjudul Dampak Inspirasi Kerja terhadap Kinerja Representatif Dalam Sudut Pandang Keuangan Syariah menunjukkan bahwa inspirasi kerja secara fundamental mempengaruhi kinerja representatif, dimana Kepala Tata Usaha sebagai pelopor berperan untuk mendorong. Hal ini dikonfirmasi oleh konsekuensi dari estimasi kambung langsung yang menunjukkan bahwa inspirasi kerja pada dasarnya mempengaruhi kinerja representatif.

##### **5. Produktivitas berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kinerja**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada Produktivitas berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kinerja seperti yang ditunjukkan oleh tabel t senilai 1,96 dan t count 0,777 dengan nilai kritis 0,439 yang lebih penting daripada nilai besar  $\alpha = 0,05$ , sehingga spekulasi ditolak. Ini karena produktivitas yang tidak baik karena banyak hambatan dari perspektif fungsional seperti uang, pemasaran, organisasi, faktor dalam, faktor eksternal,

masalah dalam produktivitas kerja, dan keterampilan posisi terbatas dan pengaturan program kontrol tidak ada.

Hasil penelitian tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dyah Sawitri. (2004) yang berjudul Dampak Variabel Efisiensi terhadap Kinerja dan Nilai Tambah pada Usaha Makanan Kecil di Jawa Timur menyatakan bahwa efisiensi mempengaruhi kinerja dan nilai tambah pada bisnis makanan kecil di Jawa Timur.

## **6. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Melalui Produktivitas**

Dari konsekuensi estimasi tes sobel di atas, mendapatkan nilai z sebesar 3,28, dengan alasan bahwa nilai z yang didapat adalah  $3,31 > 1,96$  dengan tingkat kepentingan 5%, menunjukkan bahwa Produktivitas mampu memediasi hubungan pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja. Eksplorasi ini menunjukkan bagaimana Produktivitas dapat memediasi Motivasi Kerja dengan Kinerja. Artinya, dengan motivasi kerja yang tinggi mempengaruhi tingkat kepuasan kerja, dapat dipastikan bahwa Produktivitas kerja akan meningkat seiring dengan Kinerja yang bagus.

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Yuliandari et al. (2014) memperoleh hasil bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Melalui Produktivitas kerja karyawan pada UD. Peneliti lain, Purwanto & Wulandari (2016) mengatakan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui produktivitas kerja karyawan. Dengan demikian, semakin banyak inspirasi

kerja dan disiplin kerja yang diberikan kepada perwakilan, semakin tinggi efisiensi kerja perwakilan

Berdasarkan hasil kajian yang diarahkan oleh Setyo Riyanto, Ady Sutrisno, Hapzi Ali (2017) efek samping dari penelitian ini beralasan bahwa efisiensi kerja memoderasi inspirasi kerja untuk kinerja yang representatif. Priyono, Marjuki dan Yoyok Soesatyo (2016) memandang efisiensi kerja memoderasi disiplin kerja pada kinerja perwakilan

## **7. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Melalui Produktivitas**

Dari hasil perhitungan tes sobel di atas mendapatkan nilai  $z$  0,42, mengingat nilai  $z$  yang didapat adalah  $0,42 < 1,96$  dengan tingkat kepentingan 5%, itulah yang ditunjukkannya produktivitas **tidak** memediasi hubungan pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin tingginya disiplin kerja akan menurunkan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan

Hasil penelitian ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Marifah (2018) yang berjudul Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan Melalui Kualitas Kerja Sebagai Variabel Intervening menyatakan bahwa: Dampak langsung (disiplin kerja pada kinerja perwakilan) lebih penting daripada dampak menyimpang (disiplin kerja pada kinerja pekerja melalui kualitas kerja).

## **BAB V PENUTUP**

### **5.1 Kesimpulan**

Penelitian ini mempunyai 4 variabel yaitu Motivasi Kerja ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ), Produktivitas ( $Z$ ), dan Kinerja ( $Y$ ). Penelitian dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada Dinas Kelautan, Peternakan, Pertanian, dan Pangan Kota Tegal sebanyak 87 orang.

1. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat Motivasi Kerja yang dimiliki karyawan dalam organisasi dan maka semakin baik juga produktivitas Dinas Kelautan, Peternakan, Pertanian, dan Pangan Kota Tegal
2. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat Disiplin Kerja yang dimiliki karyawan dalam organisasi dan maka semakin baik juga produktivitas Dinas Kelautan, Peternakan, Pertanian, dan Pangan Kota Tegal
3. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat Motivasi Kerja yang dimiliki karyawan dalam organisasi tidak meningkatkan Kinerja Dinas Kelautan, Peternakan, Pertanian, dan Pangan Kota Tegal
4. Disiplin Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat Disiplin Kerja yang dimiliki karyawan dalam organisasi dan maka semakin baik juga Kinerja Karyawan. Dinas Kelautan, Peternakan, Pertanian, dan Pangan Kota Tegal

5. Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin rendah tingkat motivasi kerja yang dimiliki karyawan dalam organisasi dan maka semakin turun juga Kinerja Karyawan. Dinas Kelautan, Peternakan, Pertanian, dan Pangan Kota Tegal.
6. Produktivitas mampu memediasi pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja.
7. Produktivitas **tidak** memediasi pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja.

## 5.2 Saran

Berdasarkan keterbatasan penelitian, maka ada beberapa saran yang dapat diberikan untuk penelitian selanjutnya :

1. Untuk meningkatkan kinerja BMT perlu meningkatkan Motivasi Spiritual dengan cara Motivasi Akidah, Motivasi ibadah, Motivasi Muamalat, Kerja Pada variabel Motivasi Kerja perlu diperbaiki karena karyawan akan merasa bersalah jika pekerjaan terlambat selesai. Pimpinan dapat memberikan motivasi kepada karyawan dengan membuka *sharing session* antara pimpinan dengan para karyawan untuk mengetahui apa yang membuat karyawan terlambat menyelesaikan pekerjaannya.
2. Pada variabel Disiplin Kerja, perlu diperbaiki karena karyawan tidak rapi dalam mengenakan seragam dari instansi. Pimpinan dapat menguatkan Disiplin Kerja dalam pemakaian seragam kerja selain sebagai identitas tempat kerja, juga sebagai kebanggaan untuk mengabdikan masyarakat dan negara.
3. Pada variabel Produktivitas, perlu diperbaiki kualitas kerja karyawan yang rendah. Pimpinan dapat membuka *sharing session* untuk mengetahui apa yang menyebabkan kualitas kerja karyawan rendah. Kualitas kerja karyawan yang

rendah dapat disebabkan fasilitas yang diberikan kantor tidak layak atau tunjangan kerja yang kurang cukup.

4. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperluas cakupan objek penelitian



## DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, Muhammad M. 2017. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cogindo Daya Bersama PLTU Baru Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar 2017.
- Ananto, Reza, 2014. “*Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Study Impiris Pada PT DHL Global Forwading Semarang Branch.)*”. Universitas Diponegoro Semarang, Skripsi.
- Anoraga, P. (2009). Psikologi Kerja. Jakarta: Rineka Cipta.
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Bangun, Wilson. 2012. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Jakarta: Erlangga
- Dyah Sawitri. (2004) *Pengaruh Faktor Produktivitas Terhadap Kinerja Dan Nilai Tambah Pada Industri Kecil Makanan Di Jawa Timur*. Disertasi thesis, Universitas Airlangga.
- Eli Rahayu dan Ajimat. 2018. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Deputy Bidang Pengembangan Destinasi Pariwisata*. Jurnal Ekonomi Efektif, Vol. 1, No.1, Oktober 2018
- Fadillah, Bayu, Handoyo Djoko W. Dan Agung Budiarmo. 2015. *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Produksi Bagian Jamu Tradisional Unit Kaligawe PT. Njonja Meneer Semarang*. Diponegoro Journal Of Social And Politic. H:1-9.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan SPSS Cetakan Keempat*. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kuntum Vuspasari. 2011. *Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Varia Intra Finance Cabang Lampung*. Jurnal Manajemen dan Bisnis Vol.2 No.1 Oktober 2011 : 81-93
- Mangkunegara. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

- Mansyur, Rois. 2013. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Reward, Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Mandiri (Persero)*. [Http://EJournal.Usm.Ac.Id](http://EJournal.Usm.Ac.Id).
- Marifah. 2018. *Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan Melalui Kualitas Kerja Sebagai Variabel Intervening*. *Future Jurnal Manajemen dan Akuntansi* Vol. 5 (2): 171-177; Maret 2018 Musanef ,2000, *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*, PT Gunung Agung, Jakarta
- N. Slack, S. Chambers, R. Johnson, *Operations Management*, Pearson Education Limited, chapter 2, hal 38-62, 2001
- Ni Putu Pradita Laksmiari. 2017. *Hubungan Motivasi Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Teh Bunga Teratai Di Desa Patemon Kecamatan Serrit*. [Http://E-Journal.Undiksha.Ac.Id](http://E-Journal.Undiksha.Ac.Id).
- Putri, Meilani Wulansari. 2018. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PERUM DAMRI Cabang Lampung Bandar Lampung Dengan Mempertimbangkan Kepuasan Kerja Karyawan*. Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung Bandar Lampung 2018
- Rido Sanjaya. 2018. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Di Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Barat)*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung 1439 H/2018 M
- Ridwan Purnama. 2018. *Hubungan Motivasi Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi CV. Epsilon Bandung*. *Jurnal Strategic*, Volume 7, Nomor 14, September 2008
- Rivai, Veithzal dan Sagala, E. J. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta : Penerbit Rajawali Pers.
- Riyana Tri Astuti Istiqomah. 2016. *Hubungan Antara Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pada Karyawan Pt.Sinar Niaga Sejahtera Regional Jateng 2 Jogjakarta*. Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Rizka Afrisalia Nitasari. 2012. *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Bank Central Asia Tbk. Cabang Kudus*. Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang
- Robbins, S. P. 2003. *Perilaku Organisasi. (Terjemahan)*. Buku 1. Edisi Indonesia. Jakarta : PT. Gramedia.
- Pabundu Tika. (2014). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta : Bumi Aksara.



- Sarwoto. 2007. *Dasar-dasar Organisasi Manajemen*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Sastrohadiwiryo, BejoSiswanto. 2012. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrative dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2017. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju
- Siagian. Sondang P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara. Jakarta.
- Simanjuntak, Payaman J.2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI
- Sinungan, Muchdarsyah. (2003). *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Bandung: Bumi Aksara.
- Sulistiyani. Ambar T. Dan Rosidah. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy. 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana
- Suwatno & Priansa, D. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Yuniarsih dan Suwatno, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Alfabeta, Bandung.
- Wexley, K.N., and Yukl, L.A, (2000). *Organizational Behavior and Personnel Psychology*. Boston: Richad D. Irwin, Inc.
- Winardi. 2011. *Kepemimpinan dalam Manajemen*, PT. Rineka Cipta. Jakarta.

