



DOI: <https://doi.org/10.38035/jemsi.v6i1>  
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

## Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Studi Empiris Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Dan Keluarga Berencana Kabupaten Mappi)

Verdinanda Genoveva<sup>1</sup>, Syaikul Falah<sup>2</sup>, Achmad Fauzi<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Program Pascasarjana Universitas Terbuka, Jayapura, Indonesia, [Verdinandagenoveva81@gmail.com](mailto:Verdinandagenoveva81@gmail.com)

<sup>2</sup>Universitas Cenderawasih, Jayapura, Indonesia, [sehufalah@gmail.com](mailto:sehufalah@gmail.com)

<sup>3</sup>Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Jakarta, Indonesia, [achmad\\_fauziok@yahoo.com](mailto:achmad_fauziok@yahoo.com)

Corresponding Author: [Verdinandagenoveva81@gmail.com](mailto:Verdinandagenoveva81@gmail.com)<sup>1</sup>

**Abstract:** *The purpose of this research is to determine whether leadership, discipline, and employee motivation influence employee productivity, both partially and simultaneously. The population in this study consists of 64 Civil Servants (ASN) at the Department of Women's Empowerment, Child Protection, and Family Planning of Mappi Regency. This research employs a survey method with multiple linear regression analysis, followed by hypothesis testing through t-tests (partial) and F-tests (simultaneous). Prior to these tests, data quality tests (validity and reliability tests) and classical assumption tests (normality, multicollinearity, and heteroscedasticity tests) were conducted. The hypothesis testing results indicate that leadership, discipline, and motivation simultaneously have a positive and significant effect on the productivity of ASN. However, partially, only leadership and discipline have a significant effect on ASN productivity, while motivation does not significantly impact the productivity of ASN at the Department of Women's Empowerment, Child Protection, and Family Planning of Mappi Regency. The implementation of leadership and discipline has been conducted quite well, resulting in a positive impact, but motivation has not been sufficient to positively impact ASN productivity.*

**Keyword:** *Leadership, Discipline, Motivation, Work Productivity*

**Abstrak:** Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah kepemimpinan, kedisiplinan dan motivasi pegawai mempengaruhi produktivitas kerja pegawai baik secara parsial maupun secara simultan. Populasi pada kajian ini adalah Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Kabupaten Mappi dengan jumlah sebanyak 64 orang pegawai. Penelitian ini menggunakan metode suvey dengan teknik analisis melalui persamaan regresi linear berganda yang dilanjutkan dengan pengujian hipotesis melalui uji t (parsial), dan uji F (simultan). Namun sebelumnya terlebih dahulu dilakukan uji kualitas data (uji validitas dan reliabilitas), serta uji asumsi klasik (uji normalitas, multikolinearitas dan heterokedastisitas). Dari pengujian hipotesis yang dilakukan dapat diketahui bahwa kepemimpinan, kedisiplinan dan motivasi secara simultan memiliki

pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja ASN. Sedangkan secara parsial hanya kepemimpinan dan kedisiplinan saja yang memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja ASN, sedangkan motivasi tidak memiliki berpengaruh terhadap produktivitas kerja ASN di Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Dan Keluarga Berencana Kabupaten Mappi. Penerapan kepemimpinan, kedisiplinan telah dilaksanakan dengan cukup baik sehingga memberikan dampak yang positif, namun motivasi belum cukup baik untuk memberikan dampak yang positif pada produktivitas kerja ASN.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan, Kedisiplinan, Motivasi, Produktivitas Kerja

---

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia mempunyai posisi yang sangat penting dalam organisasi. Organisasi yang maju sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusianya. Sumber daya manusia merupakan salah satu aset utama organisasi sebagai motor penggerak dari setiap kegiatan organisasi tersebut. Sumber daya manusia menjadi pelaku utama dalam pengelolaan jalannya organisasi. Seluruh sistem yang ada di dalam organisasi atau perusahaan direncanakan, dilaksanakan dan dikendalikan langsung oleh manusia, sehingga organisasi harus mampu mengembangkan sumber daya manusia dengan tepat agar dapat mengikuti arus perkembangan zaman saat ini (Seto et al., 2023).

Produktivitas Kerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh Pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi atau perusahaan. Produktivitas Kerja Pegawai merupakan sesuatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Produktivitas Kerja Pegawai merupakan salah satu faktor utama yang dapat mempengaruhi kemajuan organisasi. Semakin tinggi atau semakin baik Produktivitas Kerja Pegawai maka tujuan organisasi akan semakin mudah dicapai, begitu pula sebaliknya yang terjadi apabila Produktivitas Kerja Pegawai rendah atau tidak baik maka tujuan itu akan sulit dicapai dan juga hasil yang diterima tidak akan sesuai keinginan organisasi (Mahendra et al., 2021).

Produktivitas kerja memiliki arti penting bagi Pegawai, adanya penilaian Produktivitas Kerja berarti Pegawai mendapat perhatian dari atasan, di samping itu akan menambah gairah kerja Pegawai karena dengan penilaian Produktivitas Kerja ini mungkin Pegawai yang berprestasi dapat dipromosikan, dikembangkan dan diberi penghargaan atas prestasi, sebaliknya Pegawai yang tidak berprestasi mungkin dapat dilakukan mutasi atau bahkan dilakukan demosi (Vindriana et al., 2024).

Ada banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai, ada faktor positif dan ada faktor negatif. Faktor-faktor yang dipakai untuk meningkatkan Produktivitas Kerja diantaranya adalah kepemimpinan, kedisiplinan, motivasi kerja. faktor negatif yang dapat menurunkan produktivitas kerja pegawai, diantaranya seperti menurunnya keinginan Pegawai untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Semua itu merupakan sebab menurunnya produktivitas kerja pegawai dalam bekerja (Ekatama et al., 2024).

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk menggerakkan orang lain agar mau mengikuti pemimpin dalam rangka untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Kemampuan tersebut tidaklah mudah dimiliki oleh setiap orang karena kepemimpinan membutuhkan kedewasaan dalam berpikir dan bersikap, begitu pula dibutuhkan kreativitas dan keberanian dalam memimpin lebih-lebih memberikan contoh atau keteladanan terbaik kepada para bawahannya. Hal ini membawa konsekuensi bahwa setiap pemimpin berkewajiban untuk memberikan perhatian sungguh-sungguh dalam membina, menggerakkan dan mengarahkan seluruh potensi pegawai di lingkungannya agar dapat mewujudkan

stabilitas organisasi dan peningkatan produktivitas yang berorientasi pada tujuan organisasi (Suprayitno, 2024).

Selain dari faktor kepemimpinan faktor lainnya adalah Kedisiplinan. Kedisiplinan adalah fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Selain kedisiplinan, motivasi kerja yang diberikan kepada pegawai (Sari, 2023). Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu (Ilyas & Norawati, 2022). Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang tidak terlihat yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Motivasi juga turut mempengaruhi produktivitas kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Kabupaten Mappi.

Disiplin kerja pada hakikatnya menumbuhkan kesadaran bagi para pekerjanya untuk melakukan tugas yang telah dibebankan, di mana pembentukannya tidak timbul dengan sendirinya, melainkan harus dibentuk melalui pendidikan formal maupun non formal, serta motivasi yang ada pada setiap Pegawai harus dikembangkan dengan baik (Banne et al., 2023). Selanjutnya disiplin merupakan modal utama yang menentukan Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Dan Keluarga Berencana Kabupaten Mappi.

Berdasarkan dari permasalahan yang timbul atas melatarbelakangi penulis untuk mengadakan penelitian Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Dan Keluarga Berencana Kabupaten Mappi.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yakni penelitian yang menggunakan pengukuran atau numerik terhadap permasalahan yang hendak diteliti serta pengumpulan dan analisa data. Data kuantitatif disusun untuk mengumpulkan data penelitian meliputi data-data persepsi responden tentang variabel kepemimpinan, kedisiplinan, motivasi terhadap produktivitas kerja ASN yang diukur dalam bentuk pengukuran skala likert yakni pengukuran yang digunakan dalam mengukur sikap, pendapat serta persepsi seseorang atau sekelompok orang menyangkut fenomena sosial yang terjadi agar mendapatkan hasil penelitian guna menjawab rumusan masalah penelitian yang diharapkan (Setyowati et al., 2021).

Penelitian ini dilakukan pada ASN di Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Dan Keluarga Berencana Kabupaten MAPPI dengan jumlah 64 orang yang merupakan sampel pada penelitian ini. Penelitian berlangsung selama bulan 3 yakni bulan Maret sampai dengan bulan Mei 2024.

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan persamaan regresi linear berganda dengan persamaan  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e_i$ . Dimana  $Y$  = Produktivitas Kerja;  $X_1$  = Kepemimpinan;  $X_2$  = Kedisiplinan;  $X_3$  = Motivasi;  $b_1 - b_4$  = Koefisien regresi; dan  $e_i$  = Kesalahan baku, dan selanjutnya dilakukan uji hipotesis melalui uji t (Parsial) dan uji F (Simultan). Namun sebelum melakukan persamaan regresi terlebih dahulu dilakukan uji kualitas data melalui uji validitas dan uji reliabilitas, serta uji Asumsi Klasik melalui uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heterokedastisitas.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Gambaran Karakteristik Responden**

Penelitian ini menggunakan data primer yang berasal dari pengisian kuesioner yang dilakukan ASN di Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Kabupaten MAPPI dengan jumlah sebanyak 64 orang yang merupakan responden

pada penelitian ini. Untuk memperoleh gambaran mengenai karakteristik responden yang terjaring pada penelitian ini akan dirangkum pada table berikut.

**Tabel 1. Karakteristik Responden**

| No | Karakteristik Responden | Jumlah | Persentase (%) |
|----|-------------------------|--------|----------------|
| 1  | <b>Jenis Kelamin</b>    |        |                |
|    | Laki-Laki               | 17     | 26,46          |
|    | Perempuan               | 47     | 73,44          |
| 2  | <b>Pendidikan</b>       |        |                |
|    | SMP                     | 11     | 17,19          |
|    | SMA                     | 29     | 45,31          |
|    | Diploma                 | 3      | 4,69           |
|    | Strata Satu (Sarjana)   | 21     | 32,81          |
| 3  | <b>Jabatan</b>          |        |                |
|    | Pimpinan                | 14     | 21,88          |
|    | Staf PNS                | 10     | 15,63          |
|    | Staf PKD                | 40     | 62,50          |

Sumber: Olah Data Primer (2024)

### Deskriptif Jawaban Responden

Analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui distribusi frekuensi jawaban responden dari hasil kuesioner yang telah disebarkan. Analisis ini bersifat memberikan makna secara deskriptif dan kecenderungan yang muncul mengenai variabel penelitian sesuai dengan hasil dari data dilapangan tanpa menarik suatu kesimpulan berarti. Tanggapan responden pada setiap variabel penelitian adalah nilai rata-rata dan distribusi frekuensi jawaban responden atas setiap butir pertanyaan sehingga memberikan gambaran persepsi responden tentang masing-masing indikator. Untuk mengetahui persepsi ataupun jawaban responden atas pernyataan setiap variable yang diamati pada penelitian ini akan disajikan pada table berikut.

**Tabel 2. Deskripsi Variabel Penelitian**

| No | Variabel                       | Skor | Rentang Skala | Keterangan  |
|----|--------------------------------|------|---------------|-------------|
| 1  | Kepemimpinan (X <sub>1</sub> ) | 4,21 | 4,2 - 5,0     | Sangat Baik |
| 2  | Kedisiplinan (X <sub>2</sub> ) | 4,19 | 3,4 - 4,2     | Tinggi      |
| 3  | Motivasi (X <sub>3</sub> )     | 4,17 | 3,4 - 4,2     | Tinggi      |
| 4  | Produktivitas Kerja (Y)        | 4,2  | 3,4 - 4,2     | Tinggi      |

Sumber: Olah Data Primer, 2024

### Uji Instrumen Penelitian

#### a. Uji Validitas

Penelitian ini menggunakan validitas konstruk (*construct validity*), yakni dengan mengkorelasikan antar skor instrumen dalam suatu faktor, dan mengkorelasikan skor faktor dengan skor total (Sugiyono, 2009). Uji validitas dilakukan dengan menggunakan *software* SPSS versi 21. Bila nilai hasil korelasi tiap faktor tersebut positif dan besarnya  $\geq 0,30$  maka alat ukur yang digunakan dinyatakan valid. Adapun hasil uji validitas variable penelitian dirangkum pada table berikut.

**Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian**

| Item | Kepemimpinan<br>(X <sub>1</sub> ) | Kedisiplinan<br>(X <sub>2</sub> ) | Motivasi<br>(X <sub>3</sub> ) | Produktivitas<br>Kerja (Y) |
|------|-----------------------------------|-----------------------------------|-------------------------------|----------------------------|
| 1    | 0,545                             | 0,781                             | 0,456                         | 0,543                      |
| 2    | 0,770                             | 0,647                             | 0,679                         | 0,619                      |
| 3    | 0,478                             | 0,702                             | 0,774                         | 0,663                      |
| 4    | 0,764                             | 0,762                             | 0,729                         | 0,672                      |
| 5    | 0,436                             | 0,684                             | 0,746                         | 0,751                      |
| 6    | 0,827                             | 0,634                             | 0,747                         | 0,635                      |
| 7    | 0,773                             | 0,714                             | 0,707                         | 0,791                      |
| 8    | 0,714                             | 0,839                             | 0,780                         | 0,765                      |
| 9    | 0,522                             | 0,749                             | 0,605                         | 0,465                      |
| 10   | 0,535                             | 0,768                             | 0,669                         |                            |
| 11   | 0,397                             | 0,671                             | 0,586                         |                            |
| 12   | 0,633                             | 0,753                             | 0,859                         |                            |
| 13   | 0,377                             |                                   | 0,712                         |                            |
| 14   | 0,383                             |                                   | 0,723                         |                            |
| 15   | 0,645                             |                                   | 0,638                         |                            |
| 16   | 0,626                             |                                   |                               |                            |

Sumber: data diolah SPSS (2024)

Berdasarkan data hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai korelasi lebih besar dari 0,30 sehingga indikator pada setiap variabel dinyatakan valid.

**b. Uji Reliabilitas**

Pengujian reliabilitas menggunakan teknik *Cronbach Alpha* untuk menghasilkan korelasi reliabilitas alpha. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa alat pengumpul data cukup reliabel atau terpecahya apabila dapat dibuktikan dengan nilai alpha ( $\alpha$ ) > 0,6.

**Tabel 4. Reliabilitas Variabel Penelitian**

| Variabel            | <i>Cronbach's Alpha</i> | Standar Reliabilitas | Keterangan |
|---------------------|-------------------------|----------------------|------------|
| Produktivitas Kerja | 0,833                   | 0,70                 | Reliabel   |
| Kepemimpinan        | 0,870                   | 0,70                 | Reliabel   |
| Kedisiplinan        | 0,913                   | 0,70                 | Reliabel   |
| Motivasi            | 0,921                   | 0,70                 | Reliabel   |

Sumber: data diolah SPSS (2024)

Berdasarkan hasil pengujian realibilitas pada tabel diatas menunjukkan bahwa semua variabel penelitian telah lulus uji realibilitas karena *cronbach's alpha* ( $\alpha$ ) > 0,6. Dengan demikian dapat dikatakan semua konsep pengukuran masing-masing variabel kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah *reliable*.

**Uji Asumsi Klasik**

**a. Uji Normalitas Data**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan bebas mempunyai distribusi normal atau tidak. Seperti yang diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan *analisis grafik* dan *uji statistik*. Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendeteksi distribusi normal. Distribusi yang normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti

garis diagonalnya. Namun pada dasarnya Uji normalitas dengan grafik dapat menyesatkan apabila tidak hati-hati secara visual kelihatan normal, padahal secara statistic bisa sebaliknya. Oleh karena itu pada kajian ini uji normalitas dilakukan secara statistic dengan outputnya sebagai berikut.

**Tabel 5. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

|                                  |                | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N                                |                | 64                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> | Mean           | .0000000                |
|                                  | Std. Deviation | .23892647               |
| Most Extreme Differences         | Absolute       | .079                    |
|                                  | Positive       | .061                    |
|                                  | Negative       | -.079                   |
| Kolmogorov-Smirnov Z             |                | .630                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)           |                | .822                    |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Dari Tabel 5 dapat dilihat Output uji normalitas secara statistik, dari hasil uji tersebut menjelaskan tentang hasil uji normalitas dengan menggunakan metode One Sample Kolmogorov Smirnov. Untuk menentukan normalitas dari data tersebut cukup membaca pada nilai signifikansi (Asymp. Sig. 2-tailed). Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka data tersebut berdistribusi normal (Ghozali, 2016). Dikarenakan nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* lebih besar dari 0,05 yaitu 0,630, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji terdistribusi normal.

**b. Uji Multikoleniaritas**

Uji Multikolinieritas dapat dilihat berdasarkan nilai dalam model regresi dari nilai *tolerance* dan *vairance inflaction factor (VIF)*. Deteksi untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinieritas dalam model regresi penelitian ini dapat dilakukan dengan cara melihat nilai *tolerance* yaitu Apabila nilai *tolerance*  $\leq 0,10$  atau sama dengan nilai *VIF*  $\geq 10$  menunjukkan adanya multikolinieritas. Jika nilai *tolerance*  $\geq 0,10$  atau sama dengan nilai *VIF*  $\leq 10$  menunjukkan tidak terjadi multikolinieritas (Ghozali, 2016).

**Tabel 6. Hasil Uji Multikoleniaritas**

| Variabel     | <i>Tolerance</i> | <i>VIF</i> |
|--------------|------------------|------------|
| Kepemimpinan | 0,485            | 2,061      |
| Kedisiplinan | 0,664            | 1,506      |
| Motivasi     | 0,542            | 1,846      |

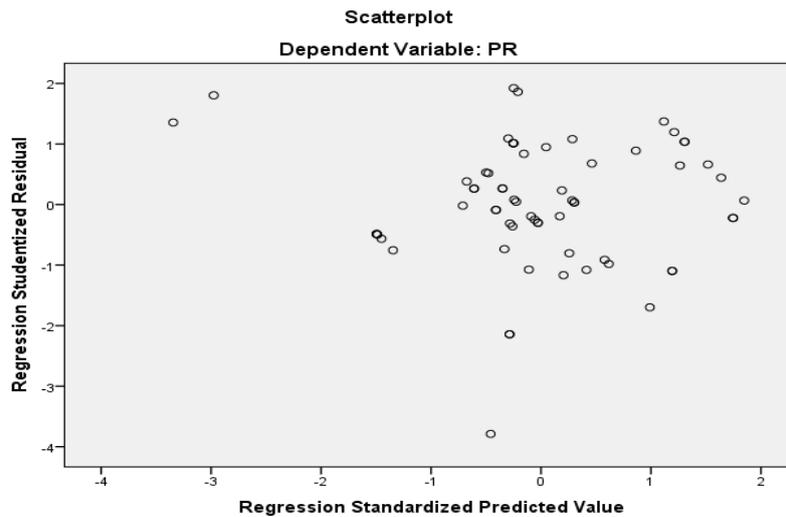
Sumber: data diolah SPSS (2024)

Berdasarkan Tabel 6 dapat dilihat bahwa data tidak terjadi gejala multikolinieritas antara masing-masing variabel independen yaitu dengan melihat nilai *tolerance* dan *vairance inflaction factor (VIF)*. Karena data di atas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai *VIF* lebih kecil dari 10, maka pada model regresi yang terbentuk tidak terjadi gejala multikolinieritas.

**c. Uji Heterokedastisitas**

Tujuan asumsi Heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terdapat ketidaksamaan varians dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians residual dari suatu pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan

jika varians berbeda, disebut heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dengan melihat grafik plot.



Sumber: data diolah SPSS (2024)  
**Gambar 1. Grafik Plot atau Scatterplot**

Berdasarkan Gambar 1 pada *scatterplot* terlihat bahwa plot menyebar secara acak di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu *Regression Studentized Residual*. Oleh karena itu, maka berdasarkan uji heteroskedastisitas menggunakan metode analisis grafik, pada model regresi yang terbentuk dinyatakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

**Hasil Analisis Data**

Pengolahan data pada penelitian ini menggunakan SPSS 21 dan menggunakan metode regresi linear berganda. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara langsung atau parsial maupun secara bersama-sama atau simultan. Hasil uji analisis regresi dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 7. Hasil Persamaan Regresi Linear Berganda**

| Variabel                  | Unstandardized Coefficients (B) | t     | F      | Sig.  | t/F tabel | Keterangan         |
|---------------------------|---------------------------------|-------|--------|-------|-----------|--------------------|
| Constant                  | 0,170                           |       |        |       |           |                    |
| Kepemimpinan              | 0,306                           | 2,825 | -      | 0,006 | 1,670     | Hipotesis Diterima |
| Kedisiplinan              | 0,537                           | 7,990 | -      | 0,000 | 1,670     | Hipotesis Diterima |
| Motivasi                  | 0,121                           | 1,486 | -      | 0,142 | 1,670     | Hipotesis Ditolak  |
| X1, X2, & X3 → Y          | -                               | -     | 63,724 | 0,000 | 2,760     | Hipotesis Diterima |
| R Square = 0,761          |                                 |       |        |       |           |                    |
| Adjusted R Square = 0,749 |                                 |       |        |       |           |                    |

Sumber: data diolah SPSS (2024)

Berdasarkan Tabel 7 diatas menunjukkan hasil pengujian regresi linear berganda yang merupakan bentuk sebuah persamaan regresi yang dapat dihasilkan sebagai berikut:

$$Y = 0,170 + 0,306.X_1 + 0,537.X_2 + 0,121.X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas, dapat di analisis sebagai berikut.

1. Nilai konstanta sebesar 0,170 menunjukkan jika variabel kepemimpinan, kedisiplinan dan motivasi meningkat 1 kali, maka produktivitas kerja ASN di Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Dan Keluarga Berencana Kabupaten MAPPI akan

meningkat sebesar 0,170 dengan asumsi variabel bebas yang lain tetap ( $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3 = 0$ ) atau *ceteris paribus*.

2. Nilai Koefisien regresi menunjukkan bahwa setiap variabel kepemimpinan meningkat 1 kali, maka produktivitas kerja ASN di Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Dan Keluarga Berencana Kabupaten MAPPI akan meningkat sebesar 0,306 dengan asumsi variabel bebas yang lain tetap ( $X_2$  dan  $X_3 = 0$ ) atau *ceteris paribus*.
3. Nilai Koefisien regresi menunjukkan bahwa setiap variabel kedisiplinan meningkat 1 kali, maka produktivitas kerja ASN di Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Dan Keluarga Berencana Kabupaten MAPPI akan meningkat sebesar 0,537 dengan asumsi variabel bebas yang lain tetap ( $X_1$  dan  $X_3 = 0$ ) atau *ceteris paribus*.
4. Nilai Koefisien regresi menunjukkan bahwa setiap variabel motivasi meningkat 1 kali, maka produktivitas kerja ASN di Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Dan Keluarga Berencana Kabupaten MAPPI akan meningkat sebesar 0,121 dengan asumsi variabel bebas yang lain tetap ( $X_1$ , dan  $X_2 = 0$ ) atau *ceteris paribus*.

## **Pembahasan**

### **Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja**

Berdasarkan hasil uji parsial membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja ASN di Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Dan Keluarga Berencana Kabupaten MAPPI. Hal tersebut berarti kepemimpinan pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Dan Keluarga Berencana Kabupaten MAPPI telah diterapkan dengan cukup baik sehingga memberikan dampak positif bagi produktivitas kerja ASN.

Hasil kajian ini sejalan dengan teori pengharapan bahwa kekuatan dari kecenderungan untuk bertindak dengan cara tertentu bergantung pada kekuatan pengharapan bahwa tindakan itu akan diikuti oleh output tertentu dan tergantung pada daya tarik output tersebut bagi individu itu (Robbins dan Judge, 2017). Selain itu hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Chairy (2022) dengan judul Analisis Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Produktifitas Kerja Karyawan. Berdasarkan hasil uji disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap produktifitas kerja.

Adanya keterbukaan pimpinan mengenai penetapan sasaran dan tujuan yang jelas membuat setiap pegawai akan berusaha mencapai tujuan tersebut. Kekuatan dari pengharapan pimpinan dan juga pengharapan pegawai bahwa ketika pelaksanaan kegiatan dan tupoksi telah sesuai maka akan ada output berupa *reward* atau penghargaan. Penghargaan sendiri dapat berupa bonus maupun apresiasi bagi setiap pegawai sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerjanya.

### **Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja**

Berdasarkan hasil uji parsial membuktikan bahwa kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja ASN di Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Dan Keluarga Berencana Kabupaten MAPPI. Hal tersebut berarti kedisiplinan pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Dan Keluarga Berencana Kabupaten MAPPI telah diterapkan dengan cukup baik sehingga memberikan dampak positif bagi produktivitas kerja ASN.

Hasil ini sejalan dengan teori pengharapan bahwa kekuatan dari kecenderungan untuk bertindak dengan cara tertentu bergantung pada kekuatan pengharapan bahwa tindakan itu akan diikuti oleh output tertentu dan tergantung pada daya tarik output tersebut bagi individu itu (Robbins dan Judge, 2017). Selain itu hasil ini juga didukung dengan penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya oleh Fa'jiah, dkk (2024) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Pegawai Bagian Umum

Balai Kota Malang. Berdasarkan hasil uji disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi memiliki nilai positif dan berpengaruh signifikan terhadap terhadap produktivitas.

Teori pengharapan kadang disebut teori ekspektasi dengan adanya maka diharapkan bahwa produktifitas kerja akan semakin baik. Disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap sumber daya manusia dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula (Setiyawan & Waridin, 2006)

### **Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja**

Berdasarkan hasil uji parsial membuktikan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja ASN di Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Dan Keluarga Berencana Kabupaten MAPPI. Hal tersebut berarti motivasi pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Dan Keluarga Berencana Kabupaten MAPPI telah diterapkan dirasa masih belum cukup baik sehingga belum memberikan dampak positif bagi produktivitas kerja ASN.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wau (2022) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Efektivitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Kualitas Kerja Sebagai Variabel Intervening. Berdasarkan hasil uji disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja dan kualitas kerja tidak berpengaruh terhadap variabel produktivitas kerja.

Motivasi merupakan suatu dorongan atau keadaan dimana usaha dan kemauan seseorang diarahkan kepada tujuan tertentu. Dalam penelitian ini, motivasi yang dimaksud adalah motivasi yang berasal dari dalam diri pegawai atau motivasi intrinsik. Setiap pegawai belum tentu bersedia mengerahkan prestasi kerja yang dimilikinya secara optimal karena kurangnya motivasi yang dimiliki pegawai dari dalam dirinya sendiri, hal ini dikarenakan motivasi bukanlah hal yang dominan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Dalam penelitian ini motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, hal ini bisa terjadi karena kurangnya motivasi yang dimiliki pegawai dalam hal motivasi yang berhubungan dengan pengakuan dan penghargaan atas kerja keras. Merasa di akui dan di berikan penghargaan merupakan suatu nilai tambah bagi setiap pegawai.

Kurangnya motivasi kerja yang dalam hal ini merupakan motivasi intrinsik atau motivasi yang timbul dalam diri seseorang membuat kurangnya pengaruh atau dampak terhadap produktivitas kerja ASN. Artinya secara motivasi intrinsik yang mana berkaitan dengan perasaan seorang pegawai mengenai rasa balas jasa akan pekerjaan yang di terima dan dilakukannya masih sangat kurang, hal ini yang menjadi alasan kurangnya motivasi kerja yang di miliki.

### **Kepemimpinan, Kedisiplinan dan Motivasi Secara Simultan Terhadap Produktivitas Kerja**

Berdasarkan tabel uji simultan F diatas maka dapat dilihat bahwa Fhitung sebesar 63,724 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 dan nilai Ftabel sebesar 2,760. Berarti secara simultan bahwa kepemimpinan, kedisiplinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja ASN di Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Dan Keluarga Berencana Kabupaten MAPPI.

Teori sumber daya manusia adalah dalam upaya peningkatan kinerja organisasi maupun pegawai yang baik pada yang berdasarkan. Menurut (Simamora ,2004) manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan, juga mengangkut desain dan implementasi system perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan dan hubungan ketenaga kerjaan yang baik.

Maka dari itu setiap organisasi harus mampu memberikan motivasi kepada setiap pegawai melalui kepemimpinan yang baik sehingga setiap pegawai akan tertarik untuk meningkatkan skill melalui pendidikan dan pelatihan sehingga mampu meningkatkan kinerja pegawai secara individu dan akan berdampak pada kinerja organisasi tersebut.

## KESIMPULAN

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan maka dibuatlah kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja ASN di Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Kabupaten MAPPI.
2. Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja ASN di Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Kabupaten MAPPI.
3. Motivasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja ASN di Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Kabupaten MAPPI.
4. Kepemimpinan, kedisiplinan dan motivasi secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja ASN di Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Kabupaten MAPPI.

## REFERENSI

- Banne, A., Arifin, S., Latief, D., & Pratiwi, I. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Pt. Pln. (Persero) Ultg Palopo. *Value : Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 18(2), 309–325. <https://doi.org/10.32534/jv.v18i2.3946>
- Chairy, P. (2022). Analisis Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan. *Juripol (Jurnal Institusi Politeknik Ganesha Medan)*, 5(2), 406-416.
- Ekatama, M. R., Surya, A., Bisnis, F., Indonesia, U. M., Lampung, B., & Lampung, P. (2024). *Factors affecting employee productivity pt. jumbo power international*. 7, 9034–9045.
- Fa'jiah, C., Priyono, A. A., & Saraswati, E. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Pegawai Bagian Umum Balai Kota Malang. *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 12(02).
- Ghozali, I. (2016). Processing Data penelitian Menggunakan SPSS. *E-Book*, 1, 154.
- Ilyas, I., & Norawati, S. (2022). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Dengan Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderating Pada Institut Bisnis Dan Teknologi Pelita Indonesia Di Pekanbaru. *Menara Ilmu*, 16(2), 24–37. <https://doi.org/10.31869/mi.v16i2.3230>
- Mahendra, V. N., M. A., & Begawati, N. (2021). Pengaruh Karakteristik Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Daerah Sijunjung. *Jurnal Matua*, 3(1), 27.
- Robbins, P. S dan Judge, T.A. (2017). *Organizational Behaviour*, Edisi 13, Jilid 1,. Salemba Empat. Jakarta
- Sari, P. N. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis, Logistik Dan Supply Chain (BLOGCHAIN)*, 3(1), 11–17. <https://doi.org/10.55122/blogchain.v3i1.552>
- Seto, A. A., Febrian, W. D., Mon, M. D., Senoaji, Kusumawardhani, N., Rusman, I. R., Simarmata, N., Sari, Y. P., Novita, D., Hasanah, H., Kristanti, D., Sukaesih, I., Jaya, H., Nuraeni, & Arifin. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Suparyanto dan Rosad (2015: Vol. CV.EUREKA*.
- Setyowati, R. D. E., Sari, S. K., & Antariksa, Y. (2021). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Jakad Media Publishing

- Simamora, H. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi III). STIE YKPN.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Administrasi* (A. Nuryanto (ed.); 17th ed.). Alfabeta.
- Suprayitno, D. (2024). *The Influence Of Leadership On Employee Performance*. 316(2001), 4–24.
- Vindriana, E. N., Sundjoto, & Sri Rahayu. (2024). Pengaruh Employee Engagement, Komunikasi, Motivasi Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Provinsi Jawa Timur. *Journal of Social and Economics Research*, 5(2), 1581–1596. <https://doi.org/10.54783/jser.v5i2.253>
- Wau, A. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan efektivitas kerja terhadap produktivitas kerja dengan kualitas kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 37-47.