



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

Pengaruh Produktifitas Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Dinas Pendidikan Kabupaten Mappi)

Meyke Paresae¹, Syaikul Falah², Achmad Fauzi³

¹Program Pascasarjana Universitas Terbuka, Jayapura, Indonesia, Meykeparesae08@gmail.com

²Universitas Cenderawasih, Jayapura, Indonesia, sehufalah@gmail.com

³Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Jakarta, Indonesia, achmad_fauzioke@yahoo.com

Corresponding Author: Meykeparesae08@gmail.com¹

Abstract: *The purpose of this study is to determine whether Work Productivity, Work Motivation, and Work Discipline have an impact on Employee Performance at the Department of Education in Mappi Regency. This study uses a quantitative approach. SPSS 21 was used as the analysis tool to perform the Research Instrument Test, Classical Assumption Test, and Multiple Linear Regression Test. The population in this study consisted of 96 employees at the Department of Education in Mappi Regency, who were all respondents in this research. Based on hypothesis testing and the discussion of the results, it can be concluded that work productivity, work motivation, and work discipline each have a partial effect on the performance of civil servants at the Department of Education in Mappi Regency. Simultaneously, work productivity, work motivation, and work discipline also influence the performance of civil servants at the Department of Education in Mappi Regency. The contribution of work productivity, work motivation, and work discipline to the performance of civil servants is 82.9%, while the remaining 17.1% is influenced by other factors not examined in this study.*

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

Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah Produktivitas Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Mappi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini menggunakan SPSS 21 sebagai alat analisis dalam melakukan Uji Instrumen Penelitian, Uji Asumsi Klasik, dan Uji Regresi Linier Berganda. Populasi pada penelitian ini adalah pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Mappi yang berjumlah 96 orang yang dijadikan responden pada penelitian ini. Berdasarkan pengujian hipotesis dan pembahasan hasil yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan produktifitas kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja ASN di Dinas Pendidikan Kabupaten Mappi. Begitupun pula secara simultan produktifitas kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja ASN di Dinas Pendidikan Kabupaten Mappi. Dimana besarnya pengaruh kontribusi produktifitas kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja

ASN sebesar 82,9%, sedangkan sisanya sebesar 17,1% dipengaruhi oleh factor lain yang tidak diuji dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Produktivitas Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Produktivitas Kerja

PENDAHULUAN

Pada setiap instansi pemerintahan, sumber daya manusia (SDM) merupakan aspek yang sangat penting dan berpengaruh bagi kelangsungan serta keberhasilan suatu instansi. Karena SDM merupakan faktor utama yang menjadi penggerak instansi yang menentukan arah atau tujuan instansi, sehingga tujuan bersama yang telah ditetapkan instansi dapat dicapai. Salah satu kajian SDM yang terus dikaji oleh para peneliti hingga saat ini adalah terkait dengan kinerja pegawai. Kinerja merupakan tanggung jawab dari setiap pekerja di dalam suatu organisasi. Kinerja yang optimal adalah kerja yang mengikuti prosedur dan tata cara sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dilihat dari aspek kuantitas dan kualitas waktu kerja untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh organisasi (Banne et al., 2023).

Kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2007) adalah sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Agar kinerja pegawai dapat selalu konsisten maka sudah semestinya organisasi dapat memperhatikan produktivitas kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja pegawai.

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).

Sedangkan motivasi kerja pegawai sangat dibutuhkan dalam peningkatan kinerjanya. Motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja, sehingga kuat atau lemahnya motivasi kerja pegawai ikut menentukan kinerja karena kinerja seseorang tergantung pada kekuatan motifnya. Motif yang dimaksud disini adalah keinginan dan dorongan atau gerak yang ada dalam diri setiap individu untuk mencapai suatu sasaran. Seseorang yang mempunyai motivasi tinggi, ia akan bekerja keras, mempertahankan langkah kerja keras, dan memiliki perilaku yang dapat dikendalikan sendiri ke arah sasaran-sasaran penting. Dengan demikian motivasi tinggi yang dimiliki seorang pegawai dalam bekerja akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula (Rizky, 2022).

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Pebrina, 2023). Adanya Pandemi Covid-19 telah berdampak terhadap kinerja pegawai. Di Kabupaten Mappi Sistem kerja WFH (*Work From Home*) tidak dapat dilaksanakan oleh karena terkendala jaringan internet yang belum memadai. Sehingga Pemerintah Daerah menghimbau setiap OPD untuk melakukan pembagian shift pagi dan siang atau shift harian dalam setiap minggu tergantung kebutuhan setiap OPD khususnya yang memiliki jumlah pegawai yang cukup banyak. Namun hal ini secara tidak langsung, memberikan dampak yang kurang baik terhadap kedisiplinan pegawai yang berimplikasi terhadap menurunnya kinerja pegawai. Jumlah kehadiran pegawai pada

setiap kantor sangat menurun, disebabkan oleh ketakutan akibat dampak dari Pandemi *Covid-19*. Banyak pegawai yang kemudian lesu dan tidak bersemangat untuk bekerja melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya. Dengan demikian pelayanan kepada masyarakat juga terhambat dan kurang maksimal.

Motivasi pegawai dalam bekerja juga masih belum maksimal dan belum adanya sanksi tegas dari pimpinan. Hal ini dapat disebabkan karena kurangnya perhatian dan penghargaan dari atasan terhadap bawahan yang menyebabkan pegawai tidak memiliki keinginan ataupun dorongan untuk masuk kerja dan memenuhi kewajibannya serta mencapai produktivitas kerja yang melebihi target yang telah ditetapkan. Interaksi antar teman sejawatpun dapat mempengaruhi motivasi kerja seorang pegawai. Selain itu keinginan untuk mengaktualisasi diri serta kebutuhan untuk dapat berpendapat dengan mengeluarkan ide-ide dalam rapat internal yang masih belum mendapat apresiasi dengan baikpun dapat mempengaruhi motivasi kerja seorang pegawai.

Penelitian ini telah dilakukan oleh Dyah Ayu Saputri pada tahun 2023 yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Produktifitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Hasilnya menunjukkan bahwa Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai; Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai; dan Produktivitas kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai.

Berdasarkan pada latar belakang masalah sebagaimana diurai diatas dan ketidakkonsistenan hasil maka peneliti bertujuan untuk melakukan penelitian menyangkut produktivitas, motivasi, disiplin dan kinerja pegawai. Sehingga penelitian ini berjudul **“Pengaruh Produktifitas Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Dinas Pendidikan 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 Pendidikan Kabupaten Mappi dengan jumlah 96 orang yang merupakan sampel pada penelitian ini. Penelitian berlangsung selama bulan 2. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan persamaan regresi linear berganda dengan persamaan $KP = \alpha + \beta_1.PK + \beta_2.MK + \beta_3.DK + \varepsilon$. Dimana KP = Kinerja; α = Konstanta; $\beta_1 - \beta_3$ = koefisien regresi masing-masing faktor; PK = Produktivitas Kerja; MK = Motivasi; DK = Disiplin Kerja; dan ε = Error, yang dilanjutkan melakukan uji hipotesis melalui uji t (Parsial) dan uji F (Simultan). Namun sebelumnya 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 Profil Responden

Penelitian ini menggunakan data primer yang berasal dari pengisian kuesioner yang dilakukan oleh ASN di Dinas Pendidikan Kabupaten Mappi. Adapun isi dari kuesioner meliputi data responden dan pernyataan. Pada bagian gambaran penyebaran kuesioner penelitian ini menunjukkan mengenai jumlah kuesioner yang telah disebar dan jumlah kuesioner yang dapat diolah atau yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

Tabel 1. Profil Responden

Jenis Kelamin		
Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Laki-laki	57	59.38%
Perempuan	39	40.63%
Tingkat Pendidikan		
Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
SMP	16	16.67%
SLTA/Sederajat	41	42.71%
Diploma	5	5.21%
Strata 1(Sarjana)	33	34.38%
Strata 2(Magister)	1	1.04%
Jabatan		
Jabatan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Pimpinan	23	23.96%
Staf PNS	23	23.96%
Staf PKD	50	52.08%
Masa Kerja		
Masa Kerja (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
< 10	67	69.79%
11 s/d 20	17	17.71%
> 20	12	12.50%

Sumber: Kuesioner Penelitian, 2024

Dari Tabel 1 di atas dapat dilihat bahwa karakteristik responden mencakup jenis kelamin, pendidikan terakhir, jabatan dan masa kerja. Mayoritas responden merupakan laki-laki yaitu 57 responden atau 59,38%. Sedangkan untuk tingkat pendidikan responden terbanyak yaitu SLTA sebanyak 41 responden atau 42,71%, dengan mayoritas memiliki masa kerja kurang dari 10 tahun yaitu sebanyak 67 responden atau 69,79% dan mayoritas responden merupakan Staf PKD sebanyak 50 responden atau 52,08%.

Frekuensi Jawaban Responden

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	Kinerja (Y)	2,44	1,8 - 2,6	Baik
2	Produktivitas Kerja (X ₁)	2,38	1,8 - 2,6	Baik
3	Motivasi (X ₂)	2,26	1,8 - 2,6	Baik
4	Disiplin Kerja (X ₃)	2,34	1,8 - 2,6	Baik

Sumber: Kuesioner Penelitian, 2024

Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan uji signifikansi yang dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Jika r hitung (tiap butir dapat dilihat pada kolom *corrected item – total correlation*) lebih besar dari r tabel dan nilai r positif maka pernyataan tersebut dinyatakan valid. Hasil uji terangkum pada Tabel 3 berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Data

Item	r-count (X ₁)	r-count (X ₂)	r-count (X ₃)	r-count (Y)	r table	Information
Item 1	0,681	0,531	0,711	0,695	0,2006	Valid
Item 2	0,602	0,619	0,688	0,730	0,2006	Valid
Item 3	0,498	0,656	0,632	0,725	0,2006	Valid

Item 4	0,600	0,691	0,703	0,712	0,2006	Valid
Item 5	0,663	0,738	0,741	0,750	0,2006	Valid
Item 6	0,735	0,704	0,756	0,723	0,2006	Valid
Item 7	0,658	0,708	0,701	0,768	0,2006	Valid
Item 8		0,652	0,685		0,2006	Valid
Item 9		0,699	0,676		0,2006	Valid
Item 10		0,755			0,2006	Valid

Sumber: Output SPSS 21.0 for windows.

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 terpercaya apabila dapat dibuktikan dengan nilai alpha (α) > 0,6.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Data

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Standar Reliabilitas	Keterangan
Kinerja	0,852	0,70	Reliabel
Produktivitas kerja	0,754	0,70	Reliabel
Motivasi Kerja	0,867	0,70	Reliabel
Disiplin i Kerja	0,869	0,70	Reliabel

Sumber: Output SPSS 21.0 for windows.

Berdasarkan hasil pengujian realibilitas pada tabel diatas menunjukkan bahwa semua variabel penelitian telah lulus uji realibilitas karena *cronbach's alpha* (α) > 0,7. Dengan demikian dapat dikatakan semua konsep pengukuran masing-masing variabel kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah *reliable*.

Uji Asumsi Klasik

Model persamaan regresi linear berganda yang baik dan dapat diteruskan ke analisis selanjutnya adalah yang memenuhi persyaratan asumsi klasik, antara lain semua data berdistribusi normal, tidak terjadi korelasi antar varaibel independent melalui uji multikolinearitas, serta model haruslah bersifat homogen melalui uji heterokedastisitas.

- a) Dari hasil uji yang dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS 21.0 sebagai alat bantu dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwasanya data dalam penelitian ini berdistribusi normal, hal ini dibuktikan dari hasil nilai signifikansi (Asymp. Sig. 2-tailed) lebih besar dari 0,05, yaitu (0,271 > 0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.
- b) Kemudian dari hasil uji multikolinearitas diketahui bahwasanya hasil perhitungan nilai Tolerance menunjukkan tidak ada variabel independent yang memiliki nilai Tolerance kurang dari 0.10 ($X_1 = 0,282$; $X_2 = 0,160$; & $X_3 = 0,132$), yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independent. Selain itu pula hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independent yang memiliki nilai VIF lebih dari 10 ($X_1 = 3,542$; $X_2 = 6,255$; & $X_3 = 7,578$). Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel *Independent* dalam model regresi.
- c) Selanjutnya dari hasil uji heterokedastisitas diketahui scatterplots terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tresebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model

regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi Penggunaan jasa akomodasi berdasarkan masukan variabel independent.

Berdasarkan dari pengujian tersebut telah terbukti bahwa model persamaan yang diajukan dalam penelitian ini telah memenuhi persyaratan asumsi klasik sehingga model persamaan dalam penelitian ini sudah dianggap baik.

Hasil Persamaan Regresi

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji hipotesis pengaruh secara parsial dan simultan variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan koefisien regresi linear berganda dengan program SPSS 21.0 diperoleh hasil seperti Tabel 3 dibawah ini :

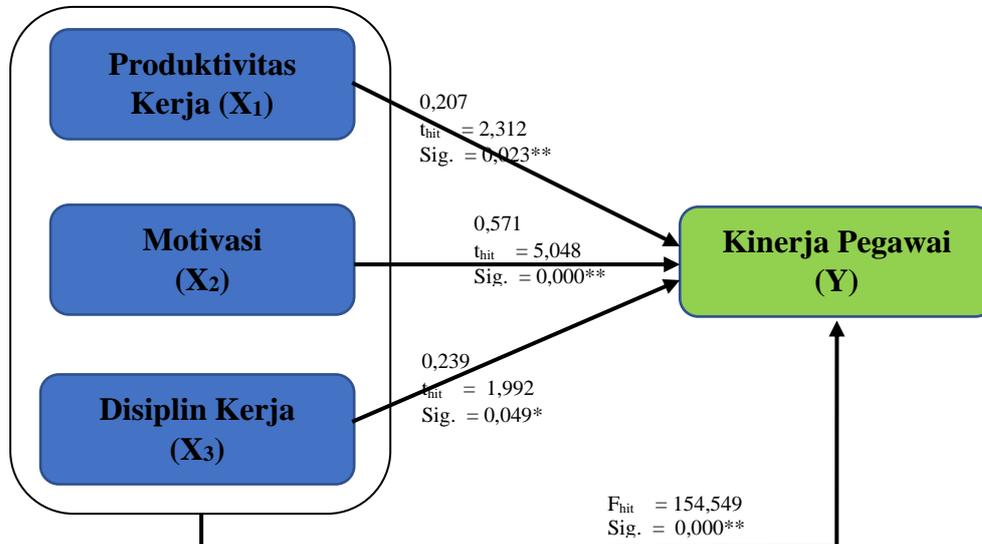
Tabel 5. Hasil Persamaan Regresi Produktivitas Kerja, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja

No	Model	Coefficient (B)	t/F	Pvalue
1	X ₁ – Y	,207	2,312	,023**
	X ₂ – Y	,571	5,048	,000**
	X ₃ – Y	,239	1,992	,049*
2	X ₁ , X ₂ , & X ₃ – Y ₁		154,549	,000**
3	Kofisien Determinasi R ²		0,834	

Ket. * highly dignificant.

Sumber: Output SPSS 21.0 for windows.

Hasil output di atas jika disesuaikan dengan model penelitiannya, maka akan tampak sebagai berikut:



Gambar 1. Model Persamaan Produktivitas Kerja, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja

Secara statistik output tabel coefficients diatas diperoleh persamaan sebagai berikut.

$$KP = 0,105 + 0,207.PK + 0,571.MK + 0,239.DK + \epsilon$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi diatas, dapat diinterpretasikan sebagai berikut: 1) Nilai konstanta sebesar 0,105 menunjukkan jika variabel produktifitas kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja meningkat 1 kali, maka kinerja ASN di Dinas Pendidikan Kabupaten

Mappi akan meningkat sebesar 0,105 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 Produktifitas kerja meningkat 1 kali, maka kinerja ASN di Dinas Pendidikan Kabupaten Mappi akan meningkat sebesar 0,207 dengan asumsi variabel bebas yang lain tetap (X_2 dan $X_3 = 0$) atau *ceteris paribus*; 3) Nilai Koefisien regresi menunjukkan bahwa setiap variabel motivasi kerja meningkat 1 kali, maka kinerja ASN di Dinas Pendidikan Kabupaten Mappi akan meningkat sebesar 0,571 dengan asumsi variabel bebas yang lain tetap (X_1 dan $X_3 = 0$) atau *ceteris paribus*; dan 4) Nilai Koefisien regresi menunjukkan bahwa setiap variabel disiplin kerja motivasi meningkat 1 kali, maka kinerja ASN di Dinas Pendidikan Kabupaten Mappi akan meningkat sebesar 0,239 dengan asumsi variabel bebas yang lain tetap (X_1 dan $X_2 = 0$) atau *ceteris paribus*.

Koefisien Determinan (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) adalah sebuah koefisien yang menunjukkan persentase pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen. Persentase tersebut menunjukkan seberapa besar variabel independen dapat menjelaskan variabel dependennya (Ghozali, 2006). Semakin besar koefisien determinasi, semakin baik variabel independen dalam menjelaskan variabel dependennya. Dengan demikian regresi yang dihasilkan baik untuk mengestimasi nilai variabel dependen.

Kelayakan model konseptual menunjukkan bahwa *Adjusted R Square* (R^2) seperti yang ditunjukkan pada Tabel 5 di atas yaitu sebesar 0,829. Hal ini berarti 82,9% variabel dependen kinerja ASN di Dinas Pendidikan Kabupaten Mappi dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen, yaitu produktifitas kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja. Sementara sisanya ($100\% - 82,9\% = 17,1\%$) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diuji dalam penelitian ini.

Hasil Uji Hipotesis

- 1) Berdasarkan hasil uji parsial variabel produktifitas kerja seperti yang disajikan pada Tabel 5 di atas diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,312. Sementara nilai $t_{tabel} = 1,661$ sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,312 > 1,661$) dengan probabilitas signifikansi sebesar $0,023 < 0,05$. Hasil tersebut membuktikan bahwa produktifitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN di Dinas Pendidikan Kabupaten Mappi. Hal ini berarti bahwa H_0 ditolak, dan H_a atau HipoTAPM-1 diterima.
- 2) Dari hasil uji parsial variabel motivasi kerja seperti yang disajikan pada Tabel 5 di atas diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5,048. Sementara nilai $t_{tabel} = 1,661$ sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,048 > 1,661$) dengan probabilitas signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja ASN di Dinas Pendidikan Kabupaten Mappi. Hal ini berarti bahwa H_0 ditolak, dan H_a atau HipoTAPM-2 diterima.
- 3) Selanjutnya untuk hasil uji parsial variabel disiplin kerja seperti yang disajikan pada Tabel 5 di atas diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 1,992. Sementara nilai $t_{tabel} = 1,661$ sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1,992 > 1,661$) dengan probabilitas signifikansi sebesar $0,063 > 0,05$. Hasil tersebut membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN di Dinas Pendidikan Kabupaten Mappi. Hal ini berarti bahwa H_0 ditolak, dan H_a atau HipoTAPM-3 diterima.
- 4) Masih merujuk pada Tabel 5 di atas diperoleh F_{hitung} sebesar 154.549, dan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), yang berarti secara simultan bahwa produktifitas kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN di Dinas Pendidikan Kabupaten Mappi. Hal ini berarti bahwa H_0 ditolak, dan H_a -diterima atau HipoTAPM-4 diterima.

Pembahasan

Pengaruh Produktifitas Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji parsial variabel membuktikan bahwa produktivitas kerja berpengaruh terhadap kinerja ASN di Dinas Pendidikan Kabupaten Mappi. Hal ini dapat menjelaskan bahwa produktivitas kerja yang baik berkontribusi positif terhadap kinerja pegawai, sementara produktivitas yang rendah dapat berdampak negatif. Oleh karena itu, instansi perlu berupaya untuk meningkatkan produktivitas pegawai melalui pelatihan, pengelolaan waktu yang baik, dan efisiensi proses kerja.

Produktivitas kerja merupakan sikap mental. Produktivitas merupakan kemampuan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya untuk memperoleh hasil yang memuaskan, baik secara kualitas maupun kuantitas (Abdullah et al., 2024). Semakin baik produktivitas kerja tersebut maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai, sehingga nantinya instansi akan mencapai hasil yang memuaskan sesuai dengan tujuan organisasi tersebut (Saputri, 2023).

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji parsial variabel membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja ASN di Dinas Pendidikan Kabupaten Mappi. Hasil kajian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Widarko & Anwarodin (2022); Saputri (2023); Nugroho et al (2019); Mulang (2021); Megawai et al (2022); Indah et al (2024); & Tryastuti et al (2024) yang menyatakan secara signifikan motivasi berpengaruh terhadap kinerja.

Motivasi kerja merupakan daya dorong seseorang untuk memberikan kontribusi sebesar mungkin demi keberhasilan tugas dan tanggungjawab. Motivasi kerja adalah suatu proses yang dimana kebutuhan sikap mendorong seseorang dalam melakukan suatu kegiatan untuk mencapai suatu tujuan tertentu maupun tujuan organisasi dan memenuhi kebutuhan seseorang tersebut. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, jika motivasi kerja dipersepsikan dengan baik maka kinerja pegawai akan dipersepsikan baik pula begitu juga sebaliknya (Indah et al., 2024). Bahwa motivasi sangat berperan penting dalam hal ini bagi karyawan karena dengan adanya motivasi pegawai mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja. Pemberian motivasi yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai yang tinggi.

Kinerja pegawai akan menjadi meningkat jika adanya dorongan motivasi, begitupun sebaliknya, jika pegawai tidak didorong dengan motivasi akan mengakibatkan kinerja yang buruk (Ayu et al., 2024). Dengan adanya motivasi kerja dapat dilihat lebih mudah dalam pencapaian kinerja yang baik dan akan diharapkan dalam instansi ini. Dalam perkembangannya, tidak hanya pada perusahaan/instansi swasta yang mengalami hal tersebut, tetapi juga pada instansi pemerintah.

Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja

Dari penelitian yang dilakukan, menghasilkan bahwa disiplin yang ada pada ASN di Dinas Pendidikan Kabupaten Mappi sudah tergolong baik, dan berpengaruh terhadap kinerja. Hasil kajian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Hidayat & Suryani (2024); Nugroho (2019); Pebrina (2023); Saputri (2023); Sari et al (2023); Indah et al (2024); & Tryastuti et al (2024) yang menyatakan secara signifikan disiplin berpengaruh terhadap kinerja.

Disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya, sedangkan apabila tidak adanya penerapan disiplin kerja yang baik akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal.

Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi disiplin kerja pegawai yang mencakup kehadiran pegawai yang tepat waktu, bekerja pada waktu yang telah ditetapkan sesuai jadwal

kerja, adanya pemberitahuan jika tidak masuk kerja, berpenampilan rapi untuk menunjukkan sikap kerja profesional, tidak menggunakan inventaris di luar kepentingan instansi, mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab, tidak menunda-nunda di dalam menyelesaikan tugas tambahan yang diberikan, kebersihan dan kerapian hasil kerja yang telah dilakukan, maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai, khususnya pada ASN di Dinas Pendidikan Kabupaten Mappi.

Pengaruh Simultan Produktifitas Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Produktifitas, motivasi dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai negeri. Produktivitas mencerminkan seberapa efisien seseorang dalam menyelesaikan tugasnya, motivasi dapat meningkatkan semangat kerja, sedangkan disiplin membantu menjaga konsistensi dalam menjalankan tugas. Kombinasi ketiga faktor tersebut dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja pegawai negeri secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting bagi instansi pemerintah untuk memberikan perhatian khusus dalam meningkatkan produktivitas, motivasi, dan disiplin pegawai negeri agar dapat mencapai kinerja yang optimal. Dengan adanya dukungan dan pembinaan yang tepat, diharapkan pegawai negeri dapat memberikan kontribusi yang lebih baik dalam menjalankan tugas-tugasnya. Dukungan dan pembinaan yang tepat juga dapat membantu meningkatkan kepuasan kerja pegawai, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada pelayanan publik yang diberikan.

KESIMPULAN

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

1. Produktifitas kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja ASN di Dinas Pendidikan Kabupaten Mappi.
2. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja ASN di Dinas Pendidikan Kabupaten Mappi.
3. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja ASN di Dinas Pendidikan Kabupaten Mappi.
4. Produktifitas kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap kinerja ASN di Dinas Pendidikan Kabupaten Mappi.

REFERENSI

- Abdullah, D. P., Saleh, L. M., & Russeng, S. R. (2024). The Effect of Age, Working Period and Workload on Work Productivity Through work Fatigue and Sleep Quality at Employees of Pt. Sarana Usaha Sejahtera Insanpalapa (Telkomedika). *Journal of Electrical Systems*, 20(4s), 554-560.
- Ariska, S., Hasanah, N., Agustina, D., Ningsih, O., & Nopriyanti, I. (2024). *Teori Tentang Persepsi dan Teori Atribusi Kelley*. 3(1).
- Balqis, R., Windradini, D., & Sisbintari, I. (2023). Analisis Pengukuran Kinerja Karyawan Berdasarkan Key Performance Indicator Dengan Pendekatan Human Resources Scorecard pada Soerabaja45. *International Journal of Research in Science, Commerce, Arts, Management and Technology*, 10(4), 410–421. <https://doi.org/10.48175/ijarsct-13062>
- 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>
- Hidayat, F. N., & Suryani, L. (2024). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Aparat Sipil Negara Pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Tabalong*. 7, 503–519.

- Indah, Permatasari., Bakhtiar, Abbas., Asrip, Putera. (2024). The effect of training and work motivation on employee performance at the Regional Inspectorate of Southeast Sulawesi Province. *Journal of Business Management and Economic Development*, doi: 10.59653/jbmed.v2i03.862
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan Ke). Remaja Rosdakarya.
- Megawati, M., Hamdat, A., & Aida, N. (2022). Examining Linkage Leadership Style, Employee Commitment, Work Motivation, Work Climate on Satisfaction and Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(1), 01–14. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v2i1.86>
- Mulang, H. (2021). The Effect of Competences, Work Motivation, Learning Environment on Human Resource Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 84–93. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v1i2.52>
- Nugroho, R. A. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Hotel Baron Indah di Surakarta)* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Pebrina, H. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro Kota Depok. *Jurnal Ilmiah Research and Development Student*, 1(2), 258–266. <https://doi.org/10.59024/jjs.v1i2.423>
- Rizky, M. (2022). Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi: Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja & Budaya Organisasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(3), 290–301. <https://doi.org/10.31933/jimt.v3i3.832>
- Saputri, D. A. (2023). Pengaruh Motivasi kerja, Disiplin kerja dan Produktivitas kerja terhadap Kinerja pegawai. *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 2(3), 377–383. <https://doi.org/10.38035/jim.v2i3.432>
- 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>
- Setyowati, D. E., Sari, S. K., & Antariksa, Y. (2021). *Metode Penelitian Manajemen* (F. A. Rahmawati (ed.)). Jakad Publisng Grup. https://www.google.co.id/books/edition/METODE_PENELITIAN_MANAJEMEN/_HcrEAAAQBAJ?hl=jv&gbpv=1&dq=desain penelitian manajemen&pg=PA195&printsec=frontcover
- Tryastuti, N. G. A. H., Kusumawijaya, I. K., & Mustika, I. K. (2024). The Influence of Leadership and Work Culture through Work Motivation on Employee Performance. *ARRUS Journal of Social Sciences and Humanities*, 4(3), 383-391.
- Widarko, A., & Anwarodin, M. K. (2022). Work Motivation and Organizational Culture on Work Performance: Organizational Citizenship Behavior (OCB) as Mediating Variable. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(2), 123–138. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v2i2.207>