



Motivasi dan Disiplin: Kunci Produktivitas Kerja di Dinas Lingkungan Hidup Kota Surakarta

Aprilia Widya Cahyaningrum

202030336@mhs.udb.ac.id

Universitas Duta Bangsa Surakarta

Esti Dwi Rahmawati

esti_rahmawati@udb.ac.id

Universitas Duta Bangsa Surakarta

Khabib Alia Akhmad

khabib_alia@udb.ac.id

Universitas Duta Bangsa Surakarta

Program Studi Manajemen, Fakultas Hukum Dan Bisnis, Universitas Duta Bangsa Surakarta

Korespondensi penulis: *202030336@mhs.udb.ac.id*

Abstract. *This research aims to analyze the role of motivation and work discipline on work productivity at the Environmental Office. The population in this study comprises all employees of the Environmental Office, and the sample size used in this study is 51 respondents. The variables used in this research are work discipline, work productivity, and motivation. The data used in this study is primary data. The data collection method employed is a questionnaire. The data analysis technique used is Structural Equation Modeling-Partial Least Square (SEM-PLS) with SmartPLS 4.0. The results of this study indicate that motivation has a positive and significant effect on work productivity, and work discipline has a positive and significant effect on work productivity.*

Keywords: *Work Discipline, Work Productivity, Motivation, and SmartPLS 4.0.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja di Dinas Lingkungan Hidup. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 51 responden. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah disiplin kerja, produktivitas kerja dan motivasi. Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah *Structural Equation Modeling-Partial Least Square (SEM-PLS)* dan menggunakan *SmartPLS 4.0*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja,

Kata kunci: Disiplin Kerja, Produktivitas Kerja, Motivasi, dan SmartPLS 4.0.

LATAR BELAKANG

Manajemen diperlukan oleh organisasi maupun perusahaan sebagai fondasi untuk menyelesaikan tugas melalui kolaborasi tim. Di era persaingan yang ketat seperti sekarang ini, fokus pada pengelolaan sumber daya menjadi krusial bagi keberlangsungan organisasi. Sumber daya manusia menjadi elemen kunci dalam implementasi kebijakan dan pengembangan operasional yang efektif guna mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Karenanya, manajemen kepegawaian menjadi unsur vital dalam struktur organisasi.

Received Juni 2, 2024; Revised Juni 29, 2024; Agustus 2, 2024

* **Aprilia Widya Cahyaningrum**, *202030336@mhs.udb.ac.id*

Dinas Lingkungan Hidup sebagai organisasi pemerintah dituntut untuk harus selalu berinovasi, maka Dinas Lingkungan Hidup memerlukan sebuah perencanaan SDM yang matang dan strategi pengelolaan SDM yang tepat untuk meningkatkan pelayanan dan eksistensinya. Hal ini perlu dilakukan agar Dinas Lingkungan Hidup mampu meningkatkan kualitas dan mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sesuai dengan visi dan misinya. Iswandi Dwi, dkk (2023) menyatakan bahwa variabel disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada CV. Jaya Wangi Mojokerto. Kemudian Wahidah & Verawati (2022) yang menunjukkan bahwa variabel motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Albert, dkk (2023) yang menjelaskan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja di PT. Blue Bird Group. Berdasarkan kesenjangan dalam hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu maka dalam penelitaian ini akan melakukan pengujian yang diharapkan motivasi dan disiplin kerja dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Surakarta. Berdasarkan latar belakang diatas dan adanya kesenjangan penelitian maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian secara mendalam dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Surakarta”.

KAJIAN TEORITIS

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah suatu ilmu yang mempelajari tentang pengelolaan sumber daya organisasi secara efektif dan efisien dalam rangka mencapai tujuan melalui proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan. Manajemen sumber daya manusia merupakan perekrutan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu atau perusahaan.

Motivasi

Motivasi merupakan usaha atau kegiatan manajer untuk dapat menimbulkan atau meningkatkan semangat dan kegairahan kerja dari para pekerja atau karyawan (Wardan, 2020). Motivasi adalah dorongan kerja yang timbul pada diri seseorang untuk berperilaku

dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan (Mohtar, 2019). Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasikan dengan upaya untuk mencapai produktivitas kerja (Hasibuan, 2021). Indikator motivasi kerja menurut Hafidzi, dkk (2019) yaitu: Kebutuhan Fisik, Kebutuhan rasa aman, Kebutuhan sosial, Kebutuhan akan penghargaan, Kebutuhan dorongan mencapai tujuan.

Disiplin Kerja

Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya (Ramon, 2019). Menurut Sutrisno (2020) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati segala norma peraturan yang berlaku di organisasi. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi. Indikator disiplin kerja menurut Agustini (2019) adalah sebagai berikut: Tingkat kehadiran, Tata cara kerja, Ketaatan pada atasan, Kesadaran bekerja, dan Tanggung jawab.

Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja adalah suatu keberhasilan individu dalam mengerjakan tugasnya yang bisa dilihat dari segi dimensi keterikatan, keahlian merencanakan, daya usaha dalam pekerjaan dan produktivitas kerja karyawan secara keseluruhan (Sukardi, 2021). Produktivitas ini menjadi faktor kunci dalam keberhasilan sebuah perusahaan, yang mendorong perusahaan untuk berupaya keras mencapainya. Selain mencapai tujuan jangka panjangnya, perusahaan juga ingin memastikan kesejahteraan karyawan dalam jangka pendek. Oleh karena itu, keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan sangat tergantung pada efisiensi kerja karyawan. Sebaliknya, jika karyawan tidak mampu bekerja secara efektif, maka kesuksesan perusahaan dalam mencapai tujuan tersebut dapat dipertanyakan. Indikator produktivitas kerja menurut Mawarni (2019) adalah sebagai berikut : Kemampuan untuk melaksanakan tugas, Meningkatkan hasil yang dicapai, Semangat kerja, Pengembangan diri, Mutu dan Efisiensi.

Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual diatas, Adapun hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : Motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Surakarta.

H2 : Disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Surakarta.

METODE PENELITIAN

Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner/angket adalah data yang dibuat oleh peneliti untuk memperoleh data dari sumbernya langsung melalui proses komunikasi atau dengan mengajukan pertanyaan (Istijanto, 2005). Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2019). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *non probability sampling*. Teknik sampling yang digunakan adalah *purposive sampling*, yaitu teknik sampling dimana peneliti menentukan sampel dengan menetapkan ciri khusus sesuai dengan tujuan penelitian. Sampel yang mampu menjadi responden yaitu sebagai: Pegawai pemerintah (PNS) dan non pegawai pemerintah (honorar) di kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Surakarta. Dari 103 populasi setelah di perhitungankan menggunakan rumus solvin maka didapatkan hasil dari 51 responden yang berasal dari pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Surakarta. Dalam pengolahan data menggunakan *software SmartPLS 4.0*. Dalam pengujian menggunakan *SmartPls 4.0* menggunakan 2 uji yaitu *Outer Model* (Model Pengukuran) yang memuat hasil dari uji validitas dan uji reabilitas. Kemudian *Inner Model* (Model Struktural) yang memuat uji *Goodness Of Fit* (GoF) dan uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Lingkungan Hidup Kota Surakarta, dengan rentang waktu penelitian 1 bulan pada bulan Mei 2024. Penelitian ini menggunakan kuesioner dan *SmartPLS* sebagai software untuk olah data. Dalam pengujian *outer model* terdiri dari uji validitas menggunakan *convergent validity* dengan ukuran refleksi dikatakan tinggi jika berkorelasi >0.7 dengan konstruk yang ingin diukur. Pengukuran

Average Variance Extracted (AVE) dikatakan valid apabila nilainya >0.5 . *Discriminant Validity* yang dilihat dari *cross loading* untuk setiap variabel harus >0.7 . Pengujian reabilitas menggunakan *composite reliability* dengan >0.7 maka dikatakan reliabel. *Cronbach's Alpha* dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai >0.7 untuk *confirmatory research* atau $>0.6 - 0.7$ masih dapat diterima. Dalam pengujian *inner model* terdiri dari pengujian *Goodness Of Fit* (GoF) nilai R^2 sebesar 0.75 (kuat), 0.50 (moderat), dan 0.25 (lemah), nilai GoF = 0-0,1 (kecil), GoF = 0,25-0,36 (sedang), dan GoF = di atas 0,36 (besar) nilai GoF dapat dicari dengan rumus $GoF = \sqrt{AVE \times R^2}$. Pengujian hipotesis dapat dilihat dari nilai *T-statistic* $>1,96$ maka hipotesis tingkat signifikan dapat diterima, dan jika nilai *p-value* $< 0,5$ maka pengaruh variabel signifikan.

Pembahasan

1. Model Pengukuran (Outer Model)

Tabel 1 Hasil Uji *Outer Model*

Variabel	Indikator	Cross Loading			AVE	Composite Reliability	Cronbac h's Alpha
		X1	X2	Y			
Motivasi (X1)	X1.1	0.750	0.565	0.583	0.573	0.816	0.815
	X1.2	0.742	0.494	0.562			
	X1.3	0.748	0.455	0.605			
	X1.4	0.785	0.499	0.486			
	X1.5	0.759	0.513	0.464			
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0.616	0.722	0.571	0.634	0.859	0.854
	X2.2	0.529	0.739	0.550			
	X2.3	0.615	0.878	0.642			
	X2.4	0.474	0.807	0.638			
	X2.5	0.417	0.826	0.537			
Produktivitas Kerja (Y)	Y.1	0.531	0.600	0.745	0.587	0.859	0.859
	Y.2	0.506	0.503	0.796			
	Y.3	0.624	0.597	0.785			
	Y.4	0.560	0.558	0.825			
	Y.5	0.466	0.650	0.730			
	Y.6	0.485	0.619	0.709			

Sumber : Hasil olah data 2024

Berdasarkan tabel diatas menjelaskan bahwa seluruh indikator memenuhi kriteria yaitu >0.7 dalam nilai *cross loading*. Nilai AVE >0.5 yang artinya valid dan memenuhi syarat. Nilai *composite reliability* dan *Cronbach's alpha* bernilai >0.7 sehingga semua konstruk memiliki tingkat reliabilitas yang baik.

2. Pengujian Model Struktural (Inner Model)

a. Goodness Of Fit (GoF)

Tabel 2. Nilai Koefisien Determinasi (R-Square)

Variabel	R-Square	Keterangan
Produktivitas Kerja	0.643	Moderat

Sumber : Hasil olah data *SmartPLS* 2024

$$\text{GoF} = \sqrt{\text{AVE} \times R^2}$$

$$\text{GoF} = \sqrt{0,598 \times 0,643}$$

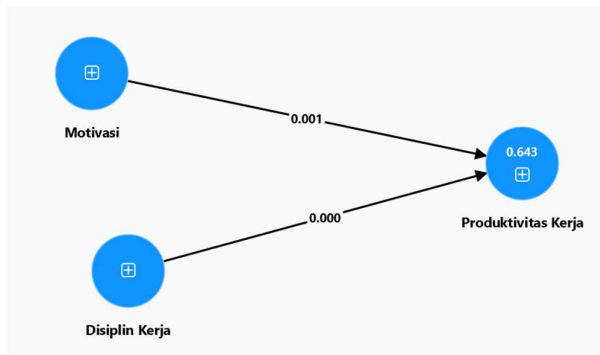
$$\text{GoF} = \sqrt{0,384514}$$

$$\text{GoF} = 0,6200$$

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa nilai R-Square produktivitas kerja sebesar 0.643 yang artinya dipengaruhi oleh motivasi dan disiplin kerja sebesar 64,3% sisanya 35,7% dijelaskan oleh variabel lain diluar dari penelitian yang dilakukan. Sedangkan nilai GoF pada penelitian ini sebesar 0,6200 artinya pengujian outer model sudah layak.

b. Uji Hipotesis

Hasil pengujian dengan metode bootstrapping sebagai berikut:



Gambar 1 hasil uji *bootstrapping*

Berikut tabel *direct effect* (pengaruh langsung) dilihat dari *path coefficients* yang diperoleh dari hasil output bootstrapping SmartPLS:

Variabel	Original Sampel (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Value	Hasil
(H1) Motivasi → Produktivitas Kerja	0.409	3.451	0.001	Diterima

(H2) Disiplin Kerja → Produktivitas Kerja	0.469	3.767	0.000	Diterima
---	-------	-------	-------	----------

1.) Pengujian Hipotesis 1 (Motivasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja)

Nilai original sample dari pengujian sebesar 0,409 (positif) dengan t-statistic 3,451 atau $>1,96$ dan nilai p-value sebesar 0,001 atau $<0,5$; pengaruh positif motivasi terhadap produktivitas kerja dinyatakan signifikan. Dengan demikian, H_0 ditolak sedangkan H_a diterima. Hasil pengujian terhadap hipotesis menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

2.) Pengujian Hipotesis 2 (Disiplin Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja)

Nilai *original sample* dari pengujian sebesar 0,469 (positif) dengan t-statistic 3,767 atau $>1,96$ dan nilai p-value sebesar 0,000 atau $<0,5$; pengaruh positif disiplin kerja terhadap produktivitas kerja dinyatakan signifikan. Dengan demikian, H_0 ditolak sedangkan H_a diterima. Hasil pengujian terhadap hipotesis menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan yang dapat diambil setelah dilakukannya analisis maka diperoleh hasil bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Surakarta. Sedangkan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Surakarta. Saran untuk penelitian mendatang diharapkan agar dapat menggabungkan metode penelitian kuantitatif dan kualitatif untuk memperoleh data yang lebih komprehensif dan mendalam. Dapat ditambahkan beberapa variabel-variabel lainnya yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja yang tidak ditulis oleh peneliti dalam penelitian ini seperti; gaya kepemimpinan, budaya organisasi,dll.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W., & Hartono, J. (2015). Partial Least Square (PLS) Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) Dalam Penelitian Bisnis. Yogyakarta: Penerbit Andi, 22, 103-150.
- Albert, A., Nefianto, T., & Rojuaniah, R. (2023). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan. *Action Research Literate*, 7(2), 37-48.
- Ghozali, I. (2021). Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.2.9 Untuk Penelitian Empiris (3 ed.). Universitas Diponegoro Semarang
- Hasibuan. (2021). Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ketigabelas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan. (2021). Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ketigabelas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Istijanto, 2005. Aplikasi Praktis Riset Pemasaran. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama
- Iswanda, D. D. F., Setyariningsih, E., & Armin, R. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pada CV Jaya Wangi Mojokerto. *Global Leadership Organizational Research in Management*, 1(4), 71-82.
- Maruli, R. (2020). Pengaruh Motivasi Antar Pribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja. Scopindo.
- Mohtar, I. (2019). Hubungan antara Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja dengan Kinerja Guru Madrasah. *Uwais Inspirasi Indonesia*.
- Ramon, Z. 2019. Lingkungan Kerja, Disiplin Dan Stres Kerja Pada Pt Escotama Handal Batam. *Hilos Tensados*, 1, 1–476.
- Setiawan, B (2021) Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Operator Spbu Bekasi Pt Pertamina Retail. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana* 9(1)
- Sugiyono (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabet

- Sukardi. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Beringin Life Di Jakarta. *Jurnal Disrupsi Bisnis : Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang*, 4(1), 53.
- Sukardi. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Beringin Life Di Jakarta. *Jurnal Disrupsi Bisnis : Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang*, 4(1), 53.
- Sutrisno, S., Yanurianto, Y., & Indrawan, Y. W. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pratama Abadi Industri Di Tangerang. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(4), 464- 474.
- Wahidah, N. L., & Verawati, D. M. (2022). PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BALAI KONSERVASI BOROBUDUR DI MASA PANDEMI. *TRANSEKONOMIKA: AKUNTANSI, BISNIS DAN KEUANGAN*, 2(5), 315-326.
- Wardan Khusnul. (2020). *Motivasi Kerja Guru Dalam Pembelajaran (Rianto Rante Rerung (ed.); 1st ed.)*. Penerbit Media sains Indonesia