

PENGARUH PRODUKTIVITAS KERJA, MOTIVASI KERJA DAN DISPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI KASUS PADA DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN MAPPI)

Meyke Paresae¹, Syaikul Falah²
Universitas Terbuka

ABSTRACT

This study aims to test and analyze the influence of partial and simultaneous work productivity, work motivation and work discipline on performance. The method used is quantitative method. The results of the study indicate that partial and simultaneous work productivity, work motivation and work discipline have a positive and significant effect on performance. The conclusion is to emphasize the importance of increasing employee work productivity, work motivation and work discipline because these variables are very influential in improving performance.

Keywords: *Work discipline, employee performance, work motivation, work productivity.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh secara parsial maupun simultan produktivitas kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan produktivitas kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kesimpulannya adalah menekankan pentingnya meningkatkan produktivitas kerja pegawai, motivasi kerja dan disiplin kerja pegawai karena variabel tersebut sangat berpengaruh untuk meningkatkan kinerja.

Kata kunci : Disiplin kerja, kinerja pegawai, motivasi kerja, produktivitas kerja

INTRODUCTION

Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan unsur utama dari sumber daya manusia aparatur negara, mempunyai peranan yang beragam dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan. Pegawai negeri sipil yang mampu memainkan peranan tersebut adalah pegawai negeri yang memiliki kinerja yang baik dimana dihasilkan dari sikap dan perilakunya yang penuh dengan kesetiaan dan ketaatan kepada negara, bermoral dan bermental baik, professional, sadar akan tanggung jawabnya sebagai pelayan publik, serta mampu menjadi perekat persatuan dan kesatuan bangsa dan siap menghadapi tantangan masa depan serta siap akan adanya berbagai perubahan-perubahan dalam menghadapi era globalisasi.

Bila sebuah organisasi yang ingin maju, organisasi tersebut haruslah memiliki kinerja yang unggul. Namun kinerja PNS di Dinas Pendidikan (Disdik) Kabupaten Mappi dalam kurun waktu 3 tahun terakhir menunjukkan penurunan dimana pada tahun 2021, 2022 dan 2023 pada indikator meningkatnya aksesibilitas pendidikan hanya mencapai nilai rata-rata 5 dari standart yang harus dicapai 11,95, indikator meningkatnya kualitas pendidikan hanya mencapai rata-rata 3 dari standart nilai 6,8, dan indikator meningkatnya aksesibilitas kebudayaan hanya mencapai rata-rata 70% dari standart nilai 76,85%. Pencapaian kinerja tersebut diperlukan peningkatan untuk mewujudkan sasaran strategis yakni meningkatkan pemenuhan kebutuhan untuk mewujudkan peningkatan kesejahteraan dalam pendidikan.

Kinerja pegawai menurut Mangkunegara, (2003) 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 karyawan selalu konsisten maka setidaknya organisasi selalu memperhatikan produktivitas kerja,

lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja.

Produktivitas kerja sebagai kemampuan pegawai menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan diharapkan dalam waktu yang singkat atau tepat. Semakin tinggi produktivitas pegawai maka pegawai tersebut akan menghasilkan output berupa kinerja yang meningkat menurut Amalya et al. (2021) bahwa produktivitas pegawai faktor utama untuk meningkatkan kinerja. Hasil penelitian Santi & Rustam (2023) dan Saputri (2023) menunjukkan bahwa produktivitas sangat berdampak terhadap kinerja.

Motivasi kerja sebagai faktor selanjutnya yang diprediksi untuk meningkatkan kinerja, apabila organisasi dapat memberikan motivasi pada pegawainya maka besar kemungkinan akan meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Ompusunggu & Kusmiyanti (2021) dengan kata lain motivasi sebagai pendorong bagi pegawai yang dapat diperoleh dari internal dan eksternal. Eksternal seperti dari organisasi yang secara tidak langsung menjadi suatu pendorong atau motivasi bagi individu itu sendiri. untuk meningkatkan kinerja. Basalamah et al. (2022) bahwa tingkat motivasi adalah hubungan langsung dan positif dengan kinerja pegawai karena perjuangan motivasi meningkat dan perjuangan untuk mencapai kebutuhannya akan meningkatkan kinerja pegawai. Dengan pemberian motivasi kepada pegawai akan memberikan efek positif dalam pelaksanaan pekerjaan, motivasi kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja. Sukman et al. (2020) membenarkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Namun hasil penelitian Yasa et al. (2023) dan Farras (2022) menunjukkan bahwa motivasi kerja berdampak negative dan signifikan terhadap kinerja karena meskipun adanya motivasi namun tidak adanya dana maka apapun tidak dapat dikerjakan.

Kedisiplinan faktor selanjutnya yang akan meningkatkan kinerja, kedisiplinan sebagai bentuk kesadaran pegawai dalam menaati peraturan yang berlaku diorganisasi dengan adanya sikap yang taat maka ketertiban di lingkungan kerja akan terlaksana yang kemudian berdampak pada selesainya tugas berdasar target kinerja. Menurut Yanthi et al. (2019) bahwa kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi pula prestasi kerja yang dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Wijaya et al. (2023) menambahkan bahwa karena disiplin kerja sebagai kesadaran pegawai untuk tertib menaati regulasi instansi yang kemudian akan berdampak pada tercapainya kinerja organisasi, disiplin kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian (Farid, 2022) disiplin kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja. Namun berbeda dengan hasil penelitian Susanti & Aesah (2022) yang menemukan bahwa disiplin kerja berdampak negative dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian Muna & Isnowati (2022) juga memaparkan bahwa tanpa adanya dukungan dari variabel lain seperti motivasi, dll, disiplin kerja tidak berdampak positif terhadap kinerja.

Berdasarkan pada latar belakang masalah sebagaimana diurai diatas atas ketidakonsistenan hasil penelitian, maka peneliti bertujuan untuk melakukan penelitian berjudul **“PENGARUH PRODUKTIFITAS KERJA, MOTIVASI KERJA DAN DISPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Kasus Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Mappi)**

RESEARCH METHODS

Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif merupakan penelitian

kuantitatif. Peneliti tertarik menggunakan metode penelitian ini karena pada penelitian ini menggunakan data numeric atau berwujud angka yang di analisis lalu di interpresentasikan. Sehingga hasil penelitian yang di berikan akan terukur sehingga memenuhi unsur objective yang tidak terkontaminasi persepsi pribadi peneliti atau persepsi satu atau dua individu. (Ratna Wijayanti Daniar Paramita, 2021) menjelaskan bahwa metode kuantitatif yang di teliti mengandung angka dan statistic merupakan tehnik dari analisis data kuantitatif. Dalam pengujian hipotesis penelitian kuantitatif menggunakan pendekatan deskriptif. Sifat-sifat dalam Penelitian kuantitatif juga menggunakan paradigma tradisional, positivis, eksperimental atau empiris. (Abdullah, 2015) menambahkan bahwa akar paradigm merupakan gagasan *positivism*, *Empirisme*, *behaviorisme*, *naturalisme*, *sainsisme* merupakan sebutan lain dalam kuantitatif.

Penelitian ini terdiri dari variabel independen berupa kinerja (Y) dan tiga variabel independen terdiri dari produktivitas kerja (X1), motivasi kerja (X2) dan disiplin kerja (X3).

Populasi dalam penelitian ini adalah 96 orang responden atau semua pegawai Disdik Mapi, sementara itu semua populasi dijadikan sampel dengan metode sampling jenuh. Menurut Priadana & Sunarsi (2021) populasi secara umum adalah semua subjek penelitian, Nilai yang dihitung dan nilai yang diperoleh dari populasi ini disebut parameter. Garaika & Darmanah (2019). bahwa sampel jenuh adalah semua populasi sebagai sampel, karena sedikitnya jumlah populasi maka sampel jenuh akan memberikan data yang lebih realistis. Sampel yang baik adalah sampel yang secara realistis telah menggambarkan populasi

Sumber data dalam penelitian ini dari data primer yakni kuisioner dan laporn kinerja Disdik 2021 sampai 2022, sedangkan data sekunder yakni buku

literature dan laporan kinerja. Garaika & Darmanah (2019) bahwa Data yang baik dan benar harus memenuhi persyaratan objektif, yaitu. sesuai dengan keadaan sebenarnya, Informasi harus representatif, mis. informasi yang menggambarkan produktivitas, Harus dimutakhirkan (updated), artinya informasi yang menggambarkan keadaan harus informasi terbaru. Priadana & Sunarsi (2021) mengemukakan bahwa data sekunder umumnya berasal dari pihak ketiga seperti dari media internet, sedangkan data primer adalah data dari pihak pertama seperti kuisioner.

Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuisioner selama 2 bulan berturut-turut dr bulan januari 2024 sampai maret 2024. Penyebaran kuisioner dalam bentuk g-form disebarakan selama 2 minggu berturut-turut kepada semua pegawai Disdik Mappi.

Metode penelitian ini terdiri dari uji validitas data yang merupakan suatu pengujian item pertanyaan atau pernyataan kuisioner yang didukung oleh skor total. Peneliti akan memenuhi syarat valid pada item pertanyaan atau penyataannya dengan metode *Corrected Item-Total Correlation* apabila menunjukkan nilai r -hitung $>$ dari r -tabel. Nilai r -tabel dapat diketahui dengan ketentuan *degree of freedom* (df)= $n-2$, n adalah jumlah sampel. (Purwanto, 2018)

Uji reliabilitas yakni pengujian ini memiliki hubungan dengan tingkat keyakinan terhadap instrument penelitian. Pengujian ini akan menunjukkan hasil yang baik apabila hasil dari pengujian test/instrumen tersebut menunjukkan hasil yang tetap. Setyawan (2022). Menggunakan SPSS maka hasil reliabilitas dapat diketahui dengan melihat hasil dari nilai *Cronbach Alpha*. Data di katakan reliabel jika *cronbach alpha* $>$ 0,60 dan sebaliknya.

Uji Korelasi. Korelasi mengandung hubungan antara dua variabel,. (Garaika & Darmanah, 2019). Analisis ini salah satunya adalah analisis korelasi Pearson

adalah untuk pengujian tingkat hubungan dari lemah hingga kuat antara dua variabel yang mempunyai distribusi data normal. (Purnomo, 2016) Uji korelasi dapat menghasilkan korelasi positif (+) dan negatif (-). Ini berarti hubungan kedua variabel bersifat searah (berbanding lurus), artinya semakin besar nilai variabel independen, semakin besar pula nilai variabel dependen, begitu pula sebaliknya di tandai dengan korelasi positif (+) dan sebaliknya. Sedangkan hubungan kedua variabel tidak searah (berbanding terbalik), artinya semakin tinggi nilai variabel independen, semakin rendah nilai variabel dependen, begitu pula sebaliknya ditandai dengan korelasinya negatif (-).

Uji Koefisien Determinasi (R^2) Yaitu mengidentifikasi koefisien determinasi. Setekang angka yang di peroleh dalam pengujian di rubah menjadi % maka besaran kontribusi variabel independen pada dependen dapat di ketahui. (Purnomo, 2016). Pengujian ini merupakan salah satu cara dalam mengukur peran dari X terhadap Y . (Suyono, 2015)

Teknik analisis yang digunakan untuk menguji kemungkinan atau hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Metode analisis meliputi regresi, hal ini di sebabkan karena penelitian ini menggunakan tiga variabel independen. Garaika & Darmanah (2019) bahwa Regresi berganda adalah salah satu solusi ketika ada lebih dari satu variabel independen. Seorang peneliti menggunakan analisis regresi berganda ketika peneliti bermaksud untuk memprediksi bagaimana keadaan variabel dependen (berkurang sebesar) ketika dua atau lebih variabel independen (berkurang sebesar) dimanipulasi sebagai prediktor. Dengan demikian, analisis regresi berganda dilakukan ketika jumlah variabel independen minimal 2 Seperti halnya regresi bivariat. Model penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$K = \alpha + \beta PK + \beta MK + \beta DK + \epsilon$$

Keterangan : α : Nilai konstanta

K : Kinerja

 β PK : Koefisien produktivitas kerja β SMK : Koefisien Variabel Motivasi kerja β DK : Koefisien Variabel Disiplin Kerja ε : eror

Pengujian hipotesis merupakan pengujian untuk membuktikan hipotesis dalam penelitian. Pada penelitian ini syarat data harus telah melalui uji normalitas. Adapun pengujian hipotesis dalam penelitian ini yakni uji-t dan uji-f. sebagai berikut. Pengujian melalui uji-t akan menginformasikan penolakan atau penerimaan hipotesis yang di ajukan peneliti sekaligus menunjukkan ada atau tidaknya pengaruh independen pada dependen. (Muhid, 2019). Kriteria dalam penelitian ini yang digunakan untuk menerima atau menolak hipotesis adalah sebagai berikut: Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka secara parsial, produktivitas kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja atau H_a di terima. Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka secara parsial produktivitas kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja atau H_a ditolak

Pengujian f di lakukan untuk membuktikan secara simultan antar variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian ini di lakukan untuk menguji kebenaran hipotesis yang di ajukan peneliti. Menurut (Wulandari, 2020) uji F merupakan pengukuran yang memiliki tujuan untuk mengetahui variabel-variabel independen yang akan di ukur dalam model yang apakah memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Kriteria dalam penelitian ini yang digunakan untuk menerima atau menolak hipotesis adalah sebagai berikut: Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ dan $sig \leq 0,05$, maka secara simultan pengaruh produktivitas kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja atau H_a di terima. Selanjutnya Jika

$F_{hitung} \leq F_{tabel}$ dan $sig \geq 0,05$, maka secara simultan produktivitas kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

RESULTS AND DISCUSSIONS**Hasil Uji Validitas**

Uji validitas yang dilakukan kepada 96 responden, item pernyataan yang dinyatakan valid apabila nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan bernilai positif untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$ Dalam penelitian ini jumlah sampel n (96), maka jumlah df dapat dihitung $96-2 = 94$ dan $\alpha = 0,05$ didapat dengan uji dua arah r_{tabel} yaitu 0,165. Hasil uji validitas pada indikator-indikator penelitian ini ditampilkan sebagai berikut.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Data

Var iab el	item	r hitun g	r tabel	Keterangan
Kin erja (Y)	K.1	0,343	0,169	valid
	K.2	0,388	0,169	valid
	K.3	0,480	0,169	valid
	K.4	0,170	0,169	valid
	K.5	0,376	0,169	valid
	K.6	0,432	0,169	valid
	K.7	0,513	0,169	valid
	K.8	0,288	0,169	valid
	K.9	0,317	0,169	valid
	K.10	0,328	0,169	valid
Pro duk tivi tas Ker ja (X1)	P.1	0,391	0,169	valid
	P.2	0,480	0,169	valid
	P.3	0,523	0,169	valid
	P.4	0,503	0,169	valid
	P.5	0,408	0,169	valid
	P.6	0,427	0,169	valid
Mo tiva si Ker ja (X2)	M.1	0,370	0,169	valid
	M.2	0,396	0,169	valid
	M.3	0,361	0,169	valid
	M.4	0,318	0,169	valid
	M.5	0,431	0,169	valid
	M.6	0,347	0,169	valid
	M.7	0,531	0,169	valid
	M.8	0,413	0,169	valid
Dis ipli n	D.1	0,723	0,169	valid
	D.2	0,747	0,169	valid
	D.3	0,714	0,169	valid

Ker	D.4	0,632	0,169	valid
ja	D.5	0,572	0,169	valid
	D.6	0,613	0,169	valid

Hasil Uji Reliabilitas

Pengambilan keputusan pada pengujian reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai Alpha Cronbach dari masing-masing variabel. Jika nilai *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0.6 maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan reliabel untuk digunakan dalam menggambarkan variabel yang diteliti tetapi jika nilai Alpha Cronbach lebih kecil dari 0,7 maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan tidak reliabel untuk digunakan dalam menggambarkan variabel yang diteliti.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Data

N o	Variabel	Cronbach Alpha	Posisi	r _{alpha}	Interpretasi
1	Kepatuhan Wajib Pajak (Y)	0,766	>	0,60	Reliabel
2	e-filing (X1)	0,830	>	0,60	Reliabel
3	e-SPT (X2)	0,838	>	0,60	Reliabel
4	e-Bupot (X3)	0,751	>	0,60	Reliabel

Sumber data primer diolah SPSS versi 20, 2023

Pada pengujian reliabilitas keseluruhan variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* yang lebih dari nilai *r-alpha*, sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki kualitas data yang reliabel dan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Pengujian regresi berganda pengaruh produktivitas kerja (X1), motivasi kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) terhadap kinerja (Y) pada model persamaan $K = \alpha + \beta_{PK} + \beta_{MK} + \beta_{DK} + \varepsilon$ dapat dijabarkan berdasar tabel dibawah ini.

Tabel 4. Output Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Beta		
1	(Constant)		8.458	.000
	Produktivitas Kerja (X1)	.244	2.296	.024
	Motivasi Kerja (X2)	.141	4.349	.021
	Disiplin Kerja (X3)	.204	1.833	.010

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber data primer diolah SPSS versi 20, 2024

Substitusi nilai diatas ke dalam model $K = \alpha + \beta_{PK} + \beta_{MK} + \beta_{DK} + \varepsilon$, maka akan menunjukkan nilai dibawah ini.

$$K = \alpha + 35.212_{PK} + 0,244_{MK} + 0,141_{DK} + 0,204_{DK} + \varepsilon$$

Keterangan :

α : Nilai konstanta

K : Kinerja

β_{PK} : Koefisien profuktivitas kerja

β_{SMK} : Koefisien Variabel Motivasi kerja

β_{DK} : Koefisien Variabel Disiplin Kerja

ε : eror

Hasil persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Konstanta nilai mutlak (Y) apabila variabel produktivitas kerja (X1), motivasi kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) sama dengan nol maka kepatuhan Kinerja (Y) sebesar 35.212.
2. Koefisien regresi variabel produktivitas kerja (X1) sebesar 0,244, artinya apabila produktivitas kerja (X1) meningkat sebesar satu satuan kali akan menyebabkan peningkatan pada kinerja (Y) sebesar 0,244.

3. Koefisien regresi variabel Motivasi kerja (X2) sebesar 0,141, artinya apabila Motivasi kerja (X2) meningkat sebesar satu satuan kali akan menyebabkan peningkatan pada kepatuhan kinerja (Y) sebesar 0,141.
4. Koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X3) sebesar 0,204, artinya apabila disiplin kerja (X3) meningkat sebesar satu satuan kali akan menyebabkan peningkatan pada kepatuhan kinerja (Y) sebesar 0,204.

Hasil Uji Korelasi dan Koefisien Determinasi

Hasil Uji Korelasi

Pengujian ini untuk mengetahui korelasi positif (+) dan negatif (-) antara variabel produktivitas kerja (X1), motivasi kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) terhadap kinerja (Y), apabila nilai menunjukkan (+) atau korelasi positif hubungan tersebut bersifat searah (berbanding lurus) dan sebaliknya. Pengujian korelasi dalam penelitian ini ditunjukkan pada tabel dibawah ini.

Tabel 5. Output Uji Korelasi

Correlations				
	Kinerja (Y)	Produkti vitas Kerja (X1)	Motivasi Kerja (X2)	Disipli n Kerja (X3)
Kin Pearson erja n (Y) Correla tion	1	.254*	.141	.216*
Sig. (2- tailed)		.012	.171	.035
N	96	96	96	96

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber data primer diolah SPSS versi 20, 2023

Korelasi antara produktivitas kerja (X1) terhadap kinerja (Y) searah karena

bernilai positif dengan tingkat korelasi rendah yang ditunjukkan dengan nilai *Pearson Correlation* 0,254. Korelasi antara motivasi kerja (X2) terhadap kinerja (Y) searah karena bernilai positif dengan tingkat korelasi sangat kuat yang ditunjukkan dengan nilai *Pearson Correlation* 0,141. Korelasi antara disiplin kerja (X3) terhadap *Pearson Correlation* searah karena bernilai positif dengan tingkat korelasi rendah yang ditunjukkan dengan nilai *Pearson Correlation* 0,216.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Pengujian ini untuk mengetahui besaran komposisi variabel produktivitas kerja (X1), motivasi kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) dalam berkontribusi pada variabel kinerja (Y).

Tabel 6. Output Uji Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square
1	.657 ^a	.817

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X3), Produktivitas Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber data primer diolah SPSS versi 20, 2023

Penelitian ini telah membuktikan bahwa variabel independen produktivitas kerja (X1), motivasi kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) memberikan kontribusi sebesar 0,817 atau 81,70% ($0,817 \times 100$) kepada variabel kinerja (Y), yang ditunjukkan melalui nilai R Square.

Pengujian Hipotesis

Hasil Uji t

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel produktivitas kerja (X1), motivasi kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) terhadap kinerja (Y), pengujian ini mengacu pada nilai t-tabel, variabel penelitian ($k=3$), sampel ($n=96$), signifikansi menggunakan dua sisi (Sign) dan rumus mencari *degree of freedom* atau derajat bebas ($Df = n - k = 100 - 3 = 97$) pada urutan ke 97 ditemukan nilai t-tabel untuk penelitian ini sebesar

1,661, signifikansi sendiri mengacu pada nilai $\leq 0,05$

Tabel 7. Output Uji-t

Coefficients ^a			
Model	Standardized Coefficients	t	Sig.
	Beta		
1 (Constant)		8.458	.000
Produktivitas Kerja (X1)	.244	2.296	.024
Motivasi Kerja (X2)	.141	4.349	.021
Disiplin Kerja (X3)	.204	1.833	.010

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber data primer diolah SPSS versi 20, 2023

Penelitian ini telah membuktikan bahwa secara parsial produktivitas kerja (X1), motivasi kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y). Pada data diatas dapat dilihat dimana produktivitas kerja (X1) memiliki nilai t-hitung sebesar $2,296 \geq 1,661$ dengan tingkat signifikansi $0,02 \leq 0,05$, motivasi kerja (X2) memiliki t-hitung sebesar $4,349 \geq 1,661$ dengan tingkat signifikansi $0,02 \leq 0,05$ dan disiplin kerja (X3) memiliki nilai t-hitung sebesar $1,883 \geq 1,661$ dengan tingkat signifikansi $0,01 \leq 0,05$.

Hasil Uji f

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan produktivitas kerja (X1), motivasi kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) terhadap kinerja (Y), pengujian ini mengacu pada nilai f-hitung $\geq$ f-tabel di tingkat signifikansi $\leq 0,05$, variabel independen ($k=3$), sampel ($n=96$) dengan rumus ($k ; n - k - 1$) atau ($3 ; 96 - (3 -$

$1) = 94$) ini berarti berada pada urutan ke 94 ($n2=94$) diperoleh nilai f-tabel 2.70 ($n1=2,70$).

Tabel 8. Output Uji-f

Model	F	Sig.
1 Regression	3.418	.021 ^b
Residual		
Total		

Penelitian ini telah membuktikan bahwa secara simultan variabel produktivitas kerja (X1), motivasi kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y), yang ditunjukkan dengan nilai $3,418 \leq 2,70$ dan $0,02 \leq 0,05$.

Pembahasan

Pengaruh produktivitas kerja terhadap kinerja

Secara parsial produktivitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, menurut hasil uji-t, produktivitas kerja (X1) memiliki nilai t-hitung sebesar $2,296 \geq 1,661$ dengan tingkat signifikansi $0,02 \leq 0,05$. Sementara itu, korelasi antara produktivitas kerja (X1) terhadap kinerja (Y) searah karena bernilai positif namun memiliki tingkat korelasi rendah yang ditunjukkan dengan nilai *Pearson Correlation* 0,254. Dalam hal ini pegawai Disdik Mappi masih memiliki produktivitas kerja yang rendah meskipun ada pengaruh produktivitas kerja yang positif dan signifikan terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Amalya et al. (2021) yang mengemukakan bahwa kinerja akan meningkat jika produktivitas meningkat, kemampuan yang diberikan pegawai apabila maksimal sesuai dan tepat waktu dapat meningkatkan kinerja. Santi & Rustam (2023) juga memaparkan bahwa kemampuan pegawai yang disalurkan melalui kerja yang dilakukan yang dilakukan dengan sungguh-sungguh akan meningkatkan hasil kinerja yang diperoleh, produktivitas secara parsial sangat

berdampak terhadap kinerja. Saputri (2023) menunjukkan bahwa produktivitas sangat berdampak terhadap kinerja.

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja

Secara parsial Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, menurut hasil uji-t, motivasi kerja (X2) memiliki t-hitung sebesar $4,349 \geq 1,661$ dengan tingkat signifikansi $0,02 \leq 0,05$. Sementara itu, korelasi antara motivasi kerja (X2) terhadap kinerja (Y) searah karena bernilai positif dengan tingkat korelasi sangat kuat yang ditunjukkan dengan nilai *Pearson Correlation* 0,141. Dalam hal ini pegawai Disdik Mappi memiliki motivasi kerja yang rendah dan ada pengaruh motivasi kerja yang positif dan signifikan terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian menurut Basalamah et al. (2022) bahwa ketika terjadi peningkatan pada motivasi kerja pegawai maka akan meningkatkan kinerja para pegawai, dapat dilihat dari perilaku pegawai, usaha pegawai, serta kegigihan pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Ompusunggu & Kusmiyanti (2021) menambahkan bahwa organisasi memerlukan hal yang dapat mendorong pegawai dalam meningkatkan kinerjanya yaitu motivasi. Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang atau keinginannya untuk mencurahkan segala tenaga karena adanya suatu tujuan. Hasil penelitian Sukman et al. (2020) juga membenarkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja

Secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, menurut hasil uji-t, disiplin kerja (X3) memiliki nilai t-hitung sebesar $1,883 \geq 1,661$ dengan tingkat signifikansi $0,01 \leq 0,05$. Sementara itu, korelasi antara disiplin kerja (X3) terhadap *Pearson Correlation* searah karena bernilai positif dengan tingkat korelasi rendah yang ditunjukkan

dengan nilai *Pearson Correlation* 0,216. Dalam hal ini pegawai Disdik Mappi memiliki disiplin kerja yang rendah meskipun pengaruh disiplin kerja positif dan signifikan terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dikemukakan Farid (2022) bahwa disiplin merupakan bentuk ketaatan atau kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Apabila pegawai tunduk pada ketaatan organisasi, pegawai tersebut menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik, disiplin dalam waktu menyelesaikan pekerjaan. Yanthi et al., (2019) bahwa. Melalui disiplin diri seorang pegawai selain menghargai dirinya juga menghargai orang lain. Disiplin yang terbentuk di dalam diri seorang pegawai merupakan sebuah cerminan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi, karyawan, serta masyarakat pada umumnya, disiplin kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian Farid (2022) bahwa disiplin kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh produktivitas kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja

Secara simultan variabel produktivitas kerja (X1), motivasi kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y), karena memiliki nilai f-tabel sebesar 3,418 $\leq 2,70$ dan $0,02 \leq 0,05$.

Hasil penelitian ini sejalan dengan gagasan yang disampaikan Pramana & Widiastini (2020) bahwa organisasi harus memerhatikan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawannya, diantaranya adalah motivasi kerja dan disiplin kerja dari karyawannya. gagasan Wijaya & Manurung (2021) bahwa produktivitas kerja pada dasarnya harus mencakup pula motivasi kerja dan disiplin kerja, outcomes individu yang

dianggap turut memengaruhi perilaku kinerja dan pengambilan keputusan. Adanya perilaku kinerja yang baik seperti: bekerja secara *team work* akan mendorong untuk melaksanakan tugas-tugas yang diembankan untuk menyelesaikannya dengan baik di samping itu, sikap kerja yang positif di-harapkan akan memunculkan sikap kekompakan dan tentunya dengan munculnya hal ini keberhasilan organisasi akan mudah tercapai, dengan demikian produktivitas, motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja. Azwina & Muttaqin (2022) juga memaparkan bahwa disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang penting. Semakin baik prestasi kerja yang dicapai ditunjang dari semakin baik kedisiplinan pada karyawan. Meningkatkan kinerja didukung dengan adanya disiplin kerja yang baik dalam perusahaan. Farisi et al. (2020) motivasi dan disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, jika motivasi pada suatu perusahaan ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja karyawan diperusahaan tersebut. Begitu juga dengan disiplin apabila perusahaan meningkatkan kedisiplinan terhadap karyawan maka kinerja akan ikut meningkat. Indriyani et al. (2023) bahwa secara simultan produktivitas kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

CONCLUSION AND SUGGESTION

Berdasarkan hasil analisa dan pembahasan maka kesimpulan dalam penelitian ini disajikan sebagai berikut.

1. Wajib pajak orang pribadi dan badan memahami program sanksi pajak administrasi dan prosedurnya karena wajib pajak adalah masyarakat berpendidikan dan berpenghasilan tinggi. Selain itu baik wajib pajak orang pribadi dan badan memiliki wawasan yang cukup terkait sanksi

administrasi yang diperoleh melalui media elektronik seperti internet, namun pemahaman program sanksi pajak yang dimiliki tidak lantas meningkatkan kepatuhan wajib pajak.

2. Ketepatan sasaran penerapan program, sanksi pajak bagi meningkatkan kepatuhan wajib pajak pribadi dan badan telah mencapai sasaran dengan adanya aplikasi e-SPPT untuk pemberitahuan pajak terutang dan e-BPHTB sebagai aplikasi yang selain untuk pembayaran pajak daerah juga sebagai alat pengawasan. Sebagai alat pengawasan, e-BPHTB akan secara langsung memberikan informasi terkait nominal sanksi pajak sebagai dengan memunculkan pemberitahuan pada wajib pajak individu dan badan yang telah terdaftar berdasar Nomor Pokok Wajib Pajak Daerah (NPWD) masing-masing.
3. Ketepatan waktu penerapan program sanksi pajak tercapai karena didukung aplikasi e-SPPT dan e-BPHTB. Wajib pajak pribadi dan badan akan secara otomatis menerima notifikasi atau pemberitahuan ketika mereka dikenakan sanksi administrasi karena keterlambatan membayar pajak
4. Program sanksi administrasi pajak sampai saat ini belum mencapai tujuannya yang disebabkan karena kesadaran wajib pajak yang rendah dan kebal hukum yang dimiliki oleh wajib pajak.
5. Program sanksi administrasi pajak tidak berdampak pada berubahnya perilaku wajib pajak orang pribadi dan badan menjadi patuh dan memiliki minat yang tinggi dalam membayar pajak karena sanksi pajak administrasi yang diterapkan tidak memberikan efek jera bagi mereka.

REFERENCES

- Arif, G. ahmad. (2023). Pengaruh Efektivitas Sanksi Pajak Kendaraan Bermotor Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Orang Pribadi Dengan Tingkat Penghasilan Wajib Pajak Sebagai Variabel Moderasi Studi Kasus Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) Kota Palangka Raya Tahu. *OPTIMAL Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 3(3), 205–224. <https://doi.org/10.55606/optimal.v3i3.1820>
- Assagaf, R. Y. (2021). *DAMPAK MODERNISASI SISTEM ADMINISTRASI PERPAJAKAN TERHADAP KEPATUHAN WAJIB PAJAK (Studi Kasus di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Ternate)*. <https://repository.bakrie.ac.id/5410/>
- Dunn, W. N. (2003). *Pengantar Analisis Kebijakan Publik*. Gajah Mada University.
- Eliana. (2018). ANALISIS KEPATUHAN WAJIB PAJAK. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 1(1), 31–40. <https://doi.org/10.37481/sjr.v1i1.100>
- Hadi, A., & Haskar, F. C. & E. (2024). PENERAPAN SANKSI ADMINISTRATIF BAGI WAJIB PAJAK YANG TERUTANG PAJAK BUMI DAN BANGUNAN PERDESAAN DAN PERKOTAAN PADA KANTOR BADAN KEUANGAN DAERAH KABUPATEN AGAM. *Otentik Law Journal*, 2(1), 41–51.
- Heriyanto, Y., & Sari, N. (2021). Pengaruh Good Governance, Reformasi Administrasi Perpajakan Dan Sanksi Administrasi Pajak Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Restoran Pada Wilayah Administrasi Kecamatan Cempaka Putih Jakarta Pusat. *Jurnal Pajak Vokasi (JUPASI)* V, 3(1), 1–10. <https://doi.org/10.31334/jupasi.v3i1.1923.g900>
- Indah, N. W. (2023). Efektivitas Sosialisasi Pajak Dan Sanksi Perpajakan Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Wonocolo Surabaya. *Jurnal Bisnis Perspektif (BIP's)*, 15(1), 14–25. <http://jurnal.ukdc.ac.id/index.php/BIP/article/view/392>
- Indrasari, A., Khasanah, P. D. A. N., & S, S. (2020). Apakah Sanksi Administrasi, Pengetahuan Perpajakan Dan Kesadaran Berpengaruh Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak? *Jurnal Riset Akuntansi Dan Auditing*, 7(2), 1–11. <https://journals.stie-yai.ac.id/index.php/JRAA/article/view/339>
- Monalika, H. P., & Haninun. (2020). Pengaruh reformasi administrasi perpajakan terhadap kepatuhan wajib pajak: Studi kasus di KPP Pratama Kedaton Bandar Lampung (The effect of taxation administration reform to tax mandatory compliance: Case study in tax office Kedaton Bandar Lampung). *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Dan Manajemen (Jakman)*, 1(2), 135–154. <https://doi.org/q0.35912/jakman.v1i2.13>
- Naufal, I., Kurniasih, D., & Tobirin. (2023). EFEKTIVITAS IMPLEMENTASI PROGRAM ANAK CERIA JIPAT DALAM PERSPEKTIF ADMINISTRASI PUBLIK MENUJU GOOD PUBLIC POLICY GOVERNANCE. *Communnity Development Journal*, 4(6), 13052–13059. <https://doi.org/10.31004/cdj.v4i6.23550>
- Nurfauziah, F. L., & Hakb, A. R. S. (2020). Modernisasi Administrasi Perpajakan dan Kepatuhan Wajib Pajak Orang Pribadi di Kota Bandung. *EKUBIS*, 2(1), 82–97. <https://ojs.uninus.ac.id/index.php/EKUBIS/article/view/787>
- Nurfebrianti, K., Hidayat, W. W., & Ningrum, E. P. (2024). PENGARUH PENGETAHUAN PERPAJAKAN, TINGKAT PENDAPATAN, DAN PENERAPAN E-SAMSAT TERHADAP KEPATUHAN WAJIB PAJAK KENDARAAN BERMOTOR PADA MAHASISWA BHAYANGKARA JAKARTA RAYA. *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 3(3), 1547–1559.
- Prasiska, Y. (2014). *Pengaruh efektivitas sanksi pajak dan pelaksanaan sistem modernisasi administrasi perpajakan terhadap tingkat kepatuhan wajib pajak : (survey pada Kantor Pelayanan Pajak di Kanwil Jabar I)*. <https://repository.unikom.ac.id/27032/>
- Putri, N. K. D. A., Putra, I. G. C., & Dicriyani, N. L. G. M. (2022). PENGARUH MOTIVASI, TINGKAT PENDIDIKAN, TINGKAT PENGHASILAN, PENGETAHUAN PERPAJAKAN DAN SOSIALISASI PERPAJAKAN TERHADAP KEPATUHAN WAJIB PAJAK ORANG PRIBADI DI KPP PRATAMA DENPASAR TIMUR. *JURNAL KHARISMA*, 4(1), 287–299.
- Riyadi, G. W. S., Riyadi, S., & Sunarti. (2020). PENGARUH KESADARAN WAJIB PAJAK, TINGKAT PENGHASILAN DAN AKUNTABILITAS PELAYANAN PUBLIK TERHADAP KEPATUHAN WAJIB PAJAK KENDARAAN BERMOTOR (Studi Kasus Pada Kantor Samsat Surakarta). *Akuntansi Dan Sistem Teknologi Informasi*, 7(2), 56–67. <https://ejurnal.unisri.ac.id/index.php/Akuntansi/article/view/6561>
- Sugiyono. (2018). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF KUALITATIF DAN R & D*. Alfabeta, CV.
- Sulastiningsih. (2023). *DINAMIKA KEPATUHAN WAJIB PAJAK PEMKAB PACITAN*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha.
- Suryani, E. T. P., Wilujeng, A., Zakaria, R. F.,

- Supriyanto, A., & Imbalan. (2020). *Pemanfaatan NVivo dalam Penelitian Kualitatif NVivo untuk Kajian Pustaka, Analisis Data, dan Triangulas*. LP2M UM.
- Susanto, D. A. (2021). EKSPLORASI IMPLEMENTASI REFORMASI PERPAJAKAN DI KANTOR PELAYANAN PAJAK. *Referensi : Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntans*, 9(2), 195–202. <https://jurnal.unitri.ac.id/index.php/refrensi/index>
- Sutrisno, E. (2007). *Budaya Organisasi*. Kencana.
- Turrahmah, F. (2023). *PENGARUH PENGETAHUAN PAJAK, KESADARAN PAJAK, SOSIALISASI PAJAK, SANKSI PAJAK DAN SISTEM E- SAMSAT TERHADAP KEPATUHAN WAJIB PAJAK DALAM MEMBAYAR PAJAK KENDARAAN BERMOTOR*. UIN Syarif Hidayatullah.
- Umamah, R., Zuhrah, N., Kurniawan, H., & Nurcahya, W. F. (2024). Pengaruh Reformasi dan Modernisasi Perpajakan terhadap Kepatuhan dan Penerimaan Pajak di Indonesia. *Journal of Macroeconomics and Social Development*, 1(4), 1–19. <https://doi.org/10.47134/jmsd.v1i4.365>
- Valianti, R. M., & Damayanti, R. (2017). ANALISIS KEPATUHAN WAJIB PAJAK ORANG PRIBADI TERHADAP PENERIMAAN PAJAK DI KPP PRATAMA LAHAT. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 14(1), 10–23. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v14i1.1568>
- Wahyudi, M., Majid, J., & Suhartono. (2020). SANKSI PAJAK SEBAGAI PEMODERASI FAKTOR-FAKTOR PENENTU PENDAPATAN ASLI DAERAH. *ISAFIR: Islamic Accounting and Finance Review*, 1(1), 112–129. <https://doi.org/10.24252/isafir.v1i1.17610>
- Windasari, A., & Herman Ernandi. (2021). Effectiveness of Tax Sanctions and Examination of Taxpayers On Taxpayer Compliance With Quality of Service as Moderating Variable. *Business and Economics*, 5, 7–12. <https://doi.org/10.21070/acopen.5.2021.2129>