

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PUSKESMAS PONDOK BETUNG TANGERANG SELATAN

Muhammad Andrian Syah H.¹, Yusuf Supardi²

^{1,2}Program Studi Manajemen Program Sarjana, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Pamulang

Email: andreansyah953@gmail.com

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Received :15-01-2025

Revised :02-02-2025

Accepted :09-02-2025

Keywords: Motivation;
Work Discipline; Work
Productivity

DOI: <https://doi.org/10.62335>

ABSTRACT

Productivity is the process by which employees can produce performance that can be assessed as good or bad based on the results. This study aims to analyze the influence of motivation and work discipline on employee productivity. This research was conducted at the Pondok Betung Community Health Center in South Tangerang. The research sample consisted of 45 people, using a non-probability sampling technique. The method used in this study was a quantitative method. Equipped with a data analysis process using linear regression processed through SPSS 31. Based on the results of the tests that have been carried out by researchers, it is produced that motivation has a significant effect on work productivity with a significance value of 0.001 which indicates that the value is smaller than 0.05 ($0.001 < 0.05$) and a calculated t value of 3.433, work discipline has a significant effect on work productivity with a significance value of 0.001 which indicates that the value is smaller than 0.05 ($0.001 < 0.05$) and a calculated t value of 5.427, and motivation and work discipline together have an effect on work productivity with a significance value of 0.001. By using a significance level of 0.05, the F significance value of 0.001 indicates < 0.05 . Then the calculated F value of 70,784 is obtained. The coefficient of determination (Adjusted R Square) is 0.771, or 77.1%. This means that 77.1% of the variation in employee productivity (Y) can be explained by motivation (X1) and work discipline (X2), while the remaining 22.9% is influenced by other

factors not included in this model. The regression analysis clearly shows that motivation and work discipline are important factors that significantly and positively impact employee productivity at Pondok Betung Health Center, both individually and collectively.

ABSTRAK

Produktivitas adalah proses untuk pegawai dapat menghasilkan sebuah kinerja yang dapat dinilai baik atau buruknya sesuai dengan hasil yang ada. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai, penelitian ini dilakukan di Puskesmas Pondok Betung Tangerang Selatan. Sampel penelitian berjumlah 45 sampel, dengan teknik pengambilan sampel *non-probability sampling*. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Dilengkapi dengan proses analisis data menggunakan regresi linear diolah melalui SPSS 31. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan peneliti, dihasilkan motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 yang menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$) dan nilai t_{hitung} 3,433, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja nilai signifikansi sebesar 0,001 yang menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$) dan nilai t_{hitung} 5,427, serta motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja nilai signifikansi sebesar 0,001. Dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 maka nilai signifikansi F sebesar 0,001 menunjukkan $< 0,05$. Kemudian diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 70.784. Koefisien penentuan (Adjusted R Square) adalah 0,771, atau 77,1%. Ini berarti bahwa 77,1% dari variasi produktivitas karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2), sedangkan 22,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model ini. analisis regresi jelas menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja merupakan faktor penting yang secara signifikan dan positif berdampak pada produktivitas karyawan di Puskesmas Pondok Betung, baik secara individu maupun kolektif.

PENDAHULUAN

Sektor pelayanan kesehatan merupakan salah satu bidang strategis dalam pembangunan nasional yang menuntut kinerja organisasi publik yang efektif, efisien, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Puskesmas sebagai fasilitas pelayanan kesehatan tingkat pertama memiliki peran penting dalam menyediakan layanan

promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitatif bagi masyarakat. Dalam menjalankan fungsi tersebut, kualitas sumber daya manusia menjadi faktor kunci dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan pelayanan kesehatan yang optimal (Kementerian Kesehatan RI, 2022). Oleh karena itu, produktivitas kerja pegawai puskesmas perlu dikelola secara sistematis agar mampu mendukung pencapaian target kinerja organisasi serta meningkatkan mutu pelayanan kesehatan masyarakat.

Produktivitas kerja merupakan indikator penting yang menggambarkan kemampuan pegawai dalam menghasilkan output kerja secara efektif dan efisien sesuai dengan standar yang telah ditetapkan organisasi (Sinungan, 2016). Dalam konteks organisasi pelayanan publik, produktivitas kerja tidak hanya diukur dari kuantitas pelayanan, tetapi juga kualitas pelayanan, ketepatan waktu, serta kepuasan masyarakat terhadap layanan yang diberikan (Wibowo, 2018). Tingkat produktivitas kerja pegawai yang tinggi akan berdampak pada peningkatan kualitas layanan, sedangkan penurunan produktivitas berpotensi menurunkan kinerja organisasi secara keseluruhan (Robbins & Judge, 2017).

Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja adalah motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi semangat, komitmen, dan perilaku individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya (Mangkunegara, 2017). Pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, memiliki loyalitas terhadap organisasi, serta mampu bekerja secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi (Armstrong & Taylor, 2020). Dalam organisasi pelayanan kesehatan, motivasi kerja menjadi faktor penting karena berkaitan dengan kualitas interaksi antara tenaga kesehatan dan pasien serta ketepatan pelayanan yang diberikan.

Selain motivasi, disiplin kerja juga merupakan faktor yang memengaruhi produktivitas kerja pegawai. Disiplin kerja mencerminkan kepatuhan pegawai terhadap peraturan, standar operasional, dan tanggung jawab kerja yang telah ditetapkan organisasi (Hasibuan, 2019). Tingkat disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan efisiensi kerja, mengurangi kesalahan operasional, serta memastikan pelayanan berjalan sesuai prosedur. Sebaliknya, rendahnya disiplin kerja, seperti tingginya tingkat ketidakhadiran atau keterlambatan pegawai, dapat menghambat kelancaran operasional organisasi dan menurunkan produktivitas kerja (Rivai, 2018).

Secara empiris, berbagai penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai (Sutrisno, 2019; Wibowo, 2018). Namun, sebagian besar penelitian tersebut dilakukan pada sektor swasta atau instansi pemerintahan secara umum, sedangkan kajian yang secara spesifik meneliti pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas pegawai pada fasilitas pelayanan kesehatan primer seperti puskesmas masih relatif terbatas. Padahal, karakteristik organisasi pelayanan kesehatan memiliki dinamika kerja yang berbeda dengan sektor lainnya, terutama terkait beban kerja, tuntutan pelayanan publik, serta interaksi langsung dengan masyarakat.

Puskesmas Pondok Betung Tangerang Selatan sebagai salah satu fasilitas pelayanan kesehatan primer menunjukkan peningkatan jumlah kunjungan pasien dalam beberapa tahun terakhir. Peningkatan tersebut mencerminkan tingginya kepercayaan masyarakat terhadap layanan kesehatan yang diberikan. Namun, peningkatan jumlah pasien juga berimplikasi pada meningkatnya beban kerja pegawai yang berpotensi memengaruhi produktivitas kerja apabila tidak diimbangi dengan pengelolaan motivasi dan disiplin kerja yang optimal. Data internal puskesmas menunjukkan adanya kecenderungan peningkatan ketidakhadiran pegawai serta belum meratanya pemberian motivasi eksternal kepada seluruh pegawai. Kondisi ini mengindikasikan perlunya kajian empiris untuk mengetahui sejauh mana motivasi dan disiplin kerja memengaruhi produktivitas kerja pegawai dalam konteks pelayanan kesehatan primer.

Berdasarkan uraian tersebut, terdapat kesenjangan penelitian (research gap) terkait kajian empiris mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada puskesmas sebagai organisasi pelayanan publik kesehatan. Penelitian ini menjadi penting untuk memberikan bukti empiris yang dapat digunakan sebagai dasar pengambilan kebijakan dalam pengelolaan sumber daya manusia di puskesmas. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian manajemen sumber daya manusia sektor publik, khususnya yang berkaitan dengan peningkatan produktivitas kerja pegawai di fasilitas pelayanan kesehatan primer.

Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Puskesmas Pondok Betung Tangerang Selatan, baik secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta kontribusi praktis bagi pengelola puskesmas dalam merumuskan strategi peningkatan produktivitas kerja pegawai guna meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan kepada masyarakat.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori untuk menguji pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai. Pendekatan kuantitatif berlandaskan pada paradigma positivisme yang menekankan pengujian hipotesis melalui pengukuran variabel secara objektif dan analisis statistik (Sugiyono, 2017). Desain eksplanatori dipilih karena penelitian bertujuan menjelaskan hubungan kausal antara variabel independen dan variabel dependen.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan di Puskesmas Pondok Betung, Kota Tangerang Selatan, Provinsi Banten. Pengumpulan data dilakukan selama periode Januari hingga April 2025. Pemilihan lokasi didasarkan pada pertimbangan bahwa puskesmas tersebut

mengalami peningkatan jumlah kunjungan pasien dalam beberapa tahun terakhir sehingga membutuhkan pengelolaan sumber daya manusia yang optimal.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Puskesmas Pondok Betung Tangerang Selatan yang berjumlah 45 orang. Mengingat jumlah populasi relatif kecil (kurang dari 100), maka teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus atau total sampling, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan responden penelitian (Arikunto, 2016). Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 45 responden.

Variabel Penelitian dan Operasionalisasi

Penelitian ini melibatkan dua variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel independen terdiri dari motivasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2), sedangkan variabel dependen adalah produktivitas kerja (Y). Pengukuran variabel menggunakan skala Likert lima poin (1 = sangat tidak setuju hingga 5 = sangat setuju).

Operasionalisasi variabel dijabarkan sebagai berikut:

- Motivasi kerja diukur melalui indikator kebutuhan, tujuan, kemampuan, dan imbalan kerja.
- Disiplin kerja diukur melalui indikator kepatuhan terhadap aturan, sanksi, dan ketegasan organisasi.
- Produktivitas kerja diukur melalui indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian kerja.

Instrumen penelitian disusun berdasarkan indikator yang telah diuji dalam penelitian sebelumnya dan disesuaikan dengan konteks organisasi pelayanan kesehatan.

Teknik Pengumpulan Data

Data penelitian terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh responden menggunakan platform digital (Google Form). Kuesioner disusun dalam bentuk pernyataan tertutup dengan skala Likert lima tingkat. Data sekunder diperoleh dari dokumen internal organisasi, seperti laporan kinerja, data absensi pegawai, dan data jumlah kunjungan pasien. Data sekunder digunakan sebagai informasi pendukung untuk memperkuat analisis penelitian.

Uji Instrumen Penelitian

Sebelum dilakukan analisis utama, instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya.

- Uji validitas dilakukan menggunakan korelasi Pearson dengan kriteria r hitung $> r$ tabel pada taraf signifikansi 0,05 (Ghozali, 2018).
- Uji reliabilitas dilakukan menggunakan koefisien Cronbach's Alpha dengan kriteria nilai alpha $> 0,60$ menunjukkan instrumen reliabel (Ghozali, 2018).

Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 31 dengan tahapan sebagai berikut:

1. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis ini digunakan untuk menggambarkan karakteristik data responden dan distribusi jawaban variabel penelitian melalui nilai minimum, maksimum, rata-rata, dan standar deviasi.

2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum analisis regresi dilakukan, data diuji menggunakan uji asumsi klasik yang meliputi:

- Uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov
- Uji multikolinearitas menggunakan nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF)
- Uji heteroskedastisitas menggunakan grafik scatterplot

Model regresi dinyatakan layak apabila data berdistribusi normal, tidak terjadi multikolinearitas, dan tidak terdapat heteroskedastisitas (Ghozali, 2018).

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai. Model regresi yang digunakan adalah:

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

Keterangan:

Y = Produktivitas kerja

X₁ = Motivasi kerja

X₂ = Disiplin kerja

α = Konstanta

β₁, β₂ = Koefisien regresi

e = Error

4. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan:

- Uji t untuk menguji pengaruh parsial variabel independen terhadap variabel dependen
- Uji F untuk menguji pengaruh simultan variabel independen terhadap variabel dependen
- Koefisien determinasi (R²) untuk mengukur kemampuan model dalam menjelaskan variasi produktivitas kerja

Kriteria pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05. Hipotesis diterima apabila nilai signifikansi < 0,05.

Etika Penelitian

Penelitian ini menjamin kerahasiaan identitas responden. Pengisian kuesioner dilakukan secara sukarela dengan persetujuan responden. Data yang diperoleh digunakan hanya untuk kepentingan akademik dan penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

1. Uji Kualitas Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Motivasi (X1)

Item	R hitung	R tabel	Keterangan
M1	0,799	0,294	Valid
M2	0,872	0,294	Valid
M3	0,886	0,294	Valid
M4	0,861	0,294	Valid
M5	0,889	0,294	Valid
M6	0,846	0,294	Valid
M7	0,811	0,294	Valid
M8	0,894	0,294	Valid
M9	0,910	0,294	Valid
M10	0,915	0,294	Valid

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)

Item	R hitung	R tabel	Keterangan
D1	0,829	0,294	Valid
D2	0,808	0,294	Valid
D3	0,767	0,294	Valid
D4	0,790	0,294	Valid
D5	0,810	0,294	Valid
D6	0,841	0,294	Valid
D7	0,819	0,294	Valid
D8	0,812	0,294	Valid
D9	0,850	0,294	Valid
D10	0,846	0,294	Valid

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Produktivitas Pegawai (Y)

Item	R hitung	R tabel	Keterangan
P1	0,735	0,294	Valid
P2	0,809	0,294	Valid
P3	0,841	0,294	Valid
P4	0,775	0,294	Valid
P5	0,739	0,294	Valid
P6	0,725	0,294	Valid
P7	0,776	0,294	Valid
P8	0,802	0,294	Valid
P9	0,755	0,294	Valid
P10	0,802	0,294	Valid

Seluruh item baik tabel 1,2 dan 3 nilai r-hitung seluruh item lebih besar dari r-tabel, sehingga semua pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Jumlah Item	Keterangan
Motivasi (X1)	0.964	10	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0.945	10	Reliabel
Produktivitas Pegawai (Y)	0.927	10	Reliabel

Dari table di atas seluruh nilai Cronbach's Alpha berada di atas 0,60, yang menandakan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi internal yang tinggi dan dinyatakan reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik
 a. Uji Normalitas

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

		Unstandardized Residual	
N		45	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	2.45303959	
Most Extreme Differences	Absolute	.087	
	Positive	.061	
	Negative	-.087	
Test Statistic		.087	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.523	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.510
		Upper Bound	.536

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.
- e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Berdasarkan hasil tabel di atas, uji normalitas menggunakan *One-Sample KolmogorovSmirnov* Test diperoleh hasil nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 yang berarti nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

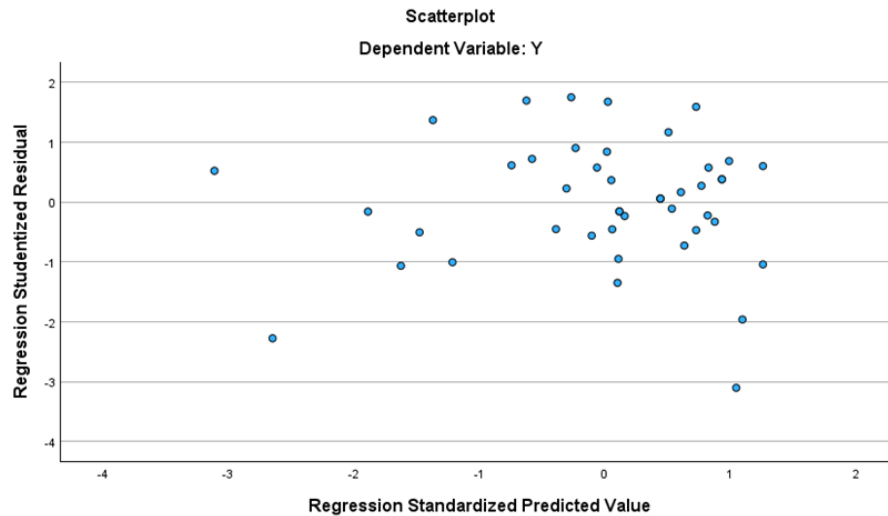
Tabel 6. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.751	2.672		4.398	<,001		
	X1	.256	.075	.365	3.423	.001	.480	2.083
	X2	.479	.088	.578	5.427	<,001	.480	2.083

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan oleh peneliti untuk kedua variabel, yaitu variabel motivasi (x_1) dan variabel disiplin kerja (x_2), menghasilkan nilai VIF < 10. Sehingga hasil tersebut menunjukkan tidak adanya multikolinieritas pada variabel *independent* dalam model regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sesuai dengan hasil yang didapatkan oleh peneliti, pada data di atas. Menunjukkan bahwa tidak adanya pola yang jelas, serta tidak adanya titik-titik yang menyebar di atas dan dibawah angka nol (Sumbu Y), Oleh karena itu, hal ini menunjukkan bahwa heteroskedastisitas tidak ada.

3. Analisis Regresi

a. Regresi Linier Sederhana

Tabel 8. Regresi Analisis Linear Sederhana Variabel Motivasi (X1)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.151	2.807		7.178	<,001
	Motivasi	.550	.067	.781	8.214	<,001

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Persamaan regresi linier sederhana berikut dihasilkan berdasarkan hasil pengolahan data yang ditunjukkan pada tabel di atas: $Y = 20,151 + 0,550 X1$

Sehingga dapat diartikan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

Tabel 9. Analisis Linear Sederhana Variabel Disiplin Kerja (X2)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.020	2.957		4.402	<,001
	Disiplin Kerja	.697	.068	.841	10.195	<,001

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Persamaan regresi linier sederhana berikut dihasilkan berdasarkan hasil pengolahan data yang ditunjukkan pada tabel di atas: $Y = 13,020 + 0,697 X_2$

Sehingga dapat diartikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

b. Regresi Linier Berganda

Tabel 10. Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.751	2.672		4.398	<,001		
	X1	.256	.075	.365	3.423	.001	.480	2.083
	X2	.479	.088	.578	5.427	<,001	.480	2.083

a. Dependent Variable: Y

Persamaan regresi:

$$Y = 11,751 + 0,256X_1 + 0,479X_2$$

Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas pegawai. Nilai signifikansi kedua variabel sebesar 0,001 (<0,05) menunjukkan pengaruh yang signifikan.

4. Uji Hipotesis

Tabel 11. Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.751	2.672		4.398	<,001
	X1	.256	.075	.365	3.423	.001
	X2	.479	.088	.578	5.427	<,001

a. Dependent Variable: Y

Hasil dari pengolahan data pada pengujian hipotesis secara parsial, didapatkan hasil sebagai berikut.

- **Uji Hipotesis Motivasi terhadap Produktivitas Kerja**

Uji hipotesis variabel motivasi menghasilkan nilai signifikansi 0,001, artinya nilai tersebut kurang dari 0,05 (0,001 < 0,05). Nilai t yang dihitung

adalah 3,433. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa H1 diterima dan H0 ditolak, sehingga hipotesis yang menunjukkan adanya pengaruh antara motivasi (x_1) dan produktivitas karyawan (Y) dapat diterima.

• **Uji Hipotesis Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja**

Uji hipotesis variabel disiplin kerja menghasilkan nilai signifikansi 0,001, yang menunjukkan bahwa nilai tersebut kurang dari 0,05 ($0,001 < 0,05$). Nilai t yang dihitung adalah 5,427. Oleh karena itu, hipotesis bahwa terdapat hubungan antara disiplin kerja (x_2) dan produktivitas karyawan (Y) dapat diterima karena H2 diterima dan H0 ditolak.

Tabel 12. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	892.434	2	446.217	70.784	<,001 ^b
	Residual	264.766	42	6.304		
	Total	1157.200	44			

a. Dependent Variable: Y
 b. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa hasil uji simultan (uji F) memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,001. Nilai signifikansi F sebesar 0,001 menunjukkan <0,05 ketika tingkat signifikansi 0,05 digunakan. Nilai F yang dihitung kemudian ditemukan sebesar 70,784. Oleh karena itu, hipotesis bahwa motivasi (x_1) dan disiplin kerja (x_2) memiliki dampak simultan terhadap produktivitas karyawan diterima karena H1 diterima dan H0 ditolak.

Tabel 13. Koefisien Korelasi Variabel Motivasi X1
Correlations

		Motivasi	Produktivitas Kerja
Motivasi	Pearson Correlation	1	.781***
	Sig. (2-tailed)		<,001
	N	45	45
Produktivitas Kerja	Pearson Correlation	.781***	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	
	N	45	45

***. Correlation at 0.001 (2-tailed)

Sumber : Hasil Olah Data SPSS (Peneliti, 2025)

Hasil perhitungan tabel di atas, dapat dilihat bahwa hasil dari nilai koefisien korelasi untuk nilai signifikansi sebesar 0,001 maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi (x_1) terhadap variabel produktivitas kerja) berkorelasi. Untuk

besaran hubungan koefisien korelasi dapat dilihat dari nilai *pearson correlation* sebesar 0,78 yang berarti memiliki korelasi yang kuat.

Tabel 14. Koefisien Korelasi Variabel Motivasi X1

		Disiplin Kerja	Produktivitas Kerja
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	.841***
	Sig. (2-tailed)		<,001
	N	45	45
Produktivitas Kerja	Pearson Correlation	.841***	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	
	N	45	45

***. Correlation at 0.001 (2-tailed)

Sumber : Hasil Olah Data SPSS (Peneliti, 2025)

Hasil perhitungan tabel di atas, dapat dilihat bahwa hasil dari nilai koefisien korelasi untuk nilai signifikansi sebesar 0,001 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (x_2) terhadap variabel produktivitas kerja (Y) berkorelasi. Untuk besaran hubungan koefisien korelasi dapat dilihat dari nilai *pearson correlation* sebesar 0,84 yang berarti memiliki korelasi yang kuat.

Tabel 15. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.878 ^a	.771	.760	2.51077

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Hasil perhitungan tabel di atas, dapat dilihat bahwa hasil dari nilai koefisien determinasi atau Adjusted R Square yaitu sebesar 0,771 atau 77,1%. Bahwa sebesar 77,1% produktivitas pegawai (Y) dipengaruhi oleh motivasi (x_1) dan disiplin kerja (x_2).

Pembahasan

Sesuai dengan hasil analisis yang sudah dijabarkan sebelumnya, maka peneliti memperoleh hasil yang dapat diuraikan sebagai berikut:

Pengaruh Motivasi (x_1) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Investigasi para peneliti di Puskesmas Pondok Betung di Tangerang Selatan mengungkapkan bahwa motivasi sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Hasil nilai (Sig) untuk motivasi (x_1) sebesar 0,001 < alpha 0,05 dengan nilai ^T hitung sebesar 3,433. Hasil nilai tersebut menandakan bahwa terbukti adanya pengaruh yang signifikan dari variabel motivasi terhadap produktivitas kerja di puskesmas pondok betung tangerang Selatan. Temuan penelitian ini konsisten dengan penelitian

sebelumnya oleh (Apriansyah et al., 2022) memiliki hasil bahwa variabel motivasi dapat memberikan pengaruh secara signifikan terhadap variabel produktivitas kerja pada PT Mitra Adi Perkasa Divisi Sport Area Jakarta Pusat. Penelitian lain yang dilakukan pada tahun berikutnya oleh (Parashakti & Noviyanti, 2021) memberikan hasil yang sama, bahwa motivasi dapat memberikan pengaruh secara signifikan pada produktivitas kerja pada *Human Capital Management* dari PT. Garuda Indonesia (Persero).

Pengaruh Disiplin Kerja (x_2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Investigasi para peneliti di Puskesmas Pondok Betung di Tangerang Selatan mengungkapkan bahwa disiplin kerja memiliki dampak besar terhadap produktivitas. Hasil nilai (Sig) untuk motivasi (x_2) sebesar $0,001 < \alpha 0,05$ dengan nilai T hitung sebesar 5,427. Hasil nilai tersebut menandakan bahwa terbukti adanya pengaruh yang signifikan dari variabel disiplin kerja terhadap produktivitas kerja di puskesmas pondok betung tangerang Selatan. Hasil ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa disiplin kerja dapat memberikan pengaruh atau efek yang baik bagi produktivitas pegawai, penelitian tersebut dilakukan oleh (Sadat et al., 2020). Penelitian tersebut memiliki hasil bahwa variabel disiplin kerja memberikan pengaruh signifikan untuk variabel produktivitas kerja pegawai pada PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Usaha Pabatu. Terdapat penelitian lain yang memiliki hasil yang sama, yaitu penelitian oleh (Nofritar & Syafrin, 2024) dalam penelitian tersebut terdapat hasil bahwa disiplin kerja dapat memberikan pengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai di Polres Bungo.

Pengaruh Motivasi (x_1) dan Disiplin Kerja (x_2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Produktivitas kerja di Puskesmas Pondok Betung di Tangerang Selatan sangat dipengaruhi oleh disiplin kerja dan motivasi, menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh para peneliti. Hasil nilai uji simultan (uji F) memperoleh nilai signifikan sebesar 0,001. Dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 maka nilai signifikansi F sebesar 0,001 menunjukkan $< 0,05$. Kemudian diperoleh nilai F hitung sebesar 70.784. Temuan dari penelitian yang disebutkan di atas konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh (Mukrodi, 2022) Hal ini menunjukkan bahwa kombinasi disiplin kerja dan motivasi memiliki dampak besar pada produktivitas pekerja. Selanjutnya penelitian yang dilakukan Septiady & Setiadi (2022) terkait motivasi dan disiplin kerja pegawai terhadap produktivitas pegawai, studi kasus Pada PT. Mediaindo Sejahtera di Jakarta memberikan hasil bahwa kedua variabel independent tersebut dapat memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel dependen yang diteliti.

KESIMPULAN

Seluruh rangkaian penelitian yang telah diselesaikan oleh peneliti, membuat peneliti dapat menarik kesimpulan dari hasil penelitian yang ada, sebagai berikut:

1. Bahwa terdapat pengaruh secara parsial yang signifikan antara Motivasi terhadap Produktivitas Kerja pegawai Puskesmas Pondok Betung, Tangerang Selatan. Hasil

tersebut dapat dilihat dari nilai signifikansi sebesar 0,001 yang menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$) dan nilai t_{hitung} 3,433. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, artikan terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi terhadap Produktivitas Pegawai Puskesmas Pondok Betung.

2. Bahwa terdapat pengaruh secara parsial yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja pegawai Puskesmas Pondok Betung, Tangerang Selatan. Hasil tersebut dapat dilihat dari nilai signifikansi sebesar 0,001 yang menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$) dan nilai t_{hitung} 5,427. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima, artikan terdapat pengaruh signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Pegawai Puskesmas Pondok Betung.
3. Bahwa terdapat pengaruh secara simultan yang signifikan antara Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja pegawai Puskesmas Pondok Betung, Tangerang Selatan. Hasil tersebut dapat dilihat dari nilai signifikansi sebesar 0,001. Dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 maka nilai signifikansi F sebesar 0,001 menunjukkan $< 0,05$. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima, artikan terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Pegawai Puskesmas Pondok Betung. Dan sebesar 77,1% produktivitas kerja (Y) dipengaruhi oleh motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) hasil tersebut berdasarkan koefisien determinasi atau *Adjusted R Square*.

DAFTAR PUSTAKA

- Apriansyah, A., Putra, R., & Lestari, D. (2022). Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT Mitra Adi Perkasa Divisi Sport Area Jakarta Pusat. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 8(2), 145–156.
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik* (Edisi revisi). Rineka Cipta.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). Kogan Page.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS* (Edisi 9). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). Bumi Aksara.
- Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. (2022). *Profil kesehatan Indonesia tahun 2022*. Kementerian Kesehatan RI.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mukrodi. (2022). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 45–56.
- Nofritar, A., & Syafrin, R. (2024). Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas pegawai pada Polres Bungo. *Jurnal Administrasi Publik*, 12(1), 33–44.

- Parashakti, R. D., & Noviyanti, M. (2021). Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT Garuda Indonesia (Persero). *Jurnal Manajemen Transportasi dan Logistik*, 8(1), 1–12.
- Rivai, V. (2018). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. RajaGrafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson.
- Sadat, A., Hidayat, T., & Siregar, M. (2020). Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 11(2), 89–98.
- Septiady, R., & Setiadi, A. (2022). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas pegawai pada PT Mediaindo Sejahtera Jakarta. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 19(1), 55–66.
- Sinungan, M. (2016). *Produktivitas: Apa dan bagaimana*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Prenadamedia Group.
- Wibowo. (2018). *Manajemen kinerja* (Edisi revisi). RajaGrafindo Persada.