

Model Peningkatan Kinerja SDM, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Melalui Produktivitas Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Dinas Kelautan, Peternakan, Pertanian, Dan Pangan Kota Tegal)

Aditya Nurindar Prasetyo¹, Muhammad Faisal Yul Zamrudi²
^{1,2}Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Sultan Agung, Semarang, Indonesia

Article Info

Article history:

Received July 30, 2024

Revised July 30, 2024

Accepted August 3, 2024

Kata Kunci:

Motivasi Kerja,
Disiplin Kerja,
Produktivitas,
Kinerja

Keywords:

*Work Motivation,
Work Discipline,
Productivity,
Performance*

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini meliputi: Untuk memutuskan hubungan antara inspirasi kerja dan efisiensi, Untuk memutuskan hubungan antara disiplin kerja dan efisiensi, Untuk memutuskan dampak inspirasi kerja terhadap eksekusi, Untuk memutuskan dampak disiplin kerja terhadap eksekusi, Untuk memutuskan dampak efisiensi terhadap eksekusi, Untuk memutuskan dampak inspirasi kerja terhadap eksekusi melalui efisiensi, Untuk memutuskan dampak disiplin kerja terhadap eksekusi melalui efisiensi. Strategi yang digunakan adalah Tinjauan Ilustratif. Populasi dalam penelitian ini terdiri dari 47 pekerja. Informasi penelitian adalah informasi penting yang diperoleh langsung dari responden dengan jajak pendapat. Penanganan investigasi penelitian menggunakan pendekatan pemrograman PC dengan program SPSS untuk Windows versi 21.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja mempengaruhi Efisiensi, Inspirasi Kerja secara signifikan mempengaruhi Efisiensi, Disiplin Kerja secara signifikan mempengaruhi Eksekusi Representatif, Efisiensi mempengaruhi Eksekusi, Inspirasi Kerja mempengaruhi Eksekusi, Efisiensi dapat mengintervensi hubungan antara dampak Inspirasi Kerja terhadap Eksekusi, Efisiensi.

ABSTRACT

The goals of this study include: To decide the connection between work inspiration and efficiency, To decide the connection between work discipline and efficiency, To decide the impact of work inspiration on execution, To decide the impact of work discipline on execution, To decide the impact of efficiency on execution, To decide the impact of work inspiration on execution through efficiency, To decide the impact of work discipline on execution through efficiency. The strategy utilized is Illustrative Review. The populace in this study comprised of 47 workers. Research information is essential information acquired straightforwardly from respondents with polls. Handling research investigation utilizing a PC programming approach with the SPSS for Windows program rendition 21.0. The outcomes showed that Work Discipline affects Efficiency, Work Inspiration meaningfully affects Efficiency, Work Discipline significantly affects Representative Execution, Efficiency affects Execution, Work Inspiration affects Execution, Efficiency can intervene the connection between the impact of Work Inspiration on Execution, Efficiency.

This is an open access article under the [CC BY](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) license.



Corresponding Author:

Muhammad Faisal Yul Zamrudi
Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Sultan Agung,
Semarang, Indonesia
Email: faisal@unissula.ac.id

1. PENDAHULUAN

Pada dasarnya, SDM memainkan peran penting dalam sebuah asosiasi. Aset yang dirujuk untuk situasi ini adalah perwakilan. Perwakilan adalah komponen utama dalam memutuskan ke sana kemari dari suatu asosiasi. Untuk mencapai tujuan hierarkis, perwakilan diperlukan sesuai kebutuhan dalam asosiasi, dan juga harus memiliki pilihan untuk melakukan tugas yang telah ditentukan sebelumnya. Setiap asosiasi atau kantor pemerintah akan terus bekerja pada presentasi perwakilannya. Sebuah organisasi harus memiliki perwakilan yang berpendidikan dan sangat berbakat, Juga, upaya untuk mengawasi dewan seideal yang bisa diharapkan. Sejalan dengan ini, kinerja representatif meningkat. Sebuah kantor administrasi tidak diragukan lagi membutuhkan SDM yang diharapkan, kedua kepala dan pelaksanaannya sehingga pilihan yang diambil dalam setiap tindakan [1].

SDM adalah makna dari sebuah realitas, bahwa setiap orang adalah komponen utama karena umumnya ada dalam suatu asosiasi. Orang umumnya menganggap dalam menentukan tujuan yang harus dicapai oleh organisasi. Dengan cara ini, kemajuan organisasi masih mengudara dari presentasi terbaik setiap orang. Ini menunjukkan bahwa SDM adalah kunci super yang harus dipertimbangkan dengan setiap kebutuhan mereka. Para eksekutif aset terkait Juga, berdampak pada kinerja hierarkis dengan membuat nilai atau memanfaatkan penguasaan aset manusia yang terkait dengan praktik dewan dan tujuan yang luas. Dengan cara ini, faktor manusia juga harus cukup menonjol untuk diperhatikan oleh pelopor atau direktur sehingga karyawan dapat bekerja lebih baik dan tujuan organisasi dapat dicapai [2].

Cara manusia berperilaku sangat dipengaruhi oleh SDM sebagai dorongan utama asosiasi. Pemberian kekuasaan dan kewajiban mengendalikan dukungan SDM dalam asosiasi. Dengan pedoman yang telah ditetapkan dan disahkan oleh atasan mereka sendiri, pekerja dapat menetapkan tujuan kerja dan prinsip kerja yang harus dicapai, dan mengevaluasi hasil yang benar-benar dicapai dalam jangka waktu tertentu. Suwatno [3] menyatakan bahwa SDM umumnya mengasumsikan bagian yang berfungsi dan dominan dalam setiap asosiasi, karena SDM adalah penyelenggara, penghibur dan penentu pengakuan tujuan hierarkis. Dengan demikian, setiap asosiasi diharapkan melibatkan SDM yang mahir dalam bidang pekerjaan yang ditangani. Dengan kondisi seperti itu, sangat penting bagi organisasi untuk melakukan tindakan yang dapat memberikan keuntungan dan komitmen luar biasa untuk kinerja yang tepat. Kemajuan aset manusia mengandung tugas menggunakan SDM yang dimiliki oleh yayasan secara ideal, sehingga SDM dapat bekerja secara ideal untuk mencapai tujuan sesuai visi dan misi asosiasi secara timbal balik.

Dinas Kelautan, Peternakan, Pertanian, dan Pangan Kota Tegal merupakan Organisasi pemerintah yang melayani daerah setempat dalam mengakui arah yang diperluas dan pengawasan aksesibilitas pangan, bekerja pada administrasi aset agraria, perikanan, pangan

dan kelautan potensial, membentuk pengaturan khusus dalam pertanian, perikanan, kelautan dan pangan, dan lebih lanjut mengembangkan alat SDM dan masyarakat di hortikultura, budidaya hewan, perikanan, pangan dan agribisnis kelautan.

Efisiensi adalah hasil dari dibuat oleh seorang karyawan adalah proses bekerja dari seseorang dalam menciptakan kualitas atau administrasi. Siklus kerja perwakilan ini adalah presentasi pekerja. Sering terjadi bahwa efisiensi kerja berkurang karena kemungkinan ketidaknyamanan dalam pekerjaan, tidak adanya inspirasi kerja dan juga tidak adanya disiplin kerja [1].

Menurut Wexley dan Yukl dalam Pranata [4] Kinerja perwakilan berdampak pada jumlah yang mereka tambahkan ke asosiasi. Ini termasuk jumlah hasil, sifat hasil, Untuk membuat kinerja representatif yang hebat itu sulit. Karena kinerja perwakilan yang baik dapat dilakukan jika faktor-faktor yang mempengaruhinya, misalnya, disiplin kerja dan inspirasi dapat diwajibkan dan diakui dengan tepat oleh semua pekerja dalam suatu organisasi. Salah satu cara untuk membuat kinerja karyawan yang baik adalah disiplin. Perusahaan yang memiliki lingkungan kerja yang terlatih akan meyakinkan karyawannya untuk mengikuti disiplin, dan sebaliknya.

Tabel 1. Data Tangkapan Ikan di TPI se-Kota Tegal Tahun 2019-2023

Tahun	Produksi Total (Kg)	Nilai Total (Rp)
2019	25.390.355	222.635.585.000
2020	27.102.294	249.214.749.000
2021	39.362.499	334.580.504.000
2022	32.156.601	299.265.779.000
2023	39.292.597	303.489.425.000

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa hasil tangkapan ikan di TPI se-Kota Tegal dari tahun 2019-2023 sudah menunjukkan peningkatan, hal ini terlihat dalam jumlah produksi dari tahun 2019 sebesar 25.390.355 kg dengan nilai total sebesar Rp, 222.635.585.000 dan yang tertinggi pada tahun 2023 dengan jumlah produksi sebesar 39.292.597 kg dengan nilai produksi sebesar Rp, 303.489.425.000. Beberapa penelitian terdahulu telah dilakukan untuk mengetahui model peningkatan kinerja sdm, motivasi kerja dan disiplin kerja melalui produktivitas oleh Putu Pradita Laksmiari [5], Afrisalia Nitasari [6], Marifah [7], yang disarikan melalui *Research Gap*. Menurut Laksmiari, faktor Motivasi Kerja dan Produktivitas menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas. Di sisi lain, penelitian yang dilakukan oleh Leihitu et al. menemukan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja. Selain itu, faktor Disiplin Kerja dan Efisiensi Kerja diarahkan oleh penelitian oleh Aspiyah yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak sama sekali mempengaruhi efisiensi kerja, sedangkan penelitian oleh Lasnoto, H.A. Setifany yang menunjukkan bahwa disiplin kerja pada dasarnya tidak mempengaruhi produktivitas kerja.

Contoh kasus yang terjadi pada PT. PLN (Persero) Distribusi Bali menunjukkan bahwa evaluasi presentasi representatif yang khas tidak sempurna atau bahkan tidak sempurna. Ini disebabkan oleh kurangnya insentif dari organisasi, seperti kompensasi yang buruk untuk perwakilan, kurangnya insentif dari rekan bisnis, dan kurangnya pertimbangan dari atasan

terhadap bawahan tentang menyelesaikan tugas yang diberikan. Penggunaan disiplin kerja tidak terbukti; misalnya, karyawan tiba lebih lambat dari hari Jumat [8].

Dampak disiplin kerja dan motivasi pada kinerja representatif ditunjukkan oleh contoh kasus di atas. Organisasi harus berkonsentrasi pada disiplin dan faktor inspirasi untuk membimbing dan membina perwakilan untuk bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi. Disiplin yang ketat dan dasar dari aturan yang disepakati secara umum bersama dengan sumber inspirasi yang tepat untuk setiap karyawan akan membuatnya lebih mudah bagi perusahaan untuk membimbing mereka.

Seperti kasus yang terjadi pada PT Cogindo Daya Bersama bahwa pedoman sering terjadi serta berada di belakang jadwal untuk bekerja dan kehilangan pekerjaan. Hal lain yang terjadi juga terkait dengan inspirasi di mana pengaturan inspirasi kepada semua perwakilan belum disampaikan secara merata karena ada beberapa perwakilan yang tidak dapat meninggalkan lingkungan kerja ketika pengaturan inspirasi sedang berlangsung [8].

2. METODE

Penelitian ini adalah eksplanatif yang bertujuan menguji hipotesis terkait kinerja (variabel dependen), motivasi kerja dan disiplin kerja (variabel independen), serta produktivitas (variabel intervening). Pengujian dilakukan menggunakan data primer dari Dinas Kelautan dan Perikanan, Pertanian, dan Pangan Kota Tegal. Populasi penelitian terdiri dari 87 pegawai: 40 dari Dinas Kelautan dan Perikanan, Pertanian, dan Pangan Kota Tegal serta 47 dari TPI Pelabuhan Kota Tegal. Seluruh populasi ini dijadikan subjek penelitian.

Penelitian menggunakan data primer (informasi langsung dari subjek terkait) dan data sekunder (informasi yang dikumpulkan dari sumber lain, seperti data SDM dari instansi terkait). Data dikumpulkan melalui kuesioner yang diberikan kepada responden. Kuesioner menggunakan skala Likert dengan lima pilihan jawaban (STS, TS, CS, S, SS) untuk mengukur variabel penelitian. Variabel Penelitian terdiri dari variabel dependen: Kinerja; variabel Independen: Motivasi kerja dan disiplin kerja; variabel Intervening: produktivitas

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Analisis Jalur

Analisis regresi dilakukan untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel independen dan dependen Berdasarkan hasil estimasi analisis regresi diperoleh hasil sebagaimana tampak pada Tabel 1

Tabel 1. Analisis Jalur

Variabel	Hipotesis	Hasil			Keterangan
		t hitung	t tabel	Sig.	
X1 ---> Z	Motivasi Kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap Produktivitas	2.141	1.66	0.035	H1 diterima
X2 ---> Z	Disiplin Kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap Produktivitas	5.895	1.66	0.000	H2 diterima
X1 ---> Y	Motivasi Kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja	- 1.702	1.66	0.092	H3 ditolak

Variabel	Hipotesis	Hasil			Keterangan
		t hitung	t tabel	Sig.	
X2 ---> Y	Disiplin Kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kinerja	9.136	1.66	0.000	H4 diterima
X3 ---> Y	Produktivitas berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kinerja	0.777	1.66	0.439	H5 ditolak

Berdasarkan hasil estimasi koefisien regresi sebagaimana pada table 4.13 dapat dituliskan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y_1 = 68.442 + 0,143X_1 + 0,325X_2$$

- 1) Variabel Motivasi Kerja pada dasarnya mempengaruhi Produktivitas secara positif dan signifikan karena memiliki nilai kepentingan 0,035 lebih sederhana daripada 0,05.
- 2) Variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap Produktivitas karena memiliki signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05.

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel Motivasi Kerja adalah sebesar 0,143. Hal ini berarti bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Produktivitas. Artinya semakin tinggi intensitas Motivasi Kerja, semakin tinggi pula Produktivitas yang ditimbulkan. Nilai koefisien regresi Disiplin Kerja adalah 0,325 artinya variabel Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Produktivitas. Artinya bahwa, semakin tinggi kualitas Disiplin Kerja akan berpengaruh terhadap peningkatan Produktivitas. Berdasarkan hasil regresi tersebut, maka persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y_2 = 72.241 - 0,097X_1 + 0,491X_2 + 0,066Y_1$$

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 4.13 di atas menunjukkan bahwa :

1. Variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karena memiliki nilai signifikansi 0,092 lebih besar dari 0,05.
2. Variabel kualitas Disiplin Kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kinerja, karena memiliki nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05.
3. Variabel Produktivitas mempengaruhi Kinerja, karena memiliki nilai kepentingan ,439 lebih penting daripada 0,05.

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa tingkat koefisien regresi Motivasi Kerja adalah sebesar -0,097. Ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berdampak negatif terhadap Kinerja. Dengan kata lain, lebih rendah intensitas Motivasi Kerja, lebih buruk kinerja. Nilai koefisien Disiplin Kerja adalah 0,491, menyiratkan bahwa Disiplin Kerja berdampak pada Kinerja. Ini menyiratkan bahwa semakin banyak Disiplin Kerja SDM, semakin tinggi Kinerja SDM. Nilai koefisien regresi Produktivitas adalah 0,066 artinya Produktivitas memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja. Artinya bahwa semakin baik Produktivitas akan semakin naik Kinerja

3.2 Pembahasan

3.2.1 Motivasi Kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap Produktivitas

Konsekuensi estimasi informasi untuk dampak Motivasi Kerja pada Produktivitas mendapat nilai yang ditentukan sebesar 2.141 dengan $p = 0,035$. Karena nilai yang ditentukan lebih penting daripada tabel (2,141 > 2,012) dengan kemungkinan $0,035 < 0,05$;

maka H_0 diberhentikan menyiratkan H_a diakui, yang berarti bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap Produktivitas Dinas Kelautan, Peternakan, Pertanian, dan Pangan Kota Tegal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ridwan [9] yang berjudul Hubungan Motivasi Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi CV. Epsilon Bandung menyatakan terdapat Peningkatan atau pengurangan motivasi kerja secara langsung terhadap kenaikan atau pengurangan produktivitas pekerja. Sehingga dengan asumsi tingkat motivasi kerja tinggi, maka produktivitas kerja juga tinggi.

3.2.2 Disiplin Kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap Produktivitas

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada korelasi antara disiplin kerja dan produktivitas yang ditunjukkan pada tabel t 1,96 dengan t hitung 8.002 dengan nilai kritis 0,000 yang lebih sederhana daripada nilai besar $\alpha = 0,05$, sehingga spekulasi 1 diakui mengingat fakta bahwa bersama-sama ada hubungan positif antara disiplin kerja dan produktivitas kerja karyawan pada Dinas Kelautan, Peternakan, Pertanian, dan Pangan Kota Tegal. Seberapa signifikan disiplin bagi organisasi untuk meningkatkan produktivitas kerja pekerja. Masalah disiplin kerja harus benar-benar dipertimbangkan karena, misalkan seorang karyawan dalam suatu organisasi tidak memiliki disiplin kerja yang tinggi, tujuan dan produktivitas pekerja akan sulit untuk dicapai.

Efek samping dari penelitian ini sesuai dengan penelitian yang diketuai oleh Riyana [10] berjudul The Connection Between Work Discipline and Work Efficiency in PT. Sinar Niaga Sejahtera Territorial Focal Java 2 Jogjakarta mengungkapkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat besar antara disiplin kerja dan efisiensi kerja. Perwakilan adalah individu yang bekerja dan menambah organisasi. Perwakilan yang dibutuhkan oleh organisasi adalah pekerja yang memiliki disiplin tinggi karena pekerja yang memiliki disiplin tinggi tentu memiliki efisiensi tinggi juga. Ini cenderung beralasan bahwa cara di mana disiplin perwakilan yang signifikan adalah bagi organisasi untuk meningkatkan efisiensi kerja karyawan. Masalah disiplin kerja harus benar-benar dipertimbangkan karena, dalam kasus seperti itu bahwa seorang perwakilan dalam suatu organisasi tidak memiliki disiplin kerja yang tinggi, tujuan dan efisiensi kerja perwakilan akan sulit dicapai. Bagaimana tingkat disiplin, tingkat efisiensi kerja dan menjaga disiplin bisnis mempengaruhi representasi.

3.2.3 Motivasi Kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat dampak Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) yang ditunjukkan oleh nilai t tabel 1,96 dengan t hitung sebesar 9,136 sehingga spekulasi 3 yang menyatakan Motivasi Kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja. Artinya, karyawan akan dimotivasi untuk bekerja lebih keras dan menyelesaikan pekerjaannya karena sifat disiplin kerja yang tinggi. Pada akhirnya, ini akan menjadi dorongan utama untuk menjadi pekerja yang berkualitas dan siap untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Penelitian yang dilakukan oleh Kuntum Vuspasari [11] yang dilakukan di PT Varia Intra Money Cabang Lampung sejalan dengan temuan penelitian ini dengan hasil penelitiannya yaitu hubungan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan yang rendah.

3.2.4 Disiplin Kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kinerja

Hipotesis keempat menyatakan bahwa Motivasi Kerja mempengaruhi Kinerja SDM. Hal ini harus terlihat dari konsekuensi pengujian pengaruh antara Motivasi Kerja dengan Kinerja SDM menunjukkan nilai koefisien - 0,097 dengan nilai t - 1,702. Nilainya lebih sederhana daripada t-table (1,96). Ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berdampak negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis keempat ditolak. Konsekuensi dari penelitian ini tidak didukung oleh anggapan berpendapat bahwa inspirasi menyebabkan menjunjung tinggi cara manusia berperilaku sehingga mereka harus berusaha keras untuk mencapai hasil yang ideal. Hasil penelitian tidak sejalan dengan Rido [12] yang berjudul Dampak Inspirasi Kerja terhadap Kinerja Representatif Dalam Sudut Pandang Keuangan Syariah menunjukkan bahwa inspirasi kerja secara fundamental mempengaruhi kinerja representatif, dimana Kepala Tata Usaha sebagai pelopor berperan untuk mendorong. Hal ini dikonfirmasi oleh konsekuensi dari estimasi kambung langsung yang menunjukkan bahwa inspirasi kerja pada dasarnya mempengaruhi kinerja representatif.

3.2.5 Produktivitas berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kinerja

Hasil studi menunjukkan bahwa Produktivitas memberikan efek positif secara signifikan terhadap Kinerja seperti yang ditunjukkan oleh tabel t senilai 1,96 dan t count 0,777 dengan nilai kritis 0,439 yang lebih penting daripada nilai besar $\alpha = 0,05$, sehingga spekulasi ditolak. Ini karena produktivitas yang tidak baik karena banyak hambatan dari perspektif fungsional seperti uang, pemasaran, organisasi, faktor dalam, faktor eksternal, masalah dalam produktivitas kerja, dan keterampilan posisi terbatas dan pengaturan program kontrol tidak ada. Hasil penelitian tidak konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Dyah Sawitri [13] yang berjudul Dampak Variabel Efisiensi terhadap Kinerja dan Nilai Tambah pada Usaha Makanan Kecil di Jawa Timur menyatakan bahwa efisiensi mempengaruhi kinerja dan nilai tambah pada bisnis makanan kecil di Jawa Timur.

3.2.6 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Melalui Produktivitas

Dari konsekuensi estimasi tes sobel di atas, mendapatkan nilai z sebesar 3,28, dengan alasan bahwa nilai z yang didapat adalah $3,31 > 1,96$ dengan tingkat kepentingan 5%, menunjukkan bahwa Produktivitas mampu memediasi hubungan pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja. Eksplorasi ini menunjukkan bagaimana Produktivitas dapat memediasi Motivasi Kerja dengan Kinerja. Artinya, dengan motivasi yang tinggi untuk bekerja mempengaruhi tingkat kepuasan kerja, dapat dipastikan bahwa Produktivitas kerja akan meningkat seiring dengan Kinerja yang bagus.

Penelitian yang dilakukan oleh Yuliandari et al. mendukung penelitian ini dengan hasil bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Melalui Produktivitas kerja karyawan pada UD. Peneliti lain, Purwanto & Wulandari mengatakan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui produktivitas kerja karyawan. Dengan demikian, semakin banyak inspirasi kerja dan disiplin kerja yang diberikan kepada perwakilan, semakin tinggi efisiensi kerja perwakilan. Berdasarkan hasil kajian yang diarahkan oleh Setyo Riyanto, Ady Sutrisno, Hapzi Ali efek samping dari penelitian ini beralasan bahwa efisiensi kerja

memoderasi inspirasi kerja untuk kinerja yang representatif. Priyono, Marjuki dan Yoyok Soesatyo memandang efisiensi kerja memoderasi disiplin kerja pada kinerja perwakilan

3.2.7 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Melalui Produktivitas

Dari hasil analisis tes sobel di atas mendapatkan nilai z 0,42, mengingat nilai z yang didapat adalah $0,42 < 1,96$ dengan tingkat kepentingan 5%, itulah yang ditunjukkannya produktivitas tidak memediasi hubungan pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin tingginya disiplin kerja akan menurunkan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan. Studi ini mendukung studi yang dilakukan oleh Marifah [7] yang berjudul Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan Melalui Kualitas Kerja Sebagai Variabel Intervening menyatakan bahwa: Dampak langsung (disiplin kerja pada kinerja perwakilan) lebih penting daripada dampak menyimpang (disiplin kerja pada kinerja pekerja melalui kualitas kerja).

4. KESIMPULAN

Motivasi Kerja mempengaruhi Produktivitas secara positif dan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa Produktivitas karyawan Dinas Kelautan, Peternakan, Pertanian, dan Pangan Kota Tegal meningkat seiring dengan tingkat Motivasi karyawan. Disiplin Kerja mempengaruhi Produktivitas secara positif dan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja yang dimiliki karyawan Dinas Kelautan, Peternakan, Pertanian, dan Pangan Kota Tegal meningkat seiring dengan Produktivitas karyawan. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat Motivasi Kerja yang dimiliki karyawan dalam organisasi tidak meningkatkan Kinerja Dinas Kelautan, Peternakan, Pertanian, dan Pangan Kota Tegal. Disiplin Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat Disiplin Kerja yang dimiliki karyawan dalam organisasi dan maka semakin baik juga Kinerja Karyawan. Dinas Kelautan, Peternakan, Pertanian, dan Pangan Kota Tegal. Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin rendah tingkat motivasi kerja yang dimiliki karyawan dalam organisasi dan maka semakin turun juga Kinerja Karyawan. Dinas Kelautan, Peternakan, Pertanian, dan Pangan Kota Tegal. Produktivitas mampu memediasi pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja. Produktivitas tidak memediasi pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

REFERENSI

- [1] Putri, Meilani Wulansari. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PERUM DAMRI Cabang Lampung Bandar Lampung Dengan Mempertimbangkan Kepuasan Kerja Karyawan. Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung Bandar Lampung 2018
- [2] Hasibuan, Malayu S.P. 2013. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [3] Suwatno & Priansa, D. 2011. Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta
- [4] Wexley, K.N., and Yukl, L.A, (2000). Organizational Behavior and Personnel Psychology. Boston: Richard D. Irwin, Inc.

- [5] Ni Putu Pradita Laksmiari. 2017. Hubungan Motivasi Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Teh Bunga Teratai Di Desa Patemon Kecamatan Serrit.
- [6] Rizka Afrisalia Nitasari. 2012. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Bank Central Asia Tbk. Cabang Kudus. Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang
- [7] Marifah. 2018. Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan Melalui Kualitas Kerja Sebagai Variabel Intervening. Future Jurnal Manajemen dan Akuntansi Vol. 5 (2): 171-177; Maret 2018 Musanef ,2000, Manajemen Kepegawaian di Indonesia, PT Gunung Agung, Jakarta
- [8] Akbar, Muhammad M. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cogindo Daya Bersama PLTU Baru Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar 2017.
- [9] Ridwan Purnama. 2018. Hubungan Motivasi Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi CV. Epsilon Bandung. Jurnal Strategic, Volume 7, Nomor 14, September 2008
- [10] Riyana Tri Astuti Istiqomah. 2016. Hubungan Antara Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pada Karyawan Pt.Sinar Niaga Sejahtera Regional Jateng 2 Jogjakarta. Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta
- [11] Kuntum Vuspasari. 2011. Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Varia Intra Finance Cabang Lampung. Jurnal Manajemen dan Bisnis Vol.2 No.1 Oktober 2011 : 81-93
- [12] Rido Sanjaya. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Perspektif Ekonomi Islam(Studi Di Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Barat). Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung 1439 H/2018 M
- [13] Sawitri. (2004) Pengaruh Faktor Produktivitas Terhadap Kinerja Dan Nilai Tambah Pada Industri Kecil Makanan Di Jawa Timur. Disertasi thesis, Universitas Airlangga.