



Pengaruh Motivasi kerja, Disiplin kerja dan Produktivitas kerja terhadap Kinerja pegawai

Dyah Ayu Saputri

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya email: sdyahayu3@gmail.com

Corresponding author: Dyah Ayu Saputri¹

Abstrak: Pengaruh Motivasi kerja, Disiplin kerja dan Produktivitas pegawai terhadap Kinerja pegawai adalah artikel ilmiah studi pustaka dalam ruang lingkup MSDM. **Tujuan** artikel ini membangun hipotesis pengaruh antar variabel yang akan digunakan pada riset selanjutnya. **Objek riset** pada pustaka online, *Google Scholar*, *Mendeley* dan media *online* akademik lainnya. **Metode riset dengan library research** bersumber dari *e-book* dan *open access e-journal*. **Analisis** deskriptif kualitatif. **Hasil** artikel ini: 1) Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai; 2) Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai; dan 3) Produktivitas kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai.

Keyword: Kinerja pegawai, Motivasi kerja, Disiplin kerja, Produktivitas kerja

Abstract: *The effect of Motivasi kerja, Disiplin kerja and Produktivitas pegawai on Kinerja pegawai is a scientific article in the literature study within the scope of the field of science. The purpose of this article is to build a hypothesis of the influence between variables that will be used in further research. Research objects in online libraries, Google Scholar, Mendeley and other academic online media. The research method with the research library comes from e-books and open access e-journals. The results of this article: 1) Motivasi kerja has an effect on Kinerja pegawai; 2) Disiplin kerja has an effect on Kinerja pegawai; and 3) Produktivitas pegawai has an effect on Kinerja pegawai.*

Keyword: *Kinerja pegawai, Motivasi kerja, Disiplin kerja, Produktivitas kerja*

PENDAHULUAN

Setiap mahasiswa baik Strata 1, Strata 2 dan Strata 3, harus melakukan riset dalam bentuk skripsi, tesis dan disertasi. Begitu juga bagi dosen, peneliti dan tenaga fungsional lainnya aktif melakukan riset dan membuat artikel ilmiah untuk di publikasi pada jurnal-jurnal ilmiah.

Karya ilmiah merupakan sebagai salah syarat bagi mahasiswa untuk menyelesaikan studi pada sebagian besar Perguruan Tinggi di Indonesia. Ketentuan ini berlaku untuk semua

level jenjang pendidikan yaitu Skripsi strata satu (S1), Tesis strata dua (S2) Disertasi strata tiga (S3).

Berdasarkan pengalaman empirik banyak mahasiswa dan author yang kesulitan dalam mencari artikel pendukung untuk karya ilmiahnya sebagai penelitian terdahulu atau sebagai penelitian yang relevan. Artikel yang relevan di perlukan untuk memperkuat teori yang di teliti, untuk melihat hubungan atau pengaruh antar variabel dan membangun hipotesis. Artikel ini membahas pengaruh Motivasi kerja, Disiplin kerja, dan Produktivitas pegawai terhadap Kinerja pegawai, suatu studi literature review dalam bidang MSDM.

Berdasarkan latar belakang maka **tujuan penulisan** artikel ini adalah membangun hipotesis untuk riset selanjutnya, yaitu untuk merumuskan: 1) Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja pegawai; 2) Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai; dan 3) Pengaruh Produktivitas kerja terhadap Kinerja pegawai;

METODE

Metode penulisan artikel Literature Review ini adalah dengan metode Kualitatif Deskriptif dan kajian Pustaka atau Library Research, bersumber dari aplikasi online *Google Scholar*, *Mendeley* dan aplikasi akademik online lainnya.

Dalam penelitian kualitatif, kajian pustaka harus digunakan secara konsisten dengan asumsi-asumsi metodologis. Artinya harus digunakan secara induktif sehingga tidak mengarahkan pertanyaan-pertanyaan yang diajukan oleh peneliti. Salah satu alasan utama untuk melakukan penelitian kualitatif yaitu bahwa penelitian tersebut bersifat eksploratif, (Ali, H., & Limakrisna, 2013).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Berdasarkan latar belakang, tujuan dan metode, maka hasil artikel ini adalah sebagai berikut:

Kinerja pegawai

Kinerja pegawai adalah hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan dalam periode tertentu dibandingkan dengan target yang telah disepakati bersama. (Rivai, 2014). Kinerja pegawai atau prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang berdasarkan tingkah laku kerjanya dalam menjalankan atau melaksanakan aktivitas dalam bekerja. (Sutrisno, 2016).

Dimensi, indikator, sintesis atau faktor yang berpengaruh pada Kinerja pegawai adalah Untuk memudahkan pengkajian kinerja karyawan, Mangkunegara mengemukakan indikator-indikator kinerja yaitu: Kualitas Kerja terdiri dari ketepatan, ketelitian, keterampilan, Kuantitas dan dapat tidaknya diandalkan.

Kinerja pegawai ini sudah banyak di teliti oleh peneliti sebelumnya di antaranya adalah (N Arianty, 2014), (Herlina Lusiana, 2018), dan (R Rosmaini, H Tanjung, 2019).

Motivasi kerja

Motivasi kerja adalah sebagai dorongan mental yang menggerakkan perilaku manusia atas dasar kebutuhan. Dalam motivasi, terkandung adanya keinginan yang mengaktifkan, menggerakkan, menyalurkan, dan mengarahkan sikap dan perilaku individu. (Basrowi, 2014). Motivasi kerja sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk suatu tujuan tertentu maupun tujuan organisasi dan memenuhi kebutuhan seseorang tersebut. (Robbins & Judge, 2018).

Dimensi, indikator, sintesis atau faktor yang berpengaruh pada Motivasi kerja adalah Menurut McClelland dalam Robbins dan Judge (2017), indikator motivasi kerja yaitu: Kebutuhan berprestasi, kebutuhan akan kekuasaan, dan kebutuhan berafiliasi

Motivasi kerja ini sudah banyak di teliti oleh peneliti sebelumnya di antaranya adalah (TN Adinda, MA Firdaus, S Agung, 2023), (J Jufrizen, 2018), dan (Y Yanuari, 2019).

Disiplin kerja

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma norma sosial yang berlaku. (Sutrisno, 2021). Disiplin kerja adalah suatu sikap, perilaku yang dilakukan secara sukarela dan penuh kesadaran serta keadaan untuk mengikuti peraturan yang telah ditetapkan perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis. (Andini et al, 2019).

Dimensi, indikator, sintesis atau faktor yang berpengaruh pada Disiplin kerja adalah Menurut Rivai dalam Sinambela (2016) menjelaskan bahwa disiplin memiliki beberapa komponen yaitu: Kehadiran, Ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi dan bekerja etis

Disiplin kerja ini sudah banyak di teliti oleh peneliti sebelumnya di antaranya adalah (A Ferawati, 2017), (JS Hasibuan, B Silvy, 2019) dan (MA Prayogi, MT Lesmana, 2019).

Produktivitas kerja

Produktivitas kerja suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh pegawai untuk memperoleh hasil maksimal dimana dalam pelaksanaannya, produktivitas kerja terletak pada factor manusia sebagai pelaksana kegiatan pekerjaan. (Bukit et.al, 2017). Produktivitas kerja diartikan sebagai hasil pengukuran suatu kinerja dengan memperhitungkan sumber daya yang digunakan, termasuk sumber daya manusia. (Schermerharn, 2018).

Produktivitas kerja ini sudah banyak di teliti oleh peneliti sebelumnya di antaranya adalah (R Faslah, MT Savitri, 2013), (M Panjaitan, 2018), dan (E Mahawati, I Yuniwati, R Ferinia, PF Rahayu, T Fani, 2021).

Hasil Review Artikel Relevan

Mereview artikel yang relevan sebagai dasar dalam menetapkan hipotesis penelitian dengan menjelaskan hasil penelitian terdahulu, menjelaskan persamaan dan perbedaan dengan rencana penelitiannya, dari penelitian terdahulu yang relevan seperti tabel 1 dibawah ini.

Tabel 1: Hasil Penelitian Relevan

No	Author (Tahun)	Hasil Riset Terdahulu	Persamaan Dengan Artikel Ini	Perbedaan Dengan Artikel Ini	H
1	M Andi Prayogi, MN M Nursidin (2018)	Motivasi kerja dan Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai	Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai	Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai	H1
2	GS Changriawan, (2017)	Motivasi kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai	Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai	Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai	H1
3	Abdul Rachman Saleh dan Hardi Utomo (2018)	Disiplin kerja dan Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai	Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai	Etos Kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai	H2

4	ET Prasetyo, P Marlina (2019)	Disiplin kerja dan kepuasan kerja berpegaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai	Disiplin kerja berpegaruh terhadap Kinerja pegawai	kepuasan kerja berpegaruh terhadap Kinerja pegawai	H2
5	MI Taufiq, H Sasmita, A Hamdat (2022)	Produktivitas kerja dan Lingkungan kerja berpegaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai	Produktivitas kerja berpegaruh terhadap Kinerja pegawai	Lingkungan kerja berpegaruh terhadap Kinerja pegawai	H3
6	S Bahri (2016)	Produktivitas kerja dan Pengembangan karier berpegaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai	Produktivitas kerja berpegaruh terhadap Kinerja pegawai	Pengembangan karier berpegaruh terhadap Kinerja pegawai	H3

Pembahasan

Berdasarkan Kajian teori maka pembahasan artikel *literature review ini* adalah melakukan review artikel yang relevan, analisis pengaruh antar variabel dan membuat konseptual berfikir rencana penelitian:

Berdasarkan hasil penelitian maka pembahasan artikel *ini* adalah melakukan review artikel yang relevan, analisis pengaruh antar variabel dan membuat konseptual berfikir rencana penelitian:

Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja pegawai.

Motivasi kerja adalah suatu proses yang dimana kebutuhan sikap mendorong seseorang dalam melakukan suatu kegiatan untuk mencapai suatu tujuan tertentu maupun tujuan organisasi dan memenuhi kebutuhan seseorang tersebut.

Prinsip-prinsip atau konsep Motivasi kerja yaitu:1) Prinsip Partisipasi pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin; 2) Prinsip Komunikasi pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, maka pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya; 3) Prinsip Pengakuan Andil Bawahan pemimpin mengakui bahwa bawahan mempunyai andil dalam usaha pencapaian tujuan; 4) Prinsip Memberi Perhatian pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahan, akan memotivasi pegawai bekerja.

Motivasi kerja berpegaruh terhadap Kinerja pegawai, jika Motivasi kerja dipersepsikan dengan baik maka Kinerja pegawai akan dipersepsikan baik pula begitu juga sebaliknya. Bahwa motivasi sangat berperan penting dalam hal ini bagi karyawan karena dengan adanya motivasi karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja. Pemberian motivasi yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan yang tinggi. Faktor-faktor yang berpegaruh terhadap Motivasi kerja yaitu:1) Kepuasan Kerja; 2) Pengakuan dan Penghargaan; 3) Pemberian Tujuan yang Jelas; 4) Kompensasi dan Imbalan; 5) Pengaruh Sosial dan Kultur Organisasi; 6) Pengakuan atas Prestasi.

Untuk meningkatkan Kinerja pegawai dengan memperhatikan Motivasi kerja, maka yang harus dilakukan oleh manajemen yaitu:1) Menciptakan Lingkungan Kerja yang Positif; 2) Menerapkan Cara Berkomunikasi Efektif; 3) Memberi Apresiasi Atas Prestasi; 4) Memperhatikan Kesejahteraan Karyawan; 5) Memberikan Kepercayaan dan Rasa Hormat.

Motivasi kerja berpegaruh terhadap Kinerja pegawai, hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh: (F Ady, D Wijono, 2013), (M Andi Prayogi, MN M Nursidin, 2018), dan (A Asmawiyah, A Mukhtar, 2020).

Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan mereka agar bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Prinsip-prinsip Disiplin kerja yaitu:1) Hadir di tempat kerja sebelum waktu mulai bekerja; 2) Bekerja sesuai dengan prosedur maupun aturan kerja; 3) Patuh dan taat kepada saran maupun perintah atasan; 4) Menggunakan jam istirahat tepat waktu dan meninggalkan tempat setelah lewat jam kerja; 5) Tidak pernah menunjukkan sikap malas kerja.

Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai, jika Disiplin kerja dipersepsikan dengan baik maka Kinerja pegawai akan dipersepsikan baik pula, begitu juga sebaliknya. Hal ini dapat dijelaskan bahwa Kualitas kinerja pegawai yang baik dapat meningkatkan citra perusahaan di mata pelanggan, rekan kerja, dan pemangku kepentingan lainnya. Sebaliknya, jika pegawai kurang disiplin, hal ini dapat merusak citra perusahaan dan memengaruhi hubungan dengan klien dan mitra bisnis. Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap Disiplin kerja yaitu:1) Tujuan dan Kemampuan; 2) Kepemimpinan; 3) Balas Jasa; 4) Keadilan; 5) Sanksi.

Disiplin kerja berperan terhadap Kinerja pegawai, ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh: (A Setiawan, 2013), (N Syafrina, 2017), dan (TN Adinda, MA Firdaus, S Agung, 2023).

Pengaruh Produktivitas kerja terhadap Kinerja pegawai.

Produktivitas kerja adalah kemampuan karyawan dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan diharapkan dalam waktu yang singkat atau tepat.

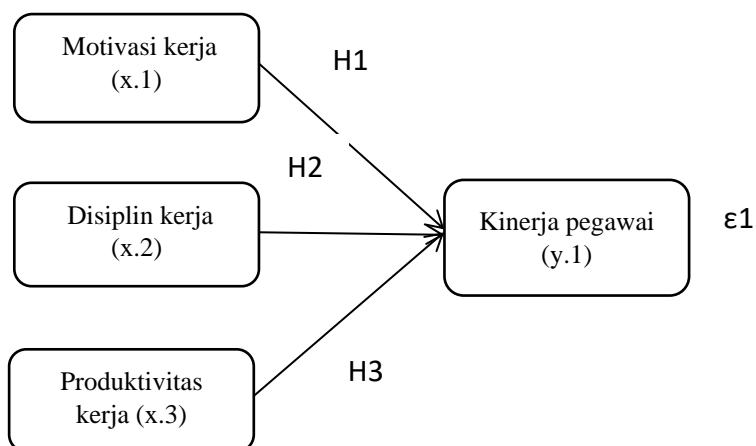
Prinsip-prinsip Produktivitas kerja yaitu:1) Apabila input turun, output tetap maka produktivitas meningkat; 2) Apabila input turun, output naik maka produktivitas meningkat; 3) Apabila input naik, output naik dimana jumlah kenaikan output lebih besar dari kenaikan input.

Produktivitas kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai, jika Produktivitas kerja dipersepsikan dengan baik maka Kinerja pegawai akan dipersepsikan baik pula, begitu juga sebaliknya. Hal ini dapat dijelaskan bahwa produktivitas kerja yang baik berkontribusi positif terhadap kinerja pegawai, sementara produktivitas yang rendah dapat berdampak negatif. Oleh karena itu, perusahaan sering berupaya untuk meningkatkan produktivitas pegawai melalui pelatihan, pengelolaan waktu yang baik, dan efisiensi proses kerja. Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap Produktivitas kerja yaitu:1) Pendidikan; 2) Kesehatan jasmani dan rohani; 3) Lingkungan kerja; 4) Faktor Manajerial; 5) Motivasi; 6) Peralatan yang digunakan.

Produktivitas kerja berperan terhadap Kinerja pegawai, ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh: (S Bahri, 2016), dan (MI Taufiq, H Sasmita, A Hamdat, 2022).

Rerangka konseptual Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, pembahasan dan penelitian relevan, maka di peroleh rerangka konseptual artikel ini seperti gambar 1 di bawah ini.



Gambar 1: Rerangka Konseptual

Berdasarkan gambar rerangka konseptual di atas, maka: Motivasi kerja, Disiplin kerja, dan Produktivitas kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai. Selain dari tiga variabel exogen yang mempengaruhi Kinerja pegawai, masih banyak variable lain, diantaranya adalah:

- 1) Lingkungan kerja: (DK Sofyan., 2013) , (NMD Yudiningsih, F Yudiaatmaja, 2016), dan (A Tolu, M Mamentu., 2021),
- 2) Kepemimpinan: (H Bukman, MM Lian, 2017), (I Marjaya & F Pasaribu, 2019), dan (L Nasution, RN Ichsan., 2021),
- 3) Produktivitas kerja: (S Bahri, 2016), (Bukit et.al., 2017), dan (MI Taufiq, H Sasmita, A Hamdat., 2022)

KESIMPULAN

Berdasarkan tujuan, hasil dan pembahasan maka kesimpulan artikel ini adalah untuk merumuskan hipotesis untuk riset selanjutnya, yaitu: 1) Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai; 2) Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai. dan 3) Produktivitas kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai.

REFERENSI

Ali, H., & Limakrisna, N. (2013). Metodologi Penelitian (Petunjuk Praktis Untuk Pemecahan Masalah Bisnis, Penyusunan Skripsi (Doctoral dissertation, Tesis, dan Disertasi. In *In Deepublish: Yogyakarta*.

Saiba, L., Firman, A., & Hidayat, M. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Semangat Kerja terhadap Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Bupati Pegunungan Arfak Propinsi Papua Barat. *Journal of Applied Management and Business Research*

Lusiana, H. (2018). Analisis kinerja karyawan terhadap produktifitas kerja. *At-Tadbir: jurnal ilmiah manajemen*, 2(1).

Agustian, A. (2017). Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai. Jakarta: PT Penerbit Maju Jaya.

Husain, B. A. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 1(1), 1– 15.

Larasati, S., & Gilang, A. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi). *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*.

Rukhayati. (2018). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Puskesmas Talise. *Jurnal Sinar Manajemen*, 5(2), 98–104.

Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*.

- Yanuari, Y. (2019). Analisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *BASKARA: Journal of Business and Entrepreneurship*, 2(1), 45-54.
- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner*
- Panjaitan, M. (2018). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Manajemen*.
- Sutrisno, S., Yanurianto, Y., & Indrawan, Y. W. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pratama Abadi Industri Di Tangerang. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(4), 464.
- Andi Prayogi, M., & M Nursidin, M. N. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
- Changgriawan, G. S. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di OneWay Production. *Agora*, 5(2).
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1).
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21-30.
- Taufiq, M. I., Sasmita, H., Hamdat, A., & Singkeruang, A. W. T. F. (2022). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH DAYA DI MASA COVID-19. *Jurnal Sains Manajemen Nitro*, 1(2), 150-160.
- Bahri, S. (2016). Pengaruh pengembangan karier dan kompetensi terhadap produktivitas kerja serta implikasinya pada kinerja pegawai dinas pu bina marga wilayah kerja Sumatera Selatan. *Jurnal Ecoment Global*, 1(1), 21-50.
- Taufiq, M. I., Sasmita, H., Hamdat, A., & Singkeruang, A. W. T. F. (2022). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH DAYA DI MASA COVID-19. *Jurnal Sains Manajemen Nitro*, 1(2), 150-160.