Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Serta Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Di Lumajang.

Waqi'atis Susilowati[1]
Jurusan Manajemen, STIE Widya Gama Lumajang
email: Waqiatis05@gmail.com

Ainun Jariah[2]
Dosen Pembimbing Pertama, STIE Widya Gama Lumajang
email: Anjar040820@gmail.com

Rendra Wirawan[3]
Dosen Pembimbing Kedua, STIE Widya Gama Lumajang
email: Rendrawiga@gmail.com

Abstrak

Pengelolahan sumber daya manusia harus memperlakukan karyawan sesuai dengan norma-norma yang berlaku akan memberikan rasa keadilan kepada manusia yang terlibat. Perlakuan yang manusiawi akan memberikan motivasi yang kuat kepada karyawan untuk memajukan perusahaan. Untuk memajukan perusahaan maka komitmen harus terbentuk dan disiplin harus dimiliki oleh setiap karyawan. Tujuanya dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan komitmen serta disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan baik secara parsial maupun simultan, penelitian yang dilakukan pada 30 pegawai satuan polisi pamong praja di lumajang dengan menggunakkan teknik analisi regresi linier berganda, hasil menunjukkan bahwa secara parsial hanya disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan secara simultan motivasi dan komitmen serta disiplin kerja berpengaruh dengan koefisien determianasi sebesar 2,58 %.

Kata kunci: Motivasi, Komitmen, Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Abtract

Managing human resources should treat employees in accordance with the prevailing norms that will provide a sense of justice to the people involved. Humane treatment will give employees a strong motivation to advance the company. To promote the company, commitment must be formed and discipline must be owned by every employee. The purpose of this research is to know the influence of motivation and commitment and work discipline to work productivity of employees either partially or simultaneously, research conducted on 30 officers of civil service police unit in lumajang by using multiple linear regression analysis technique, the result shows that partially only work discipline affect the work productivity of employees. While simultaneously motivation and commitment and work discipline have an effect on the coefficient of determination of 2.58%.

Keyword: Motivation, Commitment, Work Discipline, Work Productivity of employees.

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Sumber daya yang sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi. Sebab sumber daya manusia adalah sumber yang berperan aktif terhadap jalanya suatu organisasi. Pembentukan sumber daya manusia yang andal di dalam organisasi dimulai sejak proses seleksi sampai yang bersangkutan dapat menjalankan tugas sesuai dengan tugas masing-masing tenaga kerja yang ada di dalam suatu perusahaan tersebut. Dan tanpa adanya sumber daya manusia ini organisasi tidak akan berarti apa-apa. Oleh karena itu, sumber daya manusia di suatu perusahaan harus di kelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan.

Jika di zaman dahulu manusia atau karyawan dianggap sebagai mesin yang dapat dilakukan dengan semena-mena demi mencapai suatu perusahaan. "Manusia tidak dianggap sebagai manusia oleh perusahaan bahkan dianggap sebagai budak yang dapat diperintah semuanya. Namun saat ini sesuai dengan perkembanganya, manusia semakin diperhatikan bahkan sekarang sudah berubah menjadi aset yang paling penting untuk diperhatikan". Artinya, manusia harus diperhatikan dengan sebaik-baiknya serta dijaga sebagaimana layaknya manusia (Kasmir, 2016:5).

"Mengemukakan motivasi sebagai suatu kerelaan berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha memuaskan beberapa kebutuhan individu" (Robbins dalam Sutrisno, 2012:111).

Komitmen setiap orang memiliki arti yang bervariasi. Terlepas dari arti yang berbeda, ada hal yang mendasar dari komitmen, yaitu "ketika berkomitmen pada sesuatu, kau tidak menerima alasan apapun, hanya hasil," seperti yang dikemukakan Ken Blanchard," ada perbedaan antara minat dan komitmen. Ketika berminat melakukansesuatu, kau hanya melakukanya ketika keadaanya mendukung. Ketika berkomitmen kepada sesuatu, kau tidak menerima alasan apa pun, hanya hasil"(Kaswan, 2015:115-116).

Singodimedjo (2002) dalam (Sutrisno, 2012:86), "Mengatakan disiplin adalah sikap kesedian dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan".

"Produktivitas adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan. Produktivitas dapat dikuantifikasi dengan membagi keluaran dengan masukan. Menaikkan produktivitas dapat dilakukan dengan memperbaiki rasio produktivitas, dengan menaikkan lebih banyak keluaran atau output yang lebih baik dengan tingkat masukan sumber daya tertentu". (Blacher dalam Wibowo, 2016:109)

Fenomena yang terjadi saat ini banyak pegawai negeri sipil sudah krisis disiplin, sehingga banyak pegawai yang produktivitasnya menurun. Demikian halnya di kantor satuan polisi pamong praja, yang mana menggunakan jam kerja berdasarkan pembagian shift. Dengan beban kerja yang terkait dengan ketertiban pada berbagai hal maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan mengamati pengaruh motivasi dan komitmen serta disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

Merujuk pada permasalahan yang ada, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang " Pengaruh motivasi dan komitmen serta disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada kantor satuan polisi pamong praja di Lumajang."

Rumusan Masalah

a. Apakah motivasiberpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Satuan Polisi Pamong Praja di Lumajang?
b. Apakah komitmen berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Satuan Polisi Pamong Praja di Lumajang?
c. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan padaSatuan Polisi Pamong Praja Lumajang?
d. Apakah motivasi dan komitmen serta disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Satuan Polisi Pamong Praja di

Lumajang?

Tujuan Masalah

a. Untuk mengetahui pengaruh motivasi secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Satuan Polisi Pamong Praja di Lumajang.
b. Untuk mengetahui pengaruh komitmen secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Satuan Polisi Pamong Praja di Lumajang.
c. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Satuan Polisi Pamong Praja di Lumajang.
d. Untuk mengetahui pengaruh motivasi, komitmen, serta disiplin kerja secara simultan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Satuan Polisi Pamong Praja di Lumajang.

KAJIAN PUSTAKA

Motivasi (X1)

"Motivasi sebagai suatu kerelaan berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha memuaskan beberapa kebutuhan individu " (Robbin 1999 dalam Sutrisno, 2012:111).

Menurut (Wibowo, 2012:378) menyatakkan bahwa "Motivasi adalah keinginan untuk bertindak". Ada pendapat bahwa motivasi harus diinjeksi dari luar, tetapi sekarang semakin dipahami bahwa setiap orang termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda. Di pekerjakan kita perlu mempengaruhi bawahan untuk menyelaraskan motivasinya dengan kebutuhan organisasi.

Indikator Motivasi Kerja:

1. Pegawai merasa diikutsertakan dalam proses pengambilan keputusan terutama menyangkut nasibnya
2. Adanya pengertian pimpinan apabila pegawai menghadapi masalah pribadi
3. Penghargaan yang wajar atas prestasi kerja seperti promosi, jabatan, hadiah atau bonus.
4. Adanya jaminan hari tua.
5. Jaminan perlakuan yang objektif misalnya mengenai tambahan penghasilan dan hubungan dengan atasan.

Komitmen (X2)

Wibowo (2016:430) "Komitmen adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi. Sedangkan komitmen organisasional mencerminkan tingkatan keadaan di mana individu mengindentifikasikan dirinya dengan organisasi dan terikat pada tujuanya".

Dimensi Komitmen Organisasi:

1. Komitmen afektif
2. Komitmen kelanjutan
3. Komitmen normatif

Disiplin Kerja (X3)

Menurut (Rivai dan Sagala, 2011:825), "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 mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku".

1. Setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah.
2. Menaati segala ketentuan peraturan perundang-undangan.
3. Melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab.
4. Menjunjung tinggi kehormatan negara, Pemerintah, dan martabat PNS.
5. Mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan sendiri, seseorang, dan/atau golongan.
6. Memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus

dirahasiakan.
7. Bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan Negara.
8. Melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal.yang dapat membahayakan atau merugikan negara atau Pemerintah terutama di bidang keamanan, keuangan, dan materiil.
9. Masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja.
10. Mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan.
11. Menggunakan dan memelihara barang-barang milik negara dengan sebaik-baiknya.
12. Memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat.
13. Membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas.
14. Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan karier.
15. Menaati peraturan kedinasan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang.
16. Menyalahgunakan wewenang.
17. Menjadi perantara untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan/atau orang lain dengan menggunakan kewenangan orang lain.
18. Tanpa izin Pemerintah menjadi pegawai atau bekerja untuk negara lain dan/atau lembaga atau organisasi internasional.
19. Bekerja pada perusahaan asing, konsultan asing, atau lembaga swadaya masyarakat asing.
20. Memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang-barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen atau surat berharga milik negara secara tidak sah.
21. Melakukan kegiatan bersama dengan atasan, teman sejawat, bawahan, atau orang lain di dalam maupun di luar lingkungan kerjanya dengan tujuan untuk keuntungan pribadi, golongan, atau pihak lain, yang secara langsung atau tidak langsung merugikan Negara.
22. Memberi atau menyanggupi akan memberi sesuatu kepada siapapun baik secara langsung atau tidak langsung dan dengan dalih apapun untuk diangkat dalam jabatan.
23. Menerima hadiah atau suatu pemberian apa saja dari siapapun juga yang berhubungan dengan jabatan dan/atau pekerjaannya.
24. Bertindak sewenang-wenang terhadap bawahannya.
25. Melakukan suatu tindakan atau tidak melakukan suatu tindakan yang dapat menghalangi atau mempersulit salah satu pihak yang dilayani sehingga mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani.
26. Menghalangi berjalannya tugas kedinasan.
27. Memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, atau Dewan Perakilan Rakyat Daerah.
28. Memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden.
29. Memberikan dukungan kepada calon anggota Dewan Perwakilan Daerah atau calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah dengan cara memberikan surat dukungan disertai foto kopi Kartu Tanda Penduduk atau Surat Keterangan Tanda Penduduk sesuai peraturan perundang-undangan.
30. Memberikan dukungan kepada calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah.

Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Tohardi (2002) Sutrisno (2012:100) , "Mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini kemarin dan hari esok lebih baik hari ini".

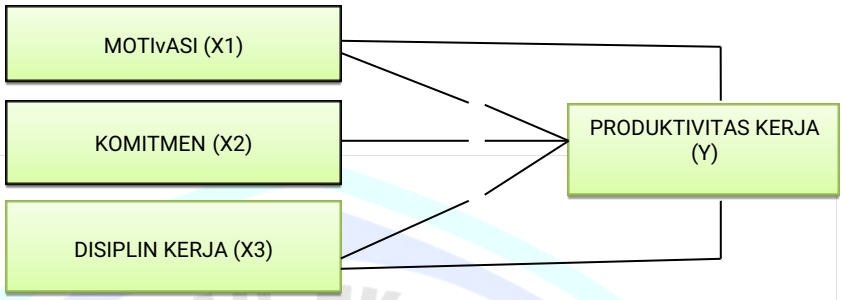
Rovianto (1991) Sutrisno (2012:100), Mengatakan produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Sikap yang demikian akan mendorong seseorang untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi harus mengembangkan diri dan meningkatkan keamampuan kerja dengan cara selalu mencari perbaikan-perbaikan dan peningkatan.

Indikator Produktivitas:

1. Kemampuan

2. Meningkatkan hasil yang dicapai
3. Semangat kerja
4. Pengembangan diri
5. Mutu
6. *Efisiensi*

Paradigma Penelitian



Gambar 1.2: Paradigma Penelitian
Sumber data: Sutrisno (2012),Kaswan(2015) Serta Disiplin Kerja (Hasibuan, 2008) Produktivitas Kerja Karyawan (Sutrisno, 2012).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel Motivasi (X1) dan Komitmen (X2) serta disiplin kerja (X3) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) di kantor satuan polisi pamong praja di lumajang, baik secara parsial maupun secara simultan. Oleh karena itu dari kerangka pemikiran di atas, maka dapat ditentukan hipotesis dalam penelitian ini yang nantinya akan dilakukan pengujian terhadap hipotesis tersebut.

Hipotesis

Berdasarkan penelitian terdahulu menurut beberapa ahli landasan teori, perumusan masalah dan tujuan penelitian maka hipotesis penelitian ini adalah:

a. Hipotesis Pertama

Ho: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan motivasi secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja di Lumajang.

Ha: Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja di Lumajang.

b. Hipotesis Kedua

Ho: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan komitmen secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja di Lumajang.

Ha: Terdapat pengaruh yang signifikan komitmen secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja di Lumajang.

c. Hipotesis Ketiga

Ho: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja di Lumajang.

Ha: Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja di Lumajang.

d. Hipotesis Keempat

Ho: Tidak terdapat pengaruh motivasi dan komitmen serta disiplin kerja karyawan secara simultan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja di Lumajang.

Ha: Terdapat pengaruh motivasi dan komitmen serta disiplin secara simultan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja di Lumajang.

METODE PENELITIAN

Obyek Penelitian

Dalam penelitian ini lokasi yang dipilih adalah kantor satuan polisi pamong praja di lumajang, adapun pertimbangan-pertimbangan yang mendasari peneliti memilih lokasi pada Satuan Polisi Pamong Praja di lumajang adalah:

a. Dukungan dari Kepala Satuan Polisi Pamong Praja yang kooperatif sehingga sangat membantu peneliti dalam melaksanakan penelitian.
b. Lokasi obyek penelitian yang tidak jauh dari pusat kota lumajang.
c. Pegawai satuan Polisi Pamong Praja sangat membantu pemerintah Kabupaten Lumajang dalam hal penegakan Peraturan Daerah.

Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

a. Populasi

"Populasi adalah suatu kelompok atau elemen penelitian, dimana elemen adalah unit kecil yang merupakan sumber dari data yang diperlukan" (Kuncoro, 2013:123).

Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Lumajang yang berjumlah 30 orang.

b. Teknik Pengambilan Sampel

"*Probability Sampling* (simple random sampling) yang merupakan teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel" (Sugiyono, 2009:118).

Variabel Penelitian

Identifikasi Variabel

"Variabel adalah sesuatu yang dapat membedakan atau mengubah nilai. Nilai dapat berbeda pada waktu yang berbeda untuk obyek atau orang yang sama, atau nilai dapat berbeda dalam waktu yang sama untuk obyek atau orang yang berbeda" (Kuncoro, 2013:49).

a. Variabel Dependen

"Variabel dependen adalah variabel yang menjadi perhatian utama dalam sebuah pengamatan. Pengamatan akan dapat memprediksikan ataupun menerangkan variabel dependen beserta perubahanya yang terjadi dikemudian" (Kuncoro, 2013:50).

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah produktivitas kerja karyawan (Y).

b. Variabel Independen

Variabel yang dilambangkan dengan (X) ini memiliki pengaruh positif maupun negatif terhadap variabel dependenya. Adapun dalam penelitian ini yang menjadi variabel independenya adalah:

1) Motivasi (X1)
2) Komitmen (X2)
3) Disiplin Kerja (X3)

Pengujian Instrumen Penelitian

a. Pengujian Validitas

Langkah-langkah mengukur validitas sebagai berikut:

a. Melakukan uji coba kuisioner dengan meminta 30 responden dan menjawab pertayaan yang ada.
b. Mempersiapkan tabel tabulasi jawaban.
c. Menghitung korelasi antar data pada masing-masing peryataan dengan skor total, dengan memakai rumus seperti berikut:

Keterangan :

r =Koefisien korelasi
n =Koefisien determinasi
X =Skor butir
Y =Skor total

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N\sum X^2 - (\sum X)^2][N\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

b. Pengujian Reliabilitas

"Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen yang dalam hal ini kuesioner digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama" (Umar, 2008:57).

Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan melihat koefisien *Alpha Cornbrach* (Yohanes Anton Nugroho, 2011:33).

Tabel 1.3
Indeks Kriteria Reabilitas

No	Interval Alpha Cornbach	Tingkat Reliabilitas
1.	0,000 - 0,20	Kurang Reliabel
2.	0,201 - 0,40	Agak Reliabel
3.	0,401 - 0,60	Cukup Reliabel
4.	0,601 - 0,80	Reliabel
5.	0,801 - 1,00	Sangat Reliabel

Sumber: Yohanes Anton Nugroho, 2011:33

Pengujian Asumsi Regresi Linier Berganda
Pengujian Normalitas Data

Penggunaan model analisis pengaruh terikat dengan asumsi bahwa data harus didistribusikan normal agar diperoleh hasil yang tidak biasa, pengujian ini dilakukan dengan maksut untuk mengetahui apakah data berada dalam distribusi normal sehingga dapat dipakai dalam statistik parametik. Normalitas dari distribusi dapat diuji dengan beberapa cara sebagai:

a. Menggunakan pengukur bentuk *(measure of shapes).* Distribusi yang normal mempunyai bentuk yang simetris dengan nilai mean, median dan mode yang mengumpul di satu titik di tengah.
b. Pengujian normalitas dapat juga dilakukan dengan rumus skewness, untuk itu digunakkan uji Z yang membutuhkan suatu nilai statistik yaitu nilai skewness bernilai positif berarti sebaran data menceng ke kanan.

$$Z = \frac{\text{Skewness}}{\sqrt{6}/N}$$

c. Pengujian normalitas dapat dihitung dengan menggunakan metode Kolmogorov Semirov (Kuncoro, 2007:94).

Selanjutnya nilai Z hitung dibandingkan dengan nilai Z tabel, tanpa meperhatikan tandanya jika nilai Z hitung lebih kecil dari nilai Z tabel maka asumsi ormalitas terpenuhi atau data berada dalam distribusi normal.

Pengujian Multikolinieritas

Ada beberapa cara untuk mengetahui adanya multikolinieritasnya, yaitu:

a. Menganalisis koefisien korelasi antara variabel bebas. Jika diantara dua variabel bebas memiliki koefisien korelasi spesifik seperti koefisien korelasi yang tinggi antara variabel bebas tersebut atau tanda koefisien variabel bebas yang berbeda dengan tanda koefisien regresinya, maka dalam model regresi yang bersangkutan terdapat multikolinieritas.
b. Membuat persamaan regresi antara variabel bebas. Jika persamaan regresi tersebut

koefisien regresinya signifikan maka model regresi tersebut mengandung multikolinieritas.

c. Menganalisis nilai r^2, F ratio tinggi sedangkan nilai t_0 sangat rendah yang berarti sebagian besar atau bahkan seluruh koefisien regresi tidak signifikan, maka ada kemungkinan dalam model regresi yang bersangkutan terdapat multikolinieritas.

"Untuk mengetahui apakah data memenuhi syarat atau tidak multikolinieritas adalah dengan melihat *out put* SPSS pada *table coefficients* jika nilai VIF (Varience Inflantion Factor) dibawah angka 10 (VIF<10) berarti tidak terjadi multikolinieritas" (Sugiyono, 2009:139).

Pengujian Heteroskedastisitas

"Uji heterosdestasitas adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari residul suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, disebut homosdestadistisitas. Sedangkan untuk varians yang berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi linier yang baik adalah model yang heterosdestisitas" (Umar, 2008:82).

Analisis Regresi Linier Berganda

Jadi analisis regresi ganda akan dilakukan bila jumlah variabel independenya minimal dua. (Sugiyono, 2012:277):

$$Y= a+b_1x_1+b_1 x_2+e$$

Keterangan :
Y= Variabel dependen produktivitas kerja karyawan
X= Variabel independen yaitu motivasi,komitmen serta disiplin kerja
A= Konstanta
B= Koefisien regresi variabel independen
E= *Error*

Pengujian Hipotesis
Uji t (Uji Parsial)

Adapun langkah-langkah pengujian hipotesis sebagai berikut:

a. Merumuskan hipotesis:
   Hipotesis pertama
   H_o : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja di Lumajang.
   H_a : Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja di Lumajang.
   Hipotesis kedua
   H_o: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan komitmen terhadap produktivitas kerja karyawan pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja di Lumajang.
   H_a : Terdapat pengaruh yang signifikan komitmen terhadap produktivitas kerja karyawan pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja di Lumajang.
   Hipotesis ketiga
   H_o: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja di Lumajang.
   H_a : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja di Lumajang.
   Hipotesis keempat
   H_o: Tidak terdapat pengaruh motivasi dan komitmen serta disiplin kerja karyawan secara simultan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja di Lumajang.
   H_a: Terdapat pengaruh motivasi dan komitmen serta disiplin secara simultan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja di Lumajang.
b. Menentukan *level of signifikan* dengan α = 5%
c. Menentukan kriteria pengujian:
   Jika $-t_{tabel} > t_{hitung} > t_{tabel,}$ maka H_o ditolak dan H_a diterima

Jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel,}$ maka H_o ditolak

d. Menentukan nilai t hitung dengan rumus:

$$\text{T hitung} = \frac{\text{koefisien } \beta}{\text{standar error}}$$

e. Membuat kesimpulan dengan membandingkan hasil t_{hitung} dengan t_{tabel}

Uji F (Uji Simultan)

Adapun hipotesisnya sebagai berikut:

H_0: Tidak terdapat pengaruh motivasi dan komitmen serta disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja di Lumajang.

H_a: Terdapat pengaruh motivasi dan komitmen serta disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja di Lumajang.

Adapun kriteria pengujiannya adalah:

Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka H_0 ditolak H_a diterima.

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima H_a ditolak.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) dimaksutkan untuk mengetahui tingkat ketepatan yang paling baik dalam analisis regresi, hal ini ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R^2) antara nol (0) sampai dengan satu 1 (satu).

Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen yang menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi. Menyatakan bahwa "Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat" (Kuncoro, 2007:240).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sejarah Kantor Satuan Polisi Pamong Praja di Lumajang

Satuan polisi pamong praja pertama kali dibentuk di daerah istimewa Yogjakarta (DIY) dengan nama **Detasemen Polisi Penjaga Kapanewon.** Namun demikian tidak sampai sebulan berdasarkan perintah Jawatan Praja Daerah Istimewa Yogyakarta nomer 2 tahun 1948 tanggal 10 nopember 1948, nama Datasemen Polisi Penjaga Kapanewon dirubah menjadi **Detasemen Polisi Pamong Praja.**

Surat keputusan tersebut menjadi dasar peringatan hari jadi satuan polisi pamong praja yang diperingati setiap tanggal 3 maret.

Deskripsi Responden

a. Deskripsi Responden Menurut Jenis Kelamin

Tabel 1.5
Deskripsi Responden Menurut Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentasi
1.	Laki-laki	28 Orang	93.3%
2.	Perempuan	2 Orang	6,7%
Jumlah		30 Orang	100%

Sumber Data: Hasil Pengisian Kuesioner, 2018

Berdasarkan keterangan tabel tersebut menunjukan bahwa jumlah responden berdasarkan jenis kelamin laki-laki adalah sebesar 28 orang dengan persentasi 93,3 % sedangkan jumlah responden perempuan sebanyak 2 orang dengan persentasi 6,7% dari total jumlah 30 kuesioner yang disebar sehingga responden yang berada di kantor satuan polisi pamong praja di dominasi oleh laki-laki.

b. Deskripsi Responden Menurut Umur

Tabel 1.6
Deskripsi Responden Menurut Usia

No	Usia	Jumlah Responden	Persentase
1.	20- 30 tahun	2 Orang	6,6%
2.	31- 40 tahun	8 Orang	26,7%
3.	41- 50 tahun	8 Orang	26,7%
4.	> 51	12 Orang	40%
Jumlah		30 Orang	100%

Sumber Data: Hasil Pengisian Kuesioner, 2018

Berdasarkan deskripsi responden menurut usia pada tabel diatas diketahui bahwa responden yang berumur lebih dari 50 tahun ke atas sekitar 12 orang dengan jumlah persentase 40 % dari total jumlah responden 30, sedangkan responden yang berusia 31-40 tahun dan 41 – 50 tahun adalah sama-sama dengan 8 orang dengan jumlah persentase 26,7 % dan responden dengan usia 20 - 30 tahun adalah 2 orang dengan persentase 6,6 % sehingga deskripsi reponden menurut usia di dominasi usia tua di atas 50 tahun ke atas dari total responden 30 orang.

c. Deskripsi Responden Menurut Pendidikan

Tabel 1.7
Deskripsi Responden Menurut Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase
1.	SD	4 Orang	13,3%
2.	SMP	4 Orang	13,3%
3.	SMA/SLTA/STM	12 Orang/1 Orang/1 Orang	46,7%
4.	S1	5 Orang	16,7%
5.	S2	3 Orang	10%
Jumlah		30 Orang	100%

Sumber Data: Hasil Pengisian Kuesioner, 2018

Berdasarkan deskripsi responden menurut pendidikan yang ada di kantor satuan polisi pamong praja di lumajang dengan tingkat pendidikan terendah yaitu SD sekitar 4 orang dengan persentase 13,3 %, tingkat SMP sama dengan pendidikan dengan SD yaitu 4 orang dengan persentase 13,3 %, tingkat SMA/SLTA/STM sekitar 12/1/1 orang dengan persentase 46,7%, sedangkan tingkat pendidikan tertinggi yaitu S1 sekitar 5 orang dengan persentase 16,7% , S2 sekitar 3 orang dengan persentase 10%. Dengan total responden 30 orang sehingga dapat diketahui bahwa reponden yang ada di kantor satuan polisi pamong praja di lumajang di dominasi dengan tingkat pendidikan paling banyak adalah tingkat pendidikan SMA yaitu 12 orang.

Hasil Pengujian Instrumen Penelitian

a. Rekapitulasi Hasil Pengujian Validitas

Tabel 3.0
Rekapitulasi Hasil Pengujian Validitas

Kuesioner	R hitung	R tabel	Signifikasi	Ket.
Motivasi (X1)				
Pernyataan 1	0,524	0,3	0,03	Valid
Pernyataan 2	0,771	0,3	0,00	Valid
Pernyataan 3	0,877	0,3	0,00	Valid
Pernyataan 4	0,881	0,3	0,00	Valid
Pernyataan 5	0,859	0,3	0,00	Valid
Komitmen (X2)				
Pernyataan 1				
Pernyataan 2	0,840	0,3	0,00	Valid
Pernyataan 3	0,712	0,3	0,00	Valid
Pernyataan 4	0,887	0,3	0,00	Valid
Pernyataan 5	0,874	0,3	0,00	Valid
Pernyataan 6	0,877	0,3	0,00	Valid
	0,882	0,3	0,00	Valid
Disiplin Kerja (X3)				
Pernyataan 1	0,614	0,3	0.00	Valid
Pernyataan 2	0,609	0,3	0,00	Valid
Pernyataan 3	0,728	0,3	0,00	Valid
Pernyataan 4	0,344	0,3	0,62	Valid
Pernyataan 5	0,549	0,3	0,02	Valid
Pernyataan 6	0,391	0,3	0,32	Valid
Pernyataan 7	0,588	0,3	0,01	Valid
Pernyataan 8	0,427	0,3	0,19	Valid
Pernyataan 9	0,577	0,3	0,01	Valid
Produktivitas (Y)				
Pernyataan 1	0.590	0,3	0.01	Valid
Pernyataan 2	0,511	0,3	0,04	Valid
Pernyataan 3	0,513	0,3	0,04	Valid
Pernyataan 4	0,445	0,3	0,14	Valid
Pernyataan 5	0,375	0,3	0,41	Valid
Pernyataan 6	0,581	0,3	0,01	Valid

Sumber data: Hasil Pengolahan Data Kuesioner dengan SPSS *Versi* 16

b. Rekapitulasi Hasil Pengujian Reliabilitas

Tabel 3.5
Rekapitulasi Hasil Pengujian Reliabiliti

Variabel	Koefisien *Cronbach's Alpha*	Interval Reliabiliti	Keterangan
Motivasi (X1)	0,804	0,801 – 1,00	Sangat Reliabel
Komitmen (X2)	0,803	0,801 – 1,00	Sangat Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	0,719	0,601 – 0,80	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0,678	0,601 – 0,80	Reliabel

Sumber Hasil Pengolahan Kuesioner dengan SPSS *Versi* 16

Hasil Pengujian Multikolinieritas

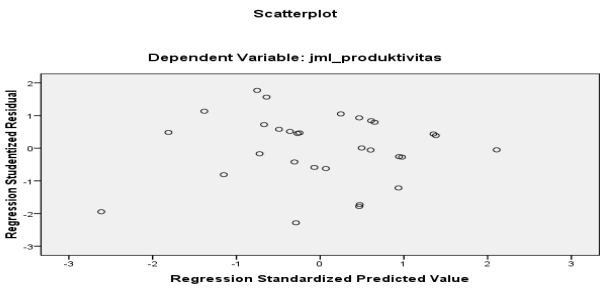
Tabel 3.7
Rekapitulasi Hasil Pengujian Multikolinieritas

Variabel	*Tolerance*	VIF	Keterangan
Motivasi (X1)	0,472	2.120	Bebas Multikolonieritas
Komitmen (X2)	0,434	2.304	Bebas Multikolonieritas
Disiplin Kerja (X3)	0,886	1.129	Bebas Multikolonieritas

Sumber data: Hasil Pengolahan Data Kuesioner dengan SPSS *Versi* 16

Hasil pengujian menunjukkan bahwa semua variabel yang digunakan sebagai prediktor model regresi menunjukkan nilai VIF yang cukup kecil, dimana semuanya berada di bawah 10 dan nilai *tolerance*lebih dari 0,1. Hal ini berarti bahwa variabel independen yang digunakan dalam penelitian tidak menunjuukan adanya gejala multikolonieritas, jadi semua variabel independen dalam penelitian ini adalah variabel yang saling independen, sehingga dapat dilakukan dalam pengujian regresi linier berganda.

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1.5 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber Data: Hasil Pengolahan Data Kuesioner dengan SPSS *Versi* 16

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3.8
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	24.939	2.983	
jml_motivasi	-.137	.123	-.273
jml_komitmen	.051	.083	.157
jml_disiplin	.145	.053	.485

Sumber data: Hasil Pengolahan Data Kuesioner dengan SPSS *Versi* 16.

Berdasarkan tabel tersebut dapat ditulis dalam bentuk persamaan regresi linier bentuk *Standardized Coefficients* diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y= 24{,}939 + (- 0{,}137X_1) + 0{,}051X_2 + 0{,}145X_3 + E$$

Dimana :
X1 : Motivasi
X2 : Komitmen
X3 : Disiplin Kerja
Y : Produktivitas Kerja
E : Error

Hasil Pengujian Hipotesis
a. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Tabel 3.9
Hasil Uji t (Uji Parsial)

Model	T	Sig.
1 (Constant)	8.359	.000
Jml motivasi	-1.110	.277
Jml komitmen	.610	.547
Jml disiplin	2.704	.012

Sumber data: Hasil Pengolahan Data Kuesioner dengan SPSS *Versi* 16

Untuk melakukan pengujian terhadap masing-masing variabel independen, maka diperlukan hasil $t_{tabel.}$ Hasil t tabel pada tingkat signifikasi 5 % atau 0,05 dengan derajat kebebasan (n - 2) = 50 - 2 = 48 , ladi kriteria pengujianya setelah di lihat di t tabel adalah ± 1,677

b. Hasil Uji F (Uji Simultan)

Tabel 3.10
Hasil Uji F (Uji Simultan)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12.540	3	4.180	3.008	.048[a]
	Residual	36.126	26	1.389		
	Total	48.667	29			

Sumber data: Hasil Pengolahan Data Kuesioner dengan SPSS *Versi* 16

Untuk melakukan pengujian uji F terhadap variabel penelitian, maka diperlukan F tabel. Hasil F tabel pada tingkat signifikasi 5 % dengan derajat kebebasan (n – k - 1) = 30 – 3 – 1 = 26 , maka diperoleh F tabel = 2,59.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 3.11
Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.508[a]	.258	.172	1.179	.258	3.008	3	26	.048

Sumber data: Hasil Pengolahan Data Kuesioner dengan SPSS *Versi* 16

Dari hasil perhitungan bahwa dengan menggunakan SPSS *Versi* 16 dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*adjusted* R^2) yang diperoleh sebesar 0, 172. Hal ini berarti 1,72 % produktivitas kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel motivasi (X1), komitmen (X2), serta disiplin kerja (X3) sedangkan sisanya diperoleh 98,28 %.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Di Lumajang.

Motivasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan disebabkan beberapa hal antara lain sebagai berikut: karyawan selalu diikutsertakan dalam pengambilan keputusan terutama menyangkut nasib karyawan. Semua karyawan pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja di lumajang selalu diikutkan dalam pengambilan keputusan yang menyangkut nasib para karyawan hal ini dibuktikan dengan jawaban responden yang rata-rata dengan sangat setuju dan setuju. Pimpinan pada kantor satuan polisi pamong praja di lumajang selalu pengertian apabila karyawan sedang mengalami

masalah terhadap pekerjaan. Pimpinan kantor satuan polisi sangat peduli jika karyawan mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaanya karyawan selalu dibimbing oleh pimpinan di atasnya. Kantor satuan polisi pamong prajadi lumajang selalu memberi penghargaan seperti promosi, jabatan, hadiah atau bonus pada karyawan berprestasi. Promosi jabatan hadiah dan bonus selalu diberikan kepada karyawan jika karyawan berprestasi dalam tugasnya. Promosi jabatan, pemberian hadiah dan bonus dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Kantor satuan polisi pamong praja di lumajang sudah memberikan jaminan hari tua. Setiap karyawan pada kantor satuan polisi pamong praja di lumajang memperoleh jaminan hari tua sehingga karyawan merasa nyaman dengan perlakuan kantor tersebut. Karyawan yang memperoleh jaminan hari tua akan lebih termotivasi meningkatkan produktivitasnya.

Kantor satuan polisi pamong praja di lumajang memberikan jaminan perlakuan yang obyektif misalnya mengenai tambahan penghasilan dan hubungan dengan atasan. Lembur berupa uang makan dan transport diberikan kepada pegawai satuan polisi pamong praja di lumajang jika memilki jadwal di luar jam kerja.

Karyawan yang selalu diikutkan dalam pengambilan keputusan terutama menyangkut nasibnya, pimpinan yang selalu peduli terhadap masalah pekerjaan yang dihadapi karyawan, promosi jabatan, hadiah atau bonus pada karyawan berprestasi, pemberian jaminan hari tua dan pemberian tambahan penghasilan sangat bepengaruh terhadap produktivitas tetapi karena kondisi tersebut sudah tercipta di kantor satuan polisi pamong praja di lumajang maka melaksanakan motivasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja di Lumajang.

Pengaruh Komitmen terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Di Lumajang.

Komitmen tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada kantor satuan disebabkan beberapa hal antara lain sebagai berikut: pegawai merasakan setiap permasalah organisasi adalah permasalahan mereka sendiri. Setiap permasalahan yang ada pada kantor satuan polisi pamong praja di lumajang dirasakan oleh semua pegawai, karena semua pegawai merasa memiliki dan merasa sepenanggungan. Pegawai yang merasa memiliki terhadap organisasi berarti berkomitmen dan berpengaruh terhadap produktivitas. Saya khawatir jika berhenti dari organisasi ini akan kehilangan sesuatu seperti gaji, fasilitas, dan sebagainya. Semua pegawai ketakutan keluar dan berhenti dari kantor satuan polisi pamong praja di lumajang karena mereka takut kehilangan beberapa hak antara lain, gaji, fasilitas jika karena kehilangan beberapa gaji akan terganggu, pegawai yang bertahan di sebuah organisasi berarti komitmen dan berpengaruh terhadap produktivitas. Saya tetap bekerja pada organisasi ini karena fasilitas dan kesejahteraan yang diperoleh. Fasilitas dan kesejahteraan yang diberikan kepada semua karyawan membuat mereka kerasan dan nyaman bekerja di kantor satuan polisi pamong praja di lumajang. Pegawai yang kerasan dan nyaman bekerja di sebuah organisasi menunjukkan sangat komitmen sehingga berpengaruh terhadap produktivitas. Saya tetap bekerja pada organisasi ini karena tuntutan sosial. Pada masa sekarang kedudukan sosial sangat bepengaruh terhadap *prestige* seseorang, karena tuntutan sosial tersebut akhirnya pegawai tetap bekerja pada kantor satuan polisi pamong praja. Saya tetap bekerja karena patuh terhadap organisasi ini. Yang paling utama pegawai tetap bekerja pada suatu organisasi karena patuh dan loyal, sehingga membuktikan mereka sangat komitmen terhadap organisasi.

Ikut merasakan setiap permasalahan organisasi, merasa terikat secara emosional pada organisasi, takut kehilangan beberapa hal seperti gaji, fasilitas dan lain-lain, tetap bekerja karena fasilitas dan kesejahteraan yang diperoleh, karena patuh dan loyal terhadap organisasi yang menunjukkan komitmen yang tinggi sehingga mampu meningkatkan produktivitas karena sudah menjadi budaya di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja di lumajang komitmen tidak berpengaruh pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja di luamajang.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Di Lumajang.

Disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada kantor

satuan disebabkan beberapa hal antara lain sebagai berikut: seluruh pegawai setia dan taat sepenuhnya kepada pancasila, undang – undang dasar Negara republik Indonesia tahun 1945, Negara kesatuan republik Indonesia, dan pemerintah. Melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan pada pegawai dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab. Menjunjung tinggi kehormatan Negara, pemerintah, dan martabat. Mengutamakan kepentingan Negara daripada kepentingan sendiri, seseorang, dan/atau golongan. Memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut pemerintah harus dirahasiakan. Melaporkan dengan segera kepada atasanya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan Negara atau pemerintah terutama di bidang keamanan, keuangan, dan materil. Memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat. Membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas. .Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan karir.

Indikator kedisiplinan untuk dinas satuan polisi pamong sangat berbeda dengan yang berlaku pada perusahaan umum lainnya. Perbedaanya adalah terletak karena satuan polisi pamong praja berpedoman pada peraturan pemerintah sedangkan berpedoman pada teori pada MSDM secara umum sehingga cara mengukurnya juga berbeda. Kedisiplinan yang diterapkan pada satuan polisi pamong praja sangat berpengaruh pada prdoduktivitas kerja karyawan di lumajang. Secara simultan pengaruh motivasi dan komitmen serta disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh motivasi dan komitmen serta disiplin kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan secara simultan Pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Di Lumajang.

Motivasi adalah dorongan yang ada di dalam diri setiap orang untuk dapat dijadikan sebagai acuan untuk mencapai suatu target yang ia inginkan, dengan dorongan motivasi di dalam diri manusia suatu keinginan yang akan diinginkan akan dapat mudah terwujud tetapi jika tidak terdapat adanya motivasi keinginan akan sulit terwujud, karena motivasi bagi setiap diri manusia sangat penting untuk dapat mencapai kesuksesan.

Beberapa kondisi mengenai motivasi adalah sebagai berikut karyawan selalu diikutsertakan dalam pengambilan keputusan terutama menyangkut nasib karyawan. Semua karyawan pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja di lumajang selalu diikutkan dalam pengambilan keputusan yang menyangkut nasib para karyawan hal ini dibuktikan dengan jawaban responden yang rata-rata dengan sangat setuju dan setuju. Pimpinan pada kantor satuan polisi pamong praja di lumajang selalu pengertian apabila karyawan sedang mengalami masalah terhadap pekerjaan. Pimpinan kantor satuan polisi sangat peduli jika karyawan mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaanya karyawan selalu dibimbing oleh pimpinan di atasnya. Kantor satuan polisi pamong praja di lumajang selalu memberi penghargaan seperti promosi, jabatan, hadiah atau bonus pada karyawan berprestasi. Promosi jabatan hadiah dan bonus selalu diberikan kepada karyawan jika karyawan berprestasi dalam tugasnya. Promosi jabatan, pemberian hadiah dan bonus dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.Kantor satuan polisi pamong praja di lumajang sudah memberikan jaminan hari tua. Setiap karyawan pada kantor satuan polisi pamong praja di lumajang memperoleh jaminan hari tua sehingga karyawan merasa nyaman dengan perlakuan kantor tersebut. Karyawan yang memperoleh jaminan hari tua akan lebih termotivasi meningkatkan produktivitasnya.

Komitmen adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi. Sedangkan komitmen organisasional mencerminkan tingkatan keadaan di mana individu mengindentifikasikan dirinya dengan organisasi dan terikat pada tujuannya.

Beberapa kondisi mengenai Komitmen adalah sebagai berikut, Pegawai merasakan setiap permasalah organisasi adalah permasalahan mereka sendiri. Setiap permasalahan yang ada pada kantor satuan polisi pamong praja di lumajang dirasakan oleh semua pegawai, karena semua pegawai merasa memiliki dan merasa sepenanggungan. Pegawai yang merasa memiliki terhadap organisasi berarti berkomitmen dan berpengaruh terhadap produktivitas. Saya khawatir jika berhenti dari organisasi ini akan kehilangan sesuatu seperti gaji, fasilitas, dan sebagainya. Semua pegawai ketakutan keluar dan berhenti dari kantor satuan polisi pamong praja karena mereka takut kehilangan beberapa hak antara lain, gaji, fasilitas jika karena kehilangan beberapa gaji akan terganggu, pegawai yang bertahan di sebuah organisasi berarti

komitmen tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Saya tetap bekerja pada organisasi ini karena fasilitas dan kesejahteraan yang diperoleh. Fasilitas dan kesejahteraan yang diberikan kepada semua karyawan membuat mereka *kerasan* dan nyaman bekerja di kantor satuan polisi pamong praja di lumajang. Pegawai yang *kerasan* dan nyaman bekerja di sebuah organisasi menunjukkan sangat komitmen sehingga berpengaruh terhadap produktivitas Saya tetap bekerja pada organisasi ini karena tuntutan sosial. Pada masa sekarang kedudukan sosial sangat bepengaruh terhadap *prestige* seseorang, karena tuntutan sosial tersebut akhirnya pegawai tetap bekerja pada kantor satuan polisi pamong praja. Saya tetap bekerja karena patuh terhadap organisasi ini. Yang paling utama pegawai tetap bekerja pada suatu organisasi karena patuh dan loyal, sehingga membuktikan mereka sangat komitmen terhadap organisasi.

Disiplin kerja adalah ketaatan seseorang untuk mematuhi peraturan yang berlaku di dalam suatu organisasi tertentu, jikalau peraturan yang diberlakukan dan yang ditentukan tersebut tertulis seperti itu maka setiap individu harus mematuhinya tanpa adanya pengecualian apapun dan jika peraturan yang diberlakukan tersebut telah dilanggar maka harus mendapatkan saksi yang tegas dari organisasi tersebut karena disiplin sangatlah penting untuk menunjang kemajuan serta kedisiplinan yang ada di suatu organisasi tersebut.

Beberapa kondisi mengenai disiplin adalah sebagai berikut: Seluruh pegawai setia dan taat sepenuhnya kepada pancasila, undang – undang dasar Negara republik Indonesia tahun 1945, Negara kesatuan republik Indonesia, dan pemerintah. Melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan pada pegawai dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab. Menjunjung tinggi kehormatan Negara, pemerintah, dan martabat. Mengutamakan kepentingan Negara daripada kepentingan sendiri, seseorang, dan/atau golongan. Memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut pemerintah harus dirahasiakan. Melaporkan dengan segera kepada atasanya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan Negara atau pemerintah terutama di bidang keamanan, keuangan, dan materil. Memberikan pelayanan sebaik - baiknya kepada masyarakat. Membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas. Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan karir.

Motivasi yang diberikan oleh kantor satuan polisi pamong praja di lumajang, komitmen yang yang ditunjukkan oleh pegawai satuan polisi pamong praja, dan kedisiplinan yang selalu diterapkan pada kantor satuan polisi pamong praja menyebabkan gabungan dari ketiga variabel ini sangat berpengaruh sekali terhadap produktivitas kerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan di atas, maka dapat diambil beberapa kesimpulan :

a. Hasil pengujian terhadap hipotesis 1 antara variabel motivasi (X1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja (Y).
b. Hasil pengujian terhadap hipotesis 2 antara variabel komitmen (X2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja (Y).
c. Hasil pengujian terhadap hipotesis 3 antara variabel disiplin kerja (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja (Y). Data dari variabel disiplin kerja (X3) valid semua setelah dilakukan perekapan. Sehinggan apabila variabel disiplin kerja (X3) meningkat akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan di kantor satuan polisi pamong praja di lumajang terhadap penelitian yang dilakukan pada tahun 2018.
d. Hasil pengujian terhadap hipotesis 3 secara simultan antara variabel motivasi (X1) dan komitmen (X2) serta disiplin kerja (X3) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).

Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diperoleh saran – saran yang dapat digunakkan sebagai penutup dalam pembuatan skripsi ini:

a. Motivasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di satuan polisi pamong praja di lumajang tetapi hal ini bukan berarti pihak Kantor Satuan Polisi

Pamong Praja di Lumajang harus mengurangi motivasi karena pada kenyataannya motivasi sangat mempengaruhi terhadap produktivitas kerja karyawan pada kantor satuan polisi pamong praja di lumajang.

b. Komitmen tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di satuan polisi pamong praja di lumajang tetapi hal ini bukan berarti pihak Kantor Satuan Polisi Pamong Praja di Lumajang harus mengurangi komitmen karena pada kenyataanya komitmen mempengaruhi terhadap produktivitas kerja karyawan pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja di Lumajang.
c. Disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di kantor satuan polisi pamong praja di lumajang tetapi hal ini bukan berarti Kantor Satuan Polisi Pamong Praja di Lumajang mengurangi disiplin kerja karyawanya sehingga disiplin kerja perlu ditingkatkan kembali karena disiplin kerja berpengaruhi terhadap produktivitas kerja karyawan pada kantor satuan polisi pamong praja di lumajang.

DAFTAR PUSTAKA

Anton Nugroho, Yohanes. 2011. *It's Easy Olah Data Dengan SPSS*, Skripta Media Creative: Yogyakarta.

Ananta dan Adnyani. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan: Studi Kaus Villa Mahapala Sanur-Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No. 2: 1103-1130.

Faslah dan Savitri. 2013. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan: Studi Kasus PT. Kabelindo Murni, Tbk. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis (JPEB)*, Vol.1 No.2.

Goddy Osa dan Amos. 2014. *"The Impact of Organitational Commitment on Employess Produktivity: A Case of Nigeria Brewery, PLC". Journal of Research in Business Manajemen (IMPACT: IJRBM).* Vol. 2: 107-122.

Hastina. 2017. Hubungan Antara Keadilan Kompensasi dan Komitmen Organisasi dengan Produktivitas Kerja Karyawan: Studi Kasus PT. X di Samarinda. *Ejournal. Psikologi.Fisip-Unmul.ac.id.*

Indriantoro. 2011. *Metode Penelitian Bisnis Untuk Akutansi Dan Manajemen.* Edisi Pertama. BPFE. YOGYAKARTA.

Kuncoro, Mudrajat. 2013. *Metode Riset Untuk Bisnis Dan Ekonomi*. Edisi ke-4. Penerbit Erlangga.

Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek).* Cetakan ke-2. PT. RajaGrafindo Persada: Jakarta.

Kuncoro, Mudrajat. 2009. *Metode Riset Untuk Bisnis Dan Ekonomi*. PT. Gelora Aksara Pratama. Erlangga.

Malayu S.P. Hasibuan. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Cetakan Ke-11. Sinar Grafiika Offset.

Muslimin dan Kojo. 2016. Analisis Pelatihan Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai: Studi Kasus PT. Pos dan Giro Manado. *Jurnal EMBA*, Vol.4, No.2:187-198.

Maduka dan Okafor. 2014. "*Effect of Motivation on Employee Produktivity: A Study of Manufacturing Companies in Nnewi". Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR)*. Vol. 2: 137-147.

Sutrisno, Edy. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Edisi 1. Kencana Prenada Media

Group: Jakarta.

Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Manajemen.* Cetakan Keempat. ALFABETA, Cv.

Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods).* Cetakan Ke-7. Alfabeta: Bandung.

Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. cv. ALFABETA.

Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Dan Pengembangan Research and Development.* Cetakan Ke-1. Alfabeta: Bandung.

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D.* Cetakan Ke-20. ALFABETA, cv.

Sunyoto, Danang. 2013. *Teori, Kuesioner dan Proses Analisis Data Perilaku Organisasional*. Cetakan pertama. CAPS (Contec for Academic Publishing Service).

Umar, Husein. 2008. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis.* PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta.

Prayogo. 2016. Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan: Studi Kasus PT. Boogi Avindo Bogor. Vol. XIII, No. 02.

Rivai, Veithzal., dan Sagala Ella Jauvani. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik.* Kharisma Putra Utama Offset: Jakarta.

Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja.* Edisi 3. PT Raja Grafindo Persada: Jakarta.

Wirawan. 2014. Kepemimpinan: *Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian.* PT. RajaGrafindo Persada: Jakarta.

Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE-YOGYAKARTA.

Wardoyo dan Priyono. 2015. "*The Influence of Motivation and Disiplin Work against Employee Work Productivity Tona'an Markets". Canadian Center of Science and Education.* Vol.7: 12.