

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP
PRODUKTIFITAS KERJA KARYAWAN PADA BADAN
KETAHANAN PANGAN DAN PENYULUHAN PERTANIAN
KABUPATEN SUMBA BARAT DAYA**



TAPM Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelara Magister Sains Dalam Ilmu Administrasi
Bidang Minat Administrasi Publik

Disusun Oleh :

YAKOBE LENDE

NIM. 018397609

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
JAKARTA
2014**

LEMBAR PERSETUJUAN TAPM

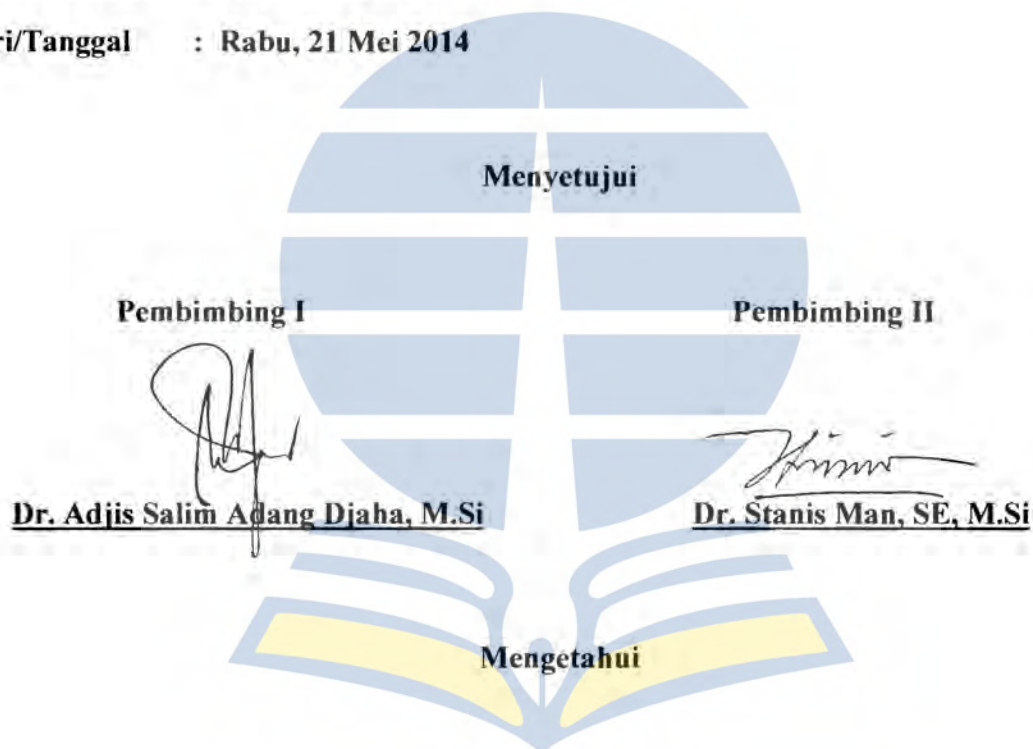
Judul TAPM : Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Pada Badan Ketahanan Pangan Dan Penyuluhan Pertanian Kabupaten Sumba Barat Daya

Penyusun TAPM : Yakoba Lende

NIM : 018397609

Program Studi : Administrasi Publik


Hari/Tanggal : Rabu, 21 Mei 2014



**Ketua Bidang Ilmu
Sosial dan Ilmu Politik**

Florentina Ratih Wulandari, S.Ip, M.Si
NIP. 19710609 199802 2 001

Direktur Program Pascasarjana


Suciati, M.Sc, Ph.D
NIP. 19520213 198503 2 001

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK**

PENGESAHAN

Nama : Yakoba Lende
NIM : 018397609
Program Studi : Administrasi Publik
Judul Tesis : PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP
 PRODUKTIFITAS KERJA KARYAWAN PADA BADAN
 KETAHANAN PANGAN DAN PENYULUHAN
 PERTANIAN KABUPATEN SUMBA BARAT DAYA

**TELAH DIPERTAHANKAN DIHADAPAN SIDANG PANITIA PENGUJI PROGRAM
 PASCASARJANA UNIVERSITAS TERBUKA PADA:**

Hari/Tanggal : Rabu, Tanggal 21 Mei 2014
Waktu : 10.00 – 12.00 WIB
Dan telah dinyatakan : L U L U S

PANITIA PENGUJI TAPM

Ketua Komisi Penguji :

(Dr. Sofjan Aripin, M.Si)

Penguji Ahli

(Prof. Dr. Azhar Kasim, MPA)

Pembimbing I

(Dr. Adjis Salim Adang Djaha, M.Si)

Pembimbing II

(Dr. Stanis Man, SE, M.Si)



**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK**

LEMBAR PERNYATAAN BEBAS PLAGIARI

TAPM yang berjudul PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP PRODUKTIFITAS KERJA KARYAWAN PADA BADAN KETAHANAN PANGAN DAN PENYULUHAN PERTANIAN KABUPATEN SUMBA BARAT DAYA adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik pencabutan ijazah dan gelar.

Kupang, 8 Juli 2013

Yang Menyatakan,

METERAI
TEMPEL
PADA PERBUKUAN
TOL

32D0EACF056690526

ENAM RIBU RUPIAH

6000 DJP

YAKOBA LENDE

NIM. 018397609

DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
 PROGRAM PASCASARJANA
 UNIVERSITAS TERBUKA
 Jln. Cabe raya, Pondok Cabe Ciputat 15418
 Telp. 021. 7415050 Fax. 21. 7415588

DATA PRIBADI

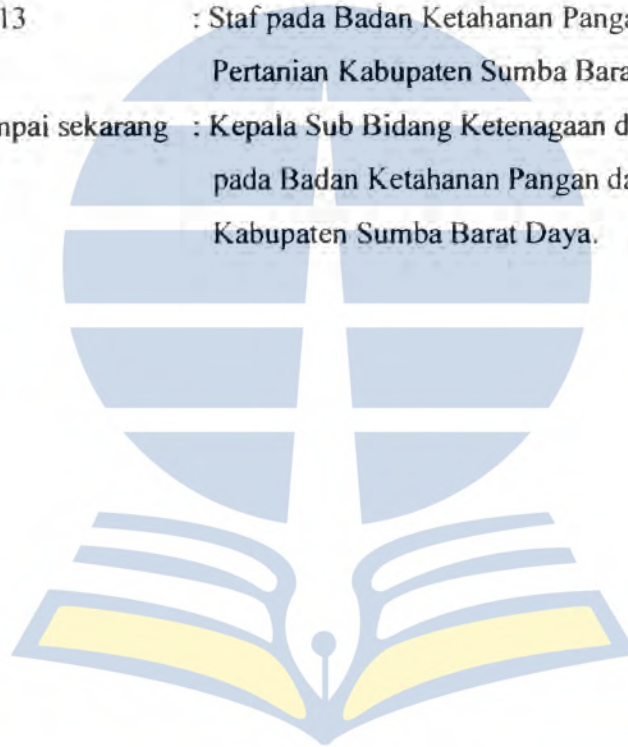
Nama : YAKOBA LENDE
 NIM : 018397609
 Tempat dan Tanggal lahir : Elopada, 15 Juli 1977
 Registrasi Pertama : 2011. 2
 Alamat Tetap : Jln. Waikelo Pantai – Ledegiring – Desa Radamata
 Kecamatan Kota Tambolaka
 Nomor Telepon : 085 239 789 047
 E-mail : yakobalende@gmail.com

RIWAYAT PENDIDIKAN

1984 - 1990 : SDM Elopada
 1990 - 1993 : SMP Negeri 1 Wewewa Timur
 1993 - 1996 : SMA Negeri 1 Rindi Umalulu
 1996 - 2001 : Universitas Kristen Artha Wacana Kupang

RIWAYAT PEKERJAAN

- 2002 : Fasilitator untuk Pelatihan Managemen Agribisnis Pola Kemitraan bagi Petani Jambu Mente di Kabupaten Manggarai
- 2003 : Kelompok Usaha Pemuda Mandiri di Oesapa-Kupang
- 2003 – 2008 : Tenaga Honorarium Tenaga Teknis pada Dinas Pertanian Kabupaten Sumba Barat
- 2008 – 2009 : Staf pada Dinas Pertanian Kabupaten Sumba Barat
- 2009 - 2013 : Staf pada Badan Ketahanan Pangan dan Penyuluhan Pertanian Kabupaten Sumba Barat Daya
- 2013 – sampai sekarang : Kepala Sub Bidang Ketenagaan dan Pengembangan SDM pada Badan Ketahanan Pangan dan Penyuluhan Pertanian Kabupaten Sumba Barat Daya.



MOTTO

*Jangan pernah takut
menghadapi hidup ini
jika Tuhan selalu ada dalam
setiap karyamu*



KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmatnya, penulis dapat menyelesaikan penulisan tugas akhir program magister (TAPM) ini. TAPM ini berjudul **“Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Pada Badan Ketahanan Pangan Dan Penyuluhan Pertanian Kabupaten Sumba Barat Daya”** yang dibuat sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar Magister Sains Program Pascasarjana Universitas Terbuka. Penulis menyadari bahwa, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, mulai perkuliahan sampai pada penulisan penyusunan TAPM ini, sangatlah sulit bagi penulis untuk menyelesaikan TAPM ini. Oleh karena itu, patutlah penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Direktur Program Pascasarjana Universitas Terbuka;
2. Bupati Sumba Barat Daya (dr. Komelius Kodi Mete) yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melanjutkan studi di Universitas Terbuka;
3. Kepala UPBJJ-UT Kupang selaku penyelenggara Program Pascasarjana;
4. Pembimbing I dan pembimbing II (Dr. Adjis Salin Adang Djaha, M.Si dan Dr. Stanis Man, SE, M.Si) yang telah setia membimbing dan menyediakan waktu, tenaga, serta pikiran untuk mengarahkan penulis dalam penyusunan TAPM ini;

5. Kabid Administrasi Publik selaku penanggung jawab program Administrasi Publik;
6. Orang tuaku tercinta yang telah membesarkan dan mendidik serta selalu memberikan dukungan dalam doa;
7. Suamiku tersayang (Yohanis Umbu Deta) yang telah mendukung baik secara moril maupun secara material.
8. Anakku Aprilishe Liberty Ina Deta, Saudara-saudariku serta semua keluarga besar yang selalu memberikan dukungan.
9. Sahabat-sahabat yang banyak membantu dalam menyelesaikan penulisan TAPM ini.
10. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah memberikan dukungan kepada penulis.

Menyadari atas keterbatasan dan kekurangan dari karya ini yang jauh dari sempurna karena itu kritik saran yang konstruktif dari semua pihak sangat bermanfaat bagi penulis dalam menyempurnakan TAPM ini.

Akhirnya, penulis berharap Tuhan Yang Maha Esa berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga TAPM ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu.

Kupang, 14 Juni 2013

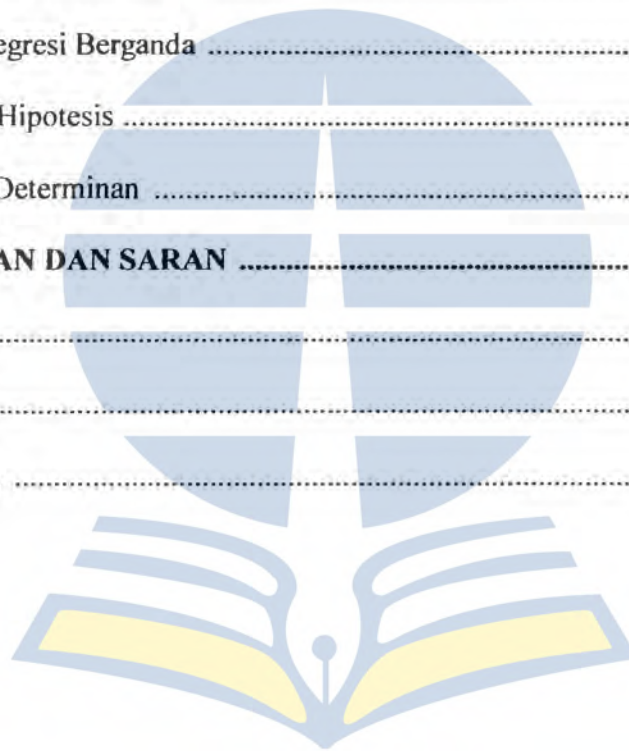
Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBARAN PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN	iv
BIODATA	v
MOTTO	vi
PERSEMBAHAN	viX
ABSTRAK	viii
ABSRAC	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Perumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	9
D. Kegunaan Penelitian	9
BAB II TELAAH PUSTAKA	11
A. Kajian Teori	11
1. Motivasi	11
2. Teori-Teori Motivasi	14

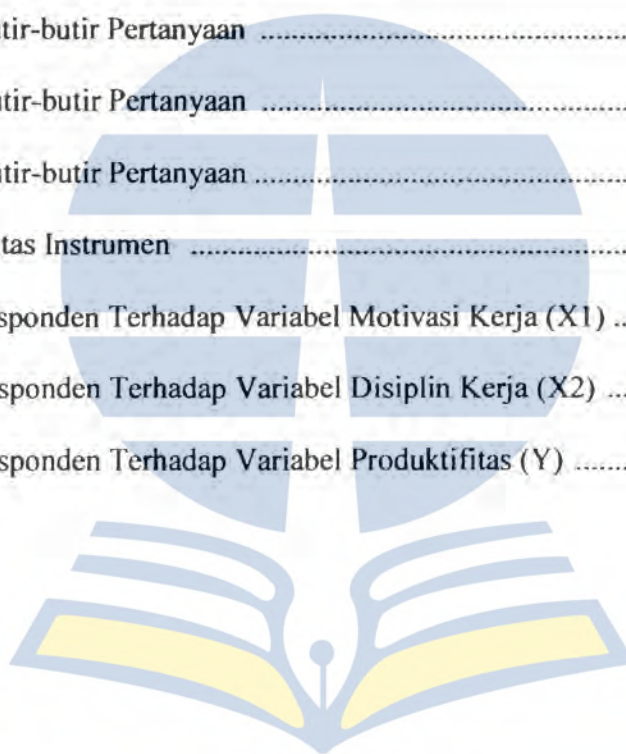
a. Teori Kepuasan	14
b. Teori ERG	15
c. Teori Dua Faktor	16
d. Teori Kebutuhan Mc Clelland	17
e. Teori Proses	19
1. Teori Keadilan	19
2. Teori Pengharapan	21
3. Teori Penguatan	22
4. Teori Penetapan Tujuan	25
3. Disiplin	26
1. Unsur-unsur Disiplin	31
2. Pentingnya Disiplin	33
3. Tujuan Kedisiplinan	35
4. Indikator Kedisiplinan	36
4. Pengertian Produktivitas	42
B. Kerangka Berpikir	51
C. Hipotesis	54
D. Defenisi Operasional	54
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	57
A. Desain Penelitian	57
B. Populasi dan Sampel	58
C. Instrumen Penelitian	59
D. Prosedur Pengumpulan Data	63

E. Uji Validitas dan Rentabilitas Instrumen Penelitian	64
F. Metode Analisis Data	65
BAB IV TEMUAN DAN PEMBAHASAN	70
A. Identitas Responden	70
B. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen	71
C. Analisis Deskripsi	76
D. Analisis Statistik Inferensial	96
1. Analisis Regresi Berganda	96
2. Pengujian Hipotesis	98
3. Koefisien Determinan	108
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	109
A. Kesimpulan	109
B. Saran	110
DAFTAR PUSTAKA	111
LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Ketidak Hadiran Penyuluh Tanpa Berita Selama Juli s/d Desember 2012	4
Tabel 1.2 Produktivitas kerja Bulan Juli s/d Desember 2012	6
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	70
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	71
Tabel 4.3 Validitas Butir-butir Pertanyaan	72
Tabel 4.4 Validitas Butir-butir Pertanyaan	73
Tabel 4.5 Validitas Butir-butir Pertanyaan	74
Tabel 4.6 Uji Reliabilitas Instrumen	75
Tabel 4.7 Jawaban Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja (X1)	77
Tabel 4.8 Jawaban Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja (X2)	85
Tabel 4.9 Jawaban Responden Terhadap Variabel Produktifitas (Y)	91



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Produktivitas	5
Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	51



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Aspek dari sumber daya manusia yang perlu mendapat perhatian adalah aspek motivasi dan disiplin. Hal ini penting dalam kerangka upaya mempertahankan dan meningkatkan produktivitas kerja. Faktor motivasi dan disiplin hendaknya mendapat perhatian yang proporsional dari organisasi.

Motivasi merupakan faktor-faktor yang ada dalam diri seseorang yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku untuk memenuhi tujuan tertentu. Faktor-faktor ini dibagi oleh "*Frederick Herzberg*" (Hasibuan 1990:177) dalam dua golongan yakni faktor-faktor yang berhubungan dengan isi pekerjaan adalah : gaji, jaminan pekerjaan, kondisi kerja, status, kebijaksanaan perusahaan, kualitas supervisi, kualitas hubungan antar pribadi dengan atasan, bawahan dan sesama pekerja, jaminan sosial. Faktor-faktor ini bukan merupakan motivator, akan tetapi hanya sebagai *hygiene faktor* yang hanya perlu dijaga atau dipelihara agar kelangsungannya terjamin.

Sedangkan faktor-faktor yang berhubungan dengan konteks pekerjaan terdiri dari prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, kemajuan-kemajuan, pertumbuhan dan perkembangan pribadi. Faktor-faktor yang dipandang sebagai hal-hal yang bisa menimbulkan kepuasan atau berperan sebagai unsur motivator. Faktor-faktor ini sama juga dengan *self actualization*-nya Maslow.

Untuk maksud tersebut dapat ditimbulkan disiplin diri yang memungkinkan seseorang yang melaksanakan disiplin tanpa paksaan. Tindakan membetulkan dimaksudkan untuk memberikan sanksi ataupun ganjaran terhadap seseorang agar tidak terjadi pelanggaran lebih lanjut, dengan memberi peringatan. Sasaran tindakan kedisiplinan yang positif, mendidik, mengoreksi kekeliruan dan mengembalikan pada sifat moral, wajar dan manusiawi, bekerja dengan penuh disiplin, seseorang akan diarahkan pada tingkah laku yang harmonis sesuai dengan tujuan yang diinginkan.

Selain motivasi, disiplin juga merupakan faktor yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan karena disiplin merupakan sikap kejiwaan seseorang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti/mematuhi keputusan yang telah ditetapkan. Kehendak mematuhi peraturan tersebut, ditunjukkan untuk mencegah seseorang agar tidak melanggar aturan atau tata tertib yang ditetapkan, maka disiplin tergantung pada kesadaran diri untuk menaati nilai, norma, dan aturan yang berlaku dalam lingkungannya

Disiplin dapat juga merupakan tindakan manajemen yakni pengelolaan, memelihara dan pembentukan tingkah laku seseorang agar sesuai dengan standar aturan yang telah ditetapkan. Tindakan memelihara dimaksud adalah tindakan yang mendorong seseorang agar sadar mentaati aturan sesuai norma yang telah ditetapkan, sehingga dapat dicegah berbagai penyelewengan atau pelanggaran.

Berbicara tentang disiplin kerja mengarahkan peran manajemen sumber daya manusia yang merupakan bagian dari manajemen umum yang memfokuskan diri

pada sumber daya manusia dengan tujuan untuk meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang ada dalam organisasi melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis dan sosial. Untuk itu tanggung jawab atas aktivitas manajemen sumber daya manusia berada di pundak masing-masing manajer atau pimpinan. Peran pimpinan terlihat dalam proses perencanaan, penyelesaian, pengintegrasian, pelatihan, pengembangan, penilaian kinerja, pemberian kompensasi dan aktivitas lainnya. Pegawai Negeri sebagai karyawan sekaligus anggota masyarakat atau organisasi dalam melakukan suatu proses pekerjaan sangat di pengaruhi oleh kepribadian yang berbeda-beda seperti sifat, sikap, nilai-nilai, keinginan dan minat, ini akan tercermin pada sejauhmana karyawan tersebut bersikap disiplin terhadap segala ketentuan yang berlaku.

Target capaian program yang merupakan tujuan organisasi hanya akan tercapai jika pegawai mematuhi ketentuan-ketentuan yang distandarkan sebagai bentuk pengendalian terhadap tahapan tahapan proses pencapaian tujuan. Indikator-indikator disiplin sebagaimana ditentukan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 Tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil, pada pasal 2 disebutkan beberapa kewajiban yang menjadi indikator kedisiplinan pegawai negeri sipil antara lain hadir secara rutin dan tepat waktu, mengikuti instruksi-instruksi kerja secara mandiri, menyelesaikan tugas sesuai batas waktu yang ditentukan, menggunakan dan memelihara barang-barang milik negara dengan sebaik-baiknya, mentaati segala peraturan kerja dengan jujur, tertib, mentaati ketentuan jam kerja, berpakaian rapi,

menjadi dan memberikan contoh, menciptakan dan memelihara suasana kerja dengan baik dan melaksanakan tugas kedinasan dengan sebaik baiknya.

Peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dijelaskan di atas telah diberlakukan disemua satuan kerja perangkat daerah (SKPD) di seluruh Indonesia termasuk SKPD di Kabupaten Sumba Barat Daya. Kaitannya dengan penelitian tentang Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Badan Ketahanan Pangan Dan Penyuluhan Pertanian Kabupaten Sumba Barat Daya, maka penelitian ini difokuskan pada tenaga penyuluh baik penyuluh Pegawai Negeri Sipil (PNS) maupun penyuluh Kontrak tahun 2012. Berikut ini dapat ditunjukkan salah satu indikator disiplin pegawai dari aspek kehadiran pegawai selama enam bulan terakhir sebagai berikut:

Tabel 1.1 : Data Ketidakhadiran pegawai Penyuluh Tanpa Berita selama Juli s/d Desember 2012

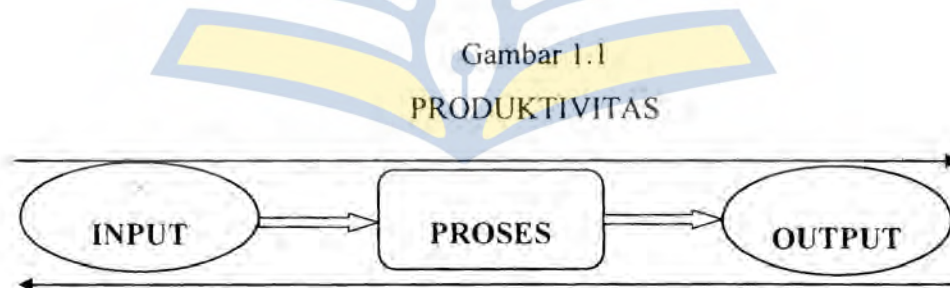
Bulan	Penyuluh PNS	Penyuluh Kontrak
	%	%
JULI	8.18	7.27
AGUSTUS	7.27	8.18
SEPTEMBER	7.27	10
OKTOBER	10	6.36
NOPEMBER	11.81	10.91
DESEMBER	12.72	9.1
Rata-Rata Ketidakhadiran Penyuluh	9.54	8.64

Badan Kepegawaian Daerah Sumba Barat Daya

Data dalam tabel tersebut di atas menunjukkan bahwa rata-rata ketidakhadiran pegawai penyuluh berstatus Pegawai Negeri Sipil sebanyak 9,54% dan rata-rata ketidakhadiran pegawai penyuluh berstatus pegawai kontrak sebanyak 8,64%.

Ketidakhadiran karyawan sebagaimana dijelaskan di atas merupakan akibat dari kondisi kerja ditempat kerja yang kurang menunjang yakni fasilitas kerja yang tidak memadai, belum ada penghargaan pimpinan terhadap prestasi yang diraih oleh karyawan dalam bekerja, promosi jabatan belum diberikan kepada semua staf yang memenuhi persyaratan menjadi pimpinan secara terbuka dan demokratis, pengawasan melekat terhadap pelaksanaan pekerjaan karyawan di lapangan masih rendah, penegakan sanksi hukum bagi karyawan yang indiscipliner dalam melaksanakan pekerjaannya masih rendah.

Ketidakhadiran ini akan mengakibatkan produktivitas kerja karyawan tidak tercapai. Model produktivitas dapat dilihat dalam gambar berikut ini :



Sumber : Mulyadi, 2007

Capaian produktivitas kerja dalam tahun 2012 dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel: 1.2: Produktivitas kerja Bulan Juli s/d Desember 2012

Bulan	Input	Output	Produktivitas (Output/Input)
Juli	20	12	0.60
Agustus	20	11	0.55
September	18	10	0.56
Oktober	18	8	0.44
Nopember	20	10	0.50
Desember	18	10	0.56
Rata- Rata produktivitas sampai bulan Desember			0.53

Sumber : Data Olahan

Data dalam tabel di atas menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan bulan Juli mencapai 0,60 (60%), produktivitas kerja karyawan bulan Agustus mencapai 0,55 (55%), produktivitas kerja karyawan bulan September mencapai 0,56 (56%), produktivitas kerja karyawan bulan Oktober mencapai 0,44 (44%), produktivitas kerja karyawan bulan Nopember mencapai 0,50 (50%), produktivitas kerja karyawan bulan Desember mencapai 0,56 (56%). Secara keseluruhan rata-rata produktivitas kerja karyawan mencapai 0,53 (53%). Hal ini mengandung pengertian bahwa realisasi rencana kerja karyawan dalam memberikan pelatihan selama enam bulan baru mencapai 53%.

Produktivitas kerja dipengaruhi banyak faktor. Menurut Ravianto (1985:20), produktivitas dipengaruhi oleh faktor yang berhubungan dengan karyawan itu sendiri maupun faktor-faktor lainnya seperti pendidikan, ketrampilan, disiplin, sikap dan etika

kerja, motivasi, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, teknologi, sarana produksi, manajemen, kesempatan kerja dan kesempatan berprestasi (pengembangan karir), perhatian pimpinan dan sebagainya.

Selanjutnya menurut Triton PB (2005 : 65) mengemukakan bahwa faktor utama yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan antara lain motivasi tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, teknologi, sarana produksi, manajemen, kesempatan kerja dan kesempatan berprestasi (pengembangan karir), perhatian pimpinan dan sebagainya dan disiplin yang meliputi pendidikan, ketrampilan, sikap dan etika kerja. Alasan yang mendasar penulis mengambil dua faktor yang mempengaruhi produktivitas dari sekian banyak faktor untuk di teliti antara lain a) berkaitan dengan masalah kehadiran karyawan sebagaimana dijelaskan dalam tabel 1.1; b) berkaitan dengan produktivitas karyawan yang belum maksimal dalam kurun waktu Juli 2012 s/d Desember 2012; c) didasarkan pada pendapat Triton yang mengemukakan bahwa faktor utama yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah motivasi dan disiplin

Oleh karena produktivitas kerja karyawan ditentukan oleh motivasi dan disiplin kerja karyawan dalam suatu organisasi, maka pengetahuan tentang motivasi dan disiplin kerja merupakan hal yang sangat penting karena informasi tersebut akan dijadikan oleh pimpinan dalam meningkatkan motivasi dan disiplin kerja karyawan. Atas dasar pemikiran inilah maka calon peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul *Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan pada Badan Ketahanan Pangan dan penyuluhan pertanian Kabupaten Sumba Barat Daya*

B. Perumusan Masalah

Dari latar belakang permasalahan di atas dapat dirumuskan masalah utama yang terkait dengan penelitian ini, sebagai berikut :

1. Bagaimana produktivitas, motivasi dan disiplin kerja karyawan pada Badan Ketahanan Pangan dan Penyuluhan Pertanian Kabupaten Sumba Barat Daya ?
2. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada Badan Ketahanan Pangan dan Penyuluhan Pertanian Kabupaten Sumba Barat Daya ?
3. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan pada Badan Ketahanan Pangan dan Penyuluhan Pertanian Kabupaten Sumba Barat Daya ?
4. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari motivasi dan disiplin secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Badan Ketahanan Pangan dan Penyuluhan Pertanian Kabupaten Sumba Barat Daya ?
5. Variabel manakah yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap produktivitas kerja karyawan pegawai pada Badan Ketahanan Pangan dan Penyuluhan Pertanian Kabupaten Sumba Barat Daya ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui produktivitas, motivasi dan disiplin kerja karyawan pada Badan Ketahanan Pangan dan Penyuluhan Pertanian Kabupaten Sumba Barat Daya
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada Badan Ketahanan Pangan dan Penyuluhan Pertanian Kabupaten Sumba Barat Daya
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan pada Badan Ketahanan Pangan dan Penyuluhan Pertanian Kabupaten Sumba Barat Daya
4. Untuk mengetahui pengaruh pengaruh yang signifikan dari motivasi dan disiplin secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Badan Ketahanan Pangan dan Penyuluhan Pertanian Kabupaten Sumba Barat Daya ?
5. Untuk mengetahui variabel yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap produktivitas kerja karyawan Pegawai Pada Badan Ketahanan Pangan dan Penyuluhan Pertanian Kabupaten Sumba Barat Daya.

D. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan hasil penelitian ini, diharapkan dapat memberikan kontribusi informasi sebagai berikut :

- a. Sebagai bahan masukan bagi Badan Ketahanan Pangan dan penyuluhan pertanian Kabupaten Sumba Barat Daya untuk meningkatkan motivasi dan disiplin kerja karyawan dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja.

- b. Memberikan manfaat dan sumbangan pemikiran kepada berbagai pihak yang terkait, antara lain dalam Bidang Ilmu Pengetahuan dan Perguruan Tinggi serta penelitian berikutnya.



BAB II

TELAAH PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Motivasi

Menurut Filmore Sanford (Effendi 1993: 60), motivasi akar katanya adalah motif. Motif menunjukkan suatu dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut mau bertindak melakukan sesuatu. Sedangkan motivasi adalah pendorong suatu usaha yang disadari untuk mempengaruhi tingkah laku seseorang agar tergerak hatinya untuk bertindak melakukan sesuatu sehingga mencapai hasil atau tujuan tertentu (Ngalim Purwanto, 1992: 71). Kata “Motif” juga diartikan sebagai daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motif dapat dikatakan sebagai daya penggerak dari dalam dan didalam subyek untuk melakukan aktifitas-aktifitas tertentu demi mencapai suatu tujuan. Bahkan motif dapat diartikan sebagai suatu kondisi intern (kesiapsiagaan). Berawal dari kata motif itu, maka motivasi itu dapat diartikan sebagai daya penggerak yang telah menjadi aktif. Motif menjadi aktif pada saat-saat tertentu terutama bila kebutuhan untuk mencapai tujuan sangat dirasakan atau mendesak. (Sardiman, 20001:71).

Sedangkan Mc. Donald (Sardiman, 2001:71) berpendapat bahawa motivasi adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya “feeling” dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Dari pengertian yang dikemukakan Mc.Donald ada tiga elemen penting yaitu :

- a. Bahwa motivasi itu mengawali terjadinya perubahan energi pada diri setiap individu manusia
- b. Motivasi ditandai dengan munculnya rasa atau feeling, afeksi seseorang. Dalam hal ini motivasi relevan dengan persoalan kejiwaan, afeksi dan emosi yang dapat menentukan tingkah laku manusia.
- c. Motivasi akan dirangsang karena adanya tujuan.

Winkel (1996:151), mengatakan bahwa motivasi adalah daya penggerak di dalam diri orang untuk melakukan aktivitas- aktivitas tertentu demi mencapai tujuan tertentu.

Soemanto (1983:193) berpendapat bahwa “ motivasi bertalian dengan 3 hal yang sekaligus merupakan aspek-aspek dari motivasi. Ketiga hal tersebut ialah : “ keadaan yang mendorong tingkah laku (motivating sataes), tingkah laku tersebut (goals or end of such behavior).” Menurut M. Ngalim Purwanto (1992 : 60) motivasi adalah “segala sesuatu yang mendorong seseorang untuk bertindak melakukan sesuatu.”

Maslow (1943-1970) dalam Bahri (2002:115) mengemukakan bahwa : “ Tingkah laku manusia dibangkitkan dan diarahkan oleh kebutuhan-kebutuhan tertentu, seperti : kebutuhan fisiologis, rasa aman, rasa cinta, penghargaan aktualisasi diri, mengetahui dan mengerti, dan juga kebutuhan estetik. “

Stephen P. Robins dan Mary Coulter dalam bukunya Manajemen (1992:135), merumuskannya dengan istilah *employee motivation* sebagai kesediaan

untuk melaksanakan upaya tinggi guna mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya sedemikian untuk mencapai kebutuhan individu tertentu.

Definisi lain tentang motivasi menyatakan bahwa motivasi merupakan hasil sejumlah proses, yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu yang menyebabkan timbulnya sikap entuisme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu (Gray, Jerry L, 1998:37). Gitosudarmo dan Sudita (1997:28) mengemukakan bahwa motivasi adalah faktor-faktor yang ada dalam diri seseorang yang menggerakkan dan mengarahkan perilakunya untuk memenuhi kebutuhan tertentu

Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi sebagai suatu dasar pendorong atau perangsang yang menyebabkan orang akan berbuat sesuatu dan motivasi ini merupakan penuntun kekuatan yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku untuk mencapai tujuan tertentu. Selain itu, motivasi merupakan suatu proses untuk mencoba mempengaruhi agar seseorang dapat melakukan sesuatu yang kita inginkan.

2. Teori-Teori Motivasi.

Semua teori motivasi membahas “*I Why and how*” atau mengapa dan bagaimana perilaku manusia itu timbul dan mengarah pada suatu tujuan. Didalam situasi organisasi tujuan yang dimaksud adalah “kinerja”, baik kinerja individu maupun kinerja kelompok.

Gitosudarmo (1997:29) membagi teori motivasi dalam dua golongan besar yaitu teori kepuasan (*content theories*) dan teori proses (*process theories*). Karakteristik teori kepuasan adalah berkaitan dengan faktor-faktor yang membangkitkan atau memulai perilaku. Teori-teori yang termasuk teori kepuasan adalah (1) teori hirarkhi kebutuhan, (2) teori dua faktor dan (3) teori kebutuhan akan prestasi.

Karakteristik teori proses adalah berkaitan dengan bagaimana perilaku digerakkan, diarahkan, didukung, atau dihentikan. Beberapa teori yang termasuk didalam teori proses adalah (1) teori pengharapan, (2) teori keadilan, (3) teori penguatan, dan (4) teori penetapan tujuan.

a. Teori Kepuasan.

1) Teori Hirarkhi Kebutuhan.

Teori hirarkhi kebutuhan dari Adam Maslow mengemukakan bahwa manusia di tempat kerja di motivasi oleh suatu keinginan untuk memuaskan

sejumlah kebutuhan yang ada dalam diri seseorang. Teori ini didasarkan pada tiga asumsi dasar sebagai berikut :

- (a) Kebutuhan manusia tersusun dalam suatu hirarkhi, mulai dari hirarkhi kebutuhan yang paling dasar sampai ke kebutuhan yang kompleks atau paling tinggi tingkatannya.
- (b) Keinginan untuk memenuhi kebutuhan dapat mempengaruhi perilaku seseorang, dimana hanya kebutuhan yang belum terpuaskan yang dapat menggerakkan perilaku. Kebutuhan yang telah terpuaskan tidak dapat berfungsi sebagai motivator.
- (c) Kebutuhan yang lebih tinggi berfungsi sebagai motivator apabila kebutuhan yang hirarkhi lebih rendah paling tidak telah terpuaskan secara minimal.

Atas dasar asumsi di atas, hirarkhi kebutuhan manusia menurut Maslow adalah kebutuhan fisiologis (*physiological needs*), kebutuhan rasa aman (*security needs*), kebutuhan sosial (*social needs*), kebutuhan penghargaan (*esteem needs*), dan kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization*).

b. Teori ERG.

Sebagaimana halnya teori Hirarkhi kebutuhan, teori ERG dari Clayton Alderfer (Sondang 2002:108) juga menganggap kebutuhan manusia tersusun dalam suatu hirarkhi. Alderfer dan Maslow sependapat bahwa orang cenderung

meningkat Hirarkhi kebutuhannya sejalan dengan terpauaskannya kebutuhan dibawahnya. Akan tetapi Alderfer tidak yakin atau tidak sependapat dengan Maslow bahwa suatu kebutuhan harus terpauaskan terlebih dahulu sebelum tingkat kebutuhan diatasnya muncul. Kalau teori Hirarkhi kebutuhan dari Maslow menganggap bahwa kebutuhan manusia tersusun dalam lima Hirarkhi kebutuhan maka teori ERG menganggap bahwa kebutuhan manusia memiliki tiga Hirarkhi Kebutuhan. Ketiga kebutuhan tersebut meliputi kebutuhan akan eksistensi (*existence needs*), kebutuhan akan keterkaitan (*relatedness needs*), dan kebutuhan akan pertumbuhan (*growth needs*).

Kebutuhan eksistensi sama dengan kebutuhan fisiologis dan kebutuhan rasa aman dari Maslow. Kebutuhan akan keterkaitan sama dengan kebutuhan sosial dari Maslow dan kebutuhan akan pertumbuhan sama dengan kebutuhan aktualisasi diri dan penghargaan dari Maslow.

c. Teori Dua Faktor.

Teori dua faktor dikemukakan oleh Herzberg (Sudana 1997:35) yang dihasilkan dari suatu penelitian terhadap 200 orang akuntan dan insinyur. Dari hasil penelitian tersebut Herzberg menyimpulkan dua hal atau dua faktor sebagai berikut :

- 1) Ada sejumlah kondisi ekstrinsik pekerjaan (*extrinsic job condition*), yang apabila kondisi itu tidak ada menyebabkan ketidakpuasan diantara para karyawan. Kondisi ini disebut dengan *dissatisfiers* atau *hygiene factors*,

karena kondisi atau faktor-faktor tersebut dibutuhkan minimal untuk menjaga adanya ketidakpuasan. Faktor-faktor ini berkaitan dengan keberadaan pekerjaan (*job context*) yang meliputi faktor-faktor : (1) gaji, (2) jaminan pekerjaan, (3) kondisi kerja, (4) status, (5) kebijaksanaan perusahaan, (6) kualitas supervise, (7) kualitas hubungan antar pribadi dengan atasan, bawahan, dan sesama pekerja dan (8) jaminan sosial.

2) Sejumlah kondisi intrinsik pekerjaan (*intrinsic job condition*) yang apabila ada, dapat berfungsi sebagai motivator, yang dapat menghasilkan kinerja yang baik. Tetapi jika kondisi atau faktor-faktor tersebut tidak ada, tidak akan menyebabkan adanya ketidakpuasan. Faktor-faktor tersebut berkaitan dengan isi pekerjaan yang disebut dengan nama faktor pemuas (*satisfiers*). Faktor-faktor tersebut adalah : (1) prestasi, (2) pengakuan, (3) pekerjaan itu sendiri, (4) tanggung jawab, (5) kemajuan-kemajuan, dan (6) pertumbuhan dan perkembangan pribadi.

d. Teori Kebutuhan Mc Clelland.

Mc Clelland (Siagian 1996:167) meneliti tiga jenis kebutuhan yakni kebutuhan akan prestasi (nAch), kebutuhan akan afiliasi (nAff), dan kebutuhan akan kepuasan (nPow).

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Mc Clelland, terdapat tiga karakteristik dari orang yang memiliki kebutuhan akan prestasi yang tinggi yakni :

- 1) Orang yang memiliki kebutuhan prestasi tinggi memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pelaksanaan suatu tugas atau mencari solusi atau suatu permasalahan.
- 2) Orang yang memiliki kebutuhan akan prestasi yang tinggi cenderung menetapkan tingkat kesulitan tugas yang moderat dan menghitung resikonya.
- 3) Orang yang memiliki kebutuhan akan prestasi yang tinggi memiliki keinginan yang kuat untuk memperoleh umpan balik atau tanggapan atas pelaksanaan tugasnya.

Kebutuhan afiliasi merupakan suatu keinginan untuk melakukan yang bersahabat dan hangat dengan orang lain. Kebutuhan ini sama dengan kebutuhan sosial dari Maslow. Orang-orang yang memiliki kebutuhan afiliasi yang tinggi memiliki ciri-ciri sebagai berikut :

- 1) Mereka memiliki suatu keinginan yang kuat untuk mendapatkan restu dan ketentraman dari orang lain.
- 2) Mereka cenderung untuk menyesuaikan diri dengan keinginan dan norma orang lain yang ada dilingkungannya.
- 3) Mereka memiliki suatu perhatian yang sungguh-sungguh terhadap perasaan orang lain.

Kebutuhan akan kekuasaan adalah kebutuhan untuk mempengaruhi dan mengendalikan orang lain dan bertanggung jawab kepadanya.

Ciri orang yang memiliki kebutuhan yang tinggi kan kekuasaan adalah :

- 1) Keinginan untuk mempengaruhi secara langsung terhadap orang lain.
- 2) Keinginan untuk mengadakan pengendalian terhadap orang lain.
- 3) Adanya suatu upaya untuk menjaga hubungan pimpinan pengikut.

e. Teori Proses.

- 1) Teori keadilan.

Menurut J. Stacy Adam dalam teori keadilan tentang motivasi, manusia di tempat kerja menilai tentang inputnya dalam hubungannya dengan pekerjaan dibandingkan dengan hasil yang ia peroleh. Mereka membandingkannya dengan orang lain dalam kelompoknya, dengan kelompok lain atau dengan orang lain diluar organisasi dimana ia bekerja. Bila persepsi seseorang menganggap bahwa imbalan atau hasil yang ia peroleh tidak sesuai dengan usahanya atau input yang ia berikan pada organisasi maka mereka termotivasi untuk menguranginya. Semakin besar besar ketidakadilan (*discrepancy*) itu dirasakan seseorang, maka ia semakin termotivasi untuk menguranginya. Ketidaksesuaian terjadi karena adanya perbedaan persepsi di antara dua orang atau lebih tentang kaitan antara masukan dengan hasil yang diperolehnya.

Teori ini juga menjelaskan bahwa motivasi merupakan fungsi dari keadilan yang didasarkan hasil (*output*) dan *wages* (pendapatan). Keadilan yang sederhana adalah menerima pendapatan sesuai dengan usahanya. Jika bekerja keras, pendapatannya tinggi. Sebaliknya jika bekerja malas, pendapatannya rendah. Tidak adil jika orang yang rajin dengan yang malas disamakan pendapatannya. Artinya tidak berlaku istilah RMPS (Rajin Malas Pendapatan Sama). Menurut teori ini seseorang akan termotivasi bekerja jika ia menikmati rasa keadilan dalam pekerjaan. Prestasi yang akan dipersembahkan tergantung pada persepsinya kepada apa yang diberikan dan diterima orang lain.

Keadilan dianggap sebagai faktor dominan dalam menghasilkan motivasi. Jika seseorang tidak diperlakukan secara adil, maka ia akan:

- a) Minta dibayar lebih tinggi.
- b) Mengurangi upaya atau prestasi.
- c) Minta rekan lain dikurangi penerimaannya.
- d) Minta rekan lain agar kerja lebih keras lagi.
- e) Berhenti atau mundur.
- f) Pasrah dan merasionalisasi masalah.

Untuk itu, seorang manajer dalam hal ini harus:

- a) Menghargai seseorang sesuai pengorbanannya.
- b) Memperlakukan secara adil semua orang dalam organisasi.
- c) Menyadari bahwa perasaan tidak diperlakukan adil bisa muncul sewaktu-waktu.

Dalam teori keadilan, masukan (input) meliputi faktor-faktor seperti tingkat pendidikan, keahlian, upaya, masa kerja, kepangkatan dan produktivitas. Sedangkan hasil (*out comes*) adalah semua imbalan yang dihasilkan dari pekerjaan seseorang seperti gaji, promosi, penghargaan, prestasi, dan status.

2) Teori Pengharapan.

Teori pengharapan dikembangkan sejak tahun 1930-an oleh Kurt Levin dan Edward Tolman, kemudian secara sistematis dan komprehensif dirumuskan oleh Victor Vroom dalam bukunya yang berjudul *Work And motivation* (Hasibuan : 2007). Teori pengharapan tersebut disebut juga teori Valensi, teori instrumentalis. Ide dasar dari teori pengharapan adalah bahwa motivasi ditentukan oleh hasil yang dihasilkan diperoleh seseorang sebagai akibat tindakannya.

3) Teori Penguatan.

Teori penguatan mengemukakan bahwa perilaku merupakan fungsi dari akibat yang berhubungan dengan perilaku tersebut. Orang cenderung melakukan sesuatu yang mengarah kepada konsekuensi yang positif dan menghindari konsekuensi yang tidak menyenangkan. Teori penguatan yang dalam hal ini menggunakan konsep pengkondisian operan dapat dipandang sebagai suatu model motivasi yaitu: berkaitan dengan membentuk, mengarahkan, mempertahankan dan mengubah perilaku dalam organisasi. Teori penguatan memiliki empat konsep yaitu perilaku dapat diukur, kontigensi dari penguatan, skedul penguatan dan nilai dari penguatan.

Teori ini dapat dirumuskan juga dalam suatu fungsi atau persamaan matematis sebagai berikut: $M = f(R \& C)$

Penjelasannya:

M = Motivasi.

R = *Reward* (penghargaan) - Primer/sekunder.

C = *Consequences* (akibat) - positif/negatif.

Penguatan adalah segala sesuatu yang digunakan seorang manajer untuk meningkatkan atau mempertahankan tanggapan khusus individu. Dengan demikian menurut teori ini, motivasi seseorang bekerja tergantung pada

penghargaan yang akan dialaminya nanti. Teori ini menyebutkan bahwa perilaku seseorang di masa mendatang akibat dari perilaku yang sekarang. Sementara jenis *reinforcement* ada 4 yaitu:

- a) *Positive Reinforcement* (Penguatan positif), yaitu penguatan yang dilakukan ke arah kinerja yang positif.
- b) *Negative Reinforcement* (Penguatan negatif), yaitu penguatan yang dilakukan karena mengurangi atau menghentikan keadaan yang tidak disukai. Misalnya, berupaya cepat-cepat menyelesaikan pekerjaan karena tidak tahan mendengar atasan mengomel terus menerus.
- c) *Extinction* (peredaan), yaitu tidak mengukuhkan suatu perilaku sehingga perilaku tersebut mereda atau punah sama sekali. Hal ini dilakukan untuk mengurangi perilaku yang tidak diharapkan.
- d) *Punishment* (hukum), yaitu konsekuensi yang tidak menyenangkan dari tanggapan perilaku tertentu.

Agar *reinforcement* ini efektif, maka jadwal pemberian *reinforcement* perlu disesuaikan dengan situasi dan kondisi yang terjadi di organisasi. Pada dasarnya ada 4 jenis jadwal pemberian *reinforcement*, sebagai berikut:

- (1) Terus menerus.

- (2) Interval yang tetap.
- (3) Rasio tetap.
- (4) Rasio berubah-ubah.

Reward adalah pertukaran (penghargaan) yang diberikan perusahaan atau jasa yang diberikan penghargaan yang secara garis besar terbagi dalam 2 kategori, yaitu:

- (1) Kategori 1:
 - (a) Gaji
 - (b) Keuntungan.
 - (c) Liburan, dan lain-lain.
- (2) Kategori 2:
 - (a) Kenaikan pangkat dan jabatan.
 - (b) Insentif.
 - (c) Bonus.
 - (d) Promosi.
 - (b) Simbol (bintang).
 - (c) Penugasan yang menarik.

Dalam penelitian ini peneliti teori penguatan sebagai bagian teori proses yang digunakan peneliti sebagai indicator untuk membahas motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan

Sistem yang efektif untuk pemberian *reward* (penghargaan) harus:

- (a) Memenuhi kebutuhan pegawai.
 - (b) Dibandingkan dengan *reward* yang diberikan oleh perusahaan lain.
 - (c) Didistribusikan secara wajar dan adil.
 - (d) Dapat diberikan dalam berbagai bentuk.
 - (e) Dikaitkan dengan prestasi.
- 4) Teori Penetapan Tujuan.

Teori Penetapan tujuan dikembangkan oleh Edwin Locke. Teori ini menguraikan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja. Konsep dasar teori penetapan tujuan adalah bahwa karyawan yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi terhadapnya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Dengan menetapkan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan prestasi kerja. Dengan catatan bahwa karyawan tersebut memiliki kemampuan dan ketrampilan yang diperlukan. Beberapa pernyataan yang berkaitan dengan konsep teori penetapan tujuan adalah tujuan yang sulit menghasilkan prestasi yang lebih tinggi dari tujuan yang mudah, tujuan yang spesifik (jelas) dan sulit menghasilkan prestasi yang lebih tinggi dari tujuan yang lebih mudah, tujuan yang spesifik (jelas) dan menantang akan menghasilkan prestasi yang lebih tinggi dari tujuan yang bersifat abstrak.

Dari teori-teori motivasi yang diuraikan diatas, dalam penelitian ini lebih cenderung mengacu pada dua faktor dari Herzberg. Pertimbangannya adalah bahwa faktor-faktor motivator yang diuraikan oleh Herzberg sudah terimplisit dalam jenis teori lain.

3. Disiplin

Disiplin merupakan hal yang sangat penting dalam rangka penyelesaian tugas dan tanggung jawab secara baik dan besar. Menurut (Poerwardarminta,(1985 : 254) disiplin adalah latihan batin dan watak dengan maksud supaya segala perbuatan selalu mentaati tata tertib. Sedangkan Soekarno (1985 : 254) disiplin adalah latihan batin dan watak dengan maksud supaya segala perbuatan selalu mentaati tat tertib. Sedangkan Soekarno (1979 : 34) mengartikan disiplin sebagai suasana yang tertib dan teratur, dimana semua organisasi atau instansi, tunduk dan patuh serta taat pada norma-norma, peraturan-peraturan, dan ketentuan-ketentuan yang ada dengan perasaan ikhlas dan dengan senang hati tanpa ada paksaan. Yuwono (1985 : 47) menyatakan bahwa disiplin merupakan ketertiban dan keselarasan tingkah laku anggota organisasi menurut peraturan yang sudah ditetapkan.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas–tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, terwujudnya suatu tujuan bagi perusahaan dan karyawan. Menurut Hasibuan (2003:193) kedisiplinan adalah operatif keenam dari manajemen Sumber Daya manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin

Menurut pendapat ahli yang lain Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan-peraturan perusahaan dan norma yang berlaku (Hasibuan, 2003:193). Kedisiplinan diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan yang berlaku. Dan dalam kedisiplinan karyawan diperlukan peraturan dan hukuman. Peraturan itu sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan, dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Hal ini akan mendukung tercapainya tujuan perusahaan, dan karyawan. Perusahaan sulit mencapai tujuannya, jika karyawan tidak mematuhi peraturan-peraturan perusahaan tersebut. Kedisiplinan suatu perusahaan dikatakan baik, jika sebagian besar karyawan mematuhi peraturan-peraturan yang ada.

Ravianto (1985) mengemukakan bahwa disiplin adalah sikap kejiwaan seseorang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti/mematuhi keputusan yang telah ditetapkan. Kehendak mematuhi peraturan tersebut, ditunjukkan untuk mencegah seseorang agar tidak melanggar aturan atau tata-tertib yang ditetapkan, maka disiplin tergantung kesadaran diri untuk menaati nilai, norma, dan aturan yang berlaku dalam lingkungannya.

Disiplin dapat juga diartikan sebagai tindakan manajemen. Menurut Davis (1981) disiplin adalah tindakan pengelolaan yang memelihara dan pembentukan tingkah laku seseorang agar sesuai dengan standar aturan yang telah ditetapkan. Tindakan memelihara dimaksud adalah tindakan yang mendorong seseorang agar

sadar mentaati aturan sesuai norma yang telah ditetapkan, sehingga dapat dicegah berbagai penyelewengan atau pelanggaran.

Menurut Bacal (2001:164) mengemukakan bahwa disiplin adalah sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kerja. Handoko mengatakan disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standarstandar organisasi. Sedangkan menurut Sinungan (2000:2008) mengemukakan bahwa disiplin adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat, yang berupa perkataan (*obedience*) terhadap peraturan yang ditetapkan atau etika, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu.

Soekarno (1989:34) mengartikan disiplin sebagai suasana yang tertib dan teratur, dimana semua orang yang ada didalam organisasi atau instansi untuk patuh serta taat kepada norma-norma atau peraturan-peraturan, ketentuan-ketentuan, yang ada dengan perasaan ikhlas dan dengan senang hati tanpa paksaan. Menurut Yuwono (1985:47) disiplin merupakan ketertiban dan keselarasan tingkah laku anggota organisasi menurut aturan yang ditetapkan.

Menurut Rasdiyanah (1995 : 28) disiplin yaitu kepatuhan untuk menghormati dan melaksanakan suatu sistem yang mengharuskan orang untuk tunduk pada keputusan, perintah atau peraturan yang berlaku. Dengan kata lain, disiplin adalah kepatuhan mentaati peraturan dan ketentuan yang telah ditetapkan

Dari berbagai macam pendapat tentang definisi disiplin diatas, dapat diketahui bahwa disiplin merupakan suatu sikap moral siswa yang terbentuk melalui

proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan dan ketertiban berdasarkan acuan nilai moral. Selanjutnya disiplin juga merupakan suasana yang tertib dan teratur dari para karyawan dalam bekerja, patuh dan taat kepada peraturan yang ada dengan perasaan senang, tanpa ada unsur paksaan. Kesetiaan dan ketaatan mengandung pengertian bahwa karyawan sepenuhnya mentaati pimpinan. Hal ini untuk menjamin kesatuan pimpinan dan garis komando yang jelas dan tegas. Dengan demikian diharapkan bahwa karyawan dapat menjamin kelancaran pelaksanaan tugas yang dilaksanakan karyawan.

Dengan demikian maka disiplin adalah suatu peraturan yang memuat keharusan, larangan dan sanksi. Apabila keharusan tidak dituruti atau larangan dilanggar maka dalam rangka ketertiban dan kelancaran tugas, maka tidak mengurangi makna dari ketentuan dan peraturan yang berlaku. Peraturan yang menyangkut disiplin termuat dalam peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil (1987:23) antara lain :

- a. Menepati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku serta melaksanakan perintah-perintah kedinasan yang diberikan oleh atasan yang berhak.
- b. Melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya serta memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat sesuai dengan bidang tugas masing-masing.
- c. Menggunakan dan memelihara barang-barang dinas dengan sebaik-baiknya.
- d. Bersikap dan bertingkah laku sopan santun terhadap masyarakat, sesama pegawai dan terhadap atasan.

Jelaslah disini bahwa disiplin menghendaki ditaatinya peraturan-peraturan oleh para karyawan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan, dan sasarannya bukan pada hukuman tetapi pada perubahan tingkah laku. Sedangkan untuk merubah tingkah laku dan mengembangkan sikap disiplin tersebut diperlukan beberapa bentuk latihan. Dimana melalui latihan tersebut, karyawan diharapkan untuk berusaha menghargai waktu dengan menaati jam kerja yang telah ditetapkan, menghargai tenaga kerja rekan sekerja, tenaga sendiri dan sebagainya. Dari beberapa pendapat tersebut disiplin mengacu pada suatu sikap seseorang yang taat atau patuh terhadap peraturan yang berlaku dalam organisasi atau masyarakat. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah suatu sikap atau tingkah laku seseorang berupa ketaatan terhadap peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi atau masyarakat.

Karyawan yang memiliki disiplin akan menunjukkan ketaatan, dan keteraturan terhadap perannya sebagai seorang abdi negara yaitu bekerja secara terarah dan teratur. Dengan demikian karyawan yang berdisiplin akan lebih mampu mengarahkan dan mengendalikan perilakunya. Disiplin memiliki peranan yang sangat penting dalam kehidupan manusia terutama seorang karyawan dalam hal bekerja. Disiplin akan memudahkan seorang karyawan dalam bekerja secara terarah dan teratur.

1) Unsur-unsur Disiplin

Hurlock (1999: 84) menyatakan bahwa disiplin terdiri dari empat unsur yaitu: peraturan, hukuman, penghargaan dan konsistensi.

a) Peraturan

Peraturan adalah pola yang ditetapkan untuk tingkah laku. Pola itu dapat ditetapkan oleh pemerintah atau pimpinan. Tujuan peraturan adalah untuk menjadikan karyawan lebih bermoral dengan membekali pedoman perilaku yang disetujui dalam situasi tertentu.

b) Hukuman

Hukuman berasal dari kata kerja latin, "*punier*". Hurlock (1999: 86) menyatakan bahwa hukuman berarti menjatuhkan hukuman pada seseorang karena suatu kesalahan, perlawanan atau pelanggaran sebagai ganjaran atau pembalasan.

Selanjutnya menurut Prijodarminto (1997:23) disiplin itu mempunyai tiga aspek yaitu :

- a) Sikap mental (mental attitude) yang merupakan sifat taat dan tertib sebagai hasil atau pengembangan dari latihan, pengendalian pikiran dan pengendalian watak.

- b) Pemahaman yang baik mengenai system aturan perilaku, norma, criteria dan standar yang sedemikian rupa, sehingga pemahaman tersebut menimbulkan pengertian yang mendalam atau kesadaran, bahwa kataatan akan aturan, norma, criteria dan standar tadi merupakan syarat mutlak untuk mencapai keberhasilan atau sukses.

Tujuan hukuman disiplin adalah untuk memperbaiki dan mendidik pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin. Oleh karena itu setiap pejabat yang berwanang menghukum wajib memeriksa lebih dahulu dengan seksama pegawai yang melakukan pelanggaran.

c) Penghargaan

Penghargaan merupakan setiap bentuk penghargaan untuk suatu hasil yang baik. Penghargaan tidak harus berbentuk materi tetapi dapat berupa kata kata pujian, senyuman atau tepukan di punggung. Banyak orang yang merasa bahwa penghargaan itu tidak perlu dilakukan karena bisa melemahkan karyawan untuk melakukan apa yang dilakukan. Sikap pimpinan yang memandang enteng terhadap hal ini menyebabkan karawan merasa kurang termotivasi untuk bekerja. Oleh karena itu pimpinan harus sadar tentang betapa pentingnya memberikan penghargaan atau ganjaran kepada karyawan khususnya jika mereka berprestasi.

Bentuk penghargaan harus disesuaikan dengan perkembangan prestasi karyawan. Bentuk penghargaan yang efektif adalah penerimaan

sosial dengan diberi pujian. Namun dalam penggunaannya harus dilakukan secara bijaksana dan mempunyai nilai edukatif, sedangkan hadiah dapat diberikan sebagai penghargaan untuk perilaku yang baik dan dapat menambah rasa harga diri karyawan..

d) Konsistensi

Konsistensi berarti tingkat keseragaman atau stabilitas. Konsistensi tidak sama dengan ketetapan dan tiada perubahan. Dengan demikian konsistensi merupakan suatu kecenderungan menuju kesamaan. Disiplin yang konstan akan mengakibatkan tiadanya perubahan untuk menghadapi kebutuhan perkembangan yang berubah. Mempunyai nilai dedikasi yang besar yaitu peraturan yang konsisten bisa memacu proses kelancaran pekerjaan. Dengan adanya konsistensi karyawan akan terlatih dan terbiasa dengan segala yang tetap sehingga mereka akan termotivasi untuk melakukan hal yang benar dan menghindari hal yang salah.

2) Pentingnya Disiplin

Mengingat pentingnya peranan karyawan dalam suatu perusahaan maka perlu menanamkan kesadaran kedisiplinan pribadi pada karyawan, untuk mencegah penyimpangan atau pelanggaran dalam menjalankan aktivitas perusahaan, oleh karena itu tindakan-tindakan disiplin tidak hanya berpengaruh terhadap mental karyawan saja tetapi juga berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Hasibuan (2005:193) Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugastugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik.

Dalam menerapkan kedisiplinan diperlukan peraturan dan hukuman, peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi tenaga kerja dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Dengan tata tertib yang baik, semangat kerja, moral kerja, efisiensi dan efektifitas kerja tenaga kerja akan meningkat. Hal ini akan mendukung tercapainya tujuan perusahaan, tenaga kerja dan masyarakat. Jelasnya perusahaan sulit mencapai tujuannya, jika tenaga kerja tidak memenuhi peraturan-peraturan perusahaan tersebut. Kedisiplinan suatu perusahaan dikatakan baik jika sebagian besar tenaga kerjanya menaati peraturan yang ada. Hukum diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan dan mendidik karyawan supaya menaati semua peraturan perusahaan. Pemberian hukuman harus adil dan tegas terhadap semua tenaga kerja. Dengan keadilan dan ketegasan, sasaran pemberian hukuman akan tercapai. Peraturan tanpa diikuti

pemberian hukuman yang tegas bagi pelanggarnya bukan menjadi alat pendidik bagi tenaga kerja. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Tanpa dukungan disiplin tenaga kerja yang baik, sulit bagi organisasi untuk mewujudkan tujuannya. Jadi kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

3) Tujuan Kedisiplinan

Handoko (2000:211) bahwa tujuan kedisiplinan adalah untuk memperbaiki kegiatan diwaktu yang akan datang, bukan menghukum kegiatan dimasa lalu, sehingga kegiatan yang akan dilaksanakan dapat lebih berdaya guna. Bahwa tujuan kedisiplinan menghendaki adanya perbaikan kegiatan untuk masa yang akan datang, dan bukan sebagai hukuman, sehingga diharapkan para karyawan selalu mematuhi peraturan dan kebijakan yang berlaku dalam perusahaan, agar nantinya dapat meningkatkan produktivitas perusahaan. Gomes (2002:242) menyatakan bahwa tujuan kedisiplinan adalah prosedur pengaduan, di satu pihak, dikembangkan untuk melindungi para pegawai terhadap alokasi yang tidak adil dari sanksi-sanksi dan imbalan-imbalan dari organisasi. Berdasarkan pendapat-pendapat yang telah dikemukakan diatas bahwa tujuan kedisiplinan menghendaki adanya perbaikan kegiatan untuk masa yang akan datang, dan bukan sebagai hukuman, sehingga diharapkan para karyawan selalu mematuhi peraturan dan kebijakan yang berlaku dalam perusahaan, agar nantinya dapat meningkatkan produktivitas perusahaan.

4) Indikator Kedisiplinan

a) Indikator Indikator Kedisiplinan menurut Hasibuan (2007:194) antara lain :

(1) Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakan.

(2) Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahannya akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahannya akan kurang disiplin.

Pimpinan jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya baik jika dia sendiri kurang disiplin. Pimpinan harus menyadari bahwa perilakunya akan dicontohi dan diteladani bawahannya. Hal inilah yang mengharuskan pimpinan mempunyai kedisiplinan yang baik agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik pula.

(3) Balas Jasa

Balas jasa (Gaji dan Kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. Untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan yang baik, perusahaan harus memberikan balas jasa yang relatif besar. Kedisiplinan karyawan tidak mungkin baik apabila balas jasa yang mereka terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya beserta keluarga. Jadi, balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan. Artinya semakin besar balas jasa semakin baik kedisiplinan karyawan. Sebaliknya, apabila balas jasa kecil kedisiplinan karyawan menjadi rendah. Karyawan sulit berdisiplin baik selama kebutuhankebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

(4) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, kerana ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dan pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan supaya kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula.

(5) Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada/ hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya.

Dengan waskat, atasan secara langsung dapat mengetahui kemampuan dan kedisiplinan setiap individu bawahannya, sehingga kondisi setiap bawahan dinilai objektif. Waskat bukan hanya mengawasi

moral kerja dan kedisiplinan karyawan saja, tetapi juga harus berusaha mencari sistem kerja yang lebih efektif untuk mewujudkan tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat. Dengan sistem yang baik akan tercipta internal kontrol yang dapat mengurangi kesalahan-kesalahan dan mendukung kedisiplinan serta moral kerja karyawan.

Jadi, waskat menuntut adanya kebersamaan aktif antara atasan dengan bawahan dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dengan kebersamaan aktif antara atasan dengan bawahan, maka akan terwujud kerja sama yang baik dan harmonis dalam perusahaan yang mendukung terbinanya kedisiplinan karyawan yang baik.

(6) Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang. Berat/ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan. Sanksi hukuman seharusnya tidak terlalu ringan atau terlalu berat supaya hukuman itu tetap mendidik karyawan untuk mengubah perilakunya. Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar untuk

setiap tingkatan yang indisipliner, bersifat mendidik dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam perusahaan.

(7) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Dengan demikian, pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan. Sebaliknya apabila seorang pimpinan kurang tegas atau tidak menghukum karyawan yang indisipliner, sulit baginya untuk memelihara kedisiplinan bawahannya, bahkan sikap indisipliner karyawan semakin banyak karena mereka beranggapan bahwa peraturan dan sanksi hukumannya tidak berlaku lagi. Pimpinan yang tidak tegas menindak atau menghukum karyawan yang melanggar peraturan sebaiknya tidak usah membuat peraturan atau tata tertib pada perusahaan tersebut.

(8) Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri

dari *direct single relationship*, *direct group relationship*, dan *cross relationship* hendaknya harmonis.

Hasibuan (2005:194) mengatakan bahwa manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, vertikal maupun horizontal diantara semua karyawannya. Terciptanya *human relationship* yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan. Jadi, kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

Pada umumnya hambatan dalam pekerjaan itu disebabkan oleh factor tenaga kerja itu sendiri. Bila keadaan itu berlanjut terus, maka akan mengakibatkan produktivitas kerja menurun. Adapun hambatan-hambatan kerja yang sering terjadi menurut Dharma dalam bukunya "Manajemen Supervisi" adalah sebagai berikut:

- (a) Melanggar peraturan jam istirahat dan jadwal kerja lain
- (b) Melanggar peraturan keamanan dan kesehatan kerja
- (c) Terlambat masuk kerja, mankir, terutama sebelum dan sesudah lebaran
- (d) Bekerja dengan ceroboh atau merusak peralatan, pasok, atau bahan baku

- (e) Suka bertengkar, tidak mau bekerja sama, atau perilaku lain yang tidak menyenangkan (mengganggu) sesama karyawan
- (f) Terangterangan menunjukkan ketidak patuhan, seperti menolak melaksanakan tugas yang seharusnya dilakukan.

4. Pengertian Produktivitas.

Triton PB (2005:61) mengemukakan bahwa produktivitas dapat diartikan sebagai perbandingan antara hasil-hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan atau perbandingan jumlah produksi (output) dengan sumber daya yang digunakan (input)

Produktivitas menurut Dewan Pendidikan Nasional mempunyai pengertian sebagai sikap mental yang selalu berpandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Memahami konsep dan teori produktivitas secara baik dapat dilakukannya dengan cara membedakannya dari efektifitas dan efisiensi. Efektivitas dapat didefinisikan sebagai tingkat ketepatan dalam memilih atau menggunakan suatu metode untuk melakukan sesuatu (Efektif = *do right thing*) sedangkan efisiensi dapat didefinisikan sebagai tingkat ketepatan dan berbagai kemudahan dalam melakukan sesuatu (Efisiensi = *do things right*)

Konsep produktivitas dengan output dan input sebagai elemen utama, pertama kali cetuskan David Ricardo pada tahun 1810, intinya bagaimana output akan berubah apabila besarnya input berubah. F.W.Taylor pada abad 19 sampai abad

20 memperkenalkan apa yang dinamakan Scientific Manajemen dibidang ketenagakerjaan produksi. Taylor berasumsi bahwa produktivitas adalah kecepatan dan kecakapan dalam bekerja. Kemudian dia juga beranggapan bahwa produktivitas adalah metode pengukuran. Akhirnya diketahui bahwa produktivitas seperti halnya manajemen, dimulai dengan perencanaan dan produktivitas tenaga kerja adalah keluaran persatuan waktu. Tahun 1970-an manusia memperoleh perhatian sehingga muncul falsafah produktivitas dan pendekatan perilaku sumber daya manusia menuju motivasi terhadap mutu kehidupan yang lebih baik sehingga berkembang menjadi produktivitas mikro dan makro.

Menurut Dewan Produktivitas Nasional RI, produktivitas mengandung makna, sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik dari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini dalam J. Ravianto (1985:19). Lebih lanjut diutarakan bahwa secara umum produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan.

Menurut J. Ravianto (1985:20) peningkatan produktivitas dapat dilihat dalam tiga bentuk:

- a. Jumlah produksi meningkat dengan menggunakan sumber daya yang sama.
- b. Jumlah produksi yang sama atau meningkat dicapai dengan menggunakan jumlah sumber daya yang tetap.

- c. Jumlah produksi yang jauh lebih besar diperoleh dengan penambahan sumber daya yang relative lebih kecil.

Dari pengertian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa produktivitas adalah kemampuan karyawan dalam menghasilkan suatu output/hasil dengan kemampuan/sumber daya yang dimiliki. Dalam konteks ini produktivitas kerja karyawan adalah kemampuan karyawan BPS kota Kupang dalam menyelesaikan tugas yang diberikan secara tepat jumlah, tepat mutu dan tepat waktu.

a. Pengukuran Produktivitas.

Setelah melakukan studi, Schoder dan kawan-kawan (dalam Anshori, 1996:236) membagi pengukuran produktivitas para pekerja kantor sebagai berikut :

a. Apa yang harus dipenuhi.

Pada aspek ini yang dilihat adalah kepuasan konsumen, keberhasilan proyek, dan uang yang dihasilkan. Apabila kepuasan konsumen dan keberhasilan proyek tercapai sesuai dengan yang diharapkan maka produktivitas pekerja dikatakan baik. Demikian juga uang yang dihasilkan, yang dilihat dari volume penjualan dan omzet penjualan yang meningkat. Ini dapat dijadikan ukuran produktivitas.

b. Bagaimana harus dilakukan.

Yang diperhatikan dalam aspek ini adalah tingkat inovasi, penanganan situasi yang tidak standar, tingkat keterlibatan, pemenuhan batas waktu, *lack of surprise, documentation and transferability of work* dan kemampuan penyesuaian terhadap perubahan. Apabila hal-hal ini dilakukan secara baik maka produktivitas pekerja yang bersangkutan juga baik.

Dalam konteks ini produktivitas karyawan diukur dari kemampuan menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu, jumlah dan mutu dalam jangka waktu yang sudah ditentukan.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas.

Seperti sudah dijelaskan sebelumnya bahwa produktivitas karyawan dipengaruhi banyak faktor. Menurut Ravianto (1985:20), produktivitas dipengaruhi oleh berbagai faktor baik yang berhubungan dengan karyawan itu sendiri maupun faktor-faktor lainnya seperti pendidikan, ketrampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, hubungan industrial Pancasila, teknologi, sarana produksi, manajemen, kesempatan kerja dan kesempatan berprestasi (pengembangan karir), perhatian pimpinan dan sebagainya.

Selanjutnya menurut Triton PB (2005: 65) mengemukakan bahwa faktor utama yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan antara lain motivasi

tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, teknologi, sarana produksi, manajemen, kesempatan kerja dan kesempatan berprestasi (pengembangan karir), perhatian pimpinan serta disiplin yang meliputi pendidikan, ketrampilan, sikap dan etika kerja

Menurut Balai Pengembangan Produktivitas Daerah ada 6 faktor utama yang menentukan produktivitas tenaga kerja antara lain : Sikap kerja, Tingkat keterampilan, Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan, Manajemen produktivitas, Efisiensi tenaga kerja, Kewiraswastaan.

Sedarmayanti (1995) mengutip tentang ciri-ciri Individu yang produktif dari Erich dan Gilmore yaitu : tindakannya konstruktif, percaya diri, mempunyai rasa tanggung jawab, mempunyai rasa cinta terhadap pekerjaan, mempunyai pandangan kedepan, mampu menyelesaikan persoalan, dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan yang berubah, mempunyai kontribusi positif terhadap lingkungan, mempunyai kekuatan untuk mewujudkan potensinya.

c. Produktivitas Parsial Dan Produktivitas Terpadu

Triton PB (2005: 67) mengemukakan bahwa sumber daya manusia hanyalah salah satu input faktor produksi selain mesin, bahan baku, energi dan lain sebagainya. Produktivitas dalam konteks sumber daya manusia dapat disebut sebagai produktivitas tenaga kerja, produktivitas sumber daya manusia dan lain sebagainya

Menurut Lasen yang dikutip Sedarmayanti (1995) bahwa kecakapan tanpa motivasi atau motivasi tanpa kecakapan sangat sulit untuk mendapatkan output yang tinggi, oleh karena itu untuk mendapatkan produktivitas kerja yang maksimum organisasi harus menjamin disiplin yang tepat dengan pekerjaan yang tepat serta kondisi yang memungkinkan mereka bekerja secara optimal.

Produktivitas menginstruksikan pendayagunaan secara tepat sumber daya manusia dan keterampilan, barang modal, teknologi manajemen informasi dan sumber daya lainnya menuju pengembangan dan peningkatan standar hidup untuk seluruh masyarakat melalui produktivitas total (Sinugan, 1995). Dengan demikian produktivitas terpadu dicapai dengan pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana aplikasi penggunaan cara yang produktif untuk menggunakan sumber-sumber secara efisien dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi.

d. Peningkatan Produktivitas

Bidang-bidang yang berkaitan dengan program peningkatan produktivitas antara lain mencakup dinamika struktur organisasi, proses-proses dalam manajemen sumber daya manusia, mekanisme pelaksanaan sumber daya manusia. Lingkup perbaikan produktivitas menurut Gomes (2005) adalah sebagai berikut :

- 1) Fleksibilitas dalam melakukan prosedur - prosedur pelayanan sipil
- 2) Sentralisasi manajemen yang mendukung pelayanan antara lain menetik, daftar gaji dan pembelian
- 3) Mengumpulkan laporan-laporan keuangan dalam meningkatkan pendapatan
- 4) Desentralisasi yang terpilih atau reorganisasi ke dalam unit- unit yang sama
- 5) Pemakaian yang meningkat mengenai ukuran-ukuran kinerja dan standar standar kerja untuk memonitor produktivitas
- 6) Konsolidasi pelayanan - pelayanan
- 7) Penggunaan model – model keputusan yang rasional

e. Indikator - Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Gomes, indikator - indikator produktivitas kerja adalah sebagai berikut :

1. Pengetahuan (*Knowledge*), yaitu kemampuan seseorang yang dinilai dari pengetahuannya mengenai sesuatu hal yang berhubungan dengan tugas, penggunaan alat kerja maupun kemampuan teknis atas pekerjaannya.
2. Ketrampilan (*Skills*), adalah kecakapan yang spesifik yang dimiliki seseorang berkaitan atau berhubungan dengan penyelesaian tugas secara cepat dan tepat.

3. Kemampuan (*Abilities*), yaitu kapasitas atau sifat individu yang dibawa sejak lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan berbagai macam tugas dan pekerjaan.
 4. Sikap (*Attitudes*), yaitu keteraturan perasaan dan pikiran seseorang dan kecenderungan bertindak terhadap aspek lingkungannya.
 5. Perilaku (*Behaviors*), yaitu keteraturan perasaan dan pikiran seseorang dan kecenderungan bertindak terhadap aspek lingkungannya.
- f. Faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja

Umar (2003:52) bahwa ada enam faktor utama yang menentukan produktivitas kerja diantaranya:

- 1 Sikap kerja
- 2 Tingkat keterampilan
- 3 Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan
- 4 Manajemen produktivitas
- 5 Efisiensi tenaga kerja
- 6 Kewiraswataan.

Sedangkan tentang cirri-ciri individu yang produktif, yaitu :

- 1 Tindakan yang konstruktif
- 2 Percaya diri

- 3 Mempunyai rasa tanggung jawab
- 4 Memiliki rasa cinta terhadap pekerjaannya
- 5 Memiliki pandangan kedepan
- 6 Mampu menyelesaikan persoalan
- 7 Dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan yang berubah
- 8 Mempunyai kontribusi yang positif terhadap lingkungan
- 9 Mempunyai kekuatan untuk mewujudkan potensinya

g. Penelitian Terdahulu

Thomas Pain Ratu 2006; melakukan penelitian tentang Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Kantor Departemen Agama Kabupaten Sikka. Kesimpulan penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja baik secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil Pengujian Determinan (R^2) menunjukkan bahwa variabel motivasi dan disiplin mampu mempengaruhi variabel produktivitas kerja sebesar 0,541 (54,1%) dan sisanya sebesar 45,9% dipengaruhi oleh variabel lain.

Gafur 2009; melakkan penelitian tentang Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan kepuasan kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank Swasta di Kota Tegal. Kesimpulan penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja baik secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil Pengujian Determinan (R^2) menunjukkan bahwa variabel motivasi, disiplin dan kepuasan

kerja mampu mempengaruhi variabel produktivitas kerja sebesar 0,684 (68,4%) dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain

Kesimpulan yang dapat ditarik dari hasil penelitian terdahulu yang dijelaskan diatas adalah variabel motivasi dan disiplin di daerah kabupaten Sikka dan Tegal mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Akan tetapi Pengaruh Determinan (R^2) menunjukkan penelitian di Tegal dengan lokasi penelitian di Bank Swasta mempunyai pengaruh variabel bebas yang lebih tinggi terhadap variabel terikat jika dibandingkan dengan penelitian di kabupaten Sikka dengan lokasi penelitian pada Kementerian Agama. Hal ini wajar karena penghasilan karyawan bank berdasarkan tingkat kinerja karyawan, sedangkan penghasilan karyawan di Kementerian Agama sudah distandarkan, sehingga karyawan yang mempunyai kinerja tinggi tetapi memperoleh penghasilan yang sama.

B. Kerangka Berpikir

Kondisi intrinsik pekerjaan yang dapat berfungsi sebagai motivator untuk menghasilkan produktivitas kerja yang baik adalah kondisi yang menyebabkan adanya kepuasan, dimana faktor tersebut berkaitan dengan isi pekerjaan yang disebut dengan faktor pemuas (*satisfiers*). Faktor pemuas tersebut akan memotivasi seorang karyawan untuk bekerja meningkatkan produktivitas.

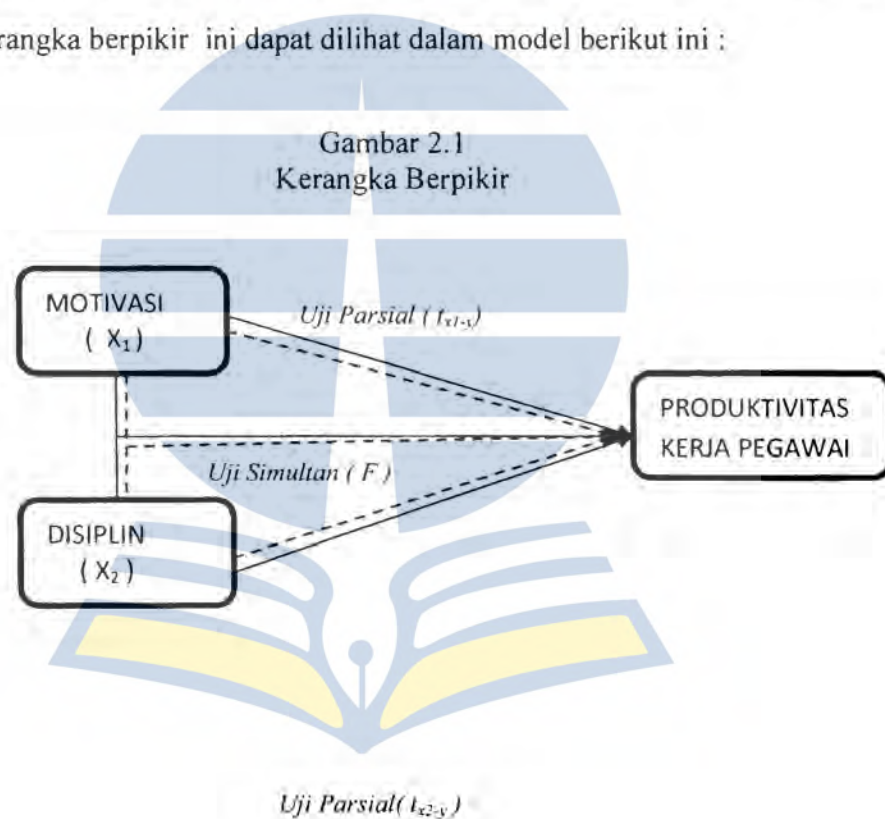
Chaplin (1999) mendefinisikan motivasi sebagai variabel penyalang yang digunakan untuk menimbulkan faktor-faktor tertentu di dalam organisasi, yang

membangkitkan, semangat pengelolah, mempertahankan, dan menyalurkan tingkah laku menuju produktivitas kerja. Sinungan (2003) menyatakan disiplin merupakan sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan-peraturan atau ditetapkan pemerintah atau etika, norma, dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk produktivitas kerja. Dari penjelasan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja mempunyai hubungan dan dapat mempengaruhi produktivitas kerja

Oleh karena itu motivasi dijadikan sebagai variabel bebas (X_1) yang akan diukur pengaruhnya terhadap produktivitas kerja. Faktor motivasi yang akan diukur adalah gaji, jaminan pekerjaan, kondisi kerja, status, kebijaksanaan pimpinan, kualitas supervisi, kualitas hubungan antar pribadi dengan atasan, bawahan dan sesama pekerja, jaminan sosial, lingkungan kerja, prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab dan perkembangan pribadi serta promosi jabatan.

Disiplin kerja merupakan suatu sikap mental yang dimiliki oleh karyawan untuk mentaati semua peraturan dan tata tertib kerja sebagai instrumen atau petunjuk menuju tercapainya tujuan pekerjaan dalam penelitian ini yang ingin dicapai adalah produktivitas kerja. Hal yang sama bahwa disiplin tanpa adanya motivasi kerja tidak akan mencapai tujuan pekerjaan. Oleh karena disiplin kerja sebagai instrumen dalam pencapaian tujuan pekerjaan maka dalam penelitian ini disiplin kerja ditetapkan sebagai variabel bebas kedua (X_2).

Produktivitas kerja merupakan pencapaian hasil kerja sesuai dengan tujuan yang ditentukan sebelumnya melalui ukuran perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan. Produktivitas ini dapat tercapai jika faktor motivasi dan disiplin kerja dilaksanakan secara terpadu dan saling menunjang. Oleh karena produktivitas kerja karyawan sebagai tujuan pekerjaan maka dalam penelitian ini ditetapkan sebagai variabel terikat (Y). Untuk jelasnya kerangka berpikir ini dapat dilihat dalam model berikut ini :



C. HIPOTESIS

Dari kajian teori dan kerangka berpikir, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. Secara Parsial motivasi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan pada Badan Ketahanan Pangan dan Penyuluhan Pertanian Kabupaten Sumba Barat Daya
2. Disiplin berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan pada Badan Ketahanan Pangan dan Penyuluhan Pertanian Kabupaten Sumba Barat Daya
3. Secara simultan motivasi dan disiplin berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan pada Badan Ketahanan Pangan dan penyuluhan pertanian Kabupaten Sumba Barat Daya

D. Definisi Operasional

I. Motivasi

Definisi operasional:

Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu bekerja secara maksimal untuk mencapai tujuan produktivitas kerja.

Indikator :

Gaji, bonus, insentif, jaminan pekerjaan, kondisi kerja, kebijaksanaan pimpinan, kualitas supervisi, kualitas hubungan antar pribadi dengan atasan, bawahan dan sesama pekerja, jaminan social, lingkungan kerja, prestasi,

pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab dan perkembangan pribadi, penugasan yang menarik dan promosi jabatan.

Skala Penilaian

Sangat Sesuai (SS)	: 5
Sesuai (S)	: 4
Cukup Sesuai (CS)	: 3
Kurang Sesuai (KS)	: 2
Tidak Sesuai (TS)	: 1

2. Disiplin

Definisi operasional:

Disiplin adalah sikap mental yang dimiliki oleh karyawan untuk mentaati semua peraturan dan tata tertib kerja sebagai instrumen atau petunjuk menuju tercapainya Produktivitas Kerja

Indikator :

Tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukum, ketegasan, hubungan kemanusiaan, Tertib dan teratur, tunduk dan patuh serta taat kepada norma-norma, peraturan-peraturan, bekerja perasaan ikhlas dan dengan senang hati tanpa ada paksaan, ketertiban dan keselarasan tingkah laku menurut peraturan yang sudah ditetapkan.

Skala Penilaian

Sangat Sesuai (SS)	: 5
Sesuai (S)	: 4

Cukup Sesuai (CS)	: 3
Kurang Sesuai (KS)	: 2
Tidak Sesuai (TS)	: 1

3. Produktivitas Kerja

Definisi operasional:

Produktivitas Kerja adalah pencapaian hasil kerja sesuai dengan tujuan yang ditetentukan sebelumnya melalui ukuran perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan.

Indikator :

Kuantitas Hasil, Kualitas Hasil, Ketepatan Waktu,

Skala Penilaian

Sangat Sesuai (SS)	: 5
Sesuai (S)	: 4
Cukup Sesuai (CS)	: 3
Kurang Sesuai (KS)	: 2
Tidak Sesuai (TS)	: 1

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian survei. Pengertian survei disini dibatasi pada survei sampel dan informasi yang dikumpulkan untuk mewakili seluruh populasi. Menurut Singarimbun dan Effendi (1989:76) pada umumnya yang mempunyai unit analisis dalam penelitian survei adalah individu. Survei sampel didasari atas pertimbangan bahwa populasi mewakili karakteristik yang relatif homogen. Oleh karenanya penelitian ini menggunakan rancangan penelitian penjelasan (*explanatory research*) yaitu untuk menguji keputusan antara variabel yang dihipotesiskan. Sehingga penelitian ini diharapkan memberikan masukan bagi tempat atau obyek penelitian yaitu Badan Ketahanan Pangan dan Penyuluhan Pertanian Kabupaten Sumba Barat Daya untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian gabungan antara desain diskriptif dan desain kausal. Desain deskriptif menjelaskan atau memaparkan beberapa variabel yang diteliti, sedangkan desain kausal menganalisis dan mengukur bagaimana pengaruh variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

1. Unit Analisis

Subjek penelitian ini adalah Pegawai pada Badan Ketahanan Pangan dan Penyuluhan Pertanian Kabupaten Sumba Barat Daya

2. Sumber dan Jenis data

a. Data Primer

Merupakan data yang diperoleh secara langsung dari responden melalui pengisian kuisioner yang diberikan pada responden berkaitan dengan variabel motivasi, disiplin dan produktivitas kerja karawan.

b. Data Sekunder

Merupakan data yang diperoleh dari organisasi dalam hal ini Pegawai pada Badan Ketahanan Pangan dan penyuluhan pertanian Kabupaten Sumba Barat Daya, yang sudah diolah dalam bentuk naskah tertulis atau dokumen. Data sekunder ini merupakan data pendukung yang sangat diperlukan dalam penelitian ini, misalnya sejarah organisasi, jumlah pegawai, struktur organisasi, peraturan, dan lain-lain.

B. Populasi dan Sampel

1 Populasi

Populasi dalam dari penelitian ini adalah seluruh Pegawai penyuluh pada Badan Ketahanan Pangan dan Penyuluhan Pertanian Kabupaten Sumba Barat Daya berjumlah 110 orang.

2 Sampel

Jumlah karyawan yang menjadi sampel dalam penelitian ini sebanyak 110 pegawai penyuluh . Metode penarikan sampel menggunakan metode sensus.

C. Instrumen Penelitian

No	Item Pernyataan	Klasifikasi				
		SS	S	CS	KS	TS
M O T I V A S I						
1	Gaji yang diterima selama ini seimbang dengan beban kerja yang diselesaikan					
2	Kondisi kerja yang saya jalani ditempat kerja menunjang karena fasilitas kerja yang memadai					
3	Kebijakan pimpinan dalam melaksanakan program kerja tidak diluar tupoksi yang diberikan					
4	Pimpinan selalu memberikan arahan dan petunjuk terhadap karyawan atas kesulitan pekerjaan yang dialami karyawan dalam bekerja					
5	Adanya kualitas hubungan baik antar pribadi dengan atasan					
6	Adanya kualitas hubungan baik antar pribadi dengan teman sejawat					
7	Adanya kualitas hubungan baik antar pribadi ,teman sejawat dengan pimpinan					
8	Lingkungan pekerjaan terjamin dari kebisingan, kegaduhan dan huru - hara					

9	Pimpinan selalu menghargai prestasi yang diraih oleh karyawan dalam bekerja dengan cara kompensasi financial, ucapan terima kasih dan penghargaan					
10	Promosi jabatan diberikan kepada semua staf yang memenuhi persyaratan menjadi pimpinan secara terbuka dan demokratis					

No	Item Pernyataan	Klasifikasi				
		SS	S	CS	KS	TS
DISILIN						
11	Tujuan pekerjaan yang akan dicapai jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan saya					
12	Pimpinan selalu memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata perbuatan					
13	Balas jasa (Gaji dan Kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan Saya karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan saya terhadap pekerjaan. Selama ini balas jasa atas pekerjaan yang saya lakukan sudah cukup					
14	Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan saya, kerena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya					
15	Waskat (pengawasan melekat) yang dilakukan pimpinan memberikan tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan saya dalam melaksanakan pekerjaan					
16	Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan petugas penyuluh karena sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturanperaturan perusahaan,sikap, dan perilaku indisipliner					

	petugas penyuluh akan berkurang					
17	Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan petugas penyuluh dalam melaksanakan tugas					
18	Selalu Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama petugas penyuluh ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu organisasi					
19	Setiap hari saya bekerja secara tertib dan teratur yakni tertib waktu ada tertip administrasi secara teratur dan terstruktur					
20	Setiap hari saya tunduk dan patuh serta taat kepada norma-norma yang berlaku dalam lingkungan pekerjaan					
21	Saya selalu mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku dalam setiap pekerjaan dengan baik dan benar					
22	Saya bekerja dengan perasaan ikhlas dan dengan senang hati tanpa ada paksaan					
23	Saya bekerja selalu dengan program kerja yang jelas dan terukur					

Item Pernyataan		Klasifikasi				
PRODUKTIVITAS KERJA						
	KUANTITAS HASIL	SS	S	CS	KS	TS
1	Menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang ditargetkan					
2	Jumlah kesalahan pekerjaan relative kecil bahkan tidak ada					
3	Jumlah pekerjaan yang diselesaikan sesuai alokasi jam kerja/ jam kantor					

4	Jumlah pekerjaan tidak memberatkan karyawan dalam bekerja					
5.	Materi penyuluhan disampaikan sesuai rencana					
	KUALITAS HASIL	SS	S	CS	KS	TS
6	Hasil pekerjaan menunjukkan detail , Akurasi, kecermatan dan ketelitian					
7	Tingkat ketelitian dalam melaksanakan tugas sangat baik					
8	Adanya Kesesuaian pelaksanaan pekerjaan dengan petunjuk yang diberikan					
9	Adanya Kerapihan dan kebersihan hasil pekerjaan karyawan					
	KETEPATAN WAKTU	SS	S	CS	KS	TS
10	Ketepatan waktu kehadiran di kantor					
11	Pekerjaan dimulai dari waktu yang ditentukan					
12	Pekerjaan diakhiri dengan waktu yang ditentukan dengan hasil yang diharapkan					
13	Target pekerjaan ditentukan secara berimbang sesuai ekuifalen waktu					
Skala Pengukuran						
Sangat Sesuai : 5						
Sesuaia : 4						
Cukup Sesuai : 3						
Kurang Sesuai : 2						
Tidak Sesuai : 1						

D. Prosedur Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Kuesioner

Merupakan seperangkat pertanyaan yang disusun untuk diajukan kepada responden. Kuesioner ini dimaksudkan untuk memperoleh informasi secara tertulis dari responden berkaitan dengan motivasi, disiplin dan produktivitas kerja .

2. Wawancara

Merupakan proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara peneliti dengan pihak-pihak yang dapat membantu peneliti dalam mengumpulkan data penelitian baik sekunder maupun primer.

3. Dokumentasi

Yaitu untuk mengumpulkan informasi dengan mempelajari sumber data tertulis untuk memperoleh data sekunder mengenai sejarah organisasi, jumlah pegawai, struktur organisasi dan data tertulis lainnya yang ada hubungannya dengan penelitian ini.

E. Uji Validitas dan Rentabilitas Instrumen Penelitian

1. Validitas

Suatu instrumen dapat dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang seharusnya diukur serta dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Untuk uji validitas digunakan teknik Korelasi *Product Moment* dari masing-masing item terhadap nilai total faktor (Singarimbun, 1995).

Kriteria Pengambilan Keputusan :

Jika r_{hitung} positif dan $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir pertanyaan valid

Jika r_{hitung} negatif dan $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir pertanyaan tidak valid

2. Reliabilitas

Sedangkan *reliabilitas* (kehandalan) untuk menguji kepercayaan suatu alat ukur dalam penelitian ini. Ancok (1998) menyatakan, reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat diandalkan atau menunjukkan konsistensi dalam mengukur gejala yang sama. Pengujian *Reliabilitas* dilakukan dengan analisis Korelasi *Alpha Cronbach*

Kriteria Pengambilan Keputusan :

Jika r_{Alpha} positif dan lebih besar dari r_{tabel} maka reliabel

Jika r_{Alpha} negatif atau lebih kecil dari r_{tabel} tidak reliabel

F. Metode Analisis Data

Untuk kepentingan analisis data maka digunakan analisis deskriptif dan analisis inferensial sebagai berikut :

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk mendapatkan gambaran dan karakteristik dari masing-masing variabel dalam bentuk frekwensi jawaban responden dan presentasi dengan melihat tanggapan responden dalam bentuk capaian indikator (CI) dengan formula yang dikemukakan oleh Supranto (2000:47) sebagai berikut :

$$CI = \frac{\sum JR}{SI} \times 100\%$$

Keterangan :

CI = Capaian Indikator

$\sum JR$ = Jumlah Jawaban Responden

SI = Skor Ideal

Hasil perhitungan akan dikategorikan dengan pembobotan menurut Ridwan (2004: 86) sebagai berikut :

81% - 100% = Sangat Baik

61% - 80% = Baik

41% - 60% = Cukup Baik

21% - 40% = Kurang Baik

0% - 20% = Tidak Baik

Data-data kuantitatif ini akan dideskripsikan untuk memperjelas, mempertegas dan mengoreksi atau mengkonfirmasi capaian tiap-tiap indikator dengan data dari hasil wawancara dan studi dokumen

2. Analisis Statistik Inferensial

Analisis Statistik Inferensial digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin terhadap produktivitas kerja dengan alat analisis menggunakan Regresi Berganda melalui bantuan program SPSS 17 (*Statistical Product for Service Solution*).

Formulasinya sebagai berikut : $Y = a + b_1X_1 - b_2X_2 + e$

Sumber : Arif Pratisto (2004 : 112)

Dimana :

Y = Produktivitas Kerja

A = konstan

b_1 = koefisien regresi

x_1 = Motivasi

x_2 = Disiplin

e = Error term 5%

Uji-t (parsial)

Digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing sumbangan variabel bebas secara parsial terhadap produktivitas kerja, menggunakan uji masing-

masing koefisien regresi variabel bebas apakah mempunyai pengaruh *signifikan* atau tidak terhadap produktivitas kerja. Menurut Gujarawati (1997:74) rumus uji-*t* sebagai berikut :

$$t = \frac{b_i}{S_{b_i}}$$

Dimana :

b_i = koefisien regresi

S_{b_i} = standar deviasi b_i

Kaidah Pengambilan Keputusan :

Jika $t_{hitung} > t_{table}$, maka motivasi dan disiplin *berpengaruh* secara parsial terhadap produktivitas kerja

Jika $t_{hitung} < t_{table}$, maka motivasi dan disiplin tidak *berpengaruh* secara parsial terhadap produktivitas kerja

Pengujian dilakukan pada tingkat signifikansi taraf nyata 0,05 dengan derajat bebas (df) $n-2$

Pengujian Simultan (Uji – F)

Untuk membuktikan menguji hipotesis yang diuraikan diatas, maka akan dipergunakan uji F dengan formula yang dikemukakan oleh M. Suparmoko (1996:132) sebagai berikut :

$$F = \frac{R^2/(k-1)}{(1-R^2)/(n-K)}$$

Keterangan :

- k = jumlah variable
- n = jumlah observasi
- R² = koefisien determinasi

Pengujian F_{test} (Supranto, 1995), untuk mengetahui pengaruh variabel *independent* secara simultan terhadap variabel *dependent*. Dalam pengujian hipotesis yang diajukan untuk mengukur apakah variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak, dapat dilihat dari tabel uji Anova dimana jika signifikan F lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ (5%) atau dapat juga dilihat dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} jika didapat $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka dinyatakan signifikan.

Pengujian Hipotesis tersebut akan dilakukan melalui program SSPS (Statistical Program for Social Science) 17.0 for Window.

Menghitung Koefisien Determinan Berganda (R^2 / R Squares)

Digunakan untuk mengukur ketepatan dari model analisis yang dibuat. Nilai koefisien determinan berganda digunakan untuk mengukur besarnya sumbangan dari variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat. Bila R^2 mendekati angka satu maka dapat dikatakan bahwa sumbangan dari variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) semakin besar. Hal ini mengandung pengertian bahwa model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan variasi variabel terikat. Menurut Gujarati (1997 : 139) Koefisien determinansi berganda menggunakan rumus sebagai berikut :

$$R^2 = \frac{ESS}{TSS}$$

Keterangan

R^2 = Koefisien determinansi

ESS = Jumlah kodrat yang dijelaskan

RSS = Jumlah kodrat Residual

TSS = ESS + RSS

BAB IV

TEMUAN DAN PEMBAHASAN

A. Identitas Responden

1. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Identitas responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat dalam tabel berikut ini

Tabel 4.1: Responden berdasarkan jenis kelamin

No	Keterangan	Jumlah	%
1	Laki - Laki	62	56.36
2	Perempuan	48	43.64
Jumlah		110	100.00

Sumber : Data primer olahan penulis Tahun 2013

Berdasarkan tabel tersebut di atas menunjukkan bahwa jumlah responden laki laki sebanyak 62 orang (56,36%) dan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 48 orang (43,64%)

2. Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Identitas responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 4.2 : Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	%
1	Sarjana	57	51.82
2	Diploma	32	29.09
3	SMA	21	19.09
Jumlah		110	100.00

Sumber : Data primer olahan penulis Tahun 2013

Berdasarkan dapat dalam tabel tersebut di atas menunjukkan bahwa responden berpendidikan sarjana sebanyak 57 orang (51,82%) sedangkan responden yang berpendidikan Diploma sebanyak 32 orang (32,09%) dan responden yang berpendidikan SMA sebanyak 21 orang (19,09%)

B. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Uji validitas dan reliabilitas digunakan untuk mengukur akurasi data dan ketepatan instrumen pengukur melalui butir-butir pertanyaan yang diajukan dalam penelitian.

I Uji Validitas Instrumen

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan instrumen yaitu dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} . Validitas instrumen variabel dapat dianalisis berikut ini :

a. Validitas Instrumen Motivasi kerja

Instrumen yang digunakan dalam menghimpun data dari responden untuk motivasi kerja sebanyak 10 pertanyaan. Untuk mengetahui validitas instrument tersebut maka dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 4.3: Validitas Butir - Butir Pertanyaan

Butir Pertanyaan	Corrected Item-Total Correlation (r hitung)	> / <	r tabel	Validitas
p1	.730	>	0,707	Valid
p2	.720	>	0,707	Valid
p3	.765	>	0,707	Valid
p4	.798	>	0,707	Valid
p5	.725	>	0,707	Valid
p6	.708	>	0,707	Valid
p7	.719	>	0,707	Valid
p8	.786	>	0,707	Valid
p9	.718	>	0,707	Valid
p10	.708	>	0,707	Valid

Sumber : Data primer olahan penulis 2013

Berdasarkan data dalam tabel diatas menunjukkan bahwa nilai r_{hitung} lebih besar r_{tabel} sehingga dapat dikatakan bahwa sepuluh butir pertanyaan dari motivasi terhadap produktivitas kerja Pegawai pada Badan Ketahanan Pangan dan Penyuluhan Pertanian Kabupaten Sumba Barat Daya adalah valid.

b. Validitas Instrumen Disiplin Kerja

Instrumen yang digunakan dalam menghimpun data dari responden untuk motivasi kerja sebanyak tiga belas butir. Untuk mengetahui validitas instrument tersebut maka dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 4.4.: Validitas Butir - Butir Pertanyaan

Butir Pertanyaan	Corrected Item-Total Correlation (r hitung)	> / <	r tabel	Validitas
p1	.628	>	0,602	Valid
p2	.664	>	0,602	Valid
p3	.682	>	0,602	Valid
p4	.669	>	0,602	Valid
p5	.605	>	0,602	Valid
p6	.604	>	0,602	Valid
p7	.608	>	0,602	Valid
p8	.625	>	0,602	Valid
p9	.631	>	0,602	Valid
p10	.682	>	0,602	Valid
P11	.722	>	0,602	Valid
P12	.650	>	0,602	Valid
P13	.683	>	0,602	Valid

Sumber : Data primer olahan penulis 2013

Berdasarkan data dalam tabel diatas menunjukkan bahwa nilai r_{hitung} lebih besar r_{tabel} sehingga dapat dikatakan bahwa tiga belas butir pertanyaan dari disiplin kerja terhadap produktivitas kerja Pegawai pada Badan Ketahanan Pangan dan Penyuluhan Pertanian Kabupaten Sumba Barat Daya adalah valid

c. Validitas Instrumen Produktivitas Kerja

Instrumen yang digunakan dalam menghimpun data dari responden untuk motivasi kerja sebanyak tiga belas butir. Untuk mengetahui validitas instrument tersebut maka dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 4.5: Validitas Butir - Butir Pertanyaan

Butir Pertanyaan	Corrected Item-Total Correlation (r_{hitung})	> / <	r_{tabel}	Validitas
p1	.608	>	0,602	Valid
p2	.626	>	0,602	Valid
p3	.609	>	0,602	Valid
p4	.620	>	0,602	Valid
p5	.653	>	0,602	Valid
p6	.638	>	0,602	Valid
p7	.731	>	0,602	Valid
p8	.611	>	0,602	Valid
p9	.603	>	0,602	Valid

p10	.605	>	0,602	Valid
P11	.729	>	0,602	Valid
P12	.645	>	0,602	Valid
P13	.691	>	0,602	Valid

Sumber : Data primer olahan penulis 2013

Berdasarkan data dalam tabel diatas menunjukkan bahwa nilai r_{hitung} lebih besar r_{tabel} sehingga dapat dikatakan bahwa tiga belas butir pertanyaan dari produktivitas kerja Pegawai pada Badan Ketahanan Pangan dan Penyuluhan Pertanian Kabupaten Sumba Barat Daya adalah valid

2 Uji Reliabilitas Instrumen

Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk menguji ketepatan di antara butir-butir pertanyaan dalam instrumen penelitian. Hasil uji reliabilitas instrumen variabel dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 4.6: Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	r hitung	> / <	r tabel	Keterangan
Motivasi Kerja	0.789	>	0.707	Reliabel
Disiplin Kerja	0.882	>	0.602	Reliabel
Produktivitas Kerja	0.821	>	0.62	Reliabel

Sumber : Data Primer Olahan Penulis Tahun 2013

Dari hasil uji reliabilitas instrumen untuk motivasi kerja, disiplin kerja dan produktivitas kerja sebagaimana dalam tabel diatas menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dalam pengambilan data dapat dipercaya atau *reliabel*. Oleh karena instrumen pengambilan data berdasarkan hasil pengujian sebagaimana dijelaskan sebelumnya yang menunjukkan bahwa kesesuaian instrumen adalah valid dan reliabel, maka data yang dikumpulkan adalah valid dan reliabel sehingga dapat dianalisis lebih lanjut untuk mengetahui hubungan dan pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada Badan Ketahanan Pangan dan Penyuluhan Pertanian Kabupaten Sumba Barat Daya

C. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan untuk memperoleh gambaran di lokasi penelitian serta mengidentifikasi karakteristik masing-masing variabel dalam bentuk skor frekuensi jawaban responden dan presentase dengan melihat tanggapan responden dalam bentuk capaian indikator. Data-data kuantitatif ini dideskripsikan untuk memperjelas, melengkapi, mempertegas, mengoreksi dan mengkonfirmasi capaian setiap indicator dengan hasil wawancara

1. Deskripsi Variabel Motivasi (X1)

Variabel Motivasi diukur dengan menggunakan 10 item pernyataan.

Jawaban Responden dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 4.7: Jawaban Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja (X1)

Item	ΣJR	SI	CI	Kategori
1	432	550	62,20	Baik
2	310	550	56,40	Cukup Baik
3	353	550	64,20	Baik
4	372	550	67,60	Baik
5	363	550	66,00	Baik
6	428	550	77,80	Baik
7	388	550	70,50	Baik
8	377	550	68,50	Baik
9	342	550	58,90	Cukup Baik
10	339	550	61,60	Baik
Total	3596	5500	65,40	Baik

Sumber : data primer olahan penulis tahun 2013

Data Pada tabel di atas menunjukkan bahwa total jawaban responden terhadap motivasi kerja sebesar 3.596 dari skor ideal 5.500. Capaian indikator ini menunjukkan bahwa variabel motivasi sebesar 65,40% dan berada dalam kategor baik. Ada 2 indikator yang berada dalam kategori cukup baik yaitu item nomor 2 tentang Kondisi kerja yang saya jalani di tempat kerja menunjang karena fasilitas kerja yang memadai, dan item nomor 9 tentang Pimpinan selalu menghargai prestasi yang diraih oleh karyawan dalam bekerja dengan cara kompensasi finansial, ucapan terima kasih dan penghargaan. Sedangkan 8 item

pernyataan tergolong dalam kategori baik. Uraian tentang tanggapan responden berdasarkan penyajian pada tabel di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Pernyataan : Gaji yang diterima selama ini seimbang dengan beban kerja yang diselesaikan. Tanggapan responden menunjukkan bahwa 4,44% responden menjawab kesesuaian gaji dengan beban kerja sesuai, 26.67% responden menjawab kesesuaian gaji dengan beban kerja cukup sesuai, 28.89% responden menjawab kesesuaian gaji dengan beban kerja kurang sesuai, 27.78% responden menjawab kesesuaian gaji dengan beban kerja tidak sesuai, 12.22% responden menjawab kesesuaian gaji dengan beban kerja sangat sesuai. Dengan demikian maka responden yang menjawab cukup, kurang dan tidak sebanyak 68,89%. Total jawaban responden 432 dan skor ideal adalah 5.500 dengan capaian indikatornya adalah 62,20%. Hal ini menunjukkan tanggapan responden terhadap indikator ini masuk dalam kategori baik, artinya kebanyakan responden mengatakan bahwa gaji yang diterima sudah sesuai.
- b. Pernyataan : Kondisi kerja ditempat kerja menunjang karena fasilitas kerja yang memadai. Tanggapan responden menunjukkan bahwa 12.22 % responden menjawab kondisi kerja ditempat kerja menunjang karena fasilitas kerja yang memadai, 25.56% responden menjawab Kondisi kerja ditempat kerja menunjang karena fasilitas kerja yang memadai cukup sesuai, 28.89% responden menjawab Kondisi kerja ditempat kerja menunjang karena fasilitas kerja yang memadai kurang sesuai, 21.11% responden menjawab Kondisi kerja ditempat kerja menunjang karena fasilitas kerja yang memadai tidak

sesuai, 12.22% Kondisi kerja ditempat kerja menunjang karena fasilitas kerja yang memadai tidak sesuai. Dengan demikian maka responden yang menjawab cukup, kurang dan tidak sebanyak 62,22%. Total jawaban responden 310 dan skor ideal adalh 5.500 dengan capaian indikatornya adalah 54,40%. Hal ini menunjukkan tanggapan responden terhadap indikator ini masuk dalam kategori cukup baik.

- c. Pernyataan : Kebijakan pimpinan dalam melaksanakan program kerja. Tanggapan responden menunjukkan bahwa 12.22 % responden menjawab Kebijakan pimpinan dalam melaksanakan program kerja sesuai, 33.33% responden menjawab Kebijakan pimpinan dalam melaksanakan program kerja cukup sesuai, 32.22% responden menjawab Kebijakan pimpinan dalam melaksanakan program kerja kurang sesuai, 18.89% responden menjawab Kebijakan pimpinan dalam melaksanakan program kerja tidak sesuai, 3.33% Kondisi kerja ditempat kerja menunjang karena fasilitas kerja yang memadai tidak sesuai. Dengan demikian maka responden yang menjawab cukup, kurang dan tidak sebanyak 54.44%. Total jawaban responden 353 dan skor ideal adalh 5.500 dengan capaian indikatornya adalah 64,20%. Hal ini menunjukkan tanggapan responden terhadap indikator ini masuk dalam kategori baik artinya Kebijakan pimpinan dalam melaksanakan program kerja baik sehingga dapat mempengaruhi kegiatan terprogran yang telah ditetapkan untuk dilaksanakan oleh tenaga kerja

- d. Pimpinan selalu memberikan arahan dan petunjuk terhadap karyawan atas kesulitan pekerjaan yang dialami karyawan dalam bekerja. Tanggapan responden menunjukkan bahwa 60.00% responden menjawab pemberian arahan dan petunjuk terhadap karyawan atas kesulitan pekerjaan yang dialami karyawan dalam bekerja sangat sesuai, 15.56% responden menjawab pemberian arahan dan petunjuk terhadap karyawan atas kesulitan pekerjaan yang dialami karyawan dalam bekerja cukup sesuai, 13.33% responden menjawab pemberian arahan dan petunjuk terhadap karyawan atas kesulitan pekerjaan yang dialami karyawan dalam bekerja cukup sesuai, 11,11% responden menjawab pemberian arahan dan petunjuk terhadap karyawan atas kesulitan pekerjaan yang dialami karyawan dalam bekerja kurang sesuai, 0,00% responden menjawab pemberian arahan dan petunjuk terhadap karyawan atas kesulitan pekerjaan yang dialami karyawan dalam bekerja tidak sesuai. Total jawaban responden 372 dan skor ideal adalah 5.500 dengan capaian indikatornya adalah 67,60%. Hal ini menunjukkan tanggapan responden terhadap indikator ini masuk dalam kategori baik artinya kondisi ini menunjukkan bahwa pemberian arahan dan petunjuk terhadap karyawan atas kesulitan pekerjaan yang dialami karyawan dalam bekerja sudah dilaksanakan dengan baik
- e. Pernyataan : Adanya kualitas hubungan baik antar pribadi dengan atasan. Tanggapan responden menunjukkan bahwa 60.00% responden menjawab kualitas hubungan baik antar pribadi dengan atasan sangat sesuai, 15.56%

responden menjawab kualitas hubungan baik antar pribadi dengan atasan cukup sesuai, 13.33% responden menjawab kualitas hubungan baik antar pribadi dengan atasan cukup sesuai, 11,11% responden menjawab kualitas hubungan baik antar pribadi dengan atasan kurang sesuai, 0,00% responden menjawab kualitas hubungan baik antar pribadi dengan atasan tidak sesuai. Total jawaban responden 363 dan skor ideal adalah 5.500 dengan capaian indikatornya adalah 66.00%. Hal ini menunjukkan tanggapan responden terhadap indikator ini masuk dalam kategori baik

f. Pernyataan : Adanya kualitas hubungan baik antar pribadi dengan teman sejawat. Tanggapan responden menunjukkan bahwa 68.89% responden menjawab hubungan baik antar pribadi dengan teman sejawat sangat sesuai, 18.89% responden menjawab Hubungan baik antar pribadi dengan teman sejawat sesuai, 12.22% responden menjawab kualitas hubungan baik antar pribadi dengan atasan cukup sesuai, 0.00% responden menjawab Hubungan baik antar pribadi dengan teman sejawat kurang sesuai, 0,00% responden menjawab Hubungan baik antar pribadi dengan teman sejawat tidak sesuai. Total jawaban responden 428 dan skor ideal adalah 5.500 dengan capaian indikatornya adalah 77,80%. Hal ini menunjukkan tanggapan responden terhadap indikator ini masuk dalam kategori baik.

g. Pernyataan : Adanya kualitas hubungan baik antar pribadi, teman sejawat dengan pimpinan. Tanggapan responden menunjukkan bahwa bahwa 66.67% responden menjawab kualitas hubungan baik antar pribadi, teman sejawat

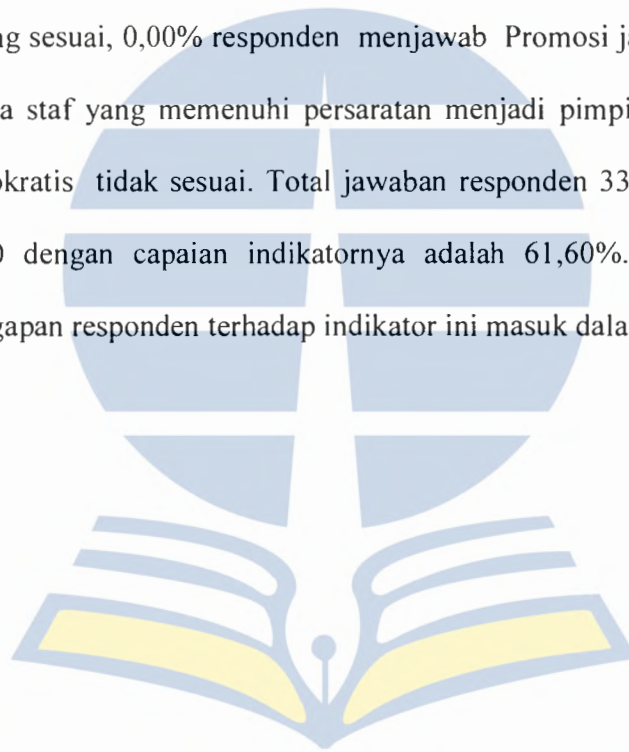
dengan pimpinan sangat sesuai, 18.89% responden menjawab kualitas hubungan baik antar pribadi, teman sejawat dengan pimpinan sesuai, 14.44% responden menjawab kualitas hubungan baik antar pribadi, teman sejawat dengan pimpinan cukup sesuai, 0.00% responden menjawab kualitas hubungan baik antar pribadi, teman sejawat dengan pimpinan kurang sesuai, 0,00% responden menjawab kualitas hubungan baik antar pribadi, teman sejawat dengan pimpinan tidak sesuai. Dengan demikian maka responden yang menjawab sangat sesuai, dan sesuai sebanyak 85,56%. Total jawaban responden 428 dan skor ideal adalah 5.500 dengan capaian indikatornya adalah 77,80%. Hal ini menunjukkan tanggapan responden terhadap indicator ini masuk dalam kategori baik

- h. Pernyataan : Lingkungan pekerjaan terjamin dari kebisingan, kegaduhan dan huru-hara. Tanggapan responden menunjukkan bahwa bahwa 41.11% responden menjawab Lingkungan pekerjaan terjamin dari kebisingan, kegaduhan dan huru-hara sangat sesuai, 20.00% responden menjawab Lingkungan pekerjaan terjamin dari kebisingan, kegaduhan dan huru-hara sesuai, 27.78% responden menjawab Lingkungan pekerjaan terjamin dari kebisingan, kegaduhan dan huru-hara cukup sesuai, 11.11% responden menjawab Lingkungan pekerjaan terjamin dari kebisingan, kegaduhan dan huru-hara kurang sesuai, 0,00% responden menjawab Lingkungan pekerjaan terjamin dari kebisingan, kegaduhan dan huru-hara tidak sesuai. Total jawaban responden 377 dan skor ideal adalah 5.500 dengan capaian indikatornya adalah

68,50%. Kondisi ini menunjukkan bahwa lingkungan pekerjaan terjamin dari kebisingan, kegaduhan dan huru-hara dalam kondisi aman dan tidak mengganggu kelancaran pekerjaan.

- i. Pernyataan: Pimpinan selalu menghargai prestasi yang diraih oleh karyawan dalam bekerja dengan cara kompensasi finansial, ucapan terima kasih dan penghargaan. Tanggapan responden menunjukkan bahwa 8.89% responden menjawab Pimpinan selalu menghargai prestasi yang diraih oleh karyawan dalam bekerja dengan cara kompensasi finansial, ucapan terima kasih dan penghargaan sangat sesuai, 13.33% responden menjawab Pimpinan selalu menghargai prestasi yang diraih oleh karyawan dalam bekerja dengan cara kompensasi finansial, ucapan terima kasih dan penghargaan sesuai, 26.67% responden menjawab Pimpinan selalu menghargai prestasi yang diraih oleh karyawan dalam bekerja dengan cara kompensasi finansial, ucapan terima kasih dan penghargaan cukup sesuai. Total jawaban responden 342 dan skor ideal adalah 5.500 dengan capaian indikatornya adalah 58,90%. Hal ini menunjukkan tanggapan responden terhadap indikator ini masuk dalam kategori cukup baik.
- j. Pernyataan :Promosi jabatan diberikan kepada semua staf yang memenuhi persyaratan menjadi pimpinan secara terbuka dan demokratis. Tanggapan responden menunjukkan bahwa 11,11% responden menjawab Promosi jabatan diberikan kepada semua staf yang memenuhi persyaratan menjadi pimpinan secara terbuka dan demokratis sangat sesuai, 23.33% responden menjawab

Promosi jabatan diberikan kepada semua staf yang memenuhi persyaratan menjadi pimpinan secara terbuka dan demokratis sesuai, 24.44% responden menjawab Promosi jabatan diberikan kepada semua staf yang memenuhi persyaratan menjadi pimpinan secara terbuka dan demokratis cukup sesuai, 41.11% responden menjawab Promosi jabatan diberikan kepada semua staf yang memenuhi persyaratan menjadi pimpinan secara terbuka dan demokratis kurang sesuai, 0,00% responden menjawab Promosi jabatan diberikan kepada semua staf yang memenuhi persyaratan menjadi pimpinan secara terbuka dan demokratis tidak sesuai. Total jawaban responden 339 dan skor ideal adalah 5.500 dengan capaian indikatornya adalah 61,60%. Hal ini menunjukkan tanggapan responden terhadap indikator ini masuk dalam kategori baik



2. Deskripsi Variabel Disiplin Kerja (X₂)

Variabel Motivasi diukur dengan menggunakan 13 item pernyataan.

Jawaban Responden dapat dilihat dalam tabel berikut ini

Tabel 4.8: Jawaban Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja (X₂)

Item	$\sum JR$	SI	CI	Kategori
1	374	550	68,00	Baik
2	381	550	69,30	Baik
3	396	550	72,00	Baik
4	385	550	70,00	Baik
5	403	550	73,30	Baik
6	384	550	69,80	Baik
7	393	550	71,50	Baik
8	426	550	77,50	Baik
9	403	550	73,30	Baik
10	422	550	76,70	Baik
11	431	550	78,40	Baik
12	444	550	80,70	Sangat Baik
13	432	550	78,50	Baik
Jumlah	5274	7150	73,76	Baik

Sumber : data primer olahan penulis tahun 2013

Data Pada tabel di atas menunjukkan bahwa total jawaban responden terhadap Disiplin kerja sebesar 5.274 dari skor ideal 7.150. Capaian indicator ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin kerja sebesar 73,76% dan berada

dalam kategor baik. Ada 1 indikator yang berada dalam kategori sangat baik yaitu indikator ke 12 dengan pernyataan Saya bekerja dengan perasaan ikhlas dan dengan senang hati tanpa ada paksaan.

Sedangkan 12 item pernyataan tergolong dalam kategori baik. Uraian tentang tanggapan responden berdasarkan penyajian pada tabel di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Pernyataan : Tujuan pekerjaan yang akan dicapai jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan saya. Tanggapan responden menunjukkan bahwa 71,11% responden menjawab sangat sesuai, 28,89%. Total jawaban responden 374 dan skor ideal adalah 5.500 dengan capaian indikatornya adalah 68,00%. Hal ini menunjukkan tanggapan responden terhadap indikator ini masuk dalam kategori baik
- b. Pernyataan : Pimpinan selalu memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata perbuatan. Tanggapan responden menunjukkan bahwa 51,11% responden menjawab sangat sesuai, 23,33% responden menyatakan sesuai, 18,89 menyatakan cukup sesuai, 6,67% menyatakan kurang sesuai . Total jawaban responden 381 dan skor ideal adalah 5.500 dengan capaian indikatornya adalah 69,30%. Hal ini menunjukkan tanggapan responden terhadap indicator ini masuk dalam kategori baik
- c. Pernyataan : Balas jasa (Gaji dan Kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan Saya karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan saya terhadap pekerjaan. Selama ini balas jasa atas pekerjaan yang

saya lakukan sudah cukup. Tanggapan responden menunjukkan bahwa 10,00% responden menjawab sangat sesuai, 12,22% responden menyatakan sesuai, 17,18 menyatakan cukup sesuai, 44,44% menyatakan kurang sesuai, 15,56% menyatakan tidak sesuai . Total jawaban responden 396 dan skor ideal adalah 5.500 dengan capaian indikatornya adalah 72%. Hal ini menunjukkan tanggapan responden terhadap indikator ini masuk dalam kategori baik.

- d. Pernyataan : Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan saya, kerana ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Tanggapan responden menunjukkan bahwa 60,00% responden menjawab sangat sesuai, 15,56% responden menyatakan sesuai, 13,33 menyatakan cukup sesuai, 11,11% menyatakan kurang sesuai, 0,00% menyatakan tidak sesuai . Total jawaban responden 385 dan skor ideal adalah 5.500 dengan capaian indikatornya adalah 70%. Hal ini menunjukkan tanggapan responden terhadap indicator ini masuk dalam kategori baik.
- e. Pernyataan : Waskat (pengawasan melekat) yang dilakukan pimpinan memberikan tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan saya dalam melaksanakan pekerjaan. Tanggapan responden menunjukkan bahwa 25,56% responden menjawab sangat sesuai, 17,78% responden menyatakan sesuai, 21,11% menyatakan cukup sesuai, 35,56% menyatakan kurang sesuai, 0,00% menyatakan tidak sesuai . Total jawaban

responden 403 dan skor ideal adalah 5.500 dengan capaian indikatornya adalah 73,30%. Hal ini menunjukkan tanggapan responden terhadap indikator ini masuk dalam kategori baik.

- f. Pernyataan: Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan petugas penyuluh karena sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner petugas penyuluh akan berkurang. Tanggapan responden menunjukkan bahwa 12,22% responden menjawab sangat sesuai, 14,44% responden menyatakan sesuai, 16,67% menyatakan cukup sesuai, 14,67% menyatakan kurang sesuai, 0,00% menyatakan tidak sesuai. Total jawaban responden 384 dan skor ideal adalah 5.500 dengan capaian indikatornya adalah 69,80%. Hal ini menunjukkan tanggapan responden terhadap indikator ini masuk dalam kategori baik.
- g. Pernyataan : Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan petugas penyuluh dalam melaksanakan tugas. Tanggapan responden menunjukkan bahwa 15,56% responden menjawab sangat sesuai, 12,22% responden menyatakan sesuai, 18,89% menyatakan cukup sesuai, 47,89% menyatakan kurang sesuai, 4,44% menyatakan tidak sesuai. Total jawaban responden 393 dan skor ideal adalah 5.500 dengan capaian indikatornya adalah 71,50%. Hal ini menunjukkan tanggapan responden terhadap indikator ini masuk dalam kategori baik.

- h. Pernyataan : Selalu Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama petugas penyuluh ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu organisasi. Tanggapan responden menunjukkan bahwa 64,44% responden menjawab sangat sesuai, 22,22% responden menyatakan sesuai, 13,33% menyatakan cukup sesuai, 0,00% menyatakan kurang sesuai, 0,00% menyatakan tidak sesuai . Total jawaban responden 426 dan skor ideal adalah 5.500 dengan capaian indikatornya adalah 77,50%. Hal ini menunjukkan tanggapan responden terhadap indikator ini masuk dalam kategori baik
- i. Pernyataan : Setiap hari saya bekerja secara tertib dan teratur yakni tertib waktu ada tertip administrasi secara teratur dan terstruktur. Tanggapan responden menunjukkan bahwa 53,33% responden menjawab sangat sesuai 23,33% responden menyatakan sesuai, 14,44% menyatakan cukup sesuai, 8,89% menyatakan kurang sesuai, 0,00% menyatakan tidak sesuai . Total jawaban responden 403 dan skor ideal adalah 5.500 dengan capaian indikatornya adalah 73,30%. Hal ini menunjukkan tanggapan responden terhadap indikator ini masuk dalam kategori baik.
- j. Pernyataan : Setiap hari saya tunduk dan patuh serta taat kepada norma-norma yang berlaku dalam lingkungan pekerjaan. Tanggapan responden menunjukkan bahwa 68,89% responden menjawab sangat sesuai 31,11% responden menyatakan sesuai, 0,00% menyatakan cukup sesuai, 0,00% menyatakan kurang sesuai, 0,00% menyatakan tidak sesuai . Total jawaban responden 422 dan skor ideal adalah 5.500 dengan capaian indikatornya

adalah 76,70%. Hal ini menunjukkan tanggapan responden terhadap indikator ini masuk dalam kategori baik.

- k. Pernyataan : Saya selalu mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku dalam setiap pekerjaan dengan baik dan benar. Tanggapan responden menunjukkan bahwa 71,11% responden menjawab sangat sesuai 28,89% responden menyatakan sesuai, 0.00% menyatakan cukup sesuai, 0.00% menyatakan kurang sesuai, 0.00% menyatakan tidak sesuai . Total jawaban responden 431 dan skor ideal adalah 5.500 dengan capaian indikatornya adalah 78,40%. Hal ini menunjukkan tanggapan responden terhadap indikator ini masuk dalam kategori baik.
- l. Pernyataan : Saya bekerja dengan perasaan ikhlas dan dengan senang hati tanpa ada paksaan. Tanggapan responden menunjukkan bahwa 67,78% responden menjawab sangat sesuai 32,22% responden menyatakan sesuai, 0.00% menyatakan cukup sesuai, 0.00% menyatakan kurang sesuai, 0.00% menyatakan tidak sesuai . Total jawaban responden 444 dan skor ideal adalah 5.500 dengan capaian indikatornya adalah 80,70%. Hal ini menunjukkan tanggapan responden terhadap indikator ini masuk dalam kategori sangat baik.
- m. Pernyataan: Saya bekerja selalu dengan program kerja yang jelas dan terukur. Tanggapan responden menunjukkan bahwa 66,67% responden menjawab sangat sesuai 22,22% responden menyatakan sesuai, 11,11% menyatakan cukup sesuai, 0.00% menyatakan kurang sesuai, 0.00%

menyatakan tidak sesuai . Total jawaban responden 432 dan skor ideal adalah 5.500 dengan capaian indikatornya adalah 78,50%. Hal ini menunjukkan tanggapan responden terhadap indikator ini masuk dalam kategori sangat baik

3. Analisis Produktivitas Tenaga Kerja pada Badan Ketahanan

Variabel Produktivitas Tenaga Kerja diukur dengan menggunakan 13 item pernyataan. Jawaban Responden dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 4.9: Jawaban Responden Terhadap Variabel Produktivitas (Y)

Item	$\sum JR$	SI	CI	Kategori
1	394	550	71,60	Baik
2	350	550	63,60	Baik
3	373	550	67,80	Baik
4	363	550	66,00	Baik
5	346	550	62,90	Baik
6	396	550	72,00	Baik
7	401	550	72,90	Baik
8	382	550	69,50	Baik
9	383	550	69,60	Baik
10	369	550	67,10	Baik
11	371	550	67,50	Baik
12	354	550	64,40	Baik
13	358	550	65,10	Baik

Jumlah	4.840	7.150	61,69	Baik
--------	-------	-------	-------	------

Sumber : data primer olahan penulis tahun 2013

Data Pada tabel di atas menunjukkan bahwa total jawaban responden terhadap Produktivitas kerja sebesar 4.840 dari skor ideal 7.150. Capaian indikator ini menunjukkan bahwa variabel produktivitas sebesar 61,69% dan berada dalam kategori baik. Indikator yang berada dalam kategori sangat baik, cukup baik, kurang baik dan tidak baik tidak ada. Sehingga 13 item pernyataan tergolong dalam kategori baik. Uraian tentang tanggapan responden berdasarkan penyajian pada tabel di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Pernyataan : Menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang ditargetkan.
Tanggapan responden menunjukkan bahwa 41.82% responden menjawab sangat sesuai 27.27% responden menyatakan sesuai, 20.91% menyatakan cukup sesuai, 10.00% menyatakan kurang sesuai, 0.00% menyatakan tidak sesuai. Total jawaban responden 394 dan skor ideal adalah 5.500 dengan capaian indikatornya adalah 71,60%. Hal ini menunjukkan tanggapan responden terhadap indikator ini masuk dalam kategori baik.
- b. Pernyataan : Jumlah kesalahan pekerjaan relative kecil bahkan tidak ada.
Tanggapan responden menunjukkan bahwa 57,27% responden menjawab sangat sesuai 21.82% responden menyatakan sesuai, 14.55% menyatakan cukup sesuai, 6.36% menyatakan kurang sesuai, 0.00% menyatakan tidak sesuai . Total jawaban responden 350 dan skor ideal adalah 5.500 dengan

- capaian indikatornya adalah 63.50%. Hal ini menunjukkan tanggapan responden terhadap indikator ini masuk dalam kategori baik
- c. Pernyataan : Jumlah pekerjaan yang diselesaikan sesuai alokasi jam kerja/ jam kantor. Tanggapan responden menunjukkan bahwa 36.36% responden menjawab sangat sesuai 28.18% responden menyatakan sesuai, 14.55% menyatakan cukup sesuai, 20.91% menyatakan kurang sesuai, 0.00% menyatakan tidak sesuai. Total jawaban responden 373 dan skor ideal adalah 5.500 dengan capaian indikatornya adalah 67.80%. Hal ini menunjukkan tanggapan responden terhadap indikator ini masuk dalam kategori baik
- d. Pernyataan : Jumlah pekerjaan tidak memberatkan karyawan dalam bekerja. Tanggapan responden menunjukkan bahwa 49.09% responden menjawab sangat sesuai 28.18% responden menyatakan sesuai, 13.64% menyatakan cukup sesuai, 9.09% menyatakan kurang sesuai, 0.00% menyatakan tidak sesuai. Total jawaban responden 363 dan skor ideal adalah 5.500 dengan capaian indikatornya adalah 66%. Hal ini menunjukkan tanggapan responden terhadap indicator ini masuk dalam kategori baik.
- e. Pernyataan : Materi penyluhan disampaikan sesuai rencana. Tanggapan responden menunjukkan bahwa 20.91% responden menjawab sangat sesuai 32.73% responden menyatakan sesuai, 17.27% menyatakan cukup sesuai, 29.09% menyatakan kurang sesuai, 0.00% menyatakan tidak sesuai . Total jawaban responden 346 dan skor ideal adalah 5.500 dengan capaian

indikatornya adalah 62.90%. Hal ini menunjukkan tanggapan responden terhadap indikator ini masuk dalam kategori baik.

- f. Pernyataan : Hasil pekerjaan menunjukkan detail , Akurasi, kecermatan dan ketelitian. Tanggapan responden menunjukkan bahwa 10.00% responden menjawab sangat sesuai 37.27% responden menyatakan sesuai, 13.64% menyatakan cukup sesuai, 30.91% menyatakan kurang sesuai, 0.00% menyatakan tidak sesuai . Total jawaban responden 396 dan skor ideal adalah 5.500 dengan capaian indikatornya adalah 72.00%. Hal ini menunjukkan tanggapan responden terhadap indikator ini masuk dalam kategori baik.
- g. Pernyataan : Tingkat ketelitian dalam melaksanakan tugas sangat baik. Tanggapan responden menunjukkan bahwa 12.73% responden menjawab sangat sesuai 28.28% responden menyatakan sesuai, 15.45% menyatakan cukup sesuai, 40.00% menyatakan kurang sesuai, 0.00% menyatakan tidak sesuai . Total jawaban responden 401 dan skor ideal adalah 5.500 dengan capaian indikatornya adalah 72.90%. Hal ini menunjukkan tanggapan responden terhadap indikator ini masuk dalam kategori baik.
- h. Pernyataan : Adanya Kesesuaian pelaksanaan pekerjaan dengan petunjuk yang diberikan. Tanggapan responden menunjukkan bahwa 52.73% responden menjawab sangat sesuai 30.91% responden menyatakan sesuai, 16.36% menyatakan cukup sesuai, 0.00% menyatakan kurang sesuai, 0.00% menyatakan tidak sesuai . Total jawaban responden 382 dan skor ideal adalah

5.500 dengan capaian indikatornya adalah 69.50%. Hal ini menunjukkan tanggapan responden terhadap indikator ini masuk dalam kategori baik

- i. Pernyataan : Adanya Kerapihan dan kebersihan hasil pekerjaan karyawan. Tanggapan responden menunjukkan bahwa 43.64% responden menjawab sangat sesuai 25.45% responden menyatakan sesuai, 20.91% menyatakan cukup sesuai, 10.00% menyatakan kurang sesuai, 0.00% menyatakan tidak sesuai. Total jawaban responden 383 dan skor ideal adalah 5.500 dengan capaian indikatornya adalah 69.60%. Hal ini menunjukkan tanggapan responden terhadap indikator ini masuk dalam kategori baik.
- j. Pernyataan : Ketepatan waktu kehadiran di kantor. Tanggapan responden menunjukkan bahwa 43.64% responden menjawab sangat sesuai 25.45% responden menyatakan sesuai, 20.91% menyatakan cukup sesuai, 10.00% menyatakan kurang sesuai, 0.00% menyatakan tidak sesuai. Total jawaban responden 383 dan skor ideal adalah 5.500 dengan capaian indikatornya adalah 69.60%. Hal ini menunjukkan tanggapan responden terhadap indikator ini masuk dalam kategori baik.
- k. Pernyataan : Pekerjaan dimulai dari waktu yang ditentukan. Tanggapan responden menunjukkan bahwa 58.18% responden menjawab sangat sesuai 23.64% responden menyatakan sesuai, 18.18% menyatakan cukup sesuai, 0.00% menyatakan kurang sesuai, 0.00% menyatakan tidak sesuai . Total jawaban responden 371 dan skor ideal adalah 5.500 dengan capaian

indikatornya adalah 61.50%. Hal ini menunjukkan tanggapan responden terhadap indikator ini masuk dalam kategori baik.

- l. Pernyataan : Pekerjaan diakhiri dengan waktu yang ditentukan dengan hasil yang diharapkan. Tanggapan responden menunjukkan bahwa 55.45% responden menjawab sangat sesuai 26.36% responden menyatakan sesuai, 18.18% menyatakan cukup sesuai, 0.00% menyatakan kurang sesuai, 0.00% menyatakan tidak sesuai . Total jawaban responden 354 dan skor ideal adalah 5.500 dengan capaian indikatornya adalah 64.40%. Hal ini menunjukkan tanggapan responden terhadap indikator ini masuk dalam kategori baik.
- m. Pernyataan : Target pekerjaan ditentukan secara berimbang sesuai ekuifalen waktu. Tanggapan responden menunjukkan bahwa 54.55% responden menjawab sangat sesuai 30.91% responden menyatakan sesuai, 14.55% menyatakan cukup sesuai, 0.00% menyatakan kurang sesuai, 0.00% menyatakan tidak sesuai . Total jawaban responden 358 dan skor ideal adalah 5.500 dengan capaian indikatornya adalah 65.10%. Hal ini menunjukkan tanggapan responden terhadap indikator ini masuk dalam kategori baik.

D. Analisis Statistik Inferensial

1 Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda dilakukan setelah analisis hubungan atau korelasi, Model regresi linier yang dilakukan ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel motivasi (X_1) dan variabel Disiplin Kerja (X_2) terhadap produktivitas kerja. Hasil analisis regresi liner berganda dapat dilihat dalam tabel lampiran 06.

Tabel lampiran 06 dapat dimasukkan dalam persamaan regresi adalah $Y = 6,899 + 0,268X_1 + 0,436X_2$. Persamaan ini dapat diberi makna sebagai berikut :

$\alpha = 6,899$, artinya jika motivasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) sama dengan nol, maka nilai produktivitas kerja pegawai pada Badan Ketahanan Pangan dan penyuluhan pertanian Kabupaten Sumba Barat Daya sebesar 6,899 point

$b_1 = 0,268$, koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,268, menyatakan setiap terjadi kenaikan satu *motivasi kerja* (X_1), maka akan menaikkan produktivitas kerja pegawai pada Badan Ketahanan Pangan dan penyuluhan pertanian Kabupaten Sumba Barat Daya (Y) sebesar 0,268 point. Dengan asumsi *disiplin kerja* (X_2) adalah konstan.

$b_2 = 0,436$, koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,436, menyatakan setiap terjadi kenaikan satu disiplin kerja (X_2), maka akan menaikkan produktivitas kerja pegawai pada Badan Ketahanan Pangan dan penyuluhan pertanian Kabupaten Sumba Barat Daya (Y) sebesar 0,436 point. Dengan asumsi motivasi kerja (X_1) adalah konstan.

2 Pengujian Hipotesis

a. Uji Hipotesis Secara Parsial (uji t)

- 1) Uji pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja pada Badan Ketahanan Pangan dan Penyuluhan Pertanian Kabupaten Sumba Barat Daya

Motivasi terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja di kantor. Motivasi juga merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerja untuk mencapai kinernya maksimal / produktivitas maksimal.

Sebagaimana telah diketahui bahwa suatu instansi akan berhasil melaksanakan program - programnya bila orang yang bekerja tersebut dapat melakukan tugasnya sesuai dengan bidang dan tanggung jawabny masing - masing. Dalam menyelesaikan tugas ini perlu diberi arahan dan dorongan sehingga potensi yang ada dalam dirinya dapat diubah menjadi potensi yang menguntungkan.

Pemberian motivasi dipandang sangat penting karena dapat mendorong karyawan untuk melaksanakan pekerjaan dengan tanggung jawab, hal ini tidak terlepas dari karyawan / tenaga kerja sebagai manusia yang mempunyai perasaan pikiran, harga diri, keinginan dan

perilaku yang amat sukar untuk digeneralisasikan secara umum. Pada hakekatnya tujuan pemberian motivasi antara lain mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan organisasi, meningkatkan gairah dan semangat kerja, meningkatkan disiplin kerja, meningkatkan prestasi kerja, mempertinggi moral kerja karyawan, meningkatkan rasa tanggung jawab, meningkatkan produktivitas dan efisiensi, serta menumbuhkan loyalitas karyawan.

Untuk menguji hipotesis, maka berdasarkan kaidah pengambilan keputusan yang ditentukan sebelumnya dapat ditentukan bahwa nilai t_{hitung} sebagaimana dalam **tabel Lampiran 06** adalah sebesar 7,202, sedangkan nilai t_{tabel} ditentukan dengan taraf nyata $\alpha = 0,05$, df jumlah sampel - 2 atau $110 - 2 = 108$, pengujian dilakukan dua sisi atau dua pihak maka didapat $t_{tabel0.05}$ sebesar 1,980. Dengan demikian maka $t_{hitung0.05} 7,202 > t_{tabel} 1,980$., maka sesuai analisis *coeficients*, secara parsial keputusan yang diambil adalah hipotesis H_a diterima artinya motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada Badan Ketahanan Pangan dan Penyuluhan Pertanian Kabupaten Sumba Barat Daya. Capaian hasil ini mengandung pengertian bahwa Pemerintah Sumba Barat Daya telah memberikan motivasi yang cukup terhadap karyawan Badan Pertanian melalui insentif yang cukup, penghargaan yang baik dan lain-lain.

Pengujian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Thomas Pain Ratu 2006 tentang Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Kantor Departemen Agama Kabupaten Sikka. Kesimpulan penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja baik secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa model atau metode motivasi dapat diterapkan di Kabupaten Sumba Barat Daya. Hal ini juga dapat membuktikan bahwa karyawan di Departemen Agama Kabupaten Sikka mempunyai perilaku yang sama dengan karyawan yang ada Badan Ketahanan Pangan dan Penyuluhan Pertanian Kabupaten Sumba Barat Daya.

Keputusan lain yang diambil berdasarkan data tabel di atas adalah bahwa pada kolom sig (*significance*) untuk konstanta, motivasi kerja sebesar 0,000^a atau probabilitasnya berada dibawah 0,05 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian *coefisien regresi signifikan* atau dengan kata lain variabel motivasi benar-benar berpengaruh secara *signifikan* terhadap produktivitas kerja.

2) Uji pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja pada Badan Ketahanan Pangan dan Penyuluhan Pertanian Kabupaten Sumba Barat Daya

Disiplin kerja merupakan suasana yang tertib dan teratur dari para karyawan dalam bekerja, patuh dan taat kepada peraturan yang ada dengan perasaan senang, tanpa ada unsur paksaan. Kesetiaan dan ketaan mengandung pengertian bahwa karyawan sepenuhnya mentaati peraturan. Hal ini untuk menjamin kesatuan pimpinan dan garis komando yang jelas dan tegas. Dengan demikian karyawan dapat menjamin kelancaran pelaksanaan tugas ..

Penerapan disiplin kerja dalam kehidupan kantor ditujukan agar semua karyawan yang ada dalam kantor bersedia dengan sukarela mematuhi dan mentaati semua peraturan dan tata tertib yang berlaku dalam kantor atau instansi tanpa paksaan. Apabila semua orang dalam kantor dapat mengendalikan diri dan mematuhi semua norma-norma yang berlaku, maka hal itu menjadi modal utama yang amat menentukan dalam pencapaian tujuan program. Mematuhi peraturan atau berlaku disiplin berarti memberi dukungan positif dalam kantor dalam melaksanakan program-program yang telah ditetapkan sehingga akan lebih memudahkan tercapainya tujuan.

Sebagaimana sudah disebutkan di atas bahwa disiplin kerja karyawan yang baik akan mempercepat tercapainya tujuan yang ditentukan sebelumnya yang ditunjukkan dengan prestasi kerja karyawan, dan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan tersebut. Disiplin yang merosot juga dapat membuat ketidakadilan disiplin yang dapat memperlambat pencapaian tujuan bahkan menghancurkan arah dan strategi yang dibangun sebelumnya.

Secara harafiah disiplin kerja dipandang sebagai suatu variabel yang dapat memberikan pengaruhnya terhadap prestasi kerja karyawan, karena variabel disiplin mengandung beberapa atribut yang memberikan instrumen atau petunjuk ke arah yang dimaksud. Atribut-atribut disiplin berikut ini yang kemudian dianalisis untuk memperoleh informasi tentang pengaruh atau tidaknya penerapan disiplin dalam sebuah instansi antara lain tanggung jawab karyawan.

Tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan semua pekerjaan yang telah dimebankan kepadanya merupakan satu bentuk disiplin kerja yang terpatrit didalam jiwanya. Bentuk tanggungjawab yang melambangkan kedisiplinan seorang karyawan akan menyebabkan terjadinya suasana berikut ini :

- a) Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan pekerjaan
- b) Tingginya semangat dan gairah kerja serta inisiatif para karyawan dalam melaksanakan pekerjaan
- c) Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik – baiknya
- d) Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan
- e) Meningkatkan efisiensi dan produktivitas karyawan

Disisi lain jika karyawan tidak sanggup melaksanakan disiplin kerja dan didiplin kerja menjadi lemah, maka akan terjadi suasana sebagai berikut :

- a) Tingginya angka kemangkiran / absensi karyawan
- b) Sering ter;ambatnya karyawan masuk kantor atau pulang lebih cepat dari jam yang sudah ditentukan
- c) Menurunnya semangat dan gairah kerja
- d) Berkembangnya rasa tidak puas , saling curiga dan saling melempar tanggung jawab
- e) Penyelesaian pekerjaan yang lambat karena karyawan lebih senang mengontrol daripada bekerja
- f) Tidak terlaksananya supervisi dan waskat
- g) Sering terjadinya konflik antara karyawan

Apabila terjadi keadaan demikian maka harapan untuk mencapai prestasi karyawan yakni tercapainya program kerja secara kuantitas, tercapainya program kerja secara kualitas dan penyelesaian pekerjaan tepat waktu tidak akan tercapai dan terjadi suasana yang lain sebagaimana dijelaskan berikut ini :

- a) tidak tercapainya target yang sudah diprogramkan
- b) mengembangnya kasus-kasus negatif yang harus diselesaikan
- c) merosotnya produktivitas mutu hasil pekerjaan
- d) terjadinya pemborosan dalam pemakaian material dan peralatan kantor

Untuk menguji hipotesis, maka berdasarkan kaidah pengambilan keputusan yang ditentukan sebelumnya dapat ditentukan bahwa nilai t_{hitung} sebagaimana dalam *tabel Lampiran 06* adalah sebesar 7,202, sedangkan nilai t_{tabel} ditentukan dengan taraf nyata $\alpha = 0,05$, df jumlah sampel - 2 atau $110 - 2 = 108$, pengujian dilakukan dua sisi atau dua pihak maka didapat $t_{tabel0.05}$ sebesar 1,980. Dengan demikian maka $t_{hitung0.05} 5,932 > t_{tabel} 1,980$., maka sesuai analisis *coeficients*, secara parsial keputusan yang diambil adalah hipotesis H_a diterima artinya disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada Badan Ketahanan Pangan dan penyuluhan pertanian Kabupaten Sumba Barat Daya

Hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Gafur 2009; tentang Pengaruh Disiplin Kerja kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank Swasta di Kota Tegal. Kesimpulan penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja kerja baik secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil Pengujian Determinan (R^2) menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja mampu mempengaruhi variabel produktivitas kerja sebesar 0,684 (68,4%) dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa model atau metode disiplin dapat diterapkan di Kabupaten Sumba barat Daya. Hal ini juga dapat membuktikan bahwa karyawan Pada Bank Swasta di Kota Tegal mempunyai perilaku yang sama dengan karyawan yang ada Badan Ketahanan Pangan dan Penyuluhan Pertanian Kabupaten Sumba Barat Daya.

Keputusan lain yang diambil berdasarkan data tabel di atas adalah bahwa pada kolom sig (*significance*) untuk konstanta, motivasi kerja sebesar 0,000^a atau probabilitasnya berada dibawah 0,05 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian *coefisien regresi signifikan* atau dengan kata lain variabel disiplin kerja benar-benar berpengaruh secara *signifikan* terhadap produktivitas kerja.

b. Uji Hipotesis Secara Simultan (uji F)

1) Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja pada Badan Ketahanan Pangan dan Penyuluhan Pertanian Kabupaten Sumba Barat Daya

Kondisi intrinsik pekerjaan yang dapat berfungsi sebagai motivator untuk menghasilkan produktivitas kerja yang baik adalah kondisi yang menyebabkan adanya kepuasan, dimana faktor tersebut berkaitan dengan isi pekerjaan yang disebut dengan faktor pemuas (*satisfiers*). Faktor pemuas tersebut akan memotivasi seorang karyawan untuk bekerja meningkatkan produktivitas. Faktor motivasi yang diukur adalah gaji, jaminan pekerjaan, kondisi kerja, status, kebijaksanaan pimpinan, kualitas supervisi, kualitas hubungan antar pribadi dengan atasan, bawahan, dan sesama pekerja, jaminan sosial, lingkungan kerja, prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab dan promosi jabatan

Disiplin kerja merupakan suatu sikap mental yang dimiliki oleh karyawan untuk mentaati semua peraturan dan tata tertib kerja sebagai instrumen atau petunjuk menuju tercapainya tujuan yakni produktivitas kerja. Hal yang sama bahwa disiplin tanpa adanya motivasi kerja tidak akan mencapai tujuan pekerjaan. Oleh karena disiplin kerja sebagai instrumen dalam pencapaian tujuan pekerjaan maka dalam penelitian ini disiplin kerja ditetapkan sebagai variabel bebas kedua.

Sedangkan produktivitas kerja merupakan pencapaian hasil kerja sesuai dengan tujuan yang ditentukan sebelumnya melalui ukuran perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan. Produktivitas ini dapat tercapai jika faktor motivasi dan disiplin kerja dilaksanakan secara terpadu dan saling menunjang. Oleh karena itu motivasi dan disiplin diharapkan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja, maka selanjutnya dilakukan pengujian pengaruh sebagai sebagaimana dalam tabel *lampiran 06*.

Berdasarkan kaidah pengambilan keputusan yang menyatakan bahwa Jika F_{hitung} lebih besar F_{tabel} , maka variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan, jika $F_{hitung0,05}$ lebih kecil $F_{tabel,0,05}$, maka variabel motivasi dan disiplin kerja tidak berpengaruh secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan.

Dari kaidah ini maka selanjutnya penulis melakukan analisis dan mengambil keputusan apakah variabel motivasi dan disiplin kerja sama-sama berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja. Hasil perhitungan dan analisis nilai F sebagaimana dalam tabel ANOVA di *lampiran 06* menunjukkan nilai motivasi dan disiplin kerja sebesar 36,176. Dengan membandingkan F_{hitung} dengan $F_{tabel} \alpha 0,05$

dengan derajat bebas (df) pembilang 2 dan derajat bebas penyebut 107 didapat $F_{\text{tabel}} 3,090$. Dengan demikian maka $F_{\text{hitung}} 36,176 > 3,090$ F_{tabel} , maka sesuai analisis *coeficients*, secara simultan keputusan yang diambil adalah hipotesis H_a diterima artinya variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara bersama – sama (simultan) dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Badan Ketahanan Pangan dan penyuluhan pertanian Kabupaten Sumba Barat Daya

Keputusan lain yang diambil berdasarkan perhitungan di atas adalah bahwa pada kolom *sig* (*significance*) sebesar 0,000 atau probabilitasnya berada dibawah 0,05 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian *coefisien* regresi signifikan.

3 Koefisien Determinan

Dalam data *out put model summary* pada lampiran 06 diketahui bahwa Nilai *R square* (R^2) sebesar 0.324. Nilai Ini menerangkan bahwa kontribusi atau sumbangan kedua variabel bebas yakni motivasi dan disiplin sebesar 32.4%. Hal ini berarti bahwa kemampuan variabel motivasi dan disiplin dapat memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi produktivitas kerja, sedangkan sisanya 67.6% ($100\% - 32.4\%$) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Kesimpulan yang ditarik dari hasil pembahasan dapat dijelaskan berikut ini :

1. Untuk motivasi ada 2 indikator yang berada dalam kategori cukup baik yaitu Kondisi kerja karena fasilitas kerja ditempat kerja belum menunjang pekerjaan atau belum memadai, dan Pimpinan belum menghargai prestasi yang diraih oleh karyawan dalam bekerja dengan cara kompensasi financial, ucapan terima kasih dan penghargaan
2. Variabel Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada Badan Ketahanan Pangan dan Penyuluhan Pertanian Kabupaten Sumba Barat Daya. Ini artinya jika karyawan pada Badan Penyuluhan diberi motivasi kerja, maka akan meningkatkan produktivitas kerja sesuai dengan yang diharapkan
3. Variabel Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada Badan Ketahanan Pangan dan Penyuluhan Pertanian Kabupaten Sumba Barat Daya. Ini artinya jika karyawan pada Badan Penyuluhan meningkatkan disiplin kerja, maka akan meningkatkan produktivitas kerja sesuai dengan yang diharapkan
4. Variabel motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Kerja pada Badan Ketahanan Pangan dan Penyuluhan Pertanian Kabupaten Sumba Barat Daya

5. Variabel Motivasi Kerja mempunyai pengaruh yang lebih kuat terhadap Produktivitas Kerja pada Badan Ketahanan Pangan dan Penyuluhan Pertanian Kabupaten Sumba Barat Daya

B. SARAN

1. Disarankan kondisi kerja ditempat kerja yang masih dinilai cukup agar diselesaikan segala kekurangannya sehingga kondisi kerja menjadi lebih baik, begitu pula dengan pimpinan agar selalu menghargai prestasi yang diraih oleh karyawan dalam bekerja dengan cara kompensasi finansial, ucapan terima kasih dan penghargaan sehingga kepemimpinan dinilai menjadi lebih baik
2. Untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan maka disarankan agar gaji, bonus, insentif, jaminan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan dapat ditingkatkan sesuai beban kerja yang diberikan, diupayakan agar terdapat kenyamanan dalam pekerjaan/ kondisi kerja terjamin, kualitas hubungan antar pribadi dengan atasan ditingkatkan, bawahan, dan sesama pekerja dapat ditingkatkan, promosi jabatan dapat dilakukan secara terbuka
3. Untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan maka disarankan agar tujuan pekerjaan ditetapkan secara jelas dan ideal, balas jasa atas pekerjaan karyawan yang belum sesuai dengan beban kerja dapat disesuaikan, pimpinan selalu memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata perbuatan, adanya keadilan pimpinan dalam keputusan, adanya waskat yang dilakukan pimpinan dalam memberikan tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan, adanya sanksi hukum bagi karyawan yang tidak disiplin.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Gafur 2009; Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank Swasta di Kota Tegal
- Ahmadi, Abu H dan Narbuko Choid, 1991, Metodologi Penelitian, Balai Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Arifin Pratisto; 2005 ; Cara mudah Mengatasi Masalah Statistik dan Perencanaan sengan SPSS 17. Balai Penerbit Elex Media Komputindo Kelompok Gramedia Jakarta
- Arikunto, 1998, Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik, edisi revisi, Rineka Cipta Jakarta.
- Bacal,Robert, 2001, *Performance Management*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Djamarah, Syaiful Bahri, 2002, Strategi Belajar Mengajar, Jakarta, PT Rieke Cipta.
- Faustino, Cardoso Gomes, 1997, Manejemen Sumber Daya Manusia,, Cetakan Kedua,Penerbit andi Ofset Yogyakarta
- Gibson, Ivancevich, Donnelly,1996, Organisasi, Perilaku, Stuktur dan Proses Jilid I, Edisi Ke Delapanbinarupa Aksara , Jakarta
- Gitasudarmo, Indriyo dan Sudita, Nyoman I ,2000, Perilaku Organisasi, Edisi Pertama,BPFE Yogyakarta
- _____ 1997, Perilaku Keorganisasian, Yogyakarta, BPFE
- Gomes,Faustino Cardoso,2002,*Manajemen Sumber Daya*,AndiOffset, Yogyakarta
- Gouzali Saydan; 2000; Manajemen Sumber Daya manusia (*Suatu Pendekatan Mikro*). Balai Penerbit Jambatan Jakarta
- Hasibuan,SP,Malayu, 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kesembilan, Jakarta, PT Bumi Aksara
- _____,2001,*Manajemen Sumber Daya Manusia*,Bumi Aksara,Jakarta.
- _____ 1996, Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah, Edisi Kedua, Jakarta : PT Toko Gunung Agung

- _____ 1990, Manajemen Sumber Daya Manusia, Balai Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Husein Umar; 2003 . Riser Sumber Daya Manusia dalam Organisasi. Balai Penerbit Gramedia Pustaka Utama Jakarta
- Ichsan Ahmad, 1981, Tata Administrasi karyawan (*dasar-dasar sosio analisis jabatan*), Jakarta.
- Indriantoro, Supomo, 2004, *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabetha, Bandung
- Mangkunegara, Anwar Prabu;2004; Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Balai Penerbit PT. Rafika Aditama Jakarta
- Moekjat, 1991, Administrasi Kepegawaian, Penerbit Mandar Maju, Bandung.
- Nainggolan A, 1996, Pembinaan Pegawai Negeri Sipil, Cetakan Kesebelas, Balai Penerbit BAKN, Jakarta.
- Robin Shephen P., 1995, Teori Organisasi Truktur, Desain dan Aplikasi,Edisi 3 Ali bahasa Yusuf Udaya Aarcan, Jakarta
- Ruky, S Achmad, 2002, Sistem Manajemen Kerja, Penduan Khusus Untuk Merancang dan meraih Kenerja Prima Pt Gramedia Pustaka Utama Jakarta,
- Sedarmayanti, 2001,Sumber Daya Mnesia dan produktivitas kerja Cv Mandar Maju Bandung.
- Siagian, Sondang P, 2002, Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ketujuh. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____ 1996, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta, Bumi Aksara
- Soengeng Prijodarminto, 1997, Disiplin Kiat Menuju Sukses, PT.Pradanya, Paramito Jakarta.
- Sonny Sumarso; 2004; Metode Riset Sumber Daya manusia. Balai penerbit Graha Ilmu Jakarta
- Susilo Martoyo, 2000, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Keempat,BPFE Yogyakarta.
- Thomas Pain Ratu 2006; Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Kantor Departemen Agama Kabupaten Sikka

Triton PB, 2005; Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia (*Kunci Sukses meningkatkan kinerja, produktivitas, motivasi dan kepuasan kerja*).Balai penerbit Tugu Publisher Jakarta

Wahyuni, Kumorotomo, dan Subando Agus Margono, 1996, System Informasi Manajemen dalam Organisasi Public, Gajah Mada University Press.