

**TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)**

**PENGARUH KEMAMPUAN, DISIPLIN DAN MOTIVASI  
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI  
PADA BADAN PENANGGULANGAN BENCANA  
DAERAH KABUPATEN MANDAILING NATAL**



**TAPM Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh  
Gelar Magister Manajemen**

**Disusun Oleh :**

**MULIA RAJA NASUTION**

**NIM. 500014076**

**PROGRAM PASCASARJANA**

**UNIVERSITAS TERBUKA**

**JAKARTA**

**2015**

**UNIVERSITAS TERBUKA**  
**PROGRAM PASCASARJANA**  
**MAGISTER MANAJEMEN**

**PERNYATAAN**

TAPM yang berjudul Pengaruh Kemampuan, Disiplin, dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Mandailing Natal adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Jakarta, 2015

Yang Menyatakan



**MULIA RAJA NASUTION**

**NIM. 500014076**

## ABSTRAK

### **PENGARUH KEMAMPUAN, DISIPLIN, DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH KABUPATEN MANDAILING NATAL**

**Mulia Raja Nasution**  
[raja@mandailing.com](mailto:raja@mandailing.com)

Program Pasca Sarjana  
Universitas Terbuka

Penelitian dengan judul “Pengaruh Kemampuan, Disiplin, dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Mandailing Natal” ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh kemampuan, disiplin, dan motivasi secara parsial maupun secara bersama terhadap produktivitas kerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Mandailing Natal.

Penyelenggaraan Penanggulangan Bencana membutuhkan pegawai yang memiliki kemampuan, disiplin, dan motivasi untuk meningkatkan produktivitas kerja organisasi. Pegawai merupakan salah satu sumber daya yang sangat penting bagi organisasi pemerintahan. Pegawai sebagai motor penggerak maju mundurnya suatu organisasi dan sekaligus pengelola organisasi agar dapat beraktivitas guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Tuntutan akan produktivitas pegawai merupakan suatu hal yang sangat mendesak untuk memenuhi pelayanan masyarakat dan pelaksanaan pemerintahan serta pembangunan yang terus mengalami perubahan dan peningkatan, baik dalam jumlah, jenis maupun kualitas pelayanan yang dalam pelaksanaannya memerlukan penanganan secara profesional dan proporsional.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kemampuan dengan nilai 35,8% berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai, disiplin secara parsial dengan nilai 0,337 atau 33,7% berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai, demikian juga motivasi berpengaruh sebesar 0.244 atau 24,4% terhadap produktivitas kerja pegawai. Jika dicermati hasil uji secara bersama-sama (simultan) antara kemampuan, disiplin, dan motivasi terhadap produktivitas, maka diperoleh nilai besarnya pengaruh sebesar 71%, dimana sisanya sebesar 29% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam variabel yang diteliti. Sedangkan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai adalah variabel kemampuan dengan nilai 35,8%.

Kata kunci : *kemampuan, disiplin, motivasi dan produktivitas kerja*

## ABSTRACT

### THE INFLUENCE ABILITY, DISCIPLINE, AND MOTIVATION TOWARDS THE PRODUCTIVITY OF EMPLOYEES WORKING AT THE DISASTER MANAGEMENT AGENCY OFFICE OF MANDAILING NATAL REGENCY

**Mulia Raja Nasution**  
[raja@mandailing.com](mailto:raja@mandailing.com)

Graduates Studies Program  
Indonesia Open University

The researched titled "The Influence Ability, Discipline, and Motivation Towards The Productivity Of Employees Working at Disaster Management Agency Office Of Mandailing Natal Regency" is intended to determine the effect the ability, discipline, and motivation partially or collectively towards the productivity of employees working at Disaster Management Agency Office Of Mandailing Natal Regency.

Implementation of Disaster Management requires employees who have the ability, discipline, and motivation to improve the productivity of the organization. Employees are one resource that is essential for government organizations. Employee as a driving force reciprocation of an organization and at the same time manager of the organization in order to be able to move in order to achieve the intended purpose.

Demands for employee productivity is a matter of urgency to meet the community service and the implementation of governance and development that continues to change and improvement, both in the number, type and quality of services in the implementation of which requires the handling professionally and proportionately.

The results showed that partially ability to value 35.8% positive and significant impact towards on employee productivity, discipline partially with the value 0.337 or 33.7% and a significant positive effect on employee productivity, as well as influential motivation for 0244 or 24.4% of the employee productivity. When examined test results together (simultaneously) the ability, discipline, and motivation on the productivity of the obtained value of the magnitude of the effect of 71%, with the remaining 29% are influenced by other factors not included in the variables studied. While the most dominant variable effect on employee productivity is the ability variable with a value of 35.8%.

**Keywords:** *ability, discipline, motivation and productivity*

## LEMBAR PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : PENGARUH KEMAMPUAN, DISIPLIN, DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH KABUPATEN MANDAILING NATAL

Penyusun TAPM : Mulia Raja Nasution  
 NIM : 500014076  
 Program Studi : Magister Manajemen  
 Hari/ Tanggal :

Menyetujui,

Pembimbing II,

Dr. Sri Listyarini, M.Ed.  
 NIP.

Pembimbing I,

Prof. Dr. Monang Sitorus, M.Si.  
 NIP.

Penguji Ahli,

Prof. Dr. Harzi Ali, M.M.  
 NIP.

Mengetahui,

Ketua Bidang Ilmu/  
 Program Magister Manajemen

Mohamad Nasoha, SE, M.Sc  
 NIP. 19781111 200501 1 001

Direktur Program Pascasarjana

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

**UNIVERSITAS TERBUKA  
PROGRAM PASCA SARJANA  
MAGISTER MANAJEMEN**

**PENGESAHAN**

Nama : Mulia Raja Nasution  
 NIM : 500014076  
 Program Studi : Magister Manajemen  
 Judul TAPM : PENGARUH KEMAMPUAN, DISIPLIN, DAN MOTIVASI  
 TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA  
 BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH  
 KABUPATEN MANDAILING NATAL

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Penguji Tugas Akhir Program Magister (TAPM)  
 Program Pascasarjana Universitas Terbuka pada:

Hari/ Tanggal : Kamis/ 09 Juli 2015

Waktu :

Dan telah dinyatakan LULUS

**PANITIA PENGUJI TAPM**

Ketua Komisi Penguji  
 Nama : Dr. Sri Listyarini, M.Ed. ....

Penguji Ahli  
 Nama : Prof. Dr. Hapzi Ali, M.M. ....

Pembimbing I  
 Nama : Prof. Dr. Monang Sitorus, M.Si. ....

Pembimbing II  
 Nama : Dr. Sri Listyarini, M.Ed. ....

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kami panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, yang telah memberikan rahmatnya sehingga kami mampu menyelesaikan Tugas Akhir Program Magister (TAPM).

Tugas Akhir Program Magister (TAPM) ini disusun sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh Gelar Magister Manajemen oleh pihak Universitas Terbuka.

Terselesainya TAPM ini berkat doa restu dan dukungan kasih sayang dari:

1. Kedua Orang Tua dan Mertua yang terkasih
2. Istri tercinta, Ernisyah Siregar
3. Anak-anakku tercinta, Tuongku Majid Parhimpunan Nasution, Sahira Putri Mulyani Nasution, Imam Burhan Adlani Nasution

Tak lupa kami dengan segala kerendahan hati menyampaikan rasa terima kasih dan penghargaan kepada yang terhormat:

1. Prof. Dr. Monang Sitorus, M.Si., selaku pembimbing I
2. Dr. Sri Listyarini, M.Ed., selaku pembimbing II
3. Prof. Dr. Hapzi Ali, M.M., selaku penguji ahli
4. UPBJJ Medan Universitas Terbuka
5. Kepala Pelaksana BPBD Kabupaten Mandailing Natal
6. Rekan-rekan Mahasiswa Program Magister Manajemen (MM)
7. Rekan-rekan sekantor

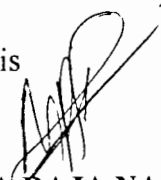
yang telah memberikan bimbingan, arahan, bantuan, dorongan dan dukungan moril selama proses penyusunan TAPM hingga selesai. Semoga segala bentuk, dorongan dan bimbingan yang diberikan senantiasa mendapatkan berkah dan ramhat dari Tuhan Yang Maha Kuasa.

Kami sadar bahwa TAPM ini jauh dari kesempurnaan, masih banyak kelemahan dan kekurangan disana-sini. Oleh karena itu, saran dan kritik dari semua pihak sangat kami harapkan demi penyempurnaan TAPM ini.

Harapan kami, semoga TAPM ini bisa memberikan manfaat bagi yang membaca.

Medan, 2015

Penulis

  
**MULIA RAJA NASUTION**  
**NIM. 500014076**

## RIWAYAT HIDUP

- Nama : Mulia Raja Nasution  
 NIM : 500014076  
 Program Studi : Magister Manajemen  
 Tempat/ Tanggal Lahir : Siabu, 02 Agustus 1978
- Riwayat Pendidikan : Lulus SD di SD INPRES Siabu pada tahun 1991  
 Lulus SMP di SMP Negeri Siabu pada tahun 1994  
 Lulus SMA di SMA Negeri 8 Medan pada tahun 1997  
 Lulus S1 di Sekolah Tinggi Teknik Harapan (STTH) Medan pada tahun 2004
- Riwayat Pekerjaan :
- Tahun 2003 s/d 2006 sebagai staf pada Bagian Umum dan Perlengkapan Sekretariat Daerah Kabupaten Mandailing Natal
  - Tahun 2006 s/d 2009 sebagai Kasi Pelayanan Umum pada Kantor Lurah Panyabungan I Kabupaten Mandailing Natal
  - Tahun 2009 s/d 2011 sebagai Kasubbag Umum dan Kepegawaian pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Mandailing Natal
  - Tahun 2011 s/d 2015 sebagai Kasubbag Program dan Evaluasi pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Mandailing Natal

Medan, Mei 2015

Peneliti



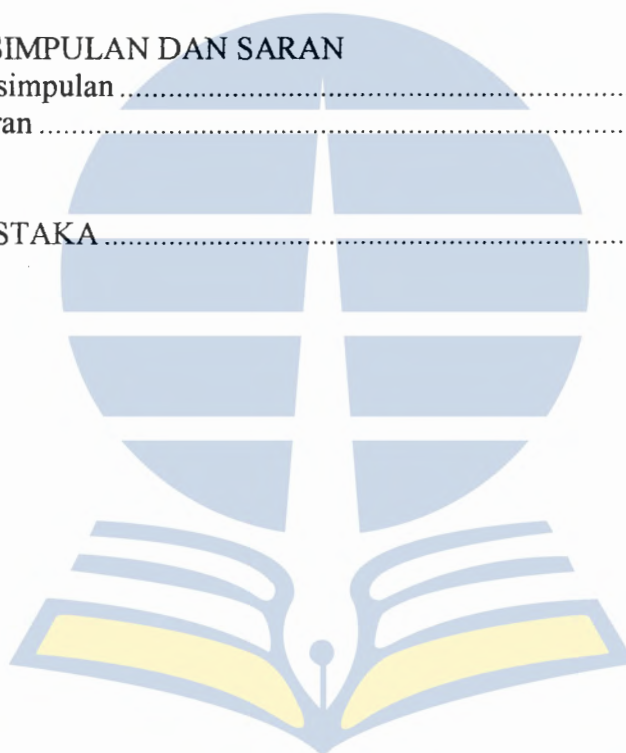
**Mulia Raja Nasution**  
**NIM. 500014076**



## DAFTAR ISI

	Halaman
Abstrak.....	ii
Lembar Persetujuan.....	iv
Lembar Pengesahan.....	v
Kata Pengantar.....	vi
Riwayat Hidup.....	vii
Daftar Isi.....	viii
Daftar Gambar.....	x
Daftar Tabel.....	xi
Daftar Lampiran.....	xii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Perumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Manfaat Penelitian.....	9
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Kajian Teori.....	10
1. Kemampuan Kerja.....	10
2. Disiplin Kerja.....	13
3. Motivasi Kerja.....	16
4. Produktivias Kerja.....	24
B. Tinjauan Penelitian Terdahulu.....	28
C. Kerangka Berpikir.....	31
D. Hipotesis Penelitian.....	34
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Desain Penelitian.....	35
B. Operasionalisasi Variabel.....	35
C. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	36
D. Populasi dan Sampel.....	37
E. Instrumen Penelitian.....	37
F. Teknik Pengumpulan Data.....	40
G. Metode Analisis Data.....	41
<b>BAB IV TEMUAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	48
B. Hasil Uji Coba Kuesioner.....	51
1. Hasil Analisis Validitas Kuesioner Kemampuan.....	52
2. Hasil Analisis Validitas Kuesioner Disiplin.....	53
3. Hasil Analisis Validitas Kuesioner Motivasi.....	54

4. Hasil Analisis Validitas Kuesioner Produktivitas.....	55
5. Uji Reliabilitas Variabel Kemampuan, Disiplin, Motivasi dan Produktivitas Pegawai .....	57
C. Deskripsi Frekuensi Data Hasil Penelitian .....	59
D. Pengujian Asumsi Klasik.....	68
1. Hasil Uji Normalitas .....	68
2. Hasil Uji Multikolinearitas .....	71
3. Uji Heteroskedastisitas .....	71
E. Hasil Analisis Data .....	72
1. Koefisien Regresi.....	73
2. Koefisien Determinasi .....	74
F. Hasil Pengujian Hipotesis.....	74
1. Hasil Uji t (Uji Parsial).....	75
2. Hasil Uji F (Uji Simultan).....	77
G. Pembahasan Hasil Penelitian.....	78
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan .....	87
B. Saran .....	88
 DAFTAR PUSTAKA .....	90
 LAMPIRAN	



**DAFTAR GAMBAR**

		Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Konsep Penelitian Pengaruh Kemampuan, Disiplin, dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Mandailing Natal.....	33
Gambar 4.1	Grafik Normal Probabilty Plot Model Regresi (Uji Normalitas).....	70
Gambar 4.2	Grafik Histogram.....	70
Gambar 4.3	Grafik Scatter Plot.....	72



## DAFTAR TABEL

		Halaman
Tabel 1.1	Rekapitulasi Rata-Rata Peserta Apel Pagi dan Siang Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Mandailing Natal.....	4
Tabel 1.2	Rekapitulasi Jumlah Surat Keluar Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Mandailing Natal.....	6
Tabel 3.1	Kisi-kisi Instrumen Pengukuran Kemampuan.....	38
Tabel 3.2	Kisi-kisi Instrumen Pengukuran Disiplin.....	39
Tabel 3.3	Kisi-kisi Instrumen Pengukuran Motivasi.....	39
Tabel 3.4	Kisi-kisi Instrumen Pengukuran Produktivitas Kerja Pegawai.....	40
Tabel 4.1	Rekapitulasi Kejadian Bencana Banjir Per Kecamatan Tahun 2011 s/d 2014.....	51
Tabel 4.2	Hasil Uji Validitas Variabel Kemampuan.....	53
Tabel 4.3	Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin.....	54
Tabel 4.4	Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi.....	55
Tabel 4.5	Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas.....	56
Tabel 4.6	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kemampuan, Disiplin, Motivasi dan Produktivitas pegawai.....	57
Tabel 4.7	Kriteria Tanggapan Responden.....	60
Tabel 4.8	Frekuensi Tanggapan Responden terhadap kemampuan.....	60
Tabel 4.9	Distribusi Responden Berdasarkan Umur Pegawai.....	62
Tabel 4.10	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	62
Tabel 4.11	Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	63
Tabel 4.12	Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	64
Tabel 4.13	Frekuensi Tanggapan Responden terhadap Disiplin.....	64
Tabel 4.14	Frekuensi Tanggapan Responden terhadap variabel Motivasi.....	65
Tabel 4.15	Frekuensi Tanggapan Responden terhadap Variabel Produktivitas.....	67
Tabel 4.16	Hasil Uji Kolmogorov Smirnov.....	69
Tabel 4.17	Nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF).....	71
Tabel 4.18	Koefisien Regresi.....	73
Tabel 4.19	Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi.....	74
Tabel 4.20	Koefisien Regresi.....	75
Tabel 4.21	Uji F Simultan.....	77
Tabel 4.22	Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi.....	77

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Masalah

Penanggulangan bencana merupakan salah satu bagian dari pembangunan nasional yaitu serangkaian kegiatan penanggulangan bencana sebelum, pada saat terjadi bencana, maupun sesudah terjadinya bencana. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2007 tentang Penanggulangan Bencana sebagaimana tercantum dalam pasal 4, bertujuan untuk antara lain: (1) memberikan perlindungan kepada masyarakat dari ancaman bencana; (2) menjamin terselenggaranya penanggulangan bencana secara terencana, terpadu, terkoordinasi, dan menyeluruh. Guna mendukung terselenggaranya penanggulangan bencana tersebut, maka perlu diperhatikan prinsip-prinsip yang berlaku dalam penanggulangan bencana seperti: (a) cepat dan tepat; (b) prioritas; (c) koordinasi dan keterpaduan; (d) berdaya guna dan berhasil guna; (e) transparansi dan akuntabilitas; (f) kemitraan; (g) pemberdayaan; (h) nondiskriminatif; dan (i) non proletisi.

Dalam konteks penyelenggaraan pemerintahan daerah, urusan penanggulangan bencana ditugaskan kepada satuan kerja perangkat daerah yang disebut dengan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) yang memiliki fungsi sebagai: (a) perumusan dan penetapan kebijakan penanggulangan bencana dan penanganan pengungsi dengan bertindak cepat dan tepat, efektif dan efisien; (b) pengkoordinasian pelaksanaan kegiatan penanggulangan bencana secara terencana, terpadu dan menyeluruh. Prinsip-prinsip penyelenggaraan

penanggulangan bencana tersebut harus dilaksanakan oleh pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah karena merupakan tugas pokok dan fungsinya. Agar dapat melaksanakan prinsip-prinsip tersebut dibutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik.

Pegawai merupakan salah satu sumber daya yang sangat penting bagi organisasi pemerintahan. Pegawai sebagai motor penggerak maju mundurnya suatu organisasi dan sekaligus pengelola organisasi agar dapat beraktivitas guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Berkaitan dengan hal tersebut, maka dalam upaya pencapaian tujuan organisasi Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Mandailing Natal dipengaruhi oleh perilaku organisasi yang merupakan pencerminan dari perilaku dan sikap para pegawainya. Artinya semakin tinggi kinerja sumber daya manusianya, maka akan membuat kinerja organisasi semakin tinggi pula yang pada gilirannya akan dapat mencapai tujuannya.

Di dalam melaksanakan tugas kedinasan, kemampuan kerja memiliki andil yang menentukan tentang hal apa yang dapat dikerjakan dalam rangka pencapaian tujuan tertentu. Kemampuan biasanya menunjukkan potensi untuk melaksanakan suatu pekerjaan sesuai dengan kesanggupan, keterampilan dan pengetahuan. Kemampuan yang tinggi pada seorang pegawai akan berdampak positif terhadap peningkatan kualitas layanan kebencanaan. Artinya semakin mampu seorang pegawai untuk melaksanakan suatu pekerjaan akan semakin banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan dan menjaga kualitas kerjanya.

Menurut informasi yang penulis peroleh pada kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Mandailing Natal, masih terdapat

pegawai yang belum mengerti dan menguasai cara menggunakan peralatan kebencanaan, padahal teknik penggunaan peralatan ini sangat penting dan dibutuhkan dalam penanganan kedaruratan bencana. Selain itu, dalam pelaksanaan tugas kebencanaan juga sangat dibutuhkan orang-orang yang memiliki kepandaian atau kecakapan untuk melakukan proses perencanaan program dan kegiatan yang berhubungan dengan penanggulangan bencana. Hal ini penulis amati ketika proses perencanaan pembangunan daerah berlangsung, bahwa para pejabat eselon hanya menyerahkan urusan perencanaan kepada sekretaris dan kasubbag program tanpa diikuti oleh rasa ingin tahu bagaimana kelanjutan dari proses perencanaan tersebut. Hal ini disinyalir bahwa masih sangat minim penguasaan atas tugas dan fungsi masing-masing bidang.

Di lain pihak, kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Mandailing Natal juga telah menyediakan fasilitas internet yang *online* selama 24 jam (*non stop*). Tetapi, masih penulis dapatkan informasi dari kasubbag bahwa para pegawai masih ada yang bermain *game* dan tidak menggunakan fasilitas internet ini untuk hal-hal yang positif seperti belajar dan mencari informasi kebencanaan guna meningkatkan kemampuan diri sendiri. Penulis juga menemukan bahwa terdapat sebagian kecil pegawai yang memang memiliki kemampuan teknis dan mahir untuk menggunakan peralatan kebencanaan, tetapi dalam hal disiplin pegawai tersebut masih di rasa kurang. Hal ini penulis amati pada pelaksanaan apel pagi dan apel sore yang wajib diikuti oleh seluruh pegawai setiap harinya.

Dalam melaksanakan tugas kedinasan, selain kemampuan juga perlu dihubungkan dengan disiplin kerja. Hal ini disebabkan karena bagaimanapun

tingginya kemampuan dan kecakapan yang dimiliki oleh seorang pegawai, tanpa didukung penegakan disiplin, maka tugas dan pekerjaan yang dilaksanakan tidak akan mencapai hasil yang maksimal. Konsep disiplin merupakan sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan pemerintah atau etik, norma, dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu (Sinungan: 2009: 145). Apabila kedisiplinan suatu organisasi tidak dapat ditegakkan, maka sangat dimungkinkan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien.

No	Bulan	Jumlah Pegawai	Hari Kerja	Jumlah Peserta Apel	Jumlah Hadir				Jumlah Tidak Hadir			
					Pagi	%	Siang	%	Pagi	%	Siang	%
1	2	3	4	5 = (3*4)	6	7	8	9	10	11	12	13
1	Juli	38	19	722	562	77,84	525	72,71	160	22,16	197	27,29
2	Agustus	38	20	760	520	68,42	600	78,95	240	31,58	160	21,05
3	September	38	22	836	518	61,96	530	63,40	318	38,04	306	36,60
4	Oktober	38	23	874	498	56,98	498	56,98	376	43,02	376	43,02
5	Nopember	38	20	760	487	64,08	512	67,37	273	35,92	248	32,63
6	Desember	38	21	798	457	57,27	433	54,26	341	42,73	365	45,74
Rata-Rata						64,42		65,61		35,58		34,39

**Tabel 1.1: Rekapitulasi Rata-Rata Peserta Apel Pagi dan Siang Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Mandailing Natal**

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan bahwa tingkat kehadiran pegawai pada pelaksanaan apel pagi dan apel siang yang merupakan salah satu indikator yang dijadikan rujukan dalam pengukuran disiplin hanya mencapai 64,42% untuk apel pagi dan 65,61% untuk apel siang. Artinya angka tersebut menunjukkan bukti tidak disiplinnya pegawai dalam mematuhi salah satu aturan yang semestinya ditaati dengan ketentuan jam masuk dan pulang kantor. Disiplin



pegawai merupakan sikap yang menggambarkan ketaatan atau kepatuhan pegawai pada suatu aturan dan ketentuan yang berlaku. Disiplin kerja dibuat agar tugas-tugas kedinasan dapat berjalan dengan lancar dan baik sesuai dengan yang diharapkan. Apabila pegawai mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi, maka diharapkan tujuan organisasi dapat dicapai dengan mudah. Pekerjaan dapat lebih cepat dan tepat diselesaikan jika didukung oleh peran serta pegawai yang memiliki disiplin. Dalam hal ini, juga harus didukung oleh pimpinan yang disiplin dan selalu memberikan arahan serta motivasi kepada bawahannya.

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan organisasi. Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu pegawai mau bekerja keras dan atusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi (Hasibuan, 2014:92). Motivasi pada dasarnya adalah dorongan sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu yang berlangsung secara sadar. Jika pegawai tidak memiliki motivasi yang tinggi, maka tidak akan ada progres yang cepat dan kualitas kinerja pegawai pun akan rendah. Pada saat jam kerja, bahwa masih banyak pegawai yang meninggalkan ruangan kantornya pada waktu yang cukup lama dan tidak jelas kemana perginya bahkan sampai apel siang pun tidak hadir lagi. Pada saat pimpinan tidak berada di kantor, para pegawai bertindak semaunya, ada yang melimpahkan pekerjaan kepada staf honorer yang belum tentu dapat menyelesaikan pekerjaannya, masih ada pegawai yang memiliki usaha diluar pekerjaannya sebagai seorang pegawai negeri sipil. Pegawai juga masih enggan dan bermalas-malasan untuk mengembangkan dirinya sendiri padahal fasilitas

untuk belajar telah disediakan oleh kantor. Justru yang lebih banyak diminati dan dibaca adalah koran media cetak (surat kabar). Ada juga pegawai yang sering mangkir dan tidak mau untuk diajak bekerja sama ketika terjadi kedaruratan bencana dengan alasan yang tidak jelas.

Kebutuhan manusia secara pribadi memang menimbulkan dorongan dalam diri pegawai untuk bertindak memenuhi kebutuhannya. Dengan kata lain, kebutuhan manusia bersifat relatif atau tidak tetap dan sangat bergantung pada keadaan dan kondisi pegawai. Kebutuhan pegawai juga berbeda-beda sesuai dengan keadaan pribadi si pegawai. Namun di luar daripada itu semua, tugas-tugas kantor haruslah diutamakan terlebih dahulu karena pegawai sudah terikat dengan pekerjaannya sebagai seorang pegawai negeri sipil. Tuntutan akan produktivitas pegawai merupakan suatu hal yang sangat mendesak untuk memenuhi pelayanan masyarakat dan pelaksanaan pemerintahan serta pembangunan yang terus mengalami perubahan dan peningkatan, baik dalam jumlah, jenis maupun kualitas pelayanan yang dalam pelaksanaannya memerlukan penanganan secara profesional dan proporsional.

No	Bidang	Jumlah Surat Keluar Tahun 2013	Jumlah Surat Keluar Tahun 2014
1	Pencegahan, Kesiapsiagaan dan Pemadam Kebakaran	9	8
2	Kedaruratan dan Logistik	23	21
3	Rehabilitasi dan Rekonstruksi	0	3
4	Sekretariat	239	135
JUMLAH		271	167

**Tabel 1.2: Rekapitulasi Jumlah Surat Keluar Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Mandailing Natal**

Berdasarkan fenomena yang telah diuraikan pada latar belakang penelitian di atas, peneliti merasa tertarik untuk mengadakan penelitian lebih lanjut

mengenai pengaruh kemampuan kerja dan disiplin kerja pegawai terhadap motivasi dan dampaknya terhadap produktivitas kerja pegawai yang mana sepengetahuan penulis sampai saat ini belum ada penelitian yang menyoroti hal yang sama. Atas pemikiran tersebut peneliti berkeyakinan bahwa kajian ini menjadi sangat penting dan strategis karena benar-benar akan mendapatkan manfaat bagi pelaksana penanggulangan bencana. Sebab apabila tidak dilakukan pembenahan pelayanan kebencanaan oleh pemerintah Kabupaten Mandailing Natal dikhawatirkan akan merusak citra pemerintah daerah itu sendiri. Maka pada kesempatan ini, isu tema sentral penelitian ini akan dituangkan dalam tesis ini dengan judul “ **PENGARUH KEMAMPUAN, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH KABUPATEN MANDAILING NATAL**”.

## **1.2. Perumusan Masalah**

Bertolak dari latar belakang diatas, dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah kemampuan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Mandailing Natal?
2. Apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Mandailing Natal?

3. Apakah motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Mandailing Natal?
4. Apakah kemampuan, disiplin kerja, dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Mandailing Natal?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah tersebut diatas, tujuan yang ingin dicapai dalam melakukan penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk menganalisis ada/ tidaknya pengaruh signifikan secara parsial dari kemampuan terhadap produktivitas kerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Mandailing Natal.
2. Untuk menganalisis ada/ tidaknya pengaruh signifikan secara parsial dari disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Mandailing Natal.
3. Untuk menganalisis ada/ tidaknya pengaruh signifikan secara parsial dari motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Mandailing Natal.
4. Untuk menganalisis ada/ tidaknya pengaruh signifikan dari kemampuan, disiplin kerja, dan motivasi secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Mandailing Natal.

#### 1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini berguna baik secara teoritis maupun praktis, yaitu:

##### a. Kegunaan Teoritis

- a. Sebagai sumbangan pemikiran untuk memperluas wawasan kajian ilmu manajemen dalam mengelola sumber daya manusia guna dapat dijadikan sebagai rujukan pengembangan penelitian sumber daya manusia yang akan datang.
- b. Memberikan sumbangan penting dan memperluas kajian ilmu manajemen yang menyangkut pelayanan kebencanaan.

##### b. Kegunaan Praktis

- a. Sebagai sumbangan pemikiran bagi pengambil keputusan di Kabupaten Mandailing Natal untuk meningkatkan kualitas pelayanan kebencanaan melalui peningkatan kemampuan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja pegawai dan produktivitas pegawai.
- b. Dapat meningkatkan pelayanan pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Mandailing Natal dan perubahan sikap kerja pegawai sebagai petugas kebencanaan yang senantiasa dan siaga serta cepat tanggap dalam memberikan pelayanan kebencanaan yang optimal pada masyarakat.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Kajian Teori

##### 1. Kemampuan

Menurut Departemen Pendidikan dan Kebudayaan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (2005) pengertian mampu adalah kuasa (bisa, sanggup) melakukan sesuatu, sedangkan kemampuan berarti kesanggupan atau kecakapan atau kekuatan. Pengertian kemampuan identik dengan kreativitas, telah banyak dikemukakan para ahli berdasarkan pandangan yang berbeda, seperti dinyatakan Supriadi dalam Riduwan (2010:251) bahwa “setiap orang memiliki kemampuan kreatif dengan tingkat yang berbeda-beda”. Tidak ada orang yang sama sekali tidak memiliki kemampuan atau kreativitas, dan yang diperlukan adalah bagaimana mengembangkan kreativitas (kemampuan) tersebut. Semiawan dalam Riduwan (2010: 252) mengartikan bahwa kreativitas adalah kemampuan untuk membuat kombinasi-kombinasi baru antar unsur data atau hal-hal yang sudah ada sebelumnya. Dengan demikian secara operasional kreativitas dapat dirumuskan sebagai kemampuan yang mencerminkan kelancaran, keluwesan atau fleksibel dan orisinalitas serta kemampuan mengelaborasi (mengembangkan, memperkaya, dan memperinci) suatu gagasan.

Menurut Robbins dan Judge (2009:57) kemampuan (*ability*) berarti kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan adalah sebuah penilaian terkini atas apa yang dapat dilakukan seseorang. Kemampuan keseluruhan seorang individu pada dasarnya

terdiri atas dua kelompok yaitu kelompok faktor intelektual dan fisik. Kemampuan intelektual (*intellectual ability*) adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental-berpikir, menalar dan memecahkan masalah. Individu dalam sebagian besar masyarakat menempatkan kecerdasan, dan untuk alasan yang tepat, pada nilai yang tinggi. Individu cerdas biasanya mendapatkan lebih banyak uang dan tingkat pendidikan yang lebih tinggi. Tujuh dimensi yang paling sering disebutkan yang membentuk kemampuan intelektual adalah kecerdasan angka, pemahaman verbal, kecepatan persepsi, penalaran induktif, penalaran deduktif, visualisasi spasial, dan daya ingat. Terdapat perbedaan tuntutan kerja bagi karyawan ketika menggunakan kemampuan intelektual mereka. Semakin kompleks suatu pekerjaan dalam hal tuntutan memproses informasi, semakin banyak kemampuan kecerdasan umum dan verbal yang akan dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan tersebut dengan berhasil.

Pada tingkat yang sama dimana kemampuan intelektual memainkan sebuah peran yang lebih besar dalam pekerjaan kompleks dengan tuntutan kebutuhan pemrosesan informasi, kemampuan fisik (*physical abilities*) tertentu bermakna penting bagi keberhasilan pekerjaan yang kurang membutuhkan keterampilan dan lebih terstandar. Misalnya pekerjaan-pekerjaan yang menuntut stamina, ketangkasan fisik, kekuatan kaki, atau bakat-bakat serupa yang membutuhkan manajemen untuk mengidentifikasi kemampuan fisik seorang karyawan.

Menurut David Campbell dalam Riduwan (2010: 253) menggolongkan ciri-ciri pegawai yang mampu, yaitu ciri-ciri pokok dan ciri-ciri yang memungkinkan. Ciri-ciri pokok terdiri dari: (1) Kelincahan mental-berpikir dari

segala arah; (2) Kelincahan mental-berpikir ke segala arah; (3) Fleksibilitas konsep; (4) Orisinalitas; (5) Lebih menyukai kompleksitas dari pada simplisitas; (6) Latar belakang yang menransang; (7) Kecakapan dalam banyak hal. Sedangkan ciri-ciri yang memungkinkan yang perlu untuk mempertahankan gagasan-gagasan kreatif yang sudah dihasilkan meliputi: (1) Kekuatan mental atau fisik untuk bekerja keras; (2) Berpikir mandiri; (3) Pantang menyerah; (4) Mampu berkomunikasi dengan baik; (5) Lebih tertarik pada konsep dari pada segi-segi kecil; (6) Keingintahuan intelektual; (7) Kaya humor dan fantasi; (8) Tidak segera menolak ide atau gagasan baru; (9) Arah hidup yang mantap.

Sutormeister dalam Riduwan (2010, 258) mengatakan bahwa kemampuan adalah faktor penting dalam meningkatkan produktivitas kerja, kemampuan berhubungan dengan pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*) yang dimiliki oleh seseorang. Pendapat Sutormeister ini memandang bahwa kemampuan (*ability*) dapat dipandang sebagai suatu karakteristik umum dari seseorang yang berhubungan dengan pengetahuan. Kemampuan seorang pegawai secara aplikatif indikatornya adalah keterampilan menjalankan tugas, keterampilan memberikan penguatan, keterampilan mengadakan variasi.

Berdasarkan ciri-ciri yang telah disebutkan diatas, maka pegawai yang memiliki kemampuan adalah pegawai yang memiliki rasa ingin tahu yang dimanfaatkan semaksimal mungkin; mau bekerja keras; berani mengambil keputusan; pengetahuan dan kecakapan intelektualnya dimanfaatkan semaksimal mungkin; mandiri; dinamis; penuh inovasi dan daya cipta; bersedia menerima informasi; menghubungkan-ide dengan pengalaman yang diperoleh dari



berbagai sumber yang berbeda; cenderung menampilkan berbagai alternatif terhadap subjek tertentu.

## 2. Disiplin kerja

Menurut Sinungan (2009:145) disiplin adalah sebagai sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan pemerintah atau etik, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu. Disiplin mempunyai pengertian yang berbeda-beda dan dari berbagai pengertian itu dapat kita sarikan beberapa hal sebagai berikut: 1) kata disiplin (terminologis) berasal dari kata latin *disciplina* yang berarti pengajaran, latihan dan sebagainya (berawal dari kata *discipulus* yaitu seorang yang belajar). Jadi secara etimologis ada hubungan pengertian antara *discipline* dengan *disciple* (Inggris) yang berarti murid, pengikut yang setia, ajaran atau aliran; 2) latihan yang mengembangkan pengendalian diri, watak atau ketertiban dan efisiensi; 3) kepatuhan atau ketaatan (*obedience*) terhadap ketentuan dan peraturan pemerintah atau etik, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat; 4) penghukuman (*punishment*) yang dilakukan melalui koreksi dan latihan untuk mencapai perilaku yang dikendalikan (*controlled behaviour*).

Sedangkan menurut Guntur (2000) yang termasuk dalam disiplin kerja mempunyai tiga dimensi disiplin yaitu: (1) disiplin waktu, yang diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi: kehadiran dan kepatuhan pegawai pada jam kerja, pegawai melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar; (2) disiplin peraturan, peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan

organisasi dapat dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap setia dari pegawai terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan disini berarti taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan, tata tertib yang telah ditetapkan. Serta ketaatan pegawai dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan organisasi atau lembaga. Pegawai yang memiliki disiplin terhadap peraturan memiliki tanda yaitu kepatuhan pada peraturan/ tata tertib yang ada, kepatuhan pegawai terhadap instruksi atasan, menggunakan kelengkapan pakaian seragam sesuai dengan ketentuan yang berlaku, melaksanakan peraturan dengan baik, penerapan sanksi, memiliki ketegasan, mengevaluasi peraturan; (3) disiplin tanggung jawab, salah satu wujud tanggung jawab pegawai adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar. Serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sebagai seorang pegawai.

Dari pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin mengacu pada pola tingkah laku dengan ciri-ciri sebagai berikut: (1) Adanya hasrat yang kuat untuk melaksanakan sepenuhnya apa yang sudah menjadi norma, etik dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat; (2) Adanya perilaku yang dikendalikan; (3) Adanya ketaatan (*obedience*). Disiplin kerja yang baik dapat diukur dalam wujud pimpinan atau pegawai datang dan pulang kantor tepat pada waktu yang ditentukan, menghasilkan pekerjaan yang baik kuantitas maupun kualitas memuaskan, melaksanakan tugas dengan penuh semangat, memenuhi peraturan yang ada.

Sedangkan menurut Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil bahwa Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

Setiap PNS wajib untuk: mengucapkan sumpah/ janji PNS; mengucapkan sumpah/ janji jabatan; setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah; menaati segala ketentuan peraturan perundang-undangan; melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab; menjunjung tinggi kehormatan negara, Pemerintah, dan martabat PNS; mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan sendiri, seseorang, dan/atau golongan; memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan; bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan negara; melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan negara atau Pemerintah terutama di bidang keamanan, keuangan, dan materiil; masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja; mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan; menggunakan dan memelihara barang-barang milik negara dengan sebaik-baiknya; memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat; membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas; memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan karier; dan menaati peraturan kedinasan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang.

### 3. Motivasi

#### 3.a. Teori Motivasi

Kata dasar dari Motivasi (*motivation*) adalah motif (*motive*) yang berarti dorongan, sebab, atau sesuatu alasan seseorang untuk melakukan sesuatu. Motif tidak dapat diamati secara langsung, tetapi dapat diinterpretasikan dalam tingkah lakunya, berupa ransangan, dorongan, atau pembangkit tenaga munculnya suatu tingkah laku tertentu. Menurut Berelson dan Gary A. Stainer (Sinungan, 2009: 134), motivasi adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau gerakan dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.

Hellriegel dan Slocum mengemukakan (Uno, 2014:5) banyak teori motivasi yang didasarkan dari asas kebutuhan (*need*). Kebutuhan yang menyebabkan seseorang berusaha untuk dapat memenuhinya. Motivasi adalah proses psikologis yang dapat menjelaskan perilaku seseorang. Perilaku hakikatnya merupakan orientasi pada satu tujuan. Dengan kata lain, perilaku seseorang dirancang untuk mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan proses interaksi dari beberapa unsur. Dengan demikian, motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan. Kekuatan-kekuatan ini pada dasarnya dirangsang oleh adanya berbagai macam kebutuhan, seperti (1) keinginan yang hendak dipenuhinya; (2) tingkah laku; (3) tujuan; (4) umpan balik.

Pegawai sebagai manusia (*individu*) sudah barang tentu memiliki identifikasi tersendiri antara lain: tabiat/ watak, sikap laku/ penampilan,

kebutuhan, keinginan, cita-cita/ kepentingan, kebiasaan-kebiasaan yang dibentuk oleh keadaan aslinya, dan keadaan lingkungan serta pengalaman dari pegawai itu sendiri. Karena pegawai memiliki identifikasi yang berlainan sebagai latar belakang pendidikan, pengalaman dan lingkungan masyarakat yang beraneka ragam, maka ini akan terbawa juga dalam hubungan kerjanya sehingga akan mempengaruhi sikap dan tingkah laku pegawai tersebut dalam melaksanakan pekerjaannya.

### **3.b. Teori Maslow**

Abraham H. Maslow membagi kebutuhan manusia ke dalam lima tingkatan (Danim, 2012:7) yaitu: kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan rasa cinta dan rasa serta, kebutuhan akan harga diri, dan kebutuhan aktualisasi diri. Teori Abraham H. Maslow tentang hierarki kebutuhan sangat banyak dipakai untuk membuat konseptualisasi motivasi manusia. Kebutuhan fisik merupakan hierarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minuman, perumahan, tidur, seks dan sebagainya.

Kebutuhan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat tidak bekerja lagi. Kebutuhan akan cinta dan rasa yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiasi, dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Kebutuhan akan harga diri meliputi keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektivitas kerja seseorang. Kebutuhan aktualisasi diri merupakan kebutuhan dari

Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan akan potensi yang sesungguhnya dari seseorang.

### 3.c. Teori Herzberg

Menurut Teori Motivasi Dua Faktor Herzberg's (Hasibuan, 2014: 108), bahwa motivasi yang ideal yang dapat merangsang usaha adalah "peluang untuk melaksanakan tugas yang lebih membutuhkan keahlian dan peluang untuk mengembangkan kemampuan." Herzberg berdasarkan hasil penelitiannya menyatakan tiga hal penting yang harus diperhatikan dalam memotivasi bawahan, yaitu: (1) hal-hal yang mendorong karyawan adalah "pekerjaan yang menantang yang mencakup perasaan untuk berprestasi, bertanggung jawab, kemajuan dapat menikmati pekerjaan itu sendiri dan adanya pengakuan atas semuanya itu.; (2) hal-hal yang mengecewakan karyawan adalah terutama faktor yang bersifat embel-embel saja pada pekerjaan, peraturan pekerjaan, penerangan, istirahat, sebutan jabatan, hak, gaji, tunjangan dan lain-lainnya. (3) karyawan kecewa, jika peluang untuk berprestasi terbatas. Mereka akan menjadi sensitif pada lingkungannya serta mulai mencari-cari kesalahan.

Terdapat dua jenis faktor yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan dan menjauhkan diri dari ketidakpuasan. Dua faktor itu disebutnya faktor higiene (faktor ekstrinsik) dan faktor motivator (faktor intrinsik). Faktor higiene memotivasi seseorang untuk keluar dari ketidakpuasan, termasuk didalamnya adalah hubungan antar manusia, imbalan, kondisi lingkungan, dan sebagainya (faktor ekstrinsik), sedangkan faktor motivator memotivasi seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan, yang termasuk

didalamnya adalah achievement, pengakuan, kemajuan tingkat kehidupan, dan sebagainya (faktor intrinsik).

Teori Herzberg melihat ada dua faktor yang mendorong karyawan termotivasi yaitu faktor intrinsik yaitu daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing orang, dan faktor ekstrinsik yaitu daya dorong yang datang dari luar diri seseorang, terutama dari organisasi tempatnya bekerja. Frederick Herzberg menyatakan bahwa ada faktor-faktor tertentu di tempat kerja yang menyebabkan kepuasan kerja, sementara pada bagian lain ada pula faktor lain yang menyebabkan ketidakpuasan. Dengan kata lain kepuasan dan ketidakpuasan kerja berhubungan satu sama lain.

Faktor-faktor tertentu di tempat kerja tersebut oleh Frederick Herzberg diidentifikasi sebagai faktor kesehatan (*hygiene factors*) dan faktor pemuas (*motivation factors*).

### 1. *Hygiene Factors*

Faktor kesehatan (*Hygiene factors*) adalah faktor pekerjaan yang penting untuk adanya motivasi di tempat kerja. Faktor ini tidak mengarah pada kepuasan positif untuk jangka panjang. Tetapi jika faktor-faktor ini tidak hadir, maka muncul ketidakpuasan. Faktor ini adalah faktor ekstrinsik untuk bekerja. Faktor higienis juga disebut sebagai *dissatisfiers* atau faktor pemeliharaan yang diperlukan untuk menghindari ketidakpuasan. Faktor kesehatan (*Hygiene factors*) adalah gambaran kebutuhan fisiologis individu yang diharapkan untuk dipenuhi. faktor kesehatan (*Hygiene factors*) meliputi gaji, kehidupan pribadi, kualitas supervisi, kondisi kerja, jaminan kerja, hubungan antar pribadi, kebijaksanaan dan administrasi perusahaan.

## 2. *Motivation Factors*

Faktor motivasi harus menghasilkan kepuasan positif. Faktor-faktor yang melekat dalam pekerjaan dan memotivasi karyawan untuk sebuah kinerja yang unggul disebut sebagai faktor pemuas. Karyawan hanya menemukan faktor-faktor intrinsik yang berharga pada faktor pemuas (*motivation factors*). Para motivator melambangkan kebutuhan psikologis yang dirasakan sebagai manfaat tambahan. Faktor motivasi dikaitkan dengan isi pekerjaan mencakup keberhasilan, pengakuan, pekerjaan yang menantang, peningkatan dan pertumbuhan dalam pekerjaan. Faktor *motivation/ intrinsic factor* merupakan faktor yang mendorong semangat guna mencapai kinerja yang lebih tinggi. Adapun yang merupakan faktor motivasi menurut Herzberg adalah: pekerjaan itu sendiri (*the work it self*), prestasi yang diraih (*achievement*), peluang untuk maju (*advancement*), pengakuan orang lain (*recognition*), tanggung jawab (*responsible*). Berdasarkan teori Herzberg (Hasibuan, 2014), secara umum *factor hygienis* seperti gaji dan hubungan rekan kerja mendukung karyawan untuk bertahan di tempat bekerja. Gaji hanya akan menghasilkan motivasi jangka pendek. Tetapi tidak didukung faktor motivasi seperti pengangkatan karyawan tetap. Sehingga menyebabkan penurunan motivasi karyawan dalam bekerja.

### 3.d. Teori Mc. Cleland's

Dalam studi yang dilakukan oleh David McClelland (Riduwan, 2010: 262) bahwa ada tiga macam kebutuhan yaitu sebagai berikut: (1) kebutuhan pencapaian (*need for achievement*), yaitu kebutuhan untuk berprestasi yang merupakan refleksi dari dorongan akan tanggung jawab untuk pemecahan masalah. Seorang



pegawai yang mempunyai kebutuhan akan berpartisipasi tinggi cenderung untuk berani mengambil risiko. Kebutuhan untuk berprestasi adalah kebutuhan untuk melakukan pekerjaan lebih baik daripada sebelumnya, selalu berkeinginan prestasi yang lebih tinggi. (2) kebutuhan berhubungan (*need for affiliation*), yaitu kebutuhan untuk berhubungan sosial, yang merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain atau berada bersama orang lain, tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain. (3) kebutuhan kekuasaan (*need for power*), yaitu kebutuhan untuk kekuasaan yang merupakan refleksi dari dorongan untuk mencapai otoritas dan untuk memiliki pengaruh orang lain.

Teori kebutuhan McClelland menyatakan bahwa pencapaian, kekuasaan/kekuatan dan hubungan merupakan tiga kebutuhan penting yang dapat membantu menjelaskan motivasi. Kebutuhan pencapaian merupakan dorongan untuk melebihi, mencapai standar-standar, dan berjuang untuk berhasil. Kebutuhan kekuatan dapat membuat orang lain berperilaku sedemikian rupa sehingga mereka tidak akan berperilaku sebaliknya, dan kebutuhan hubungan merupakan keinginan antar personal yang ramah dan akrab dalam lingkungan organisasi. McClelland menjelaskan bahwa setiap individu memiliki dorongan yang kuat untuk berhasil. Dorongan ini mengarahkan individu untuk berjuang lebih keras untuk memperoleh pencapaian pribadi ketimbang memperoleh penghargaan. Hal ini kemudian menyebabkan ia melakukan sesuatu yang lebih efisien dibandingkan sebelumnya.

Menurut Hasibuan dalam Riduwan (2010, 263) bahwa berdasarkan teori Mc Clelland's *Achievement Motivation Theory* dapat disimpulkan ada tiga faktor atau dimensi dari motivasi yaitu (1) motif; (2) harapan; dan (3) insentif. Motif

adalah suatu perangsang keinginan (*want*) dan daya penggerak kemauan seseorang. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Harapan (*expectancy*) adalah suatu kesempatan yang diberikan terjadi karena perilaku untuk tercapainya tujuan. Sedangkan Insentif (*incentive*) yaitu memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah (imbalan) kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan demikian semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik.

### **3.e. Teori X dan Y Mc. Gregor**

Douglas Mc Gregor (Hasibuan, 2014: 124) menemukan teori X dan Y setelah mengkaji cara para manager berhubungan dengan para karyawan. Ada empat asumsi yang dimiliki oleh manager dalam teori X, yaitu: (1) rata-rata karyawan itu malas bekerja; (2) umumnya karyawan tidak terlalu berambisi mencapai prestasi yang optimal dan selalu menghindarkan tanggung jawabnya dengan cara mengkambinghitamkan orang lain; (3) karyawan lebih suka dibimbing, diperintah dan diawasi dalam melaksanakan pekerjaannya; (4) karyawan lebih mementingkan dirinya sendiri dan tidak memperdulikan tujuan organisasi.

### **3.f. Teori ERG Alderfer**

Teori ERG dikemukakan oleh Clayton Alderfer (Hasibuan, 2014: 112) seorang psikolog asal Amerika Serikat, kelahiran 1 September 1940, dimana teori ini merupakan simplifikasi dan pengembangan lebih lanjut dari teori hirarki kebutuhan Abraham Maslow. E (*Existence* atau keberadaan), R (*Relatedness* atau hubungan) sedangkan G (*Growth* atau pertumbuhan). Ketiga kebutuhan pokok

manusia ini diurai Aldelfer sebagai simplifikasi teori hirarki kebutuhan Abraham Maslow sebagai berikut: (1) *Existence* atau keberadaan adalah suatu kebutuhan akan tetap bisa hidup sesuai dengan tingkat kebutuhan tingkat rendah dari Maslow yaitu meliputi kebutuhan fisiologis dan kebutuhan akan rasa aman; (2) *Relatedness* atau hubungan mencakup kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain. Kebutuhan ini sesuai dengan kebutuhan afiliasi dari Maslow; (3) *Growth* atau pertumbuhan adalah kebutuhan yang mendorong seseorang untuk memiliki pengaruh yang kreatif dan produktif terhadap diri sendiri atau lingkungan. Realisasi dari kebutuhan penghargaan dan perwujudan diri dari Maslow.

Penjelasan dari sanggahan Alderfer terhadap teori hirarki Abraham Maslow adalah sebagai berikut; seseorang menurut teori Maslow akan tetap pada tingkat kebutuhan tertentu sampai kebutuhannya terpuaskan. Sedangkan menurut teori ERG, jika kebutuhan di tingkat yang lebih tinggi buruk maka seorang individu mungkin kembali untuk meningkatkan kepuasan dari kebutuhan tingkat rendah. Ini disebut frustrasi-regresi dari aspek teori ERG. Misalnya ketika kebutuhan-pertumbuhan buruk, maka seseorang mungkin akan termotivasi untuk mencapai kebutuhan yang berkaitan dan jika ada masalah dalam mencapai kebutuhan yang berkaitan, maka dia mungkin akan termotivasi oleh kebutuhan eksistensi. Dengan demikian, frustrasi/kejengkelan dapat mengakibatkan regresi untuk kebutuhan tingkat rendah. Sementara teori hirarki Maslow kaku karena mengasumsikan bahwa kebutuhan mengikuti hirarki spesifik dan tertib, kecuali kebutuhan tingkat rendah terpuaskan, seorang individu tidak dapat melanjutkan ke kebutuhan tingkat yang lebih tinggi, Teori ERG sangat fleksibel.

Manajer harus memahami bahwa karyawan memiliki berbagai kebutuhan yang harus dipenuhi pada waktu yang sama. Menurut teori ERG, jika manajer hanya memusatkan perhatian pada satu kebutuhan pada satu waktu, hal ini tidak akan efektif memotivasi karyawan. Juga, aspek frustrasi-regresi Teori ERG memiliki efek tambahan pada motivasi kerja. Misalnya jika seorang karyawan tidak diberi kesempatan pertumbuhan dan kemajuan dalam sebuah organisasi, ia mungkin kembali untuk memenuhi kebutuhan bersosialisasi, jika lingkungan atau keadaan tidak memungkinkan, ia mungkin kembali ke kebutuhan akan uang untuk memenuhi kebutuhan bersosialisasi. Semakin cepat manajer menyadari dan menemukan ini, langkah-langkah lebih cepat akan mereka ambil untuk memenuhi kebutuhan tersebut.

#### **4. Produktivitas**

Dewasa ini, produktivitas individu mendapat perhatian cukup besar. Hal ini didasarkan pada pemikiran bahwa sebenarnya produktivitas manapun bersumber dari individu yang melakukan kegiatan. Namun individu yang dimaksudkan adalah individu sebagai tenaga kerja yang memiliki kualitas kerja yang memadai. Menurut Sinungan (2009: 1) bahwa sumber-sumber ekonomi yang digerakkan secara efektif memerlukan keterampilan organisatoris dan teknis sehingga mempunyai tingkat hasil guna yang tinggi. Artinya, hasil yang diperoleh seimbang dengan masukan yang diolah. Melalui berbagai perbaikan cara kerja, pemborosan waktu, tenaga dan berbagai input lainnya akan bisa dikurangi sejauh mungkin. Hasilnya tentu akan lebih baik dan banyak hal yang bisa dihemat. Yang jelas, waktu tidak terbuang sia-sia, tenaga dikerahkan secara efektif dan pencapaian tujuan usaha bisa terselenggara dengan baik, efektif dan efisien. Pada

dasarnya produktivitas mencakup sikap mental patriotik yang memandang hari depan secara optimis dengan berakar pada keyakinan bahwa kehidupan hari ini adalah lebih baik dari hari kemarin dan hari esok adalah lebih baik dari hari ini.

Kerja yang bermalasan-malasan ataupun korupsi jam kerja dari yang semestinya, bukanlah menunjang pembangunan, tapi menghambat kemajuan yang mestinya dicapai. Sebaliknya kerja yang efektif menurut jumlah jam kerja yang seharusnya serta isi kerja yang sesuai dengan uraian kerja masing-masing pekerja, akan dapat menunjang kemajuan serta mendorong kelancaran usaha baik secara individu maupun secara menyeluruh. Kerja produktif memerlukan prasyarat lain sebagai faktor pendukung yaitu: kemauan kerja yang tinggi, kemampuan kerja yang sesuai dengan isi kerja, lingkungan kerja yang nyaman, penghasilan yang dapat memenuhi kebutuhan hidup minimum, jaminan sosial yang memadai, kondisi kerja yang manusiawi dan hubungan kerja yang harmonis (Sinungan: 2009: 3).

L. Greenberg dalam Sinungan (2009:12) mendefinisikan produktivitas sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tersebut. Produktivitas kadang-kadang dipandang sebagai penggunaan lebih insentif terhadap sumber-sumber konversi seperti tenaga kerja dan mesin yang jika diukur secara tepat akan benar-benar menunjukkan suatu penampilan atau efisiensi.

Dalam doktrin pada Konferensi Oslo 1984 (Sinungan: 2009), tercantum definisi umum produktivitas semesta yaitu: "Produktivitas adalah suatu konsep yang bersifat universal yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak barang dan jasa untuk lebih banyak manusia, dengan menggunakan sumber-sumber riil

yang makin sedikit. Produktivitas adalah suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktivitas untuk menggunakan sumber-sumber secara efisien, dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi. Produktivitas mengikutsertakan pendayagunaan secara terpadu sumber daya manusia dan keterampilan, barang modal teknologi, manajemen, informasi, energi, dan sumber-sumber lain menuju kepada pengembangan dan peningkatan standar hidup untuk seluruh masyarakat, melalui konsep produktivitas semesta/ total.

Menurut formulasi *National Productivity Board (NPB) Singapore* (Sedarmayanti: 2009), dikatakan bahwa produktivitas adalah sikap mental (*attitude of mind*) yang mempunyai semangat untuk melakukan peningkatan perbaikan. Perwujudan sikap mental, dalam berbagai kegiatan antara lain sebagai berikut: yang berkaitan dengan diri sendiri dapat dilakukan melalui peningkatan pengetahuan, keterampilan, disiplin, upaya pribadi, kerukunan kerja. Sedangkan yang berkaitan dengan pekerjaan dapat dilakukan melalui manajemen dan metode kerja yang lebih baik, penghematan biaya, ketepatan waktu, sistem dan teknologi yang lebih baik.

Dalam laporan Dewan Produktivitas Nasional tahun 1983, dikatakan bahwa produktivitas mengandung pengertian sikap mental yang selalu mempunyai pandangan: "mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini". Secara umum produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*). Yang bertalian dengan sikap mental

produktif antara lain: motivatif, disiplin, kreatif, inovatif, dinamis, profesional dan berjiwa kejuangan.

Sedangkan Paul Mali dalam Sedarmayanti (2009: 57) mengutarakan bahwa produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien. Oleh karena itu produktivitas sering diartikan sebagai rasio antara keluaran dan masukan dalam satuan waktu tertentu.

Jadi produktivitas kerja bukan semata-mata ditujukan untuk mendapatkan hasil kerja sebanyak-banyaknya, melainkan kualitas untuk kerja juga penting diperhatikan. Sebagaimana diungkapkan Laeham dan Wexley dalam Sedarmayanti (2009: 65) bahwa: *".....Performance appraisals are crucial to the effectivity management of an organization's human resources, and the proper management of human resources is a critical variable effecting an organization's productivity"*. Produktivitas individu dapat dinilai dan apa yang dilakukan oleh individu tersebut dalam kerjanya. Dengan kata lain, produktivitas individu adalah bagaimana seseorang melaksanakan pekerjaannya atau unjuk kerja (*job performance*).

Pegawai yang produktif akan selalu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat, bekerja secara kreatif dan inovatif, tekun dan tidak tergantung pada atasan, mempunyai andil yang lebih dari yang diharapkan, menetapkan standar kerja yang tinggi, percaya diri dan pantas memperoleh penghargaan, mempunyai pergaulan yang efektif dengan atasan dan teman sejawat, dapat berkomunikasi secara efektif dan selalu memuaskan orang lain. Adapun ciri-ciri umum pegawai yang produktif (Riduwan, 2013: 394) adalah sebagai berikut: (a) lebih dari memenuhi kualifikasi

pekerjaan; (b) bermotivasi tinggi; (c) mempunyai orientasi pekerjaan positif; (d) kedewasaan; (e) dapat bergaul dengan efektif.

## B. Tinjauan Penelitian Terdahulu

Hakim (2011) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. Dimana penelitian ini bertujuan untuk mengkaji sejauh mana pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian, maka kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap produktivitas dengan nilai determinasi sebesar 31,1%. Sisanya sebesar 68,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Truitt (2011) meneliti dalam Sage Journals: *The Effect of Training and Development on Employee Attitude as it Relates to Training and Work Proficiency* dimana hasil penelitiannya menyatakan bahwa *In this study, 86.8% of those who had updated training had the most positive attitudes toward training ( $\gamma = .293, p < .05$ ).* Dalam penelitian ini, 86,8% dari mereka yang telah diperbarui pelatihan memiliki sikap yang paling positif terhadap pelatihan ( $\gamma = .293, p < .05$ ).

Rahmawati (2013) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja karyawan PR Fajar Berlian Tulungagung yang menggunakan teknik analisis data model analisis regresi linier berganda. Variabel gaji, bonus dan promosi mempunyai pengaruh signifikan sebesar 0.342 yang artinya bahwa variabel produktivitas kerja dipengaruhi oleh variabel bonus, gaji dan promosi.



Hasil penelitian Chirasha (2013) menunjukkan bahwa *The study in hand faces the limitations as there are no adequate indications to correlate directly the relationship between training and employee performance. Hence, there is a need for conducting an empirical research in future to test the proposition discussed in the study.* Penelitian ini memiliki keterbatasan karena tidak terdapat indikasi yang memadai untuk menghubungkan secara langsung kaitan antara pelatihan dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, ada kebutuhan untuk melakukan penelitian empiris di masa depan untuk menguji proposisi yang dibahas dalam penelitian ini.

Guffey dan Helms (2001) dalam jurnal *Effective Employee Discipline: A Case of the Internal Revenue Service* dalam Jurnal *Public Personnel Management*, Vol. 30, No. 1, Spring, yang menunjukkan ada hubungan disiplin terhadap efektivitas kerja pegawai. *The role of employee discipline from a management, employee, and union perspective is examined using the Internal Revenue Service as a case study example. The concept of discipline is defined and contrasted with punishment. Also, two discipline models -- progressive discipline and positive discipline -- are compared and contrasted.* Peran disiplin pegawai dari manajemen, karyawan, dan perspektif serikat diperiksa menggunakan Internal Revenue Service sebagai contoh studi kasus. Konsep disiplin didefinisikan dan kontras dengan hukuman. Juga, dua model disiplin - disiplin progresif dan disiplin positif dibandingkan dan kontras.

Soss, Fording dan Schram (2011) dalam jurnal *The Organization of Discipline: From Performance Management to Perversity and Punishment. The Journal of Public Admin: Research and Theory* dimana hasil penelitiannya menunjukkan ada hubungan disiplin terhadap kinerja organisasi.

Adawiyah (2011) melakukan penelitian dengan judul pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Tebing Tinggi Kota di Kota Tebing Tinggi menggunakan metode analisa data secara kuantitatif dengan teknik statistik. Hasil penelitian diperoleh  $r_{xy}$  0,429. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor Kecamatan Tebing Tinggi Kota di Kota Tebing Tinggi. Sedangkan besarnya faktor yang mempengaruhi motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai adalah 18,4%.

Penelitian yang dilakukan oleh Gunawan (2008) dengan judul Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Pegawai Biro Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU) dengan menggunakan metode deskriptif dan explanatory memakai pendekatan studi kasus yang didukung oleh metode survey bahwa berdasarkan nilai koefisien standar diketahui secara parsial bahwa variabel kesempatan berprestasi memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap produktivitas kerja. Koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) hasil regresi adalah 0,989 menunjukkan bahwa variabel bebas (gaji, lingkungan kerja, dan kesempatan berprestasi) dapat menjelaskan 98,90% terhadap variabel terikat (produktivitas kerja).

Ogbogu (2009) dalam dalam *An analysis of female research productivity in Nigerian universities* dan hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh jenis kelamin terhadap produktivitas kerja pegawai. *The study revealed that female research output was generally low: 59.5 per cent of female academics published one paper annually; 23.6 per cent published up to two papers; 1.1 per cent published three papers; and 15.8 per cent did not publish on an annual basis.*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penelitian terhadap perempuan pada umumnya rendah: 59,5 persen dari akademisi perempuan diterbitkan satu makalah per tahun; 23,6 persen diterbitkan hingga dua makalah; 1,1 persen tiga makalah yang diterbitkan; dan 15,8 persen yang tidak dipublikasikan secara tahunan. Luhgianto (2006) dengan judul penelitian Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Terhadap Kinerja menemukan bahwa dari hasil analisis uji T pada faktor motivasi menunjukkan nilai absolut  $t_{hitung}$  (6.065) lebih besar daripada tabel  $t_{tabel}$  (1.9939) yang berarti bahwa variabel motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja. Faktor kemampuan memiliki nilai absolut  $t_{hitung}$  (6.390) lebih besar daripada tabel  $t_{tabel}$  (1.9939) yang berarti variabel kemampuan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja.

### C. Kerangka Berpikir

Manusia merupakan unsur yang sangat penting dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja, sehingga manusia dijadikan unsur yang utama dalam rangka pemecahan masalah produktivitas kerja. Seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas dinas dituntut untuk memiliki kemampuan kerja yang terbentuk dari pengetahuan, pemahaman dan keterampilan dalam bidang pekerjaannya. Kemampuan yang dimiliki akan sangat membantu dirinya dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Dengan disertai kesungguhan dalam melaksanakan tugas, cara dan perilaku yang benar, maka pegawai tersebut cenderung akan mampu untuk menghasilkan pekerjaan yang memuaskan pada bidang masing-masing sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. Dengan kata lain, apabila seorang pegawai

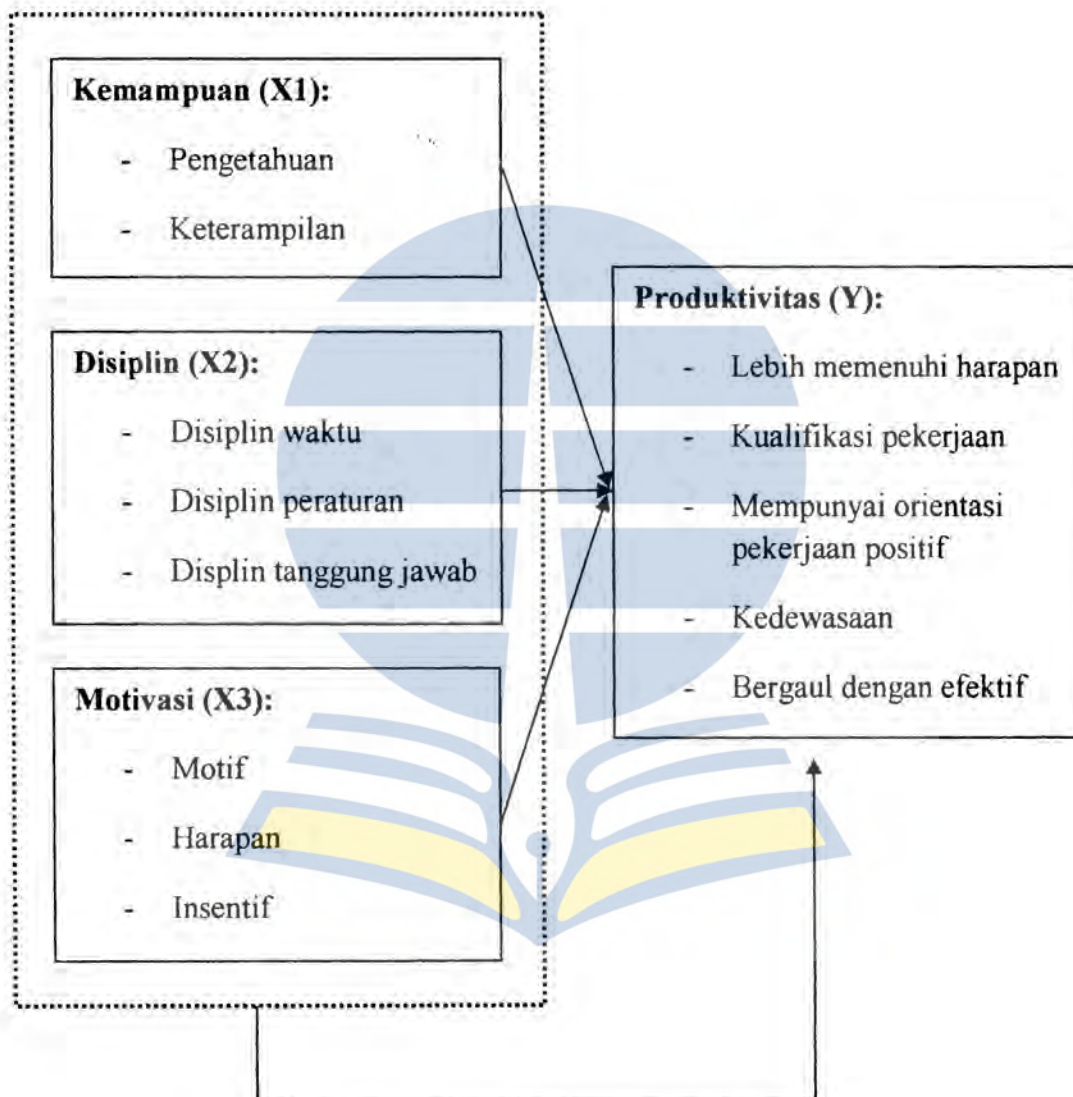
memiliki kemampuan yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan, maka akan menghasilkan kualitas layanan atau kinerja yang tinggi.

Selanjutnya kedisiplinan adalah salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi. Dikatakan sebagai faktor penting karena disiplin akan mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Disiplin adalah merupakan cerminan besarnya tanggung jawab seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang dapat mendorong gairah dan semangat kerja seorang pegawai. Dengan kata lain, semakin tinggi disiplin pegawai, maka semakin tinggi prestasi kerja atau kinerja yang dapat dihasilkan.

Pegawai dalam melaksanakan pekerjaan pada dasarnya berlangsung dalam situasi dan kondisi, suasana batin dan psikologis sebagai seorang individu yang berpengaruh pada pelaksanaan tugas-tugasnya. Dengan kata lain, seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja yang mendorongnya. Oleh karena itu, baik buruknya hasil suatu pekerjaan juga dipengaruhi oleh tingkat motivasi kerja pegawai yang bersangkutan. Dengan demikian semakin tinggi motivasi kerja pegawai, maka akan semakin baik kualitas layanan atau kinerja yang dapat dihasilkan. Dalam penelitian ini lebih memberikan perhatian kepada peningkatan produktivitas kerja yang dipengaruhi oleh faktor motivasi kerja, disiplin kerja, dan kemampuan kerja oleh karena ketiga variabel tersebut dapat bersumber dari dalam diri pegawai (*internal*) maupun juga menjadi perhatian pihak luar yang dalam hal ini pimpinan dan organisasi (*eksternal*).

Mengacu pada uraian di atas, maka dapat dikatakan bahwa bila seorang pegawai memiliki kemampuan kerja yang tinggi, disiplin kerja dan motivasi kerja

yang tinggi, maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai yang tinggi. Berdasarkan kerangka teori dan hubungan teoritik antara kemampuan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja dapat dibuat kerangka berfikir penelitian yang dapat dilihat pada Gambar berikut:



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Konsep Penelitian Pengaruh Kemampuan, Disiplin, dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Mandailing Natal**

#### D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan model penelitian di atas, dapat dikemukakan hipotesis penelitian sebagai jawaban sementara terhadap masalah yang lebih lanjut perlu diuji kebenarannya. Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kemampuan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Mandailing Natal.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara disiplin terhadap produktivitas kerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Mandailing Natal.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Mandailing Natal.
4. Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara kemampuan, disiplin, dan motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Mandailing Natal.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Desain Penelitian

Sesuai dengan tujuan penelitian, maka dalam penelitian ini digunakan desain analisis kuantitatif. Pertama sekali dilakukan pengujian instrumen penelitian dengan melakukan uji validitas dan uji reliabilitas, kemudian dilakukan uji asumsi klasik. Dengan menggunakan desain penelitian analisis kuantitatif, maka penulis ingin mengetahui apakah terdapat pengaruh antara variabel bebas (kemampuan, disiplin, dan motivasi) terhadap variabel tergantung (produktivitas) berdasarkan teori-teori terkait yang telah diuraikan pada Bab I. Selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis berdasarkan data empirik yang diperoleh dengan bantuan aplikasi komputer (program *Excel* dan *SPSS for Windows*).

#### B. Operasionalisasi Variabel

Variabel penelitian yaitu merupakan gejala yang menjadi objek penelitian ini dari penelitian ini yaitu mencari hubungan antar variabel. Hubungan paling dasar adalah hubungan antara dua variabel yaitu variabel bebas (*independen*) dan variabel terikat (*dependen*). Defenisi operasional variabel adalah suatu defenisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati.

Sedangkan secara teoritis variabel penelitian dapat didefenisikan sebagai atribut seseorang atau objek yang mempunyai variasi antara satu orang dengan yang lain atau satu objek dengan objek lain. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kemampuan, disiplin, dan motivasi, sedangkan variabel terikat adalah

produktivitas kerja pegawai. Berikut ini adalah daftar dari variabel yang akan diteliti beserta operasionalisasinya:

1. Kemampuan kerja (X1) mencakup pengetahuan dan keterampilan kerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Mandailing Natal.
2. Disiplin (X2) mencakup disiplin terhadap peraturan kerja, disiplin terhadap prosedur kerja, disiplin terhadap perintah kerja, dan disiplin terhadap pengendalian sehingga pekerjaan yang telah ditentukan dapat dilaksanakan dan diselesaikan dengan baik.
3. Motivasi (Y) mencakup motif, harapan (*expectancy*) dan insentif (*incentive*) sehingga didapatkan kemauan dan kesadaran pegawai untuk mencapai tujuan yang dikehendaki oleh organisasi.
4. Produktivitas kerja pegawai (Z) mencakup lebih dari memenuhi kualifikasi pekerjaan, bermotivasi tinggi, mempunyai orientasi pekerjaan positif, kedewasaan, dan dapat bergaul dengan efektif dalam seluruh rangkaian tugas kedinasan Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Mandailing Natal.

### C. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penentuan lokasi penelitian dimaksudkan untuk lebih mempersempit ruang lingkup dalam pembahasan dan sekaligus untuk mempertajam fenomena yang ingin dikaji sesuai dengan substansi yaitu masih rendahnya kinerja pegawai yang akan diarnati. Disamping itu lokasi penelitian akan memperhatikan berbagai keterbatasan daya jangkau peneliti yang meliputi waktu, biaya, dan daya yang dimiliki oleh peneliti. Dengan berbagai pertimbangan tersebut, maka penulis



mengambil lokasi penelitian di kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Pemerintah Kabupaten Mandailing Natal, Sumatera Utara. Waktu penelitian selama empat bulan yaitu Februari 2015 sampai dengan Mei 2015.

#### **D. Populasi dan Sampel**

Arikunto (2010: 173) mengemukakan bahwa populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Jika seorang peneliti ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi atau disebut juga studi sensus. Populasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Mandailing Natal yang berjumlah 38 orang. Jadi sampel adalah merupakan sensus.

#### **E. Instrumen Penelitian**

Instrumen penelitian sebagai alat pengumpul data merupakan salah satu aspek yang berperan penting dalam keberhasilan suatu penelitian. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner akan diberikan dengan menggunakan skala Likert. Pengembangan instrumen ditempuh melalui beberapa cara, yaitu (a) menyusun indikator variabel penelitian; (b) menyusun kisi-kisi instrumen; (c) melakukan uji coba instrumen; dan melakukan pengujian validitas dan reliabilitas instrumen.

Tipe jawaban yang disediakan disusun dalam skala, atau penilaian berbentuk skala ordinal dengan 4 jawaban. Skala penilaian digunakan agar responden dapat membuat pertimbangan (*judgement*) yang dinyatakan dalam suatu kumpulan kategori Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Ragu-ragu (RR), Tidak setuju (TS) , Sangat Tidak Setuju (STS). Kuesioner yang digunakan sebagai

instrumen penelitian ini terbagi dalam 4 (empat) kelompok variabel, yaitu variabel kemampuan pegawai (X1), variabel disiplin pegawai (X2), variabel motivasi pegawai (X3) dan variabel produktivitas (Y).

Deskripsi mengenai dimensi dan indikator dari variabel bebas dan variabel terikat dapat digambarkan dalam tabel berikut:

Variabel	Dimensi	Indikator
1. Kemampuan (X1) (Suternmeister, dalam Riduwan 2010)	Pengetahuan	1. Latar belakang yang sesuai
		2. Kecakapan
		3. Bekerja keras
		4. Pantang menyerah
		5. Mampu berkomunikasi
		6. Rasa ingin tahu tentang pengetahuan
	Keterampilan	7. Terbuka dan menerima informasi atau gagasan baru
		8. Arah hidupnya mantap dan mandiri
		9. Menjalankan tugas
		10. Mengadakan variasi
		11. Meningkatkan perhatian terhadap konsentrasi pekerjaan

**Tabel 3.1**  
**Kisi-kisi Instrumen Pengukuran Kemampuan**

Variabel	Dimensi	Indikator
1. Disiplin (X2) (Guntur 2000)	Disiplin Waktu	1. Kepatuhan pegawai pada jam kerja
		2. Ketepatan menyelesaikan pekerjaan
		3. Tidak mengulur-ulur waktu
		4. Memiliki jadwal kerja
	Disiplin peraturan	5. Kepatuhan pada peraturan yang ada
		6. Kepatuhan pegawai terhadap instruksi dari atasan
		7. Menggunakan kelengkapan pakaian seragam sesuai ketentuan yang berlaku
		8. Penerapan sanksi
	Disiplin tanggung jawab	9. Menggunakan fasilitas peralatan kerja sesuai prosedur kerja yang telah ditentukan
		10. Memelihara fasilitas/ peralatan kerja sesuai prosedur kerja yang telah ditentukan
		11. Mempertanggungjawabkan pekerjaannya

**Tabel 3.2**  
**Kisi-kisi Instrumen Pengukuran Disiplin**

Variabel	Dimensi	Indikator
1. Motivasi (Y) (Mc Cleland's, Riduwan 2010)	Motif	1. Kesempatan untuk maju dan promosi
		2. Pengakuan sebagai individu
		3. Keamanan bekerja
		4. Perlakuan yang wajar
		5. Pengakuan atas prestasi
	Harapan	6. Penempatan jabatan sesuai keahlian
		7. Pendisiplinan yang bijaksana
		8. penghargaan terhadap masa kerja
		9. Kesempatan mengikuti diklat
	Insentif	10. Gaji/ tunjangan yang sepadan
		11. Jaminan kesehatan
		12. Jaminan hari tua

**Tabel 3.3**  
**Kisi-kisi Instrumen Pengukuran Motivasi**

Variabel	Dimensi	Indikator
1. Produktivitas (Z) (Riduwan, 2013)	Lebih dari memenuhi kualifikasi pekerjaan	1. Penyelesaian pekerjaan tepat waktu
		2. Prioritas pekerjaan sesuai dengan job yang ditentukan
		3. Pemahaman pekerjaan sesuai dengan bidangnya
		4. Selalu mencatat pekerjaan yang telah dan akan dikerjakan
	Mempunyai orientasi pekerjaan positif	5. Bersedia memperbaiki kesalahan tanpa diperintah atasan
		6. Pegawai sering terlibat dalam pekerjaan
		7. Cermat, dapat dipercaya dan konsisten dalam pekerjaan
	Kedewasaan	8. Sadar akan kekuatan dan kelemahan diri sendiri
		9. Mampu bekerja secara mandiri
	Bergaul dengan efektif	10. Mantap secara emosional dalam menghadapi permasalahan
		11. Dapat bergaul dengan efektif baik dengan atasan maupun teman sejawat
		12. Sanggup bekerja secara tim untuk meningkatkan produktivitas kerja organisasi

**Tabel 3.4**  
**Kisi-kisi Instrumen Pengukuran Produktivitas Kerja Pegawai**

#### **F. Teknik Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini, pengambilan dan pengumpulan data melalui beberapa cara yaitu:

1. Kuesioner yaitu dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan yang bersifat tertutup dimana pada setiap pertanyaan disediakan alternatif jawaban. Alternatif jawaban yang disediakan dalam kuesioner adalah Sangat Setuju

(SS), Setuju (S), Ragu –Ragu (RR), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS).

2. Telaah dokumen, yaitu pencarian data dan informasi dengan cara mempelajari berbagai referensi, literatur dan buku-buku lainnya yang berkaitan dengan variabel penelitian.

#### **G. Metode Analisis Data**

Dalam penelitian ini digunakan analisis kuantitatif dengan alat bantu program aplikasi komputer *Statistical Program For Social Science (SPSS for Windows)*. Analisis data penelitian menggunakan metode-metode yang berhubungan dengan alat statistik, pengujian hipotesis sampai pada kesimpulan. Analisis data kuantitatif digunakan untuk menganalisa data dengan mengklasifikasikan data-data tersebut ke dalam kategori tertentu untuk mempermudah dalam menganalisa.

#### **1. Pengujian Instrumen Penelitian**

##### **a. Uji Validitas**

Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid (Sugiyono, 2011:137). Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas berarti dapat diterima dan tidak diragukan (sah). Istilah ini mengandung pengertian bahwa yang dinyatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid sehingga valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Analisa pengujian validitas pada

penelitian ini dilakukan dengan mempersiapkan tabulasi jawaban-jawaban responden yang berasal dari kuesioner.

b. Uji Reliabilitas

Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2011). Dengan kata lain, reliabilitas menunjukkan konsistensi dan stabilitas dari suatu skor (skala pengukuran). Suatu alat pengukur seharusnya memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten untuk obyek yang sama. Semakin kecil kesalahan pengukuran, makin reliabel alat pengukur. Sebaliknya semakin besar kesalahan alat pengukur, maka semakin tidak reliabel alat pengukur tersebut. Variabel yang diuji reliabilitasnya adalah kemampuan, disiplin, motivasi dan produktivitas.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas adalah ingin mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng (Situmorang, 2014). Data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Dengan adanya tes normalitas, maka hasil penelitian dapat digeneralisasikan pada populasi.

b. Uji Multikolinearitas

Istilah kolinearitas ganda (*multicollinearity*) diciptakan oleh Rager Frish di dalam bukunya: *Statistical Confluence Analysis By Means Of*

*Complete Regression Systems*. Aslinya istilah itu berarti adanya hubungan linear yang sempurna atau eksak (*perfect or exact*) diantara variabel-variabel bebas dalam model regresi. Istilah kolinearitas (*colinearity*) sendiri berarti hubungan linear tunggal (*single linear relationship*), sedangkan kolinearitas ganda (*multicolinearity*) menunjukkan adanya lebih dari satu hubungan linear yang sempurna (Situmorang, 2014).

c. Uji Heteroskedastisitas

Analisis regresi bertujuan untuk melihat seberapa besar peranan variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam setiap persamaan regresi pasti memunculkan residu yaitu variabel-variabel lain yang terlibat akan tetapi tidak termuat di dalam model sehingga residu adalah variabel tidak diketahui sehingga diasumsikan bersifat acak. Karena diasumsikan acak, maka besarnya residu tidak terkait dengan besarnya nilai prediksi. Jika data residu tidak bersifat acak, maka data bisa dikatakan terkena heteroskedastisitas.

Uji heteroskedastisitas juga pada prinsipnya ingin menguji apakah grup mempunyai varians yang sama di antara anggota grup tersebut. Jika varians sama dan ini yang seharusnya terjadi, maka dikatakan ada homoskedastisitas. Sedangkan jika varians tidak sama dikatakan terjadi heteroskedastisitas (Situmorang, 2014).

3. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda dilakukan untuk melihat sejauh mana pengaruh variabel bebas (kemampuan, disiplin, dan motivasi) terhadap variabel terikatnya (produktivitas kerja pegawai), baik secara parsial

maupun secara simultan. Regresi berganda dapat dianalisis karena didasari oleh hubungan fungsional atau hubungan sebab akibat (kausal) variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Analisis regresi berganda ini diolah dengan menggunakan program SPSS for windows.

Menurut Ali (2013) karna melibatkan lebih dari dua variabel, maka dipergunakan multivariate analysis yaitu dengan analisis regresi linier berganda dimana ada lebih dari satu variabel bebas (X) memengaruhi satu variabel tak bebas (Y). Kemudian dilanjutkan dengan melakukan uji parsial dengan t test dan uji menyeluruh secara simultan/ bersama-sama dengan F test.

Dalam analisis regresi linear berganda memerlukan pengujian asumsi klasik diperlukan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan benar-benar bebas dari adanya gejala heteroskedastisitas, gejala multikolinearitas, dan gejala autokorelasi. Model regresi akan dapat dijadikan alat estimasi yang tidak bias jika telah memenuhi persyaratan BLUE (*best linear unbiased estimator*) yakni tidak terdapat heteroskedastisitas, tidak terdapat multikolinearitas, dan tidak terdapat autokorelasi (Situmorang, 2014). Analisis regresi berganda dilakukan dengan memasukkan tiga variabel independen terdiri atas kemampuan, disiplin, dan motivasi, serta satu variabel dependen yaitu produktivitas kerja pegawai. Secara umum formulasi dari regresi sederhana dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan:



Y = produktivitas kerja pegawai

a = Nilai *intercept/constant*

b = Koefisien regresi variabel independen; e = nilai error.

X1 = kemampuan

X2 = disiplin

X3 = motivasi

#### 4. Pengujian Hipotesis

Salah satu syarat penelitian ilmiah ialah dilakukannya pengujian hipotesis setelah dilakukan analisis determinasi. Hipotesis pada dasarnya merupakan pernyataan tentang sesuatu yang untuk sementara waktu dianggap benar (Ali, 2013: 66). Dalam penelitian ini digunakan format hipotesis dengan Hipotesis nol  $H_0$  dan Hipotesis Alternatif ( $H_a$ ) (*null and alternative hypothesis*). Hipotesis nol  $H_0$  merupakan hipotesis yang hasilnya tidak diharapkan terjadi  $H_0$ , sedangkan  $H_a$  merupakan hipotesis yang hasilnya diharapkan terjadi.

Syarat agar hipotesis bisa diuji dengan metode statistik ialah harus dirumuskan menjadi  $H_0$  dan  $H_a$ . Kesimpulan untuk menolak/ menerima  $H_0$  tidak bisa 100% benar akan tetapi mengandung unsur ketidakpastian (*uncertainly*). Hal ini disebabkan karena kesimpulan tersebut didasarkan pada data perkiraan (*estimate*), hasil penelitian yang tidak menyeluruh (hanya meneliti elemen sampel), yang mengandung *sampling error*. Di dalam pengujian hipotesis secara statistik terdapat dua jenis kesalahan yaitu TYPE I ERROR =  $\alpha$  (*alpha*) dan TYPE II ERROR =  $\beta$  (*beta*).  $\alpha$  (*alpha*) yaitu besarnya kesalahan yang ditolerir karena menolak  $H_0$

padahal  $H_0$  benar (seharusnya diterima) = *probability* untuk menolak  $H_0$  padahal  $H_0$  benar.  $\beta$  (*beta*) yaitu besarnya kesalahan yang terjadi karena menerima  $H_0$  padahal  $H_0$  salah (seharusnya ditolak) = *probability* untuk menerima  $H_0$  yang salah. Nilai  $\alpha$  (*alpha*) bisa 10% = 0,10 atau 5% = 0,05 (Ali, 2013: 69).

Pengujian hipotesis dilakukan untuk melihat signifikansi pengaruh kemampuan, disiplin dan motivasi secara parsial dan simultan terhadap produktivitas kerja. Pengujian hipotesis secara parsial dilakukan dengan menggunakan uji t, sedangkan pengujian hipotesis simultan dilakukan dengan menggunakan uji F.

a. Koefisien Determinasi

Nilai *R-squared* ( $R^2$ ) statistik mengukur tingkat keberhasilan model regresi yang digunakan dalam memprediksi nilai variabel terikat. Atau dengan kata lain  $R^2$  menunjukkan berapa persen variabel bebas yang digunakan dapat menjelaskan variabel terikatnya. Hal ini berarti seberapa besar pengaruh variabel bebas (kemampuan, disiplin, dan motivasi) terhadap variabel terikatnya (produktivitas kerja).  $R^2$  merupakan fraksi dari variasi yang mampu dijelaskan oleh model. Nilai  $R^2$  terletak antara nol dan satu. Semakin mendekati satu maka model dapat dikatakan semakin baik.

b. Uji T (uji parsial)

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikatnya. Apabila tingkat signifikansi yang diperoleh  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  pada taraf signifikansi  $\alpha =$

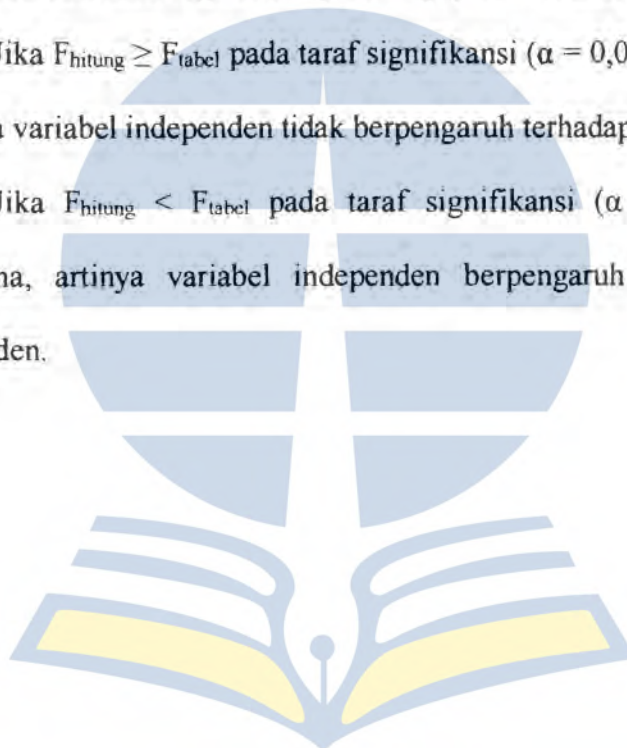
0,05, maka  $H_0$  dapat ditolak atau dengan  $\alpha = 0,05$  variabel independen tersebut berpengaruh secara statistik terhadap variabel dependennya.

c. Uji F (uji simultan)

Uji ini dilakukan untuk mengetahui ada/ tidaknya pengaruh yang signifikan atas semua variabel independen (kemampuan, disiplin, dan motivasi) terhadap variabel dependen (produktivitas) secara keseluruhan. Uji-F dilakukan dengan cara membandingkan *F-value* ( $F_{hitung}$ ) yang diperoleh dari hasil regresi dengan *F-significant* ( $F_{tabel}$ ) yang ditetapkan.

Jika  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  pada taraf signifikansi ( $\alpha = 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  pada taraf signifikansi ( $\alpha = 0,05$ ) maka  $H_0$  diterima, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.



## BAB IV

### TEMUAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum Objek Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Mandailing Natal. Sebelum Mandailing Natal menjadi sebuah kabupaten, wilayah ini masih termasuk dalam wilayah administrasi Kabupaten Tapanuli Selatan. Setelah terjadi pemekaran, dibentuklah Kabupaten Mandailing Natal berdasarkan Undang-undang Nomor 12 tahun 1998 yang secara formal diresmikan oleh Menteri Dalam Negeri pada tanggal 9 Maret 1999. Penduduk wilayah Kabupaten Mandailing Natal di dominasi oleh etnis Mandailing yang secara bahasa dan budaya dekat dengan etnis Batak. Masyarakat etnis Mandailing di kabupaten ini kebanyakan bermarga Nasution, Lubis, Pulungan, Harahap, Siregar, Rangkuti, dan Daulay. Kemudian diikuti oleh suku Minangkabau yang banyak bermukim di daerah-daerah pesisir sejak masa lalu dan juga Nias.

Masyarakat Minangkabau banyak dijumpai di sekitar wilayah pesisir seperti Natal, Kotanopan, Panyabungan, serta wilayah yang berbatasan dengan Sumatera Barat. Orang Minang di Mandailing Natal tidak begitu terlihat dari tidak adanya nama marga seperti orang Mandailing dan Nias. Meski begitu, sebagian masih mengetahui nama suku Minang mereka yang mirip dengan di Sumatera Barat. Di Mandailing Julu banyak ditemukan bekas penambangan emas yang ditinggalkan oleh masyarakat Minang Agam, seperti di Huta Godang ada suatu tempat yang dinamakan *garabak ni Agom*. Wilayah Kabupaten Mandailing Natal terdiri dari gugusan pegunungan dan perbukitan yang dikenal dengan nama Bukit Barisan

dan melingkupi beberapa kecamatan (Pemerintah Kabupaten Mandailing Natal, 2014). Kabupaten Mandailing Natal terletak pada  $0^{\circ}10'-1^{\circ}50'$  Lintang Utara dan  $98^{\circ}10'-100^{\circ}10'$  Bujur Timur dengan rentang ketinggian 0-2.145 m di atas permukaan laut. Luas wilayah Kabupaten Mandailing Natal  $\pm 6.620,70$  km<sup>2</sup> atau 9,23 persen dari wilayah Sumatera Utara.

Wilayah Kabupaten Mandailing Natal termasuk salah satu daerah yang rawan bencana. Menurut Peta Indeks Risiko Bencana yang dikeluarkan oleh Badan Nasional Penanggulangan Bencana Republik Indonesia (2013) bahwa Kabupaten Mandailing Natal berada pada nomor urut 2 (dua) dari 33 (tiga puluh tiga) kabupaten/ kota yang ada di Provinsi Sumatera Utara. Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Mandailing Natal sendiri didirikan berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Mandailing Natal Nomor 10 Tahun 2010 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Mandailing Natal (Lembaran Daerah Kabupaten Mandailing Natal Tahun 2010 Nomor 10, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Mandailing Natal Nomor 10), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Mandailing Natal Nomor 5 Tahun 2011 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Nomor 10 Tahun 2010 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Badan Penanggulangan Daerah Kabupaten Mandailing Natal (Lembaran Daerah Kabupaten Mandailing Natal Tahun 2011 Nomor 5, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Mandailing Natal Nomor 5). Adapun Visi dari Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) yaitu merupakan keadaan yang ingin diwujudkan BPBD pada akhir periode Rencana Strategis Renstra) BPBD, sesuai dengan tugas dan fungsi guna mendukung pernyataan visi

kepala daerah dan wakil kepala daerah dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Mandailing Natal.

Sedangkan visi pembangunan Kabupaten Mandailing Natal 2011-2016 seperti tertuang dalam dokumen Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) 2011-2016 adalah: **“Terwujudnya Masyarakat Mandailing Natal yang Religius, Cerdas, Sehat, Maju dan Sejahtera”**. Untuk mendukung keberhasilan pencapaian visi pembangunan di atas, maka Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Mandailing Natal 2011-2016 merumuskan visi sebagai berikut: **“Mandailing Natal yang Tangguh Menghadapi Bencana ”**.

Sedangkan Misi BPBD merupakan rumusan umum mengenai upaya-upaya yang akan dilaksanakan sesuai tugas dan fungsi, dalam rangka mewujudkan visi BPBD. Untuk mewujudkan visi BPBD yang telah dirumuskan diatas, maka berikut diuraikan misi BPBD Kab. Mandailing Natal 2011-2016:

1. Membangun sistem penyelenggaraan penanggulangan bencana yang handal;
2. Meningkatkan kapasitas aparatur dan masyarakat dalam penyelenggaraan penanggulangan bencana melalui pendidikan, pelatihan, pemberdayaan dan pengembangan budaya sadar bencana;
3. Mendorong penyelenggaraan penanggulangan bencana yang terencana, terpadu, terkoordinasi, dan menyeluruh dalam rangka pelaksanaan pengurangan risiko bencana.

Berikut ini disajikan beberapa tabel kejadian bencana yang pernah terjadi diwilayah kabupaten Mandailing Natal (BPBD, 2015):

No	Nama Kecamatan	Jumlah Kejadian				
		2011	2012	2013	2014	Jumlah
1.	Siabu	8	2	0	2	12
2.	Panyabungan	3	4	2	0	9
3.	Panyabungan Utara	0	4	0	1	5
4.	Sinunukan	1	2	0	0	3
5.	Batahan	0	3	1	1	5
6.	Muara Batang Gadis	2	0	0	2	4
7.	Batang Natal	1	1	1	0	3
8.	Panyabungan Selatan	1	0	1	0	2
9.	Lingga Bayu	1	0	0	1	2
10.	Panyabungan Barat	1	0	1	0	2
11.	Kotanopan	1	0	1	0	2
12.	Natal	0	1	1	1	3
13.	Muara Sipongi	0	1	0	0	1
14.	Huta Bargot	0	2	1	0	3
15.	Ranto Baik	0	0	3	2	5
16.	Ulu Pungkut	0	0	1	0	1
17.	Bukit Malintang	0	0	1	0	1
18.	Naga Juang	0	0	1	0	1
<b>Total</b>		<b>19</b>	<b>20</b>	<b>15</b>	<b>10</b>	<b>64</b>

**Tabel 4.1**  
**Rekapitulasi Kejadian Bencana Banjir**  
**Per Kecamatan Tahun 2011 s/d 2014**

Selanjutnya analisis kuesioner dan hasil penelitian akan diuraikan lebih lanjut.

#### **B. Hasil Uji Coba Kuesioner**

Instrumen yang baik harus memenuhi dua persyaratan penting yaitu valid dan reliabel. Oleh karena itu sebelum disebarkan kepada responden penelitian, terlebih dahulu dilakukan uji coba kuesioner penelitian dengan menyebarkan kepada responden uji coba yang terdiri dari 30 responden. Berikut ini disajikan hasil uji validitas dan reliabilitas dari instrumen kuesioner yang digunakan untuk mengumpulkan data kemampuan, disiplin, motivasi dan produktivitas kerja pegawai.

## 1. Hasil Uji Validitas

### 1.1 Hasil Uji Validitas Kuesioner Kemampuan

Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui kesahihan atau kecocokan angket atau kuesioner untuk menjangkau data kuantitatif yang dibutuhkan. Menurut Azwar dalam Situmorang (2014) bahwa bila korelasi positif dan  $r \geq 0.3$ , maka butir instrumen dinyatakan valid atau memiliki validitas konstruk yang baik. Untuk jumlah sampel 30, maka  $r$  tabel adalah sebesar 0.361, jika nilai Corrected Item-Total Correlation lebih besar ( $>$ ) dari tabel  $r$  (0.361), jika terdapat koefisien korelasi lebih besar ( $>$ ) 0.361 dan taraf signifikan  $\alpha$  sebesar 5% (0,05) disebut valid. Dengan taraf tersebut maka instrumen dinyatakan valid. Nilai  $r_{hitung}$  diambil dari output SPSS *Cronbach Alpha*. Sedangkan nilai  $r_{tabel}$  dengan  $n = 30$  maka menghasilkan nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0.361.

Dasar pengambilan keputusan untuk menguji validitas kuesioner adalah:

- Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka butir-butir kuesioner tersebut dikatakan valid.
- Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka butir-butir kuesioner tersebut dikatakan tidak valid.

Keabsahan atau kesahihan hasil penelitian sangat ditentukan oleh data diperoleh dari alat ukur yang digunakan. Untuk menguji apakah alat ukur (*instrument*) yang digunakan memenuhi syarat-syarat alat ukur yang baik, maka perlu dilakukan pengukuran sehingga menghasilkan data yang sesuai dengan apa yang diukur, sebelum dilakukan uji coba kuesioner dengan sampel responden sebanyak 30 orang. Dari data yang terkumpul dilakukan validitas dan reliabilitas. Adapun hasil uji validitas dan reliabilitas dapat disajikan pada uraian berikut. Instrumen untuk variabel kemampuan pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Mandailing Natal dari pertanyaan, jika dibandingkan dengan  $r_{tabel} = 0.361$



akan tampak dalam kesimpulan. Hasil perhitungan menunjukkan seperti yang disajikan pada tabel berikut:

Dimensi	Item Pernyataan	Korelasi	Kesimpulan
Kemampuan	1	0.782	Valid
	2	0.633	Valid
	3	0.419	Valid
	4	0.527	Valid
	5	0.782	Valid
	6	0.561	Valid
	7	0.633	Valid
	8	0.542	Valid
	9	0.444	Valid
	10	0.508	Valid
	11	0.582	Valid

**Tabel 4.2**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kemampuan**  
 Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian 2015

Berdasarkan Tabel 4.2. di atas menunjukkan bahwa item pernyataan yang digunakan dalam instrumen variabel kemampuan dapat dikatakan valid, sebab ke-11 pertanyaan/ pernyataan tersebut melebihi nilai skor di atas 0.3. Menurut Azwar dalam Situmorang (2014) bila korelasi positif dan  $r \geq 0.3$  maka butir instrument tersebut dinyatakan valid atau memiliki validitas konstruk yang baik, maka instrumen tersebut dikatakan memiliki validitas (kehandalan) atau layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Ini berarti bahwa setiap item pernyataan ini dapat digunakan untuk mengukur kemampuan pegawai BPBD Mandailing Natal.

## 1.2 Hasil Uji Validitas Kuesioner Disiplin

Jika dibandingkan dengan  $r_{tabel}$  diambil dengan menggunakan sampel sebanyak 30 sehingga menghasilkan nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0.361 akan tampak dalam kesimpulan. Instrumen untuk variabel disiplin terdiri dari 11 pertanyaan. Hasil perhitungan menunjukkan seperti yang disajikan pada tabel berikut:

Dimensi	Item Pernyataan	Korelasi	Kesimpulan
Disiplin	1	0.709	Valid
	2	0.586	Valid
	3	0.853	Valid
	4	0.369	Valid
	5	0.551	Valid
	6	0.752	Valid
	7	0.477	Valid
	8	0.714	Valid
	9	0.810	Valid
	10	0.853	Valid
	11	0.709	Valid

**Tabel 4.3**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin**

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian 2015

Berdasarkan Tabel 4.2. di atas menunjukkan bahwa item pernyataan yang digunakan dalam instrumen variabel disiplin pegawai dapat dikatakan valid, sebab ke-11 pertanyaan/ pernyataan tersebut melebihi nilai skor di atas 0.3. Menurut Azwar dalam Situmorang (2014) bila korelasi positif dan  $r \geq 0.3$  maka butir instrument tersebut dinyatakan valid atau memiliki validitas konstruk yang baik, maka instrumen tersebut dikatakan memiliki validitas (kehandalan) atau layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Ini berarti bahwa setiap item pernyataan ini dapat digunakan untuk mengukur disiplin pegawai BPBD Mandailing Natal.

### 1.3 Hasil Uji Validitas Kuesioner Motivasi

Jika dibandingkan dengan  $r_{tabel}$  diambil dengan menggunakan sampel sebanyak 30 sehingga menghasilkan nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0.361 akan tampak dalam kesimpulan. Instrumen untuk variabel kepuasan kerja terdiri dari 12 pertanyaan. Hasil perhitungan menunjukkan seperti yang disajikan pada tabel berikut:

Dimensi	Item Pernyataan	Korelasi	Kesimpulan
Motivasi	1	0.625	Valid
	2	0.575	Valid
	3	0.725	Valid
	4	0.845	Valid
	5	0.541	Valid
	6	0.384	Valid
	7	0.625	Valid
	8	0.416	Valid
	9	0.808	Valid
	10	0.575	Valid
	11	0.725	Valid
	12	0.845	Valid

**Tabel 4.4**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi**  
 Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian 2015

Berdasarkan Tabel 4.4 di atas menunjukkan bahwa item pernyataan yang digunakan dalam instrumen variabel motivasi kerja pegawai BPBD dapat dikatakan valid, sebab ke-12 pertanyaan/pernyataan tersebut melebihi nilai skor di atas 0.3. Menurut Azwar dalam Situmorang (2014) bila korelasi positif dan  $r \geq 0.3$  maka butir instrument tersebut dinyatakan valid atau memiliki validitas konstruk yang baik, maka instrumen tersebut dikatakan memiliki validitas (kehandalan) atau layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Ini berarti bahwa setiap item pernyataan ini dapat digunakan untuk mengukur motivasi pegawai.

#### 1.4 Hasil Uji Validitas Kuesioner Produktivitas

Jika dibandingkan dengan  $r_{\text{tabel}}$  diambil dengan menggunakan sampel sebanyak 30 sehingga menghasilkan nilai  $r_{\text{tabel}}$  sebesar 0.361 akan tampak dalam kesimpulan. Instrumen untuk variabel kinerja terdiri dari 12 pertanyaan. Hasil perhitungan menunjukkan seperti yang disajikan pada tabel berikut:

Dimensi	Item Pernyataan	Korelasi	Kesimpulan
Produktivitas	1	0.852	Valid
	2	0.582	Valid
	3	0.447	Valid
	4	0.561	Valid
	5	0.634	Valid
	6	0.852	Valid
	7	0.582	Valid
	8	0.852	Valid
	9	0.572	Valid
	10	0.852	Valid
	11	0.439	Valid
	12	0.634	Valid

**Tabel 4.5**

**Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas**

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian 2015

Berdasarkan Tabel 4.5. di atas menunjukkan bahwa item pernyataan yang digunakan dalam instrumen variabel produktivitas pegawai dapat dikatakan valid, sebab ke-12 pertanyaan/ pernyataan tersebut melebihi nilai skor di atas 0.3. Menurut Azwar dalam Situmorang (2014) bila korelasi positif dan  $r \geq 0.3$  maka butir instrument tersebut dinyatakan valid atau memiliki validitas konstruk yang baik, maka instrumen tersebut dikatakan memiliki validitas (kehandalan) atau

layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Ini berarti bahwa setiap item pernyataan ini dapat digunakan untuk mengukur produktivitas pegawai.

## 2. Hasil Uji Reliabilitas

Reliabilitas berhubungan dengan ketepatan suatu alat ukur. Reliabilitas kuesioner menunjukkan apakah suatu kuesioner cukup baik untuk dipergunakan sebagai alat pengumpulan data yang dapat dipercaya. Uji ini dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi hasil pengukuran jika dilakukan pengukuran ulang terhadap gejala dan alat ukur yang sama. Arikunto dalam Ali (2013) menjelaskan bahwa yang dimaksud dengan reliabilitas adalah menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik. Reliabilitas menunjukkan tingkat keterandalan tertentu. Reliabel artinya dapat dipercaya dan dapat diandalkan. Hasil pengujian reliabilitas untuk variabel kemampuan, disiplin, motivasi dan produktivitas pegawai menggunakan metode belah dua *split-half* (ganjil dan genap) dengan hasil print out SPSS dapat disajikan pada tabel berikut:

No	Variabel	Koefisien Reliabilitas	Keterangan
1	Kemampuan	0,743	Reliabel
2	Disiplin	0,762	Reliabel
3	Motivasi	0.872	Reliabel
4	Produktivitas	0.759	Reliabel

**Tabel 4.6**

**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kemampuan, Disiplin, Motivasi dan Produktivitas pegawai**

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian 2015

Berdasarkan Tabel 4.6. di atas menunjukkan bahwa item pernyataan yang digunakan dalam instrumen variabel kemampuan, disiplin, motivasi dan produktivitas pegawai dapat dikatakan reliabel. Pada variabel kemampuan, diperoleh koefisien alpha/ koefisien reliabilitas sebesar 0.743, lebih besar dari harga r dalam tabel r produk momen dengan  $\alpha = 0.05$  dan  $N = 30$  yaitu 0.361. Hal ini berarti bahwa instrumen kuesioner dinyatakan reliabel sehingga dapat dipergunakan sebagai alat ukur yang baik untuk memperoleh data variabel kemampuan. Pada variabel disiplin, diperoleh harga koefisien alpha sebesar 0.762, lebih besar dari harga r dalam tabel r produk momen dengan  $\alpha = 0.05$  dan  $N = 30$  yaitu 0.361. Hal ini berarti bahwa instrumen kuesioner dinyatakan reliabel sehingga dapat dipergunakan sebagai alat ukur yang baik untuk memperoleh data variabel disiplin.

Dapat juga dilihat pada tabel di atas, bahwa pada variabel motivasi diperoleh harga koefisien alpha sebesar 0.872, lebih besar dari harga r dalam tabel r produk momen dengan  $\alpha = 0.05$  dan  $N = 30$  yaitu 0.361. Hal ini berarti bahwa instrumen kuesioner dinyatakan reliabel sehingga dapat dipergunakan sebagai alat ukur yang baik untuk memperoleh data variabel motivasi. Begitu juga dengan variabel produktivitas diperoleh harga koefisien alpha sebesar 0.759, lebih besar dari harga r dalam tabel r produk momen dengan  $\alpha = 0.05$  dan  $N = 30$  yaitu 0.361. Hal ini berarti bahwa instrumen kuesioner dinyatakan reliabel sehingga dapat dipergunakan sebagai alat ukur yang baik untuk memperoleh data variabel produktivitas.

Dengan adanya uji reliabilitas ini maka diperoleh informasi bahwa jawaban responden terhadap kuesioner memperlihatkan kekonsistenan, sehingga

hasil perolehan skor jawaban kuesioner dapat dipergunakan dan dianalisis secara deskriptif lebih lanjut.

### C. Deskripsi Frekuensi Data Hasil Penelitian

Sebagaimana dikemukakan bahwa penelitian ini adalah untuk mencari tahu pengaruh antar variabel, peneliti memutuskan bahwa data penelitian dikumpulkan melalui metode kuesioner. Kedudukan analisis deskriptif dari data penelitian ini adalah memberikan gambaran secara deskripsi tentang variabel-variabel penelitian. Frekuensi tanggapan 38 responden pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Mandailing Natal yang telah dikoleksi dan diolah disajikan pada tabel-tabel.

Penelitian ini mengumpulkan data dengan kuesioner yang menggunakan skala Likert interval 1 s.d 5. Untuk pertanyaan yang mendukung, pemaknaan untuk Sangat Tidak Setuju 1, Tidak Setuju 2, Ragu-Ragu 3, Setuju 4, Sangat Setuju 5. Analisis deskriptif yang digunakan adalah analisis frekuensi tanggapan responden terhadap variabel penelitian dengan batasan seperti berikut: F1 = banyaknya responden yang merespon Sangat Tidak setuju, F2 = banyaknya responden yang merespon Tidak Setuju. F3 = banyaknya responden yang merespon Ragu-Ragu, F4 = Setuju dan F5 = banyaknya responden yang merespon Sangat Setuju. Skor tanggapan responden terhadap suatu item pernyataan =  $1 \times F1 + 2 \times F2 + 3 \times F3 + 4 \times F4 + 5 \times F5$ .

Kriteria tanggapan responden ditentukan sebagai berikut: Penelitian ini menggunakan anggota sampel sebanyak 38 oleh karenanya skor minimum bila responden memilih angka 1 yang berarti skor tanggapan satu pernyataan =  $38 \times 1$

= 38 dan skor maksimumnya bila responden memilih angka 5 yang berarti skornya adalah  $38 \times 5 = 190$ . Sedangkan rentang interval didapat dari hasil skor maksimum dikurangi skor minimum kemudian dibagi 5, sehingga diperoleh nilai range/ rentang =  $(190 - 38)/5 = 30.4$  dengan demikian diperoleh kriteria tanggapan responden terhadap suatu pernyataan tentang variabel penelitian seperti pada Tabel 4.7 berikut:

No	Kriteria	Arti tanggapan responden
1	38 – 68.4	Sangat Tidak Setuju/ Sangat Tidak Baik
2	68.5 – 98.9	Tidak Setuju/ Tidak Baik
3	99 – 129.4	Ragu-Ragu/ Cukup
4	129.5 – 159.9	Setuju/ Baik
5	160 – 190	Sangat Setuju/ Sangat Baik

**Tabel 4.7**  
**Kriteria Tanggapan Responden**

Berikut ini disajikan tabel frekuensi tanggapan responden terhadap kuesioner yang dibagikan:

### 1. Kemampuan

No	Tanggapan responden					N	Skor	Keterangan
	F1	F2	F3	F4	F5			
1	3	3	15	16	1	38	123	Cukup
2	0	2	3	26	7	38	153	Baik
3	0	1	12	19	6	38	144	Baik
4	0	6	7	20	5	38	138	Baik
5	0	0	3	20	15	38	164	Sangat Baik
6	3	4	10	16	5	38	130	Baik
7	0	2	4	25	7	38	151	Baik
8	0	0	2	19	17	38	167	Sangat Baik
9	1	5	11	18	3	38	131	Baik
10	0	0	17	17	4	38	139	Baik



11	0	3	9	22	4	38	131	Baik
Jumlah	7	26	93	218	74	418	1571/11	
Rata-rata							143	Baik

**Tabel 4.8**

**Frekuensi Tanggapan Responden terhadap kemampuan**

Sumber: data penelitian diolah 2015

Bila diinterpretasikan Tabel 4.8. tampak bahwa rata-rata responden cenderung memiliki kemampuan pegawai BPBD Mandailing Natal dalam kriteria baik, karena skor rata-rata tanggapan responden terhadap variabel kemampuan masuk dalam kriteria baik. Hal ini juga diperkuat dengan adanya tanggapan yang menyatakan sangat baik sebanyak 218 dari 418 responden atau sekitar 52% responden menyatakan baik. Meski demikian kemampuan pegawai termasuk kategori baik tidak serta merta diimbangi dengan produktivitas kerja baik serta motivasi yang baik dalam bekerja. Sebagaimana disajikan pada latar belakang dimana fenomena yang diamati penulis di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Mandailing Natal, masih terdapat pegawai yang belum mengerti dan menguasai cara menggunakan peralatan kebencanaan, padahal teknik penggunaan peralatan ini sangat penting dan dibutuhkan dalam penanganan kedaruratan bencana. Selain itu, dalam pelaksanaan tugas kebencanaan juga sangat dibutuhkan orang-orang yang memiliki kepandaian atau kecakapan untuk melakukan proses perencanaan program dan kegiatan yang berhubungan dengan penanggulangan bencana. Jika dikaitkan dengan tingkat pendidikan pegawai dari 38 orang responden 19 orang diantaranya memiliki tingkat pendidikan SMA ke bawah. Ini akan berimplikasi kepada tingkat kemampuan dalam pelanggulan bencana.

Jika dikaitkan dengan usia pegawai sesungguhnya berada pada usia 31-40 tahun merupakan usia produktif. Tetapi jika tidak mereka tidak diberdayakan melalui pendidikan masa usia tersebut menjadi tidak berarti. Lebih jelasnya umur pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Mandailing Natal dapat disajikan pada tabel berikut:

No	Umur	Jumlah (orang)	Persentase (%)
	20-30 tahun	0	0
	31-40 tahun	18	47.37
	41-50 tahun	17	44.74
	>50 tahun	3	7.89
	<b>Total</b>	<b>38</b>	<b>100</b>

**Tabel 4.9**

**Distribusi Responden Berdasarkan Umur Pegawai**

Sumber: Data Penelitian 2015

Bila diinterpretasikan tabel di atas, bahwa pegawai yang berumur 31-40 tahun ke atas 47.37% atau sebanyak 18 orang dari 38 orang. Ini merupakan usia produktif yang harus dikembangkan melalui pendidikan dan pelatihan agar kemampuan dan kompetensi mereka semakin baik dalam melaksanakan tugasnya. Tetapi jika pegawai produktif tersebut tidak diberdayakan maka produktivitas kerja mereka akan rendah. Selanjutnya jika dikaitkan dengan jenis kelamin tampak bahwa di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Mandailing Natal belum melaksanakan kesetaraan gender. Lebih jelasnya jenis kelamin pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Mandailing Natal dapat dilihat pada tabel berikut.

No	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	33	86.84
2	Perempuan	5	13.16
<b>Total</b>		<b>38</b>	<b>100</b>

Tabel 4.10

**Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Sumber: Data Penelitian 2015

Bila diinterpretasikan tabel di atas, bahwa laki-laki lebih banyak dari perempuan, ini menunjukkan bahwa kesetaraan gender belum seimbang karena jumlah antara laki-laki dan perempuan sangat jauh. Sedangkan tingkat pendidikan pegawai dapat dilihat pada tabel berikut.

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SD	3	7.89
2	SLTP	2	5.26
3	SMA	14	36.84
4	Diploma	2	5.26
5	Sarjana	16	42.11
6	Pascasarjana	1	2.63
<b>Jumlah</b>		<b>38</b>	<b>100</b>

Tabel 4.11

**Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan**

Sumber: Data Penelitian 2015

Bila diinterpretasikan ternyata tingkat pendidikan SLTA kebawah masih ada sebanyak 19 orang. Ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan belum memadai karena masih banyak pegawai yang berpendidikan SMA ke bawah. Pegawai yang berpendidikan SMA perlu melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi untuk meningkatkan kompetensinya agar produktivitas kerjanya

meningkat. Sebab dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi diharapkan produktivitas kerja pegawai semakin lebih baik. Kemudian masa kerja pegawai dapat disajikan pada tabel berikut ini.

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1	0 – 4 tahun	3	7.89
2	5 – 10 tahun	21	55.26
3	11 – 16 tahun	6	15.79
4	17 – 22 tahun	1	2.63
5	>23 tahun Sarjana	7	18.42
	Jumlah	38	100

**Tabel 4.12**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja**  
 Sumber : Data Penelitian 2015

Jika diinterpretasikan tabel di atas tampak bahwa masa kerja pegawai masih berada pada kisaran 5-10 tahun atau sebesar 55.26% dari total pegawai. Ini mencerminkan masa kerja pegawai masih rendah. Sebab semakin tinggi masa kerja seseorang akan semakin meningkat produktivitas kerjanya. Dengan masa kerja tersebut akan berdampak terhadap produktivitas kerja Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Mandailing Natal yang masih rendah.

## 2. Disiplin

No	Tanggapan responden					N	Skor	Keterangan
	F1	F2	F3	F4	F5			
1	4	6	13	13	2	38	120	Cukup
2	2	3	16	16	1	38	129	Cukup
3	4	22	5	7	0	38	88	Tidak Baik
4	0	5	17	14	2	38	130	Baik

5	0	8	9	21	0	38	132	Baik
6	0	3	11	18	6	38	152	Baik
7	0	4	10	15	9	38	155	Baik
8	0	4	11	19	4	38	147	Baik
9	0	2	12	21	3	38	140	Baik
10	0	7	10	17	4	38	137	Baik
11	3	5	12	18	0	38	119	Cukup
Jumlah	13	69	126	179	31	418	1448/11	
Rata-rata							132	Baik

**Tabel 4.13**  
**Frekuensi Tanggapan Responden terhadap Disiplin**  
 Sumber: data penelitian diolah 2015

Bila diinterpretasikan Tabel 4.13 tampak bahwa rata-rata responden cenderung menanggapi disiplin pegawai BPBD Mandailing Natal tergolong baik dengan skor 132. Hal ini juga diperkuat dengan adanya tanggapan yang menyatakan baik sebanyak 215 dari 418 respon atau sekitar 51 % responden menyatakan baik. Jika diinterpretasikan bahwa disiplin pegawai BPBD Mandailing Natal selama ini tergolong baik. Tetapi tidak serta merta tingginya tingkat produktivitas kerja pegawai. Sebab fenomena yang terjadi di lapangan sebagaimana disajikan di latar belakang penelitian masih banyak pegawai yang meninggalkan ruangan kantornya pada waktu yang cukup lama dan tidak jelas kemana perginya.

## 5. Motivasi

No	Tanggapan responden					N	Skor	Keterangan
	F1	F2	F3	F4	F5			
1	-	-	12	20	6	38	146	Baik
2	-	9	5	19	5	38	134	Baik
3	-	1	15	17	5	38	140	Baik
4	1	2	8	23	4	38	131	Baik
5	2	8	10	16	2	38	126	Cukup

6	-	2	8	20	8	38	110	Cukup	
7	-	3	14	16	5	38	141	Baik	
8	1	3	11	22	1	38	133	Baik	
9	-	3	4	24	7	38	149	Baik	
10	3	11	5	17	2	38	128	Cukup	
11	4	1	9	19	5	38	134	Baik	
12	-	-	3	22	13	38	162	Sangat Baik	
Jumlah	11	43	104	235	63	456	1634/12		
Rata-rata								136	Baik

**Tabel 4.14**  
**Frekuensi Tanggapan Responden terhadap variabel motivasi**  
 Sumber: data penelitian diolah 2015

Bila diinterpretasikan Tabel 4.14 tampak bahwa rata-rata responden cenderung menanggapi variabel motivasi pegawai BPBD Mandailing Natal dalam kriteria baik karena skor rata-rata tanggapan responden terhadap variabel motivasi kerja sebesar 136 masuk dalam kriteria baik. Hal ini juga diperkuat dengan adanya tanggapan yang menyatakan baik sebanyak 235 dari 456 respon atau sekitar 52% responden menyatakan baik motivasi dalam bekerja. Ini mencerminkan bahwa motivasi kerja yang dimiliki pegawai selama ini di kantor BPBD Mandailing Natal selama tergolong baik, namun tidak serta merta tingginya tingkat produktivitas kerja pegawai. Sebab tuntutan akan produktivitas pegawai merupakan suatu hal yang sangat mendesak untuk memenuhi pelayanan masyarakat dan pelaksanaan pemerintahan serta pembangunan yang terus mengalami perubahan dan peningkatan, baik dalam jumlah, jenis maupun kualitas pelayanan yang dalam pelaksanaannya memerlukan penanganan secara profesional dan proporsional, bagaimana hasil tanggapan responden terhadap produktivitas kerja pegawai akan dianalisis lebih lanjut. Analisis frekuensi tanggapan responden terhadap variabel produktivitas.

## 6. Produktivitas

No	Tanggapan responden					N	Skor	Keterangan	
Item	F1	F2	F3	F4	F5				
1	3	3	15	16	1	38	127	Baik	
2	-	2	3	26	7	38	110	Cukup	
3	-	1	12	19	6	38	144	Baik	
4	-	6	7	20	5	38	138	Baik	
5	-	-	3	20	15	38	164	Sangat Baik	
6	3	4	10	16	5	38	130	Baik	
7	-	2	4	25	7	38	151	Baik	
8	-	-	2	19	17	38	167	Sangat Baik	
9	1	5	11	18	3	38	131	Baik	
10	-	-	17	17	4	38	139	Baik	
11	-	3	9	22	4	38	141	Baik	
12	-	1	10	22	5	38	145	Baik	
Jumlah	7	27	103	240	79	456	1687/12		
Rata-rata								141	Baik

**Tabel 4.15**

**Frekuensi Tanggapan Responden terhadap Variabel Produktivitas**

Sumber: data penelitian diolah 2015

Bila diinterpretasikan Tabel 4.15 tampak bahwa rata-rata responden cenderung menanggapi variabel produktivitas kerja pegawai BPBD Mandailing Natal dalam kriteria baik karena skor rata-rata tanggapan responden terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 141 masuk dalam kriteria baik. Hal ini juga diperkuat dengan adanya tanggapan yang menyatakan baik sebanyak 240 dari 456 respon atau sekitar 53% responden menyatakan baik, namun tidak serta merta diimbangi tingginya tingkat produktivitas kerja pegawai dalam bekerja. Selanjutnya akan dilakukan pengujian hipotesis, namun sebelumnya peneliti akan melakukan uji asumsi klasik sebagai berikut.

#### D. Pengujian Asumsi Klasik

Analisis regresi pada dasarnya adalah studi pengaruh antara variabel terikat (*dependen*) dan variabel bebas (*independen*) dengan tujuan untuk mengestimasi atau menaksir rata-rata populasi atau nilai rata – rata variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui. Dalam penelitian ini menggunakan model regresi linier berganda, yakni produktivitas pegawai sebagai variabel dependen sedangkan variabel independennya adalah kemampuan, disiplin dan motivasi.

Model regresi linier berganda dapat disebut sebagai model yang baik apabila memenuhi kriteria BLUE (*Best linier unbiased estimator*). Untuk mendapatkan kondisi BLUE tersebut harus dipenuhi adanya kelayakan uji asumsi klasik. Pada penelitian ini uji asumsi klasik yang harus dilakukan yaitu uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas data sampel.

##### 1. Hasil Uji Normalitas

Pada prinsipnya normalitas data dapat diketahui dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal pada grafik atau histogram dari residualnya. Menurut Situmorang & Lufti (2014) uji normalitas dengan grafik sering menimbulkan perbedaan persepsi diantara beberapa pengamat dan menimbulkan keragu-raguan oleh karena itu untuk memastikan apakah data disepanjang garis diagonal berdistribusi normal maka dilakukan uji kolmogorov smirnov (1 sample KS) dengan melihat data residualnya apakah berdistribusi normal atau tidak. Pedoman pengambilan keputusan:

- 1) Nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* atau signifikansi atau nilai probabilitas lebih kecil dari 0.05. Dengan kata lain variabel residual tidak berdistribusi normal.



2) Nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* atau signifikansi atau nilai probabilitas lebih besardari 0.05. Dengan kata lain variabel residual berdistribusi normal .

Hasil uji normalitas dengan uji kolmogorov smirnov pada penelitian ini sebagai berikut:

		Unstandardized Residual
N		38
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,83781965
Most Extreme Differences	Absolute	,138
	Positive	,133
	Negative	-,138
Kolmogorov-Smirnov Z		,853
Asymp. Sig. (2-tailed)		,461

a. Test distribution is Normal.

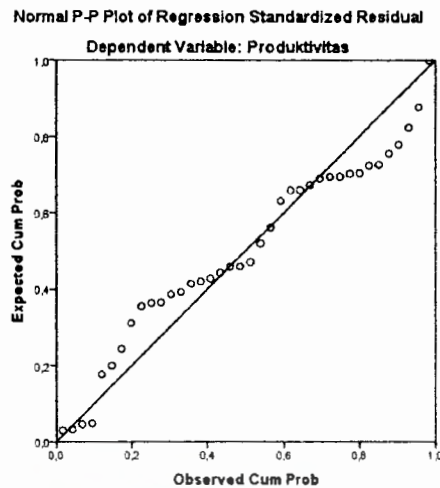
b. Calculated from data.

**Tabel 4.16**

### Hasil Uji Kolmogorov Smirnov

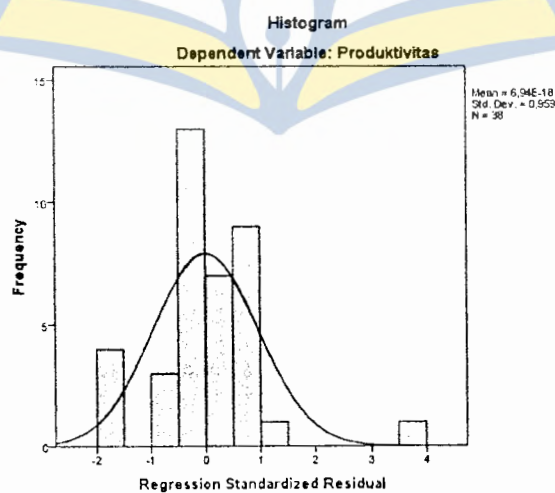
Berdasarkan hasil uji kolmogorov smirnov pada Tabel 4.16 di atas, besarnya nilai Kolmogorof-Smirnov adalah 0.853 dan signifikansinya pada 0.461 (lebih besar dari 0.05). Hal ini berarti data residual model regresinya terdistribusi secara normal.

Selain hasil pengujian dengan metode statistik (Uji Kolmogorov Smirnov) juga didukung hasil pengujian dengan metode grafik. Hasil pengujian dengan metode grafik yaitu grafik histogram model regresi dan grafik *Normal Probability Plot Model* sebagaimana disajikan pada gambar berikut.



**Gambar 4.1**  
**Grafik Normal Probabilty Plot Model Regresi (Uji Normalitas)**

Berdasarkan grafik *normal probability plot* pada gambar 4.1 di atas dapat terlihat bahwa titik-titik sebaran mendekati garis normal atau dapat dikatakan bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, hal ini menunjukkan bahwa residual hasil regresi terdistribusi secara normal dan memenuhi asumsi normalitas. Hasil pengujian dengan metode grafik yaitu grafik histogram terlihat pada Gambar 4.2 berikut ini:



**Gambar 4.2**  
**Grafik Histogram**

Dari grafik histogram (gambar 4.2) dapat terlihat bahwa residual pada model regresi telah terdistribusi secara normal dengan bentuk kurva yang berbentuk simetris tidak menceng ke kanan ataupun menceng ke kiri.

## 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas merupakan uji yang bertujuan untuk melihat apakah variabel-variabel independen dalam persamaan regresi linear berganda mempunyai korelasi yang erat satu sama lainnya. Cara yang digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas yaitu dengan berdasarkan pada nilai *tolerance* dan VIF. Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah *tolerance* < 0.1 sedangkan *variance inflation factor* (VIF) > 5. Dari hasil output SPSS terlihat bahwa semua variabel tidak terkena multikolinearitas sebagaimana tabel di bawah ini:

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	7,982	4,661		1,712	,096		
1							
Kemampuan	,358	,158	,297	2,268	,030	,491	2,038
Disiplin	,337	,131	,346	2,576	,015	,467	2,140
Motivasi	,244	,100	,320	2,434	,020	,487	2,053

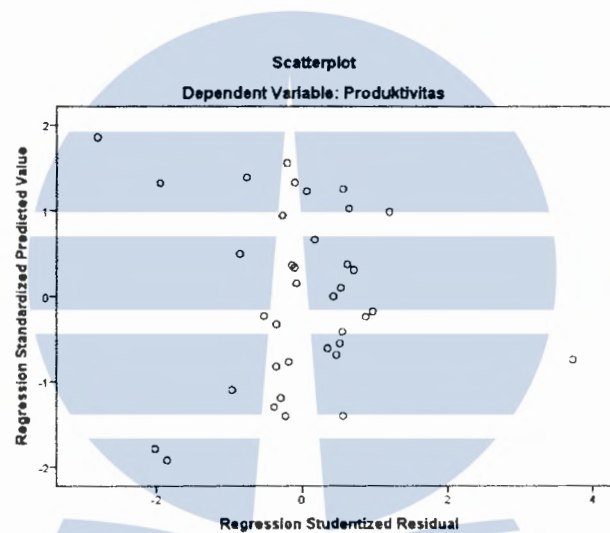
a. Dependent Variable: Produktivitas

**Tabel 4.17**

**Nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF)**

### 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik adalah yang mempunyai varians yang sama (homoskedastisitas). Sedangkan varians yang tidak sama dikatakan terjadi heteroskedastisitas (Situmorang, 2014). Model regresi yang baik adalah yang terjadi homoskedastisitas atau tidak heteroskedastisitas. Pengujian gejala heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji metode grafik *Scatter Plot*. Hasil pengujian heteroskedastisitas dapat terlihat sebagai berikut:



**Gambar 4.3**  
**Grafik Scatter Plot**

Dari grafik *scatter plot* pada gambar 4.3 di atas, terlihat titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk sebuah pola tertentu baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Berarti tidak terjadi heteroskedastisitas. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa ketiga (kemampuan dan disiplin serta motivasi) variabel independen tersebut tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

### E. Hasil Analisis Data

Analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini dilakukan untuk melihat pengaruh tiga variabel independen yaitu kemampuan, disiplin dan motivasi

terhadap variabel dependen yaitu produktivitas dengan menggunakan analisis regresi berganda.

### 1. Koefisien Regresi

Analisis regresi berganda dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS for Windows 21. Hasil analisis regresi digambarkan dalam tabel berikut ini:

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.982	4.661		1.712	.096
	Kemampuan	.358	.158	.297	2.268	.030
	Disiplin	.337	.131	.346	2.576	.015
	Motivasi	.244	.100	.320	2.434	.020

a. Dependent Variable: Produktivitas

**Tabel 4.18**  
**Koefisien Regresi**

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai konstan yaitu  $\alpha = 7.982$ , sedangkan koefisien variabel kemampuan sebesar 0.358, koefisien variabel disiplin sebesar 0.337, sedangkan koefisien variabel motivasi sebesar 0.244. dari koefisien regresi di atas dibentuk persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 7.982 + 0.358 X_1 + 0.337 X_2 + 0.244 X_3$$

Koefisien variabel kemampuan ( $X_1$ ) sebesar 0.358, hal ini berarti bahwa dimana setiap 1% peningkatan kemampuan akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai sebesar 0.358% dengan asumsi variabel yang lain konstan.

Sedangkan koefisien variabel disiplin ( $X_2$ ) yaitu sebesar 0.337, hal ini memperlihatkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja pegawai, dimana setiap 1% peningkatan disiplin akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai sebesar 0.337%, begitu juga dengan variabel motivasi ( $X_3$ ) yang mempunyai koefisien sebesar 0.244 yang memperlihatkan bahwa setiap 1% peningkatan motivasi akan meningkatkan produktivitas 0.244% dengan asumsi variabel yang lain konstan.

## 2. Koefisien Determinasi

Besarnya pengaruh kemampuan, disiplin dan motivasi secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja pegawai dapat dilihat pada nilai koefisien korelasi ( $R$ ) dan koefisien determinasi ( $R^2$ ) dalam tabel berikut ini:

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.845 <sup>a</sup>	.714	.689	4.00356

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kemampuan, Disiplin

b. Dependent Variable: Produktivitas

**Tabel 4.19**  
**Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi**

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa besarnya koefisien determinasi ( $R^2$ ) yaitu sebesar 0.714. Hal ini berarti bahwa kemampuan, disiplin dan motivasi secara bersama-sama memiliki pengaruh sebesar  $0.714 \times 100\% = 71.4\%$ . sedangkan sisanya sebesar 28.6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

## F. Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk melihat signifikansi pengaruh kemampuan, disiplin, motivasi kerja secara parsial dan simultan terhadap produktivitas kerja pegawai. Pengujian hipotesis simultan dilakukan untuk melihat pengaruh kemampuan, disiplin, dan motivasi secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja pegawai. Pengujian hipotesis simultan dilakukan dengan menggunakan uji F. Sedangkan pengujian hipotesis secara parsial dilakukan dengan menggunakan uji t. Hasil pengujian hipotesis secara parsial maupun secara simultan adalah sebagai berikut:

### 1. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Untuk menguji hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak digunakan statistik t (uji t). Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima atau  $H_a$  ditolak, sedangkan jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima (Situmorang, 2014). Jika tingkat signifikansi di bawah 0.05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Berdasarkan tabel output di bawah ini terlihat bahwa:

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.982	4.661		1.712	.096
	Kemampuan	.358	.158	.297	2.268	.030
	Disiplin	.337	.131	.346	2.576	.015
	Motivasi	.244	.100	.320	2.434	.020

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.982	4.661		1.712	.096
	Kemampuan	.358	.158	.297	2.268	.030
	Disiplin	.337	.131	.346	2.576	.015
	Motivasi	.244	.100	.320	2.434	.020

a. Dependent Variable: Produktivitas

**Tabel 4.20**  
**Koefisien Regresi**

### 1.1 Hasil pengujian hipotesis 1,

Uji  $t_{hitung} = 2.268$  dan  $t_{tabel} (n-k-1)$  atau  $38-3-1 = 34$  dengan taraf signifikansi 0.05 maka  $t_{tabel}$  adalah sebesar 1.69092. Artinya,  $t_{hitung} >$  dari  $t_{tabel}$  dan nilai signifikansi 0.030 dibawah 0.05 yang berarti bahwa ada pengaruh kemampuan terhadap produktivitas kerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Mandailing Natal. Hal ini dapat juga dikatakan bahwa jika ditingkatkan variabel kemampuan ( $X_1$ ) sebesar satu satuan, maka produktivitas ( $Y$ ) akan meningkat sebesar 0.358 satuan.

### 1.2 Hasil pengujian hipotesis 2,

Uji  $t_{hitung} = 2.576$  dan  $t_{tabel} (n-k-1)$  atau  $38-3-1 = 34$  dengan taraf signifikansi 0.05 maka  $t_{tabel}$  adalah sebesar 1.69092. Artinya,  $t_{hitung} >$  dari  $t_{tabel}$  dan nilai signifikansi 0.015 dibawah 0.05 yang berarti bahwa ada pengaruh disiplin terhadap produktivitas kerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah



Kabupaten Mandailing Natal. Hal ini dapat juga dikatakan bahwa jika ditingkatkan variabel disiplin ( $X_2$ ) sebesar satu satuan, maka produktivitas ( $Y$ ) akan meningkat sebesar 0.337 satuan.

### 1.3 Hasil pengujian hipotesis 3,

Uji  $t_{hitung} = 2.434$  dan  $t_{tabel} (n-k-1)$  atau  $38-3-1 = 34$  dengan taraf signifikansi 0.05 maka  $t_{tabel}$  adalah sebesar 1.69092. Artinya,  $t_{hitung} >$  dari  $t_{tabel}$  dan nilai signifikansi 0.020 dibawah 0.05 yang berarti bahwa ada pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Mandailing Natal. Hal ini dapat juga dikatakan bahwa jika ditingkatkan variabel motivasi ( $X_3$ ) sebesar satu satuan, maka produktivitas ( $Y$ ) akan meningkat sebesar 0.244 satuan.

## 2. Hasil Uji F (Uji Simultan)

### Hasil pengujian hipotesis 4 (secara bersama-sama) dengan ANOVA.

Uji  $F_{hitung} = 28.280$  dan  $F_{tabel} = F 2.62$  dengan 0.05. Artinya,  $F_{hitung} >$  dari  $F_{tabel}$ . dan signifikansi 0.030 dibawah 0.05. Artinya, ada pengaruh, kemampuan, disiplin dan motivasi secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Mandailing Natal.

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1359.874	3	453.291	28.280	.000 <sup>a</sup>
	Residual	544.968	34	16.028		
	Total	1904.842	37			

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1359.874	3	453.291	28.280	.000 <sup>a</sup>
	Residual	544.968	34	16.028		
	Total	1904.842	37			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kemampuan, Disiplin

b. Dependent Variable: Produktivitas

**Tabel 4.21**  
**Uji F Simultan**

Kontribusi  $X_1, X_2,$  dan  $X_3$  mampu menjelaskan produktivitas kerja pegawai sebesar 0.714 atau 71% tergolong tinggi. Artinya, perlu mendapat perhatian agar produktivitas kerja pegawai semakin lebih baik.

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.845 <sup>a</sup>	.714	.689	4.00356

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kemampuan, Disiplin

b. Dependent Variable: Produktivitas

**Tabel 4.22**

### Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Dan diantara ketiga variabel kemampuan ( $X_1$ ), disiplin ( $X_2$ ), motivasi ( $X_3$ ) yang paling tinggi pengaruhnya adalah kemampuan sebesar 0.358.

## G. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan menggunakan analisis regresi berganda, maka dilakukan pembahasan penelitian sebagai berikut:

## 1. Pengaruh Kemampuan terhadap Produktivitas Kerja

Hasil analisis data memperlihatkan bahwa kemampuan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Hal ini bisa dilihat dari hasil pengujian hipotesis menggunakan uji t, dimana  $t_{hitung}$  sebesar 2.268 lebih besar dari  $t_{tabel}$  pada taraf signifikansi  $\alpha = 0.05$  yaitu sebesar 1.690. Besarnya pengaruh kemampuan terhadap produktivitas dapat dilihat pada nilai koefisien regresi variabel kemampuan sebesar 0.358, yang berarti bahwa setiap 1% peningkatan kemampuan akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai 0.358%. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi kemampuan, maka produktivitas pegawai akan semakin meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Triasmoro (2012) dengan judul penelitiannya Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Kinerja Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus di Bappeda Kabupaten Kediri). Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas pegawai. Dari tabel Coefficients<sup>a</sup> terlihat bahwa p-value (kolom Sig) = 0.000 < 0.1 sehingga hipotesis H<sub>3</sub> dapat diterima dan terbukti bahwa kemampuan berpengaruh positif terhadap produktivitas pegawai.

Hakim (2011) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. Dimana penelitian ini bertujuan untuk mengkaji sejauh mana pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian, maka kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap produktivitas dengan nilai

determinasi sebesar 31.1%. Sisanya sebesar 68.9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Jika diamati hasil perhitungan pengujian hipotesis pertama di atas terdapat pengaruh positif antara kemampuan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Mandailing Natal. Jika diinterpretasikan hasil pengujian ini tampak bahwa kompetensi pegawai harus diperhatikan. Sebab setiap lembaga pemerintah seperti Badan Penanggulangan Bencana Daerah Mandailing Natal tentu saja memiliki tujuan dan untuk mencapai tujuan tersebut harus didukung beberapa faktor. Salah satunya adalah kemampuan SDM tersebut dalam mencapai produktivitas yang telah ditetapkan lembaga. Kinerja seorang pegawai dipengaruhi oleh beberapa variabel dimana salah satunya adalah kemampuan. Kemampuan yang dimiliki pegawai akan menjadi motivasi bagi dirinya untuk bekerja. Tentu kemampuan pegawai harus dilakukan penilaian kemampuan yang merupakan kerja amat penting bagi pimpinan BPBD Kabupaten Mandailing Natal. Kemampuan (*ability*) menunjukkan kecakapan pegawai dalam bekerja khususnya untuk menanggulangi bencana yang dihadapi masyarakat Mandailing Natal dengan menggunakan kecerdasan dan keterampilan yang dimilikinya.

Kemampuan SDM merupakan perhatian atas modal sumber daya manusia itu sendiri yang ini mencakup kemampuan yang unggul dan motivasi kerja yang tinggi. Dua aspek ini merupakan perwujudan dan sikap dan perilaku kerja pegawai BPBD yang mempengaruhi produktivitas kerjanya, dan secara operasional dapat dilihat pada aspek produktifitas, kemangkiran, tingkat perputaran (*turnover*) dan kepuasan kerjanya.

Peningkatan kemampuan pegawai khususnya pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah harus dikaitkan dengan kompensasi dan penghargaan dengan pertumbuhan dan perkembangan pegawai itu sendiri seperti pertumbuhan usia, jenjang kepangkatan, golongan, pengalaman. Jika semua hasil diperkuat dan dihargai, mereka akan ikhlas melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya secara berulang. Pendekatan ini meningkatkan produktivitas kerja mereka.

Sebagaimana yang tercantum dalam undang-undang aparatur sipil negara tahun 2014 yang menganut kepada merit system yang didasarkan pada kinerja pegawai. Penilaian merit sistem tentu tidak terlepas dari kemampuan pegawai itu sendiri. Dengan penilaian kemampuan pimpinan BPBD Mandailing Natal dapat melihat sampai sejauh mana faktor manusia dapat menunjang tujuan suatu lembaga tersebut. Penilaian terhadap kemampuan dapat memotivasi pegawai agar terdorong untuk bekerja lebih baik. Oleh karena itu diperlukan penilaian prestasi yang tepat dan konsisten. Penilaian kemampuan merupakan sebuah proses formal untuk melakukan peninjauan ulang dan evaluasi prestasi kerja seseorang secara periodik melalui DP3.

Jika ditelaah lebih jauh kemampuan kerja sebagai hasil kerja (output) yang berasal dari adanya motivasi kerja pegawai, artinya, pegawai yang termotivasi bekerja karena memiliki kemampuan terhadap pekerjaan yang hendak dilaksanakan. Dalam menentukan faktor penilaian kemampuan pegawai, maka motivasi harus diberikan kepada mereka yang tidak memiliki kemampuan diberikan pendidikan dan pelatihan.

Sebagaimana disajikan di atas tadi khususnya tentang kemampuan pegawai ini merupakan aset berharga bagi pegawai. Pegawai merupakan sumber daya yang paling utama bagi organisasi, dan sumber daya manusia memiliki kemampuan berkembang tanpa batas. Kemampuan manusia juga dapat ditingkatkan dengan memberikan motivasi yang tepat. Organisasi hanya akan berhasil mencapai tujuan dan berbagai sarannya, apabila semua komponen organisasi tersebut berupaya menampilkan kerja yang optimal agar dapat tercapainya produktivitas dan salah satunya dengan motivasi yang baik. Namun, masalah yang timbul pada saat pegawai/staf dari organisasi yang sebenarnya memiliki potensi yang baik untuk mengerjakan tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya tetapi tidak melaksanakan tugas tersebut dengan baik dikarenakan banyak faktor yang mempengaruhinya.

Salah satu cara untuk meningkatkan kemampuan pegawai melalui pengembangan. Pengembangan pegawai pada dasarnya bertujuan untuk memastikan dan memelihara kemampuan pegawai sehingga memenuhi kualifikasi yang diprasyarakatkan sehingga dapat memberi kontribusi optimal bagi organisasi. Salah satu bentuk pengembangan pegawai adalah melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan adalah proses terencana untuk mengubah sikap/ perilaku, pengetahuan dan keterampilan melalui pengalaman belajar yang diharapkan dapat memberi kontribusi pada peningkatan produktivitas, efektifitas dan efisiensi organisasi setelah peserta kembali ke tempat kerjanya.

Pengembangan pegawai didasarkan pada fakta bahwa seorang pegawai membutuhkan serangkaian pengetahuan, keahlian dan kemampuan yang berkembang supaya bekerja dengan baik dalam melaksanakan tugas dan

fungsinya selama kariernya. Persiapan karir jangka panjang dari seorang pegawai untuk serangkaian posisi inilah yang dimaksudkan dengan pengembangan pegawai. Menurut Smith (2000:2) *training is a planned process to modify attitude, knowledge, skill behavior through learning experience to achieve effective performance in activity or range of activities*. Pelatihan adalah proses terencana untuk mengubah sikap/ perilaku, pengetahuan dan keterampilan melalui pengalaman belajar untuk mencapai kinerja yang efektif dalam sebuah kegiatan atau sejumlah kegiatan.

## 2. Pengaruh Disiplin terhadap Produktivitas Kerja

Hasil analisis data memperlihatkan bahwa disiplin memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Hal ini bisa dilihat dari hasil pengujian hipotesis menggunakan uji t, dimana  $t_{hitung}$  sebesar 2.576 lebih besar dari  $t_{tabel}$  pada taraf signifikansi  $\alpha = 0.05$  yaitu sebesar 1.690. Besarnya pengaruh disiplin terhadap produktivitas dapat dilihat pada nilai koefisien regresi variabel kemampuan sebesar 0.337, yang berarti bahwa setiap 1% peningkatan disiplin akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai 0.337%. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi disiplin, maka produktivitas pegawai akan semakin meningkat.

Sesungguhnya bila diamati hasil penelitian terdahulu seperti yang dikemukakan Tintri (2012) dengan judul penelitiannya Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Food Station Tjipinang Jaya mengatakan ada pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas. Variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan

PT. Food Station Tjipinang Jaya dengan melihat hasil penelitian yaitu nilai signifikansi sebesar 0,00 sedangkan nilai alpha yang digunakan adalah 0,05 atau 5% berarti  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  Ditolak dan  $H_a$  diterima dan diperoleh persamaan regresi adalah  $Y = 10,159 + 0,738 X$ . Hal ini berarti apabila penambahan rata-rata terhadap produktivitas (Y) sebesar 10,159 untuk setiap perubahan satu satuan dalam variabel disiplin kerja (X) dan konstanta dianggap tetap.

### 3. Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja

Hasil analisis data memperlihatkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Hal ini bisa dilihat dari hasil pengujian hipotesis menggunakan uji t, dimana  $t_{hitung}$  sebesar 2.434 lebih besar dari  $t_{tabel}$  pada taraf signifikansi  $\alpha = 0.05$  yaitu sebesar 1.690. Besarnya pengaruh motivasi terhadap produktivitas dapat dilihat pada nilai koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0.244, yang berarti bahwa setiap 1% peningkatan kemampuan akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai 0.244%. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi motivasi, maka produktivitas pegawai akan semakin meningkat.

Adawiyah (2011) melakukan penelitian dengan judul pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Tebing Tinggi Kota di Kota Tebing Tinggi menggunakan metode analisa data secara kuantitatif dengan teknik statistik. Hasil penelitian diperoleh  $r_{xy}$  0.429. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor Kecamatan Tebing Tinggi Kota di Kota Tebing Tinggi. Sedangkan besarnya



faktor yang mempengaruhi motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai adalah 18.4%.

Mohanta (2010) dalam penelitiannya mengatakan *“To improve the productivity of knowledge workers, each organisation should conduct studies to identify the tools & techniques which can improve the productivity of knowledge workers. The identified tools & techniques should be used extensively in a knowledge intensive organisation and all the knowledge workers should be formally trained in these tools & techniques to improve their productivity”*. Untuk meningkatkan produktivitas pekerja pengetahuan, setiap organisasi harus melakukan studi untuk mengidentifikasi alat dan teknik yang dapat meningkatkan produktivitas pekerja pengetahuan. Alat dan teknik yang diidentifikasi harus digunakan secara luas dalam pengetahuan intensif organisasi dan semua pekerja pengetahuan harus secara resmi dilatih dalam alat ini dan teknik untuk meningkatkan produktivitas mereka.

Sesungguhnya salah satu aset penting yang dimiliki oleh organisasi adalah pegawai dengan motivasi yang dimilikinya. Keberhasilan dan kemunduran organisasi tidak lepas dari produktivitas kerja pegawai. Untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai maka perlu juga adanya peningkatan motivasi kerja pegawai. Pimpinan BPBD tentunya akan menciptakan lingkungan yang nyaman dan memotivasi pegawai dengan tujuan agar produktivitas pegawainya dapat meningkat. Motivasi kerja dalam organisasi merupakan faktor penting untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Jika motivasi kerja karyawan tinggi, maka kinerjanya pun akan semakin baik. Pekerjaan cepat selesai dan dikerjakan dengan baik sehingga tidak ada lagi perkerjaan yang menumpuk dan karyawan

dapat lebih santai dalam bekerja. Hubungan dengan atasan akan menjadi lebih baik, karena karyawan yang menghargai waktu akan disenagi oleh atasannya.

Begitu juga hubungan dengan rekan-rekan kerja lainnya karena setelah pekerjaan selesai, karyawan tersebut dapat membantu menyelesaikan pekerjaan rekan kerjanya. Motivasi kerja intrinsik maupun ekstrinsik merupakan dukungan atau dorongan yang menyebabkan seseorang memiliki semangat bekerja yang tinggi. Motivasi intrinsik yaitu motivasi ini timbul dari dalam diri orang yang bersangkutan. Sedangkan motivasi ekstrinsik timbul dari luar diri orang yang bersangkutan. Adanya pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Simanjuntak (2010) dalam tesisnya Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Sidikalang Kabupaten Dairi menyimpulkan bahwa dari hasil perhitungan koefisien korelasi produk moment diperoleh hasil sebesar 0.694 yang dapat diartikan bahwa ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja dengan taraf kesalahan sebesar 5%. Koefisien determinannya diperoleh sebesar 0.482 yang artinya bahwa besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai adalah sebesar 48.2% sedangkan 52.8% dipengaruhi oleh faktor lain diluar kajian penelitian ini. Dari hasil analisis regresi linear diperoleh hasil bahwa setiap terjadi kenaikan 1 skor untuk motivasi pegawai akan diikuti dengan kenaikan produktivitas sebesar 0.482. Dari model regresi lineat tersebut diuji keberatiannya dengan uji F diperoleh F hitung 15.141 > pada taraf kesalahan 5%, signifikansinya sebesar 0.000 berarti model tersebut signifikan. Demikian juga koefisien korelasi diuji keberartiannya dengan uji t dan diperoleh thitung 7.151 > ttabel 3.070 hal ini menunjukkan

bahwa hipotesa alternatif ( $H_a$ ) diterima dimana motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sidikalang Kabupaten Dairi.

Dengan demikian maksud penelitian ini yaitu mengungkap, menganalisis, dan mengukur besarnya pengaruh kemampuan, disiplin dan motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Mandailing Natal telah terjawab dan didukung oleh data.



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji variabel kemampuan, disiplin dan motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai. Sesuai dengan tujuan penelitian, maka dalam penelitian ini digunakan desain analisis kuantitatif. Pertama sekali dilakukan pengujian instrumen penelitian dengan melakukan uji validitas dan uji reliabilitas, kemudian dilakukan uji asumsi klasik. Dengan menggunakan desain penelitian analisis kuantitatif, maka penulis ingin mengetahui apakah terdapat pengaruh antara variabel bebas (kemampuan, disiplin, dan motivasi) terhadap variabel terikat (produktivitas) berdasarkan teori-teori terkait. Selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis berdasarkan data empirik yang diperoleh dengan bantuan aplikasi komputer (program *Excel* dan *SPSS for Windows*).

Pada penelitian ini dihubungkan tiga variabel bebas dengan satu variabel terikat. Langkah awal sebelum dilakukan pengujian hipotesis terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian. Proses selanjutnya hasil penelitian diuji asumsi klasik. Pengujian hipotesis dilakukan dengan metode statistik uji simultan (uji-F), uji R<sup>2</sup>, dan uji parsial (uji-t).

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

1. Variabel Kemampuan secara parsial dengan nilai 0.358 atau 35,8 % berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada

Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Mandailing Natal. Hal ini dapat juga dikatakan bahwa jika ditingkatkan variabel kemampuan ( $X_1$ ) sebesar satu satuan, maka produktivitas ( $Y$ ) akan meningkat sebesar 0.358 satuan. Besarnya pengaruh kemampuan terhadap produktivitas dapat dilihat pada nilai koefisien regresi variabel kemampuan sebesar 0.358, yang berarti bahwa setiap 1% peningkatan kemampuan akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai 0.358%. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi kemampuan, maka produktivitas pegawai akan semakin meningkat.

2. Variabel Disiplin secara parsial dengan nilai 0,337 atau 33,7% berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Mandailing Natal. Hal ini dapat juga dikatakan bahwa jika ditingkatkan variabel disiplin ( $X_2$ ) sebesar satu satuan, maka produktivitas ( $Y$ ) akan meningkat sebesar 0.337 satuan. Besarnya pengaruh disiplin terhadap produktivitas dapat dilihat pada nilai koefisien regresi variabel kemampuan sebesar 0.337, yang berarti bahwa setiap 1% peningkatan disiplin akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai 0.337%. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi disiplin, maka produktivitas pegawai akan semakin meningkat.
3. Variabel Motivasi secara parsial dengan nilai 0.244 atau 24,4% berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Mandailing Natal. Hal ini dapat juga dikatakan bahwa jika ditingkatkan variabel motivasi ( $X_3$ ) sebesar satu satuan, maka produktivitas ( $Y$ ) akan meningkat sebesar 0.244 satuan. Besarnya pengaruh motivasi terhadap produktivitas dapat dilihat pada nilai koefisien

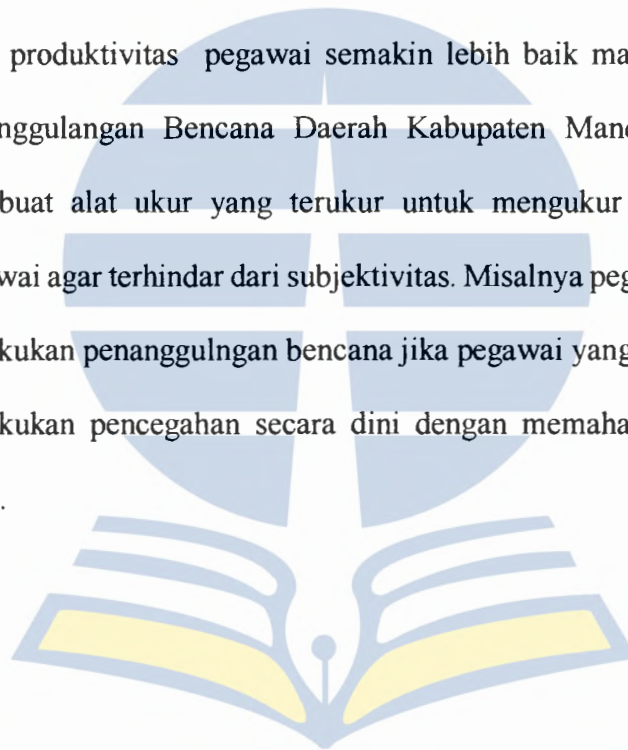
regresi variabel motivasi sebesar 0.244, yang berarti bahwa setiap 1% peningkatan kemampuan akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai 0.244%. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi motivasi, maka produktivitas pegawai akan semakin meningkat.

4. Variabel Kemampuan, Disiplin dan Motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Mandailing Natal dengan besarnya pengaruh sebesar 71%, dimana sisanya sebesar 29% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam variabel penelitian. Kontribusi X1, X2, X3 mampu menjelaskan produktivitas kerja pegawai dengan persentase yang tergolong tinggi yaitu 71%. Dan diantara ketiga variabel kemampuan (X<sub>1</sub>), disiplin (X<sub>2</sub>), motivasi (X<sub>3</sub>) yang paling tinggi pengaruhnya adalah kemampuan sebesar 0.358.

## B. SARAN

1. Kepada Kepala Pelaksana Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Mandailing Natal disarankan agar kemampuan pegawai semakin lebih baik dalam melaksanakan tugas penanggulangan bencana sebaiknya mereka diberikan pelatihan disertai dengan sertifikasi khususnya untuk penanggulangan bencana.
2. Kepada para Pejabat Eselon pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Mandailing Natal harus tegas menerapkan hukuman dan pujian sesuai dengan prestasi capaian kerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Mandailing Natal.

3. Pimpinan Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Mandailing Natal harus memahami bahwa motivasi seorang pegawai tidak sama dengan pegawai lainnya artinya harus disesuaikan dengan kebutuhan pegawai itu sendiri dan terus dipikirkan sepanjang pegawai masih tetap bekerja di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Mandailing Natal. Penyebab perbedaan ini dapat disebabkan oleh pergeseran pola konsumsi, pendidikan, umur, golongan, kepangkatan kesamaptaaan, perkawinan, afiliasi seseorang di dalam organisasi.
4. Agar produktivitas pegawai semakin lebih baik maka pimpinan Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Mandailing Natal harus membuat alat ukur yang terukur untuk mengukur produktivitas kerja pegawai agar terhindar dari subjektivitas. Misalnya pegawai yang produktif melakukan penanggulangan bencana jika pegawai yang bersangkutan dapat melakukan pencegahan secara dini dengan memahami kearifan budaya lokal.



## DAFTAR PUSTAKA

Adawiyah, R. (2011). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Tebing Tinggi Kota di Kota Tebing Tinggi. Medan: Tesis Universitas Sumatera Utara.

Ali, H. dan Limakrisna, N. (2013). *Metodologi Penelitian – Petunjuk Praktis untuk Pemecahan Masalah Bisnis, Penyusunan Skripsi, Tesis, dan Disertasi*. Yogyakarta: Penerbit Deepublish.

Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

Badan Nasional Penanggulangan Bencana (BNPB). (2013). *Indeks Risiko Bencana Indonesia (IRBI)*. Jakarta: Direktorat Pengurangan Risiko Bencana Deputi Bidang Pencegahan dan Kesiapsiagaan.

Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Mandailing Natal (2015). *Data dan Informasi Kebencanaan Kabupaten Mandailing Natal Tahun 2014*. Panyabungan: Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Mandailing Natal.

Chirasha, V. (2013). Management of Discipline for good Performance: A theoretical perspective. *Online Journal of Social Sciences Research*. Vol. 2. No. 7. 214-219.

Danim, S. (2012). *Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok*. Jakarta: Rineka Cipta.

Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. (2005). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.

Guffey, C.J. dan Helms, M.M. (2001). Effective Employee Discipline: A Case of the Internal Revenue Service. *Public Personnel Management Spring Journal*. Vol 30, No.1.

Gunawan, A. (2008). *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktifitas Kerja Pegawai Biro Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)*. Medan: Tesis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Guntur, I. S. (2000). *Jaminan Sosial Tenaga Kerja*. Jakarta: Airlangga.

Hakim, A.K. (2011). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Vol 11. No. 02. 170-184.

Hasibuan, M. (2014). *Organisasi & Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.

Luhgianto. (2006). Pengaruh Motivasi dan Kemampuan terhadap Kinerja. *Jurnal Fokus Ekonomi*. Vol 1, No.1, 1-12.



Mohanta, G.C. (2010). Perception of Top Level Knowledge Workers on Productivity Improvement through Tools and Techniques. *Journal of Management Research*. Vol. 2, No. 1: E4.

Ogbogu, C.O. (2009). An analysis of female research productivity in Nigerian universities. *Journal of Higher Education Policy and Management*. Vol 31, No. 1, 17–22.

Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2008 tentang Penyelenggaraan Penanggulangan Bencana.

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Rahmawati, D. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PR Fajar Berlian Tulungagung. *Jurnal Universitas Tulungagung BONOWORO*. Vol 1, No.1, 1-16.

Riduwan. (2010). *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Bandung: Alfabeta.

Riduwan. (2013). *Metode & Teknik Menyusun Proposal Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Robbins, P. S. dan Judge, T. A. (2009). *Perilaku Organisasi – Organizational Behaviour Edisi 12*. Jakarta: Salemba Empat.

Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.

Simanjuntak, M. (2010). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Sidikalang Kabupaten Dairi. Universitas Sumatera Utara.

Sinungan, M. (2009). *Produktivitas – Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.

Situmorang, S. H. dan Lufti, M. (2014). *Analisis Data untuk Riset Manajemen dan Bisnis*. Medan: USU Press.

Smith, A.(2000). *Training and Development In Australia*. Second Edition. Reed International Books Australia Pty Buuterworths. Australia.

Soss, J. Fording, R. dan Schram, S.F. (2011). The Organization of Discipline: From Performance Management to Perversity and Punishment. *The Journal of Public Admin. Research and Theory*. Vol 25. No. 2. 203-232.

Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.

Tintri, D. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Food Station Tjipinang Jaya. *Jurnal Universitas Gunadarma*.

Triasmoro, D. (2012). Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Kinerja Pegawai Terhadap Produktifitas Kerja (Studi Kasus di Bappeda Kabupaten Kediri). *Jurnal Ilmu Manajemen – Revitalisasi*. No. 2. Sept.

Truitt, D.L. (2011). The Effect of Training and Development on Employee Attitude as it Relates to Training and Work Proficiency. *SAGE Open Journals*. 1-13.  
Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2007 tentang Penanggulangan Bencana.

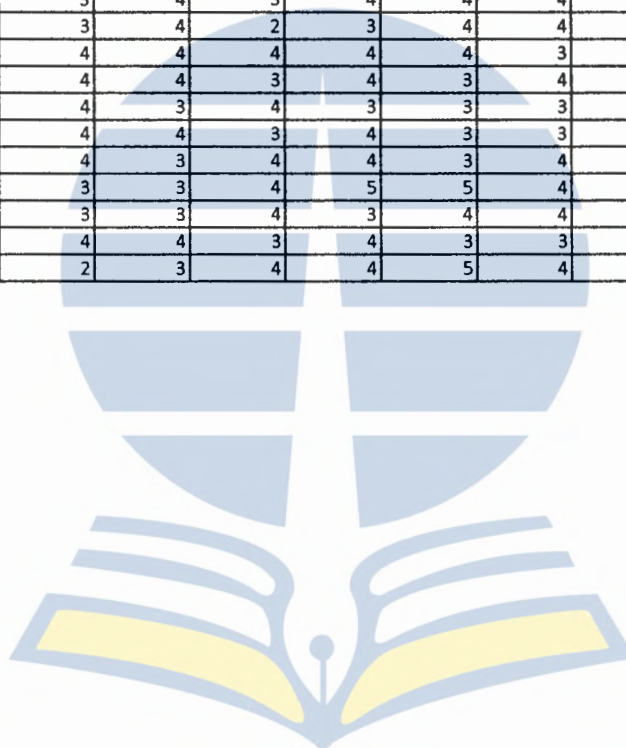
Uno, H. B. (2014). *Teori Motivasi & Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.



## LAMPIRAN



NOMOR RESPONDEN	VARIABEL KEMAMPUAN (X1)										
	JAWABAN RESPONDEN UNTUK ITEM										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	5	1	5	5	5	5	5	5	5	4	4
2	2	4	5	5	4	5	5	5	2	4	5
3	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5
4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4
5	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4
6	2	2	2	4	5	4	4	5	5	4	5
7	4	4	3	4	2	4	5	4	4	4	2
8	4	2	5	5	4	5	5	5	4	4	4
9	2	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4
10	4	3	3	4	2	3	4	4	3	4	4
11	4	4	3	5	4	4	4	3	3	4	4
12	5	5	3	4	3	4	4	5	2	3	4
13	4	4	5	4	3	5	3	3	4	4	4
14	4	4	3	3	4	5	5	4	4	4	4
15	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4
16	4	4	3	5	5	5	5	4	1	3	3
17	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4
18	4	2	4	3	2	4	3	3	3	3	3
19	5	4	3	4	3	4	4	5	3	3	4
20	3	3	3	4	3	4	4	4	2	3	4
21	4	4	3	4	2	3	4	4	3	4	3
22	5	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4
23	4	4	4	4	3	4	3	4	1	3	3
24	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4
25	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3
26	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4
27	4	3	3	3	4	5	5	4	1	3	3
28	2	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4
29	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3
30	4	3	2	3	4	4	5	4	4	4	4



NOMOR RESPONDEN	VARIABEL DISIPLIN (X2)											
	JAWABAN RESPONDEN UNTUK ITEM											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
1	5	4	1	5	4	5	5	5	5	5	5	2
2	4	2	2	5	4	5	5	4	4	4	4	2
3	5	4	2	4	5	5	5	5	5	5	4	5
4	5	5	1	4	4	5	4	5	4	4	4	4
5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2
6	5	4	1	4	4	4	5	5	4	4	4	4
7	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5
8	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2
9	5	4	2	4	5	5	5	4	4	4	4	3
10	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2
11	2	3	3	2	4	4	3	4	4	3	3	3
12	5	4	1	2	5	4	5	4	3	2	3	3
13	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2
14	4	3	3	5	5	5	4	4	4	4	4	3
15	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	2
16	4	4	1	4	4	3	4	4	3	2	3	3
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2
18	4	2	4	4	2	4	4	4	3	3	4	4
19	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2
20	4	3	3	5	4	5	4	4	4	4	4	3
21	3	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	2
22	3	3	2	4	3	3	4	3	3	2	3	3
23	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2
24	5	4	4	4	2	4	4	3	3	3	4	4
25	3	3	3	5	4	5	4	4	4	4	4	3
26	3	4	3	5	4	4	5	4	4	4	4	2
27	2	2	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3
28	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	2
29	4	4	4	4	2	4	5	3	3	3	4	4
30	3	2	3	4	4	3	4	4	3	2	3	3



NOMOR RESPONDEN	VARIABEL MOTIVASI (X3)											
	JAWABAN RESPONDEN UNTUK ITEM											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	4	5	5	4	1	4	5	1	4	2	4	5
2	2	2	4	4	4	4	2	4	5	4	4	4
3	5	4	5	5	5	5	5	5	4	2	5	5
4	5	4	4	4	2	3	4	4	4	2	5	5
5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4
6	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4
7	2	3	1	3	2	4	5	3	1	5	4	5
8	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
10	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3
11	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4
12	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4
13	3	3	1	3	2	4	5	3	1	5	4	5
14	4	2	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3
15	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3
16	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	2
17	3	2	3	1	2	4	5	3	1	5	4	5
18	4	2	4	3	3	2	3	3	2	4	5	4
19	4	3	4	5	4	4	4	4	3	4	4	3
20	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3
21	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	2
22	3	2	3	2	2	3	4	3	1	5	4	5
23	4	2	4	3	3	2	4	4	3	4	5	4
24	5	2	4	3	3	2	3	3	2	4	5	4
25	4	3	3	5	4	3	4	4	3	4	4	3
26	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3
27	5	4	5	4	2	4	4	4	3	3	4	2
28	4	3	4	3	2	3	4	3	2	5	4	5
29	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	5	4
30	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3



NOMOR RESPONDEN	VARIABEL PRODUKTIVITAS (Y)											
	JAWABAN RESPONDEN UNTUK ITEM											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	5	5
2	2	4	2	2	4	5	5	5	2	4	4	4
3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4
5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4
6	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4
7	5	4	4	5	3	3	4	4	4	2	3	5
8	4	4	4	4	4	4	4	5	4	2	4	4
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
10	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3
11	4	5	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4
12	5	5	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4
13	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4
14	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4
15	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4
16	5	4	5	4	4	3	4	5	3	4	4	4
17	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4
18	4	3	4	4	2	5	5	3	4	4	4	4
19	4	5	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4
20	4	5	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4
21	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4
22	5	5	3	3	4	3	3	4	4	5	4	3
23	4	4	5	4	4	3	4	3	3	2	3	4
24	3	3	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3
25	3	3	4	3	4	2	3	4	4	5	3	3
26	5	3	4	4	2	4	5	3	4	4	4	4
27	4	4	3	4	4	3	4	2	2	2	3	4
28	3	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	3
29	4	4	4	2	4	2	4	4	3	4	3	3
30	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3



### Hasil Uji Validitas Variabel Kemampuan

Dimensi	Item Pernyataan	Korelasi	Kesimpulan
Kemampuan	1	0.782	Valid
	2	0.633	Valid
	3	0.419	Valid
	4	0.527	Valid
	5	0.782	Valid
	6	0.561	Valid
	7	0.633	Valid
	8	0.542	Valid
	9	0.444	Valid
	10	0.508	Valid
	11	0.582	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian 2015

### Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin

Dimensi	Item Pernyataan	Korelasi	Kesimpulan
Disiplin	1	0.709	Valid
	2	0.586	Valid
	3	0.853	Valid
	4	0.369	Valid
	5	0.551	Valid
	6	0.752	Valid
	7	0.477	Valid
	8	0.714	Valid
	9	0.810	Valid
	10	0.853	Valid
	11	0.709	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian 2015



### Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi

Dimensi	Item Pernyataan	Korelasi	Kesimpulan
Motivasi	1	0.625	Valid
	2	0.575	Valid
	3	0.725	Valid
	4	0.845	Valid
	5	0.541	Valid
	6	0.384	Valid
	7	0.625	Valid
	8	0.416	Valid
	9	0.808	Valid
	10	0.575	Valid
	11	0.725	Valid
	12	0.845	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian 2015

### Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas

Dimensi	Item Pernyataan	Korelasi	Kesimpulan
Produktivitas	1	0.852	Valid
	2	0.582	Valid
	3	0.447	Valid
	4	0.561	Valid
	5	0.634	Valid
	6	0.852	Valid
	7	0.582	Valid
	8	0.852	Valid
	9	0.572	Valid
	10	0.852	Valid
	11	0.439	Valid
	12	0.634	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian 2015

**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kemampuan, Disiplin, Motivasi dan  
Produktivitas pegawai**

<b>No</b>	<b>Variabel</b>	<b>Koefisien Reliabilitas</b>	<b>Keterangan</b>
1	Kemampuan	0,743	Reliabel
2	Disiplin	0,762	Reliabel
3	Motivasi	0.872	Reliabel
4	Produktivitas	0.759	Reiabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian 2015



NOMOR RESPONDEN	VARIABEL KEMAMPUAN (X1)										
	JAWABAN RESPONDEN UNTUK ITEM										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	4	4	3	4	5	2	4	5	4	5	4
2	4	4	3	5	5	5	5	5	5	4	4
3	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5
4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5
5	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4
6	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5
7	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
8	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
9	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4
10	1	2	3	2	3	4	5	4	3	4	4
11	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4
12	4	4	4	4	5	4	3	4	3	3	4
13	1	2	2	2	3	4	4	5	4	4	4
14	2	3	4	4	5	4	3	4	4	4	4
15	2	3	4	4	4	1	2	3	4	3	3
16	3	5	4	4	5	4	4	5	4	3	3
17	1	3	4	4	4	3	4	4	5	4	4
18	4	5	5	4	5	4	3	4	3	3	3
19	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4
20	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4
21	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
22	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4
23	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4
24	3	4	4	4	4	3	4	5	3	3	3
25	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4
26	4	4	4	4	5	3	4	4	3	3	3
27	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4
28	3	4	3	3	4	3	4	4	2	3	4
29	4	4	4	4	4	3	4	4	2	3	4
30	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3
31	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4
32	4	4	3	3	4	2	4	4	3	3	4
33	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	2
34	3	4	3	2	4	3	4	4	3	4	3
35	3	4	3	3	4	2	4	4	2	3	3
36	3	4	3	2	4	1	3	4	1	3	2
37	2	4	3	2	4	2	4	4	2	3	2
38	3	4	3	2	4	1	2	3	2	3	3



NOMOR RESPOND EN	VARIABEL DISIPLIN (X2)										
	JAWABAN RESPONDEN UNTUK ITEM										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4
2	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	3
3	4	4	3	3	2	4	4	5	4	5	4
4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4
5	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4
6	4	3	2	3	4	4	5	5	5	5	4
7	4	3	2	4	4	4	5	4	4	4	3
8	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4
9	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4
10	1	1	2	3	2	3	3	3	3	4	4
11	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4
12	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
13	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3
15	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4
16	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4
17	1	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4
18	1	1	2	3	4	3	3	3	3	4	4
19	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	3
20	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4
21	3	4	2	4	4	4	4	4	4	3	3
22	2	3	2	3	4	4	4	4	4	3	3
23	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4
24	3	4	1	2	2	3	4	4	4	4	4
25	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2
26	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2
27	3	4	2	3	3	2	2	2	3	2	3
28	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3
29	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2
30	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3
31	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3
32	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3
33	2	2	3	3	3	4	3	3	2	2	1
34	3	3	2	3	2	3	4	3	3	3	1
35	2	3	2	3	2	2	2	3	4	3	2
36	3	3	2	3	2	4	3	3	3	2	2
37	3	3	1	2	2	4	3	3	3	3	1
38	1	2	1	2	3	3	3	3	3	2	3

NOMOR RESPONDEN	VARIABEL MOTIVASI (X3)												
	JAWABAN RESPONDEN UNTUK ITEM												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5
2	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5
3	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5
4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5
5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5
6	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5
7	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4
8	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5
9	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	5	5
10	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4
11	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4
12	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
13	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5
14	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5
15	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
17	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5
18	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	2	3	4
22	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4
23	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4
24	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
25	4	4	4	4	3	4	3	3	4	2	3	3	4
26	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	2	3	4
27	4	4	3	4	3	4	3	3	4	2	3	3	4
28	4	3	3	4	2	4	3	4	4	3	4	4	4
29	4	3	4	4	2	4	3	4	4	3	4	4	4
30	4	2	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4
31	3	2	3	3	2	4	3	3	4	2	3	4	4
32	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	1	3	3
33	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	4	4
34	3	2	3	3	2	2	2	3	4	2	4	4	4
35	3	3	3	2	2	3	3	3	4	2	4	4	4
36	3	2	3	2	1	2	2	1	2	1	1	3	3
37	3	2	3	3	2	3	3	3	4	1	1	4	4
38	3	2	2	1	1	3	2	2	2	1	1	3	3



NOMOR RESPONDEN	VARIABEL PRODUKTIVITAS (Y)											
	JAWABAN RESPONDEN UNTUK ITEM											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	4	4	3	4	5	5	4	5	3	5	4	4
2	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4
3	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4
4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	3
5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5
6	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5
7	4	4	4	5	5	4	4	4	3	5	5	4
8	3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5
9	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5
10	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3
11	4	5	5	4	4	1	3	5	4	3	3	5
12	4	5	4	4	5	4	5	5	4	3	3	4
13	3	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4
14	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
15	2	4	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4
16	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4
17	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	4	4	4	3	4	4	3	5	4	4	4	4
20	4	4	3	4	5	4	3	4	4	4	3	3
21	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4
22	3	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4
23	3	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4
24	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4
25	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3
26	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4
27	3	4	3	2	4	3	4	4	2	3	4	4
28	3	4	4	4	3	2	4	4	3	3	4	4
29	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4
30	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4
31	3	4	3	2	3	2	4	4	3	3	4	4
32	3	3	1	3	4	2	3	4	3	3	3	3
33	3	4	3	3	4	3	4	4	2	3	3	3
34	1	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3
35	2	3	3	2	4	3	4	4	2	3	3	3
36	2	4	3	2	4	2	4	4	2	3	3	3
37	1	2	3	2	3	1	2	3	2	3	2	3
38	1	2	3	2	4	1	2	4	1	3	2	2



## Hasil Uji Kolmogorov Smirnov

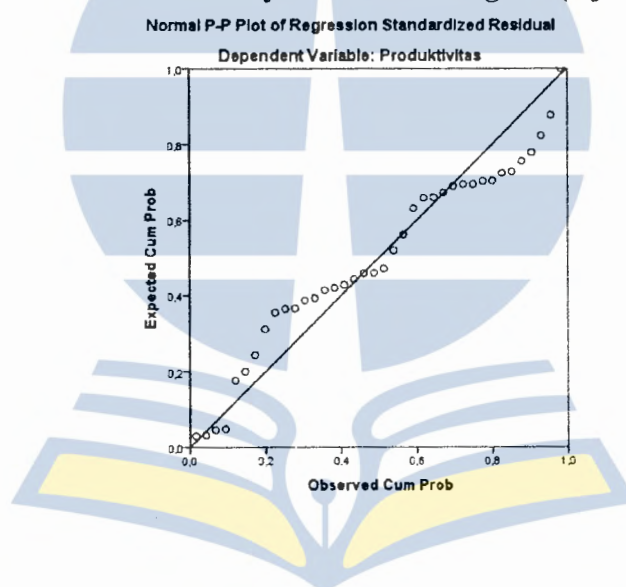
### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		38
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,83781965
	Absolute	,138
Most Extreme Differences	Positive	,133
	Negative	-,138
Kolmogorov-Smirnov Z		,853
Asymp. Sig. (2-tailed)		,461

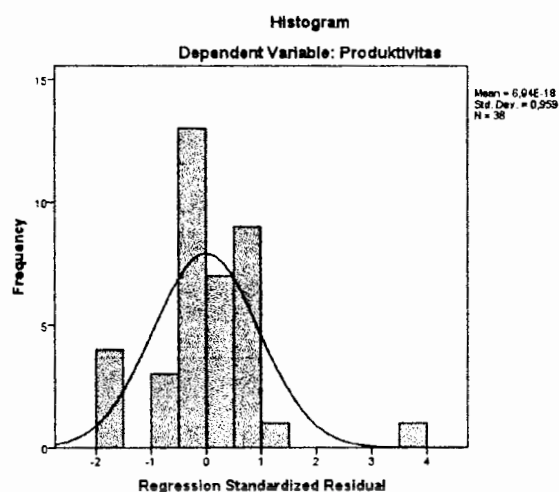
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

## Grafik Normal Probability Plot Model Regresi (Uji Normalitas)



## Grafik Histogram



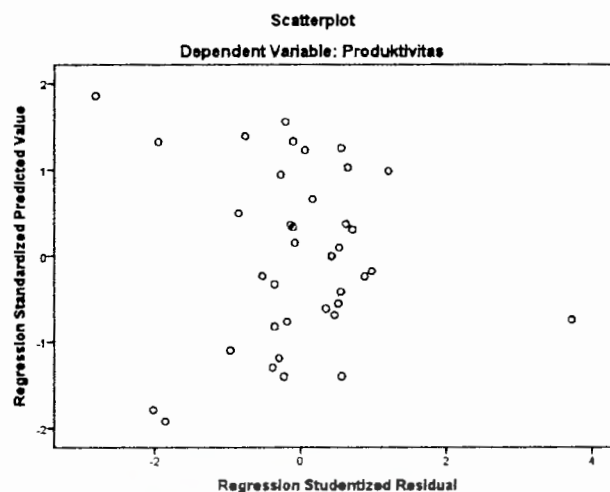
## Nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF)

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.	Collinearity		
	Coefficients		Coefficients			Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	7,982	4,661		1,712	,096		
	Kemampuan	,358	,158	,297	2,268	,030	,491	2,038
	Disiplin	,337	,131	,346	2,576	,015	,467	2,140
	Motivasi	,244	,100	,320	2,434	,020	,487	2,053

a. Dependent Variable: Produktivitas



## Grafik Scatter Plot



## Koefisien Regresi

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.982	4.661		1.712	.096
	Kemampuan	.358	.158	.297	2.268	.030
	Disiplin	.337	.131	.346	2.576	.015
	Motivasi	.244	.100	.320	2.434	.020

a. Dependent Variable: Produktivitas

## Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.845 <sup>a</sup>	.714	.689	4.00356

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kemampuan, Disiplin

b. Dependent Variable: Produktivitas

## Lampiran Tanggapan Responden tentang Kemampuan

item\_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	7.9	7.9	7.9
	2	3	7.9	7.9	15.8
	3	15	39.5	39.5	55.3
	4	16	42.1	42.1	97.4
	5	1	2.6	2.6	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

item\_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	5.3	5.3	5.3
	3	3	7.9	7.9	13.2
	4	26	68.4	68.4	81.6
	5	7	18.4	18.4	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

item\_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.6	2.6	2.6
	3	12	31.6	31.6	34.2
	4	19	50.0	50.0	84.2
	5	6	15.8	15.8	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

item\_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	15.8	15.8	15.8
	3	7	18.4	18.4	34.2
	4	20	52.6	52.6	86.8
	5	5	13.2	13.2	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

item\_5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	7.9	7.9	7.9
	4	20	52.6	52.6	60.5
	5	15	39.5	39.5	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

item\_6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	7.9	7.9	7.9
	2	4	10.5	10.5	18.4
	3	10	26.3	26.3	44.7
	4	16	42.1	42.1	86.8
	5	5	13.2	13.2	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

item\_7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	5.3	5.3	5.3
	3	4	10.5	10.5	15.8
	4	25	65.8	65.8	81.6
	5	7	18.4	18.4	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

item\_8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	5.3	5.3	5.3
	4	19	50.0	50.0	55.3
	5	17	44.7	44.7	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

item\_9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.6	2.6	2.6
	2	5	13.2	13.2	15.8
	3	11	28.9	28.9	44.7
	4	18	47.4	47.4	92.1
	5	3	7.9	7.9	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

item\_10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	17	44.7	44.7	44.7
	4	17	44.7	44.7	89.5
	5	4	10.5	10.5	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

item\_11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	7.9	7.9	7.9
	3	9	23.7	23.7	31.6
	4	22	57.9	57.9	89.5
	5	4	10.5	10.5	100.0
	Total	38	100.0	100.0	



## Lampiran Tanggapan Disiplin Pegawai

item\_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	10.5	10.5	10.5
	2	3	7.9	7.9	18.4
	3	16	42.1	42.1	60.5
	4	13	34.2	34.2	94.7
	5	2	5.3	5.3	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

item\_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	5.3	5.3	5.3
	2	3	7.9	7.9	13.2
	3	12	31.6	31.6	44.7
	4	20	52.6	52.6	97.4
	5	1	2.6	2.6	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

item\_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	5	13.2	13.2	13.2
	2	23	60.5	60.5	73.7
	3	3	7.9	7.9	81.6
	4	7	18.4	18.4	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

item\_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	10.5	10.5	10.5
	3	16	42.1	42.1	52.6
	4	16	42.1	42.1	94.7
	5	2	5.3	5.3	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

item\_5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	7.9	7.9	7.9
	3	9	23.7	23.7	31.6
	4	26	68.4	68.4	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

item\_6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.6	2.6	2.6
	3	4	10.5	10.5	13.2
	4	27	71.1	71.1	84.2
	5	6	15.8	15.8	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

item\_7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.6	2.6	2.6
	3	4	10.5	10.5	13.2
	4	24	63.2	63.2	76.3
	5	9	23.7	23.7	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

item\_8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	23.7	23.7	23.7
	4	25	65.8	65.8	89.5
	5	4	10.5	10.5	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

item\_9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.6	2.6	2.6
	3	13	34.2	34.2	36.8
	4	21	55.3	55.3	92.1
	5	3	7.9	7.9	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

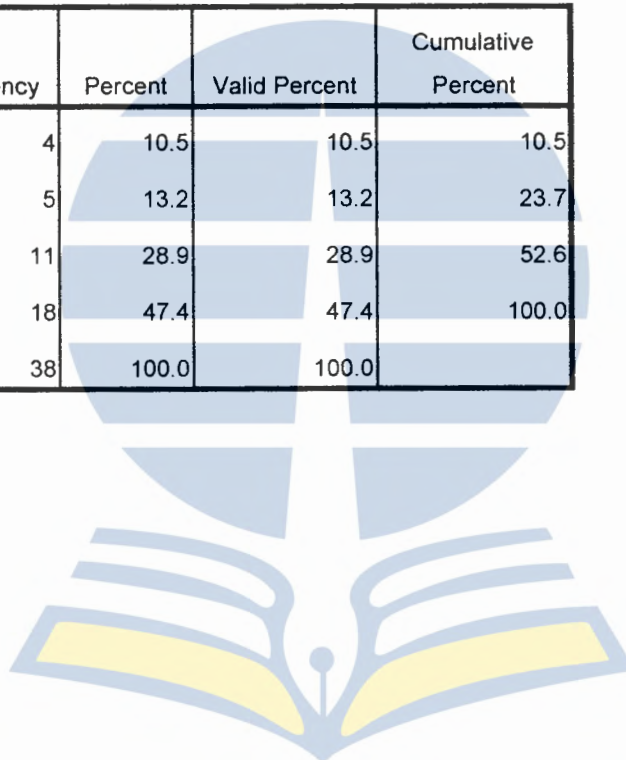


item\_10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	7.9	7.9	7.9
	3	13	34.2	34.2	42.1
	4	18	47.4	47.4	89.5
	5	4	10.5	10.5	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

item\_11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	10.5	10.5	10.5
	2	5	13.2	13.2	23.7
	3	11	28.9	28.9	52.6
	4	18	47.4	47.4	100.0
	Total	38	100.0	100.0	



## Lampiran Tanggapan Motivasi

item\_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	12	31.6	31.6	31.6
	4	20	52.6	52.6	84.2
	5	6	15.8	15.8	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

item\_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	9	23.7	23.7	23.7
	3	5	13.2	13.2	36.8
	4	19	50.0	50.0	86.8
	5	5	13.2	13.2	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

item\_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.6	2.6	2.6
	3	15	39.5	39.5	42.1
	4	17	44.7	44.7	86.8
	5	5	13.2	13.2	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

item\_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.6	2.6	2.6
	2	2	5.3	5.3	7.9
	3	8	21.1	21.1	28.9
	4	23	60.5	60.5	89.5
	5	4	10.5	10.5	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

item\_5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	5.3	5.3	5.3
	2	8	21.1	21.1	26.3
	3	10	26.3	26.3	52.6
	4	16	42.1	42.1	94.7
	5	2	5.3	5.3	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

item\_6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	5.3	5.3	5.3
	3	8	21.1	21.1	26.3
	4	20	52.6	52.6	78.9
	5	8	21.1	21.1	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

item\_7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	7.9	7.9	7.9
	3	14	36.8	36.8	44.7
	4	16	42.1	42.1	86.8
	5	5	13.2	13.2	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

item\_8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.6	2.6	2.6
	2	3	7.9	7.9	10.5
	3	11	28.9	28.9	39.5
	4	22	57.9	57.9	97.4
	5	1	2.6	2.6	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

item\_9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	7.9	7.9	7.9
	3	4	10.5	10.5	18.4
	4	24	63.2	63.2	81.6
	5	7	18.4	18.4	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

item\_10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	7.9	7.9	7.9
	2	11	28.9	28.9	36.8
	3	5	13.2	13.2	50.0
	4	17	44.7	44.7	94.7
	5	2	5.3	5.3	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

item\_11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	10.5	10.5	10.5
	2	1	2.6	2.6	13.2
	3	9	23.7	23.7	36.8
	4	19	50.0	50.0	86.8
	5	5	13.2	13.2	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

item\_12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	7.9	7.9	7.9
	4	22	57.9	57.9	65.8
	5	13	34.2	34.2	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

## Lampiran Tanggapan Produktivitas

item\_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	7.9	7.9	7.9
	2	3	7.9	7.9	15.8
	3	15	39.5	39.5	55.3
	4	16	42.1	42.1	97.4
	5	1	2.6	2.6	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

item\_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	5.3	5.3	5.3
	3	3	7.9	7.9	13.2
	4	26	68.4	68.4	81.6
	5	7	18.4	18.4	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

item\_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.6	2.6	2.6
	3	12	31.6	31.6	34.2
	4	19	50.0	50.0	84.2
	5	6	15.8	15.8	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

item\_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	15.8	15.8	15.8
	3	7	18.4	18.4	34.2
	4	20	52.6	52.6	86.8
	5	5	13.2	13.2	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

item\_5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	7.9	7.9	7.9
	4	20	52.6	52.6	60.5
	5	15	39.5	39.5	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

item\_6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	7.9	7.9	7.9
	2	4	10.5	10.5	18.4
	3	10	26.3	26.3	44.7
	4	16	42.1	42.1	86.8
	5	5	13.2	13.2	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

item\_7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	5.3	5.3	5.3
	3	4	10.5	10.5	15.8
	4	25	65.8	65.8	81.6
	5	7	18.4	18.4	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

item\_8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	5.3	5.3	5.3
	4	19	50.0	50.0	55.3
	5	17	44.7	44.7	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

item\_9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.6	2.6	2.6
	2	5	13.2	13.2	15.8
	3	11	28.9	28.9	44.7
	4	18	47.4	47.4	92.1
	5	3	7.9	7.9	100.0
	Total	38	100.0	100.0	



item\_10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	17	44.7	44.7	44.7
	4	17	44.7	44.7	89.5
	5	4	10.5	10.5	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

item\_11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	7.9	7.9	7.9
	3	9	23.7	23.7	31.6
	4	22	57.9	57.9	89.5
	5	4	10.5	10.5	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

item\_12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.6	2.6	2.6
	3	10	26.3	26.3	28.9
	4	22	57.9	57.9	86.8
	5	5	13.2	13.2	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

**Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilitas = 0,05**

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.29	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.51	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.83	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.75	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.21	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.23	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.22	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.03	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.45	2.34	2.25	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

## Titik Persentase Distribusi t (df = 1 - 40)

Pr df	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.60	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.91650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.94091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60408	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41482	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71908	3.10581	4.03470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17981	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
16	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
18	0.69013	1.33675	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10082	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08696	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51766	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
26	0.68443	1.31635	1.70814	2.05964	2.48511	2.78744	3.45019
28	0.68404	1.31487	1.70562	2.05583	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03961	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03462	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69082	2.03234	2.44115	2.72839	3.34793
36	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
38	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

NILAI-NILAI  $r$  PRODUCT MOMENT

N	Taraf Signif		N	Taraf Signif		N	Taraf Signif	
	5%	1%		5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	27	0.381	0.487	55	0.266	0.345
4	0.950	0.990	28	0.374	0.478	60	0.254	0.330
5	0.878	0.959	29	0.367	0.470	65	0.244	0.317
6	0.811	0.917	30	0.361	0.463	70	0.235	0.306
7	0.754	0.874	31	0.355	0.456	75	0.227	0.296
8	0.707	0.834	32	0.349	0.449	80	0.220	0.286
9	0.666	0.798	33	0.344	0.442	85	0.213	0.278
10	0.632	0.765	34	0.339	0.436	90	0.207	0.270
11	0.602	0.735	35	0.334	0.430	95	0.202	0.263
12	0.576	0.708	36	0.329	0.424	100	0.195	0.256
13	0.553	0.684	37	0.325	0.418	125	0.176	0.230
14	0.532	0.661	38	0.320	0.413	150	0.159	0.210
15	0.514	0.641	39	0.316	0.408	175	0.148	0.194
16	0.497	0.623	40	0.312	0.403	200	0.138	0.181
17	0.482	0.606	41	0.308	0.398	300	0.113	0.148
18	0.468	0.590	42	0.304	0.393	400	0.098	0.128
19	0.456	0.575	43	0.301	0.389	500	0.088	0.115
20	0.444	0.561	44	0.297	0.384	600	0.080	0.105
21	0.433	0.549	45	0.294	0.380	700	0.074	0.097
22	0.423	0.537	46	0.291	0.376	800	0.070	0.091
23	0.413	0.526	47	0.288	0.372	900	0.065	0.086
24	0.404	0.515	48	0.284	0.368	1000	0.062	0.081
25	0.396	0.505	49	0.281	0.364			
26	0.388	0.496	50	0.279	0.361			