

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, TUNJANGAN KINERJA DAN
TINGKAT PENDIDIKAN TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA PEGAWAI KANTOR BAPPEDA, BKPP DAN
KANTOR PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
KABUPATEN TEBO JAMBI**



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

Disusun Oleh :

ARIYANTO

NIM. 018589777

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
JAKARTA
2014**

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER MANAJEMEN**

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Tunjangan Kinerja dan Tingkat Pendidikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai kantor BAPPEDA, BKPP dan Kantor Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Tebo Jambi

adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik

Jambi, 23 November 2014

Yang Menyatakan



(Ariyanto)

NIM 018589777

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER MANAJEMEN**

PENGESAHAN

Nama : Arivanto
 NIM : 018589777
 Program Studi : Magister Manajemen
 Judul : Pengaruh Disiplin Kerja, Tunjangan Kinerja dan Tingkat Pendidikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor BAPPEDA, BKPP dan Kantor Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Tebo Jambi.

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Penguji Tugas Akhir Program Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Terbuka pada:

Hari/Tanggal : Minggu, 23 November 2014

W a k t u : 07.⁰⁰ – 09.⁰⁰

Dan telah dinyatakan LULUS

PANITIA PENGUJI TESIS

Tanda Tangan

Ketua Komisi Penguji

Nama : Drs. Moh. Muzammil, MM



Penguji Ahli

Nama : Dr. Ancella Anitawati Hermawan, S.E., MBA



Pembimbing I

Nama : Dr. Muhammad Safri, SE., M.Si



Pembimbing II

Nama : Dr. Christiana Fara Dharmastuti, MM



LEMBAR PERSETUJUAN TAPM

Judul : Pengaruh Disiplin Kerja, Tunjangan Kinerja dan Tingkat Pendidikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor BAPPEDA, BKPP dan Kantor Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Tebo Jambi.

Penyusun : Ariyanto

NIM : 018589777

Program Studi : Magister Manajemen

Hari/Tanggal : 23 November 2014

Menyetujui

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Muhammad Safri, SE., M.Si

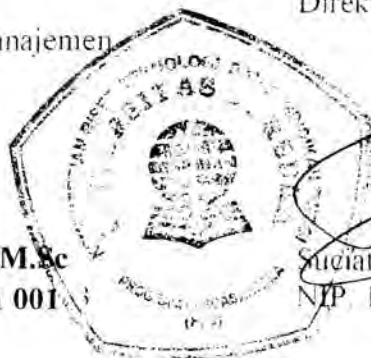
Dr. Christiana Fara Dharmastuti, MM

Mengetahui,

Ketua Bidang Ilmu
Program Magister Manajemen

Direktur Program Pascasarjana

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



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

**DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
PROGRAM PASCA SARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA**

Jl. Cabe Raya Pondok Cabe, Pemulang, Tangerang selatan 15418
Telp. 021. 7415050, Fax. 7415588

BIODATA

Nama : **ARIYANTO**
NIM : 018589777
Tempat dan Tanggal Lahir : Bungo Tebo, 22 Juni 1980
Registrasi Pertama : UPBJJ Jambi

Riwayat Pendidikan : SD Negeri No. 211/VIII Giri Purno
SMP Negeri Alaihilir Kabupaten Bungo Tebo
SMA Negeri 1 Muara Bungo
UPI " YPTK " Padang

Riwayat Pekerjaan : Staf Pelaksana Bidang Mutasi (TH 2008 s/d 2012)
Kasubbid Kepangkatan dan Pensiun (TH 2012 s/d
sekarang)

Alamat Tetap : Jl. Belitung Rt.06 Rw. 02 Desa Giri Purno
Kec. Rimbo Ilir Kabupaten Tebo Jambi

No. Telp/HP : 085366190888

Jambi, 23 Nopember 2014



ARIYANTO)
NIM. 018589777

ABSTRACT

Effect of Work Discipline, Pay-for-Performance, and Level of Education on Employee Productivity in Office of Development Planning Agency at Sub-National Level, Office of Staffing, Education and Training Agency, and One Stop Office of Tebo Regency of Jambi

Ariyanto

Open University UPBJJ Jambi.

Keywords: Work discipline, pay-for-performance, level of education, and work productivity

This study aimed to analyze the effect of work discipline, pay-for-performance, and level of education, partially and simultaneously, on employee productivity in Office of Development Planning Agency at Sub-National Level, Office of Staffing, Education and Training Agency, and One Stop Office. This study is an explanatory causal relationships in the form of a survey which aims to determine the pattern of causal relationships between variables work discipline, pay-for-performance, and level of education with employee productivity. Subjects in this study were employees in the Office of Development Planning Agency at Sub-National Level, Office of Staffing, Education and Training Agency, and One Stop Office with a total population of 105 people. Quotation of the number of samples in this study by using Slovin formula where the population is assumed to be normally distributed. The number of samples used is 52 people. Data analysis was performed using multiple regression analysis. Hypothesis testing result showed that working discipline and pay-for-performance has a positive effect on employee productivity, while and level of education have no significant effect on employee productivity.

ABSTRAK

Pengaruh Disiplin Kerja, Tunjangan Kinerja dan Tingkat Pendidikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor BAPPEDA, BKPP dan Kantor Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Tebo Jambi

Ariyanto

Universitas Terbuka UPBJJ Jambi

Kata Kunci: Disiplin kerja, tunjangan kinerja dan produktivitas kerja

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, tunjangan kinerja, dan tingkat pendidikan secara parsial dan secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai BAPPEDA, BKPP dan Kantor Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Tebo Jambi. Penelitian ini bersifat hubungan *causal explanatory* dalam bentuk survey yang bertujuan mengetahui pola hubungan kausal antara variabel disiplin kerja, tunjangan kinerja, dan tingkat pendidikan dengan produktivitas kerja pegawai. Subjek dalam penelitian ini adalah pegawai di Kantor BAPPEDA, BKPP dan Kantor Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Tebo dengan jumlah populasi sebanyak 105 orang. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan rumus Slovin dimana populasi diasumsikan berdistribusi normal. Jumlah sampel yang digunakan yaitu 52 orang. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda. Hasil pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa disiplin kerja dan tunjangan kinerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja, sedangkan tingkat pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya haturkan ke hadirat Allah SWT karena berkat ridho dan limpahan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan TAPM program Pascasarjana Magister Manajemen dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Tunjangan Kinerja dan Tingkat Pendidikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai kantor BAPPEDA, BKPP dan Kantor Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Tebo Jambi”. Dalam menyusun TAPM ini, penulis memperoleh bantuan, bimbingan dan pengarahan dari berbagai pihak, oleh karena itu dengan kerendahan hati, penulis ucapkan terima kasih kepada :

1. Suciati, M.Sc, Ph.D, selaku Direktur Program Pascasarjana.
2. Maya Maria, SE, MM, selaku Ketua Bidang Program Pascasarjana Magister Manajemen UPBJJ Jambi Universitas Terbuka.
3. Dr. Muhammad Syafr, SE, M.Si, sebagai Pembimbing I yang penuh perhatian dan kesabaran dalam memberikan bimbingan kepada peneliti.
4. Dr. Christiana Fara Dharmastuti, SE, MM, sebagai Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan petunjuk kepada peneliti dalam penulisan TAPM ini.
5. Bapak dan Ibu Tutor, yang telah memberi bekal ilmu yang tidak ternilai harganya kepada peneliti selama belajar di Program Program Pascasarjana Magister Manajemen UPBJJ Jambi Universitas Terbuka.
6. Istri dan anak-anakku tercinta yang menjadi motivator utama bagi peneliti untuk menyelesaikan TAPM ini.
7. Semua anggota keluarga yang selalu memberikan motivasi dan arahan terhadap peneliti.

8. Sahabatku Nofrizan, S.STP dan Warno, Amd. yang menemani kegiatan peneliti dalam penyelesaian TAPM ini.
9. Semua pihak terkait yang telah membantu penulis menyelesaikan TAPM ini yang tidak dapat penulis sebutkan sata persatu.

Akhirnya semoga Allah SWT memberikan karunia, limpahan rahmat dan berkat-Nya atas semua kebaikan yang telah diberikan kepada penulis, dan penulis berharap semoga TAPM ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca dan pihak-pihak yang bersangkutan.

Jambi, 23 November 2014

Penulis

Universitas Terbuka

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN	ii
PENGESAHAN	iii
LEMBAR PERSETUJUAN TAPM	iv
ABSTRACT	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	11
C. Tujuan Penelitian	11
D. Manfaat Penelitian	12
1. Manfaat Teoritis	12
2. Manfaat Praktis	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Produktivitas Kerja	13
1. Pengertian Produktivitas	13
2. Unsur-unsur Produktivitas	14
3. Pengukuran Produktivitas	16
4. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas	17
B. Disiplin Kerja	22
1. Pengertian Disiplin Kerja	22
2. Macam-macam Disiplin Kerja	24
3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	27

C. Tunjangan Kinerja.....	29
D. Tingkat Pendidikan	32
1. Pengertian Tingkat Pendidikan.....	32
2. Indikator-indikator Tingkat Pendidikan.....	35
E. Penelitian Terdahulu	35
F. Kerangka Pemikiran	38
G. Hipotesis Penelitian.....	40

BAB III METODE PENELITIAN

A. Metode Penelitian	42
B. Tempat dan Waktu Penelitian	42
C. Populasi dan Sampel	43
1. Populasi	43
2. Sampel	43
D. Definisi Konseptual Variabel Penelitian	44
E. Instrumen Penelitian	47
1. Penyusunan Instrumen Penelitian.....	47
2. Uji Coba Instrumen Penelitian.....	48
F. Teknik Analisis Data.....	51
1. Statistik Deskriptif.....	51
2. Uji Asumsi Klasik	52
3. Analisis Regresi Berganda.....	55
4. Pengujian Hipotesis	56

BAB IV TEMUAN DAN PEMBAHASAN

A. Temuan Penelitian.....	58
1. Karakteristik Responden.....	58
2. Deskripsi data Hasil Penelitian.....	61
3. Analisis Regresi Berganda.....	63
4. Hasil Pengujian Hipotesis.....	65
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	67
1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja.....	67

2. Pengaruh Tunjangan Kinerja terhadap Produktivitas Kerja	69
3. Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Produktivitas Kerja.....	71

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	72
B. Keterbatasan Penelitian.....	72
C. Saran.....	73

DAFTAR PUSTAKA	74
-----------------------------	----

LAMPIRAN	77
-----------------------	----

+

Universitas Terbuka

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Pencapaian Kinerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Tebo Tahun 2013	3
1.2 Pencapaian Kinerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Tebo Tahun 2013	4
1.3 Pencapaian Kinerja Kantor Pelayanan Terpadu Satu Pintu (KPTSP) Kabupaten Tebo Tahun 2013	5
1.4 Absensi Pegawai pada Kantor BAPPEDA, BKPP, dan Kantor Pelayanan Terpadu Satu Pintu pada Bulan Januari 2014	7
3.1 Populasi Penelitian.....	43
3.2 Pengambilan Sampel	44
3.3 Operasionalisasi Variabel Penelitian	46
3.4 Rangkuman Hasil Uji Validitas Kuesioner Disiplin Kerja.....	49
3.6 Rangkuman Hasil Uji Validitas Kuesioner Produktivitas Kerja	49
3.7 Rangkuman Hasil Uji Reliabilitas	50
3.8 Kriteria Penilaian Hasil Jawaban Kuesioner	51
3.9 Hasil Uji Multikolinearitas	53
4.1 Pengelompokan Responden Berdasarkan Usia	58
4.2 Pengelompokan Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	59
4.3 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan..	59
4.4 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Tunjangan Kinerja..	60
4.5 Sebaran Pegawai yang Menjadi Responden Berdasarkan Lama menjadi Pegawai	61
4.6 Persepsi Responden tentang Disiplin Kerja.....	61
4.7 Jawaban Responden pada Dimensi Produktivitas Kerja	62
4.8 Koefisien Regresi.....	63
4.9 Koefisien Determinasi	64
4.10 Hasil Uji F.....	65
4.11 Hasil Uji t.....	66

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Teori.....	40
3.1 Grafik <i>Scatterplot</i> Hasil Uji Heterokedastisitas.....	52
3.2 Hasil Uji Normalitas.....	55

Universitas Terbuka

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Jadwal Penelitian	77
2. Kuesioner Penelitian.....	78
3. Rekapitulasi Data Variabel Disiplin Kerja.....	82
4. Rekapitulasi Data Variabel Produktivitas Kerja.....	85
5. Rekapitulasi Data Variabel Tunjangan Kinerja dan Tingkat Pendidikan	89
6. Hasil Analisis Regresi Berganda	91

Universitas Terbuka

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Era globalisasi telah melanda berbagai aspek kehidupan manusia, di mana dunia semakin menyatu, tidak bisa lagi kejadian di suatu negara tertutup bagi dunia luar. Teknologi informasi dan komunikasi telah merangsang perubahan hubungan antarbangsa yang tidak bisa lagi dibatasi oleh tembok batas suatu negara. Globalisasi telah muncul sebagai fenomena baru yang dilahirkan dari kemajuan zaman. Dalam industri perekonomian, hal ini membawa dampak yang cukup besar bagi industri-industri di Indonesia, baik itu industri perdagangan, manufaktur, maupun jasa, bahkan dalam instansi pemerintahan. Kondisi tersebut menuntut suatu organisasi untuk senantiasa melakukan berbagai inovasi guna mengantisipasi adanya persaingan yang semakin ketat. Organisasi dituntut untuk memiliki keunggulan bersaing baik dalam hal kualitas produk, servis, biaya, maupun pegawai yang profesional.

Salah satu langkah awal yang harus dilakukan oleh organisasi pemerintahan adalah dengan melakukan serangkaian proses menuju revitalisasi peran birokrasi pemerintah atau organisasi publik dalam rangka meningkatkan kinerja pelayanan publik. Revitalisasi yang dimaksud adalah salah satunya untuk mengubah *image* yang sudah terlanjur melekat pada organisasi (birokrasi) pemerintahan yang lamban, tidak produktif dan tidak efisien. Salah satu dari rangkaian proses tersebut antara lain adalah dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja pegawai instansi pemerintah

Keberadaan sebuah instansi dalam bentuk apapun, baik dalam skala besar maupun kecil tidak terlepas dari unsur sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya pada tempatnya bekerja. Sumber daya manusia dengan produktivitas kerja yang tinggi memungkinkan untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi/instansi.

Produktivitas kerja merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh pegawai untuk memperoleh hasil maksimal dimana dalam pelaksanaannya, produktivitas kerja terletak pada faktor manusia sebagai pelaksana kegiatan pekerjaan. Jadi faktor manusia memegang peranan penting dalam mencapai hasil agar sesuai dengan tujuan instansi tersebut, karena betapapun sempurnanya peralatan kerja tanpa adanya tenaga manusia tidak akan berhasil memproduksi barang atau jasa sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai (Saksono, 2007).

Seorang pegawai yang produktif adalah pegawai yang cekatan dan mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai mutu yang ditetapkan dan waktu yang lebih singkat, sehingga akhirnya dapat tercapai tingkat produktivitas kerja pegawai yang tinggi. Dengan demikian penting bagi seorang manajer berusaha untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai, agar instansi dapat berkembang dan dapat mempertahankan usahanya. Rohmat (2011) menemukan bukti empiris bahwa produktivitas tenaga kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perusahaan.

Fenomena yang ditemukan oleh peneliti pada saat melakukan survei awal penelitian di 3 (tiga) satuan kerja Pemerintah Daerah Kabupaten Tebo yaitu

Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA), Kantor Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan (BKPP), dan Kantor Pelayanan Terpadu Satu Pintu (KPTSP) terlihat bahwa produktivitas masih belum optimal. Pada ketiga instansi tersebut, masih ada pegawai yang memiliki kuantitas dan kualitas kerja yang masih cenderung kurang. Hal ini bisa dilihat dengan masih adanya pelaksanaan kegiatan pada ketiga instansi yang tidak mencapai target yang ditetapkan. Beberapa pelaksanaan kegiatan pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA), Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan (BKPP), dan Kantor Pelayanan Terpadu Satu Pintu (KPTSP) Kabupaten Tebo selama tahun 2013 masih belum mencapai target yang ditetapkan. Hal ini tentunya berhubungan dengan tingkat produktivitas kerja pegawai pada ketiga kantor tersebut.

Berikut ini digambarkan pencapaian pelaksanaan kegiatan pada BAPPEDA Kabupaten Tebo berdasarkan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Tahun 2013:

Tabel 1.1
Pencapaian Kinerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA)
Kabupaten Tebo Tahun 2013

No	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	%
1	Persentase peningkatan kualitas perencanaan pembangunan Jangka panjang, menengah dan pendek sebagai acuan dan pedoman dalam anggaran tahunan	100,00	87,00	87,00
2	Persentase sinkronisasi program perencanaan pembangunan	100,00	99,71	99,71
3	Persentase koordinasi program pembangunan antara provinsi dan Kabupaten Tebo	100,00	81,83	81,83
4	Persentase peningkatan kualitas pembangunan antar daerah, lembaga dan masyarakat	100,00	69,03	69,03
5	Persentase peningkatan kualitas pelaporan capaian kinerja dan keuangan	100,00	99,62	99,62
6	Persentase peningkatan informasi dalam pelaksanaan pembangunan	100,00	49,82	49,82

Sumber: LAKIP Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Tebo Tahun 2014

Berdasarkan tabel di atas terlihat masih banyak indikator kinerja yang tidak mencapai target yang ditetapkan. Pencapaian target yang tertinggi sebesar 99,71% yaitu pada indikator kinerja persentase sinkronisasi program perencanaan pembangunan. Sementara itu, pencapaian target terendah terdapat pada indikator kinerja persentase peningkatan informasi dalam pelaksanaan pembangunan yang hanya mencapai realisasi sebesar 49,82% dari 100% target yang ditetapkan. Keadaan ini tentunya dipengaruhi oleh tingkat produktivitas pegawai pada Kantor BAPPEDA yang masih belum optimal yang mengakibatkan banyak pelaksanaan kegiatan yang tidak mencapai target yang diharapkan.

Sementara itu, kinerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Tebo dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.2
Pencapaian Kinerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan (BKPP)
Kabupaten Tebo Tahun 2013

No	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	%
1	Terlaksananya penerimaan CPNS sesuai formasi	79	78	98,73
2	Pelaksanaan penempatan CPNS/PNS pada SKPD sesuai formasi	35	35	100
3	Pengusulan dan penerbitan SK kenaikan pangkat PNS	1007	915	90,86
4	Ttersedianya aplikasi SAPK bagi PNS Kab. Tebo	12	12	100,00
5	Terlaksananya proses penerapan peraturan disiplin bagi PNS yang melakukan pelanggaran.	12	12	100,00
6	Pelaksanaan Diklat Teknis bagi PNS	18	17	94,44
7	Pelaksanaan seleksi Capra di Kabupaten dan pengiriman peserta untuk tahap berikutnya di Propinsi dan Jatinangor	14	4	28,57

Sumber: LAKIP Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Tebo Tahun 2014

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa pada beberapa indikator kinerja masih belum mencapai target yang ditetapkan. Pencapaian target pelaksanaan kegiatan yang paling rendah yaitu pada seleksi Capra di Kabupaten Tebo dan pengiriman peserta untuk tahap berikutnya di Propinsi dan Jatinangor yang

hanya mencapai realisasi 28,57% dari 100% target yang ditetapkan. Berdasarkan LAKIP BKPP Tahun 2014 disebutkan bahwa masih adanya pencapaian yang tidak sesuai dengan target yang ditetapkan dikarenakan kurangnya sumber daya aparatur serta masih kurang optimalnya kinerja aparatur BKPP yang menyebabkan output kerja yang tidak maksimal.

Kinerja Kantor Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Tebo untuk mendukung gambaran produktivitas kerja pegawai dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.3
Pencapaian Kinerja Kantor Pelayanan Terpadu Satu Pintu (KPTSP)
Kabupaten Tebo Tahun 2013

No	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	%
1	Berfungsinya administrasi perkantoran dengan baik guna menunjang pelayanan publik yang profesional	100	87,92	87,92 %
2	Berfungsinya jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik dengan baik dan lancar	100	100	100 %
3	Meningkatnya ketertiban dan keakuratan jasa keuangan pada Kantor PTSP Kab. Tebo	100	100	100 %
4	Terciptanya lingkungan Kantor PTSP Kab. Tebo yang bersih, nyaman dan asri	100	100	100 %
5	Berfungsinya peralatan dan perlengkapan Kantor PTSP Kab. Tebo dengan baik untuk menunjang kegiatan perkantoran	100	100	100 %
6	Meningkatnya jumlah masyarakat yang mengurus perizinan dan jumlah perizinan yang diterbitkan oleh Kantor PTSP Kab. Tebo	100	98,00	98,00 %
7	Berfungsinya sistem informasi yang baik sebagai media penyampaian informasi kepada publik	100	86,57	86,57%
8	Meningkatnya jumlah masyarakat dan pelaku usaha yang mengurus perizinan dan non perizinan	100	89,98	89,98%

Sumber: LAKIP Kantor Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Tebo Tahun 2014

Pada tabel di atas terlihat bahwa pada Kantor Pelayanan Terpadu Satu Pintu juga menunjukkan masih ada indikator kinerja yang belum mencapai target yang ditetapkan. Tidak tercapainya target tersebut tentunya juga dikarenakan masih belum optimalnya produktivitas kerja pegawai pada Kantor Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Tebo.

Produktivitas dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain disiplin kerja, motivasi dan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Disiplin merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak, serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Sastrohadwiryo, 2002).

Meskipun telah diatur dalam peraturan perundang-undangan, namun dalam kenyataannya masih banyak ditemui adanya bentuk-bentuk penyelewengan dan pelanggaran disiplin yang dilakukan pegawai maupun para pejabat yang menduduki posisi penting yang memanfaatkan kedudukannya untuk melakukan tindakan yang hanya untuk kepentingan dan mencari keuntungan sendiri. Keadaan semacam ini akan sangat merugikan pemerintah dan berdampak sangat luas bagi kehidupan berbangsa dan bermasyarakat.

Kedisiplinan pegawai pada instansi pemerintah selama ini masih cenderung rendah. Hal ini dapat terlihat dari masih banyaknya pegawai tidak hadir tanpa keterangan (bolos) pada saat jam kerja. Gambaran mengenai kehadiran pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA), Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) dan Kantor Pelayanan Terpadu Satu Pintu selama bulan Januari 2014 dapat dilihat dari pada tabel berikut:

Tabel 1.4
Absensi Pegawai pada Kantor BAPPEDA, BKPP, dan
Kantor Pelayanan Terpadu Satu Pintu pada Bulan Januari 2014

No	Kantor	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Kerja	Tidak Hadir
1	BAPPEDA	43	20	5
2	BKPP	39	20	4
3	Kantor Pelayanan Terpadu Satu Pintu	23	20	4

Berdasarkan tabel di atas, terlihat masih adanya pegawai yang tidak hadir pada hari kerja selama bulan Januari 2014. Kondisi ini tentunya akan mempengaruhi tingkat produktivitas kerja pegawai yang mengakibatkan tidak tercapainya sasaran kerja yang diharapkan. Tanto dkk (2012) dalam penelitian yang dilakukannya menemukan bahwa tingkat kedisiplinan mempengaruhi produktivitas kerja. Oleh karena itu, peningkatan disiplin menjadi bagian yang penting dalam manajemen sumber daya manusia, sebagai faktor penting dalam peningkatan produktivitas. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Rivai, 2005)

Tingkat kedisiplinan pegawai yang rendah, secara material akan menimbulkan pemborosan terhadap Keuangan Negara/Daerah, karena pegawai yang tidak disiplin cenderung untuk tidak produktif. Di samping itu penyelenggaraan keuangan yang tidak disiplin akan memberikan peluang untuk terjadinya penyalahgunaan wewenang sehingga membuka kesempatan untuk tumbuh dan berkembangnya korupsi dan kolusi.

Dampak lain yang akan dapat ditimbulkannya adalah kemerosotan kepercayaan masyarakat dan terhambatnya pelayanan. Bentuk lain dari tindakan melanggar disiplin adalah tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas, sering meninggalkan jam kerja untuk kepentingan pribadi, penyelesaian tugas dan kewajiban yang tidak tepat waktu, penggunaan fasilitas kantor yang berlebihan untuk kepentingan pribadi dan bentuk-bentuk penyelewengan lainnya. Untuk mengantisipasi tindakan-tindakan indisipliner tersebut diatas faktor kesetiaan dan pengabdian sangatlah penting mendapatkan perhatian di dalam mempertimbangkan penempatan dalam jabatan karena walaupun seorang pegawai ahli dalam bidangnya, tetapi tidak memiliki disiplin kerja yang baik, maka pegawai yang demikian dapat menimbulkan bahaya apabila ditempatkan pada jabatan yang penting.

Menurut Handoko (2001), suatu cara meningkatkan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan adalah dengan memberikan kompensasi. Kompensasi dimaksud berupa gaji, upah dan berbagai bentuk tunjangan lainnya dengan tujuan untuk meningkatkan pendapatan pegawai sebagai pengganti output kerja yang diselesaikannya. Kebutuhan pegawai dalam memenuhi keinginannya yang semakin meningkat membuat pegawai bekerja juga dengan harapan akan memperoleh kompensasi yang sesuai untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Kebutuhan yang saat ini sangat begitu kompleks dari hal yang paling pokok/primer terutama masalah kebutuhan sandang, pangan, perumahan, pendidikan, istirahat kerja yang cukup, perlu mendapatkan skala prioritas utama dalam hal pemenuhannya. Selain itu, pemenuhan kebutuhan dari para pegawai akan pelayanan dan penghargaan oleh atasan terhadap tingkat produktivitas kerja

yang dihasilkannya yang sesuai dengan prinsip keadilan dapat memotivasi kerja mereka.

Salah satu upaya pemerintah untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai yaitu dengan memberikan kompensasi berupa tunjangan kinerja. Konsep tunjangan kinerja (*pay-for-performance*) merupakan konsep yang lebih modern dan progresif dan diharapkan dapat meningkatkan kinerja PNS secara signifikan. Tunjangan kinerja sifatnya tidak tetap dan besarnya bisa sangat bervariasi. Kriteria yang dipergunakan untuk memberikan tunjangan kinerja tentu saja adalah penggunaan pengetahuan atau keahlian yang mendalam, keterampilan khusus, besarnya risiko yang harus dihadapi, dan berbagai hal yang secara teknis langsung terkait dengan lingkup pekerjaan seseorang.

Seperti yang biasanya diterapkan di dalam organisasi perusahaan swasta, pemberian insentif kinerja sebenarnya merupakan hal yang wajar dan bahkan harus didorong untuk membangkitkan kinerja organisasi publik atau organisasi pemerintah. Selain gaji pokok yang merupakan *base salary*, ada banyak jenis insentif yang dapat dikembangkan agar para PNS terpacu untuk menghasilkan kinerja yang baik. Di sinilah pentingnya tunjangan (*allowance*) sebagai instrumen tambahan untuk memacu kinerja dan produktivitas kerja. Purnama (2012) dalam penelitian yang dilakukannya menemukan bahwa Hasil penelitian menunjukkan bahwa tunjangan atau kompensasi yang diterima pegawai berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan pengamatan peneliti di lapangan, sebelum adanya pemberian tunjangan kinerja, motivasi kerja pegawai cenderung kurang sehingga menyebabkan tingkat produktivitas kerja yang rendah. Banyak pegawai yang

lalai dalam menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Bahkan seringkali pegawai tidak hadir pada saat jam kerja untuk melaksanakan tugasnya. Namun berbeda setelah pegawai diberikan tunjangan kerja tersebut, produktivitas kerja pegawai semakin meningkat. Hal ini mungkin dikarenakan bahwa pegawai takut kehilangan nilai tunjangan yang diperoleh kalau kinerjanya rendah.

Selain itu, aktivitas pengadaan sumber daya manusia merupakan pelaksanaan dari manajemen sumber daya manusia, yang akan berdampak dalam peningkatan produktivitas. Rekrutmen pegawai dengan latar belakang pendidikan sesuai dengan kebutuhan jabatan juga menjadi faktor yang akan mempengaruhi produktivitas kerjanya. Latar belakang pendidikan yang tidak sesuai dengan jabatan atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, akan membuat pegawai tidak mampu melaksanakan kerja secara optimal. Tingkat pendidikan pegawai akan menunjang pegawai dalam melaksanakan kerjanya sehingga setiap tugas dapat dikerjakan secara maksimal. Pendidikan merupakan faktor penting dalam menentukan kemampuan kerja pegawai, karena pendidikan merupakan faktor yang bisa dijadikan alat untuk menilai dan melihat kemampuan seseorang dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Menurut Hasibuan (2007: 2) bahwa "pendidikan merupakan indikator yang mencerminkan kemampuan seseorang untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan. Dengan latar belakang pendidikan pula seseorang dianggap mampu menduduki suatu jabatan".

Berdasarkan fenomena masih belum optimalnya produktivitas kerja pegawai dan pentingnya penerapan disiplin kerja, tunjangan kinerja dan tingkat pendidikan pegawai untuk meningkatkan produktivitas kerja maka peneliti tertarik

melakukan penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja, tunjangan kinerja dan tingkat pendidikan pegawai terhadap produktivitas kerja.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu adanya fenomena belum optimalnya produktivitas kerja pegawai serta pentingnya penerapan disiplin kerja, pemberian tunjangan kinerja dan tingkat pendidikan pegawai untuk meningkatkan produktivitas kerja. Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka disusunlah pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh positif disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai BAPPEDA, BKPP dan KPTSP Kabupaten Tebo Jambi?
2. Apakah terdapat pengaruh positif tunjangan kinerja terhadap produktivitas kerja pegawai BAPPEDA, BKPP dan KPTSP Kabupaten Tebo Jambi?
3. Apakah terdapat pengaruh positif tingkat pendidikan terhadap produktivitas kerja pegawai BAPPEDA, BKPP dan KPTSP Kabupaten Tebo Jambi?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai BAPPEDA, BKPP dan KPTSP Kabupaten Tebo Jambi.
2. Untuk menganalisis pengaruh tunjangan kinerja terhadap produktivitas kerja pegawai BAPPEDA, BKPP dan KPTSP Kabupaten Tebo Jambi.

3. Untuk menganalisis pengaruh tingkat pendidikan terhadap produktivitas kerja pegawai BAPPEDA, BKPP dan KPTSP Kabupaten Tebo Jambi.

D. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian yang penulis lakukan, diharapkan akan bermanfaat bagi peneliti, pegawai, dan Kepala Badan Kepegawaian Daerah. Adapun manfaat penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

- a. Diharapkan penelitian ini dapat menambah pengetahuan ilmiah dan pengalaman bagi peneliti, terutama dalam mengaplikasikan teori yang diterima di perguruan tinggi dengan praktek yang ada di lapangan.
- b. Sebagai bahan kajian pustaka bagi peneliti yang lain yang ingin meneliti dengan permasalahan yang sama.

2. Manfaat Praktis

- a. Sebagai masukan bagi Pegawai dan Kepala BAPPEDA, BKPP dan KPTSP Kabupaten Tebo Jambi untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai.
- b. Sebagai masukan bagi pegawai dan Kepala BAPPEDA, BKPP dan KPTSP Kabupaten Tebo Jambi dalam penerapan disiplin kerja pegawai.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Produktivitas Kerja

1. Pengertian Produktivitas

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. Seperti yang diungkapkan oleh Sinungan (2005) bahwa dalam berbagai referensi banyak sekali pengertian mengenai produktivitas, yang dapat kita kelompokkan menjadi tiga, yaitu:

- 1) Rumusan tradisional bagi keseluruhan produktivitas tidak lain ialah ratio dari pada apa yang dihasilkan (*output*) terhadap keseluruhan peralatan produksi yang dipergunakan (*input*).
- 2) Produktivitas pada dasarnya adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik dari pada hari kemarin, dan hari esok lebih baik dari hari ini.

- 3) Produktivitas merupakan interaksi terpadu secara serasi dari tiga faktor esensial, yakni : investasi termasuk penggunaan pengetahuan dan teknologi serta riset; manajemen; dan tenaga kerja.”

Sedangkan Hasibuan (2007) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah perbandingan antara *output* dengan *input*, dimana *output*-nya harus memiliki nilai tambah dan teknik pengerjaannya yang lebih baik. Menurut Sritomo yang dikutip oleh Santoso (2004) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah rasio jumlah keluaran yang dihasilkan per total tenaga kerja yang dipekerjakan. Sedangkan menurut Carter dan Usry (2004) menyatakan bahwa produktivitas tenaga kerja dapat didefinisikan sebagai suatu ukuran kinerja produksi menggunakan pengeluaran atas usaha manusia sebagai tolok ukurnya. Hal ini merupakan jumlah barang dan jasa yang diproduksi oleh seorang pekerja. Dalam pengertian luas, Produktivitas dapat dijelaskan sebagai efisiensi dari konversi sumber daya menjadi komoditas dan/atau jasa.

Berdasarkan beberapa definisi yang diungkapkan oleh para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa produktivitas sumber daya manusia adalah perbandingan antara output dan input yang dihasilkan oleh seorang pekerja atau karyawan.

2. Unsur-unsur Produktivitas

Sedarmayanti (2007) menyatakan bahwa: produktivitas mempunyai unsur-unsur sebagai berikut:

a. Unsur Efisiensi

1) Motivatif

Motivatif adalah sikap mendorong orang lain untuk melakukan sesuatu

2) Disiplin

Disiplin adalah peraturan tata tertib untuk mencapai perbaikan pekerjaan atau perubahan perilaku

3) Kreatif

Kreatif adalah kemampuan menciptakan atau menghasilkan sesuatu yang membawa sifat baru atau mengkombinasikan idea atau metode yang lama dengan yang baru.

b. Unsur Efektivitas

a. Inovatif

Inovatif adalah bersifat memperkenalkan sesuatu yang baru; memperbaiki

b. Professional

Professional yaitu memerlukan kepandaian khusus untuk menjalankannya

c. Berjiwa kejuangan

Orang-orang yang mempunyai kemampuan melihat dan menilai kesempatan bisnis, mengumpulkan sumber daya yang dibutuhkan guna mengambil keuntungan dari padanya yang mengambil tindakan yang tepat guna memastikan kesuksesan.”

3. Pengukuran Produktivitas

Pengukuran produktivitas sumber daya manusia merupakan hal yang sangat menarik, sebab mengukur hasil-hasil tenaga kerja manusia dengan segala masalah-masalah yang bervariasi pada suatu perusahaan atau organisasi selama periode antara perubahan-perubahan besar pada formal modal. Sinungan (2005) menyatakan bahwa secara umum pengukuran produktivitas berarti perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yang sangat berbeda yaitu:

- a. Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan-namun hanya mengetengahkan apakah meningkat atau berkurang serta tingkatannya.
- b. Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (perorangan tugas, seksi, proses) dengan lainnya. Pengukuran seperti itu menunjukkan pencapaian relatif.
- c. Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya, dan inilah yang terbaik sebagai memusatkan perhatian pada sasaran/tujuan.

Untuk menyusun perbandingan-perbandingan ini perlu mempertimbangkan tingkat daftar susunan dan perbandingan pengukuran produktivitas. Paling sedikit ada dua jenis tingkat perbandingan yang berbeda, yakni produktivitas total dan produktivitas parsial.

$$\text{Total produktivitas} = \frac{\text{Hasil Total}}{\text{Masukan Total}}$$

Suatu rumus lain yang mengukur produktivitas secara parsial, yaitu :

$$\text{Produktivitas Parsial} = \frac{\text{Jumlah Hasil Produksi}}{\text{Masukan Total}}$$

$$\text{Produktivitas Tenaga Kerja} = \frac{\text{Jumlah Yang Dihilangkan}}{\text{Jumlah Masukan Tenaga Kerja}}$$

Sementara itu, menurut Mangkunegara (2007) menyatakan beberapa "faktor ukuran produktivitas kerja, antara lain :

- a) Kualitas kerja : Ketepatan, ketelitian, keterampilan, kebersihan
- b) Kuantitas Kerja : Output, penyelesaian kerja dengan ekstra
- c) Keandalan : Mengikuti instruksi, inisiatif, kehati-hatian, kerajinan
- d) Sikap : Sikap terhadap perusahaan/pimpinan, sikap terhadap pegawai lain, sikap terhadap pekerjaan, sikap kerjasama".

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan faktor ukuran produktivitas kerja yang diungkapkan oleh Mangkunegara (2007) di atas yang terdiri dari indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan dan sikap.

4. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas

Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijaksanaan pemerintah secara keseluruhan. Menurut Balai Pengembangan Produktivitas Daerah (dalam Sedarmayanti, 2007), bahwa faktor utama yang menentukan produktivitas tenaga kerja adalah:

- a. Sikap kerja, seperti kesediaan untuk bekerja secara bergiliran dan dapat menerima tambahan tugas dan bekerja dalam suatu tim.

- b. Tingkat keterampilan yang ditentukan oleh pendidikan, latihan dalam manajemen dan supervisi serta keterampilan dalam teknik industri.
- c. Hubungan antara tenaga kerja dengan pimpinan organisasi tercermin dalam usaha bersama antara pimpinan organisasi dan tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas melalui lingkaran pengawasan mutu dan panitia mengenai kerja tunggal.
- d. Manajemen produktivitas, yaitu manajemen yang efisien dan sistem kerja untuk mencapai peningkatan produktivitas.
- e. Efisiensi tenaga kerja, seperti perencanaan tenaga kerja dalam melakukan tugas.
- f. Kewirausahaan, yang tercermin dalam pengambilan resiko, kreativitas dalam berusaha dan berada pada jalur yang benar dalam berusaha.

Di samping hal tersebut menurut Sedarmayanti (2004) terdapat pula berbagai faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, diantaranya adalah:

- a. Sikap mental
- b. Pendidikan
- c. Keterampilan
- d. Manajemen
- e. Hubungan industrial Pancasila
- f. Tingkat penghasilan
- g. Gizi dan kesehatan
- h. Jaminan sosial
- i. Lingkungan dan iklim kerja
- j. Sarana produksi

- k. Teknologi
- l. Kesempatan berprestasi

Berikut uraian dari faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja di atas:

a. Sikap mental, berupa:

- 1) Motivasi kerja
- 2) Disiplin kerja
- 3) Etika kerja

b. Pendidikan

Pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas terutama penghayatan akan arti pentingnya produktivitas. Pendidikan di sini dapat berarti pendidikan formal maupun nonformal. Tingginya kesadaran akan produktivitas dapat mendorong pegawai yang bersangkutan melakukan tindakan yang produktif.

c. Keterampilan

Pada aspek tertentu apabila pegawai semakin terampil, maka akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja yang baik. Pegawai akan lebih menjadi terampil apabila mempunyai kecakapan dan pengalaman.

d. Manajemen

Pengertian manajemen di sini dapat berkaitan dengan sistem yang diterapkan oleh pimpinan untuk mengelola ataupun memimpin serta mengendalikan staf/bawahannya. Apabila manajemennya tepat maka akan

menimbulkan semangat yang lebih tinggi sehingga dapat mendorong pegawai untuk melakukan tindakan yang produktif.

e. Hubungan Industrial Pancasila (H.I.P)

Dengan penerapan Hubungan Industrial Pancasila maka akan:

- 1) Menciptakan ketenangan kerja dan memberikan motivasi kerja secara produktif sehingga produktivitas dapat meningkat.
- 2) Menciptakan hubungan kerja yang serasi dan dinamis sehingga menumbuhkan partisipasi aktif dalam usaha meningkatkan produktivitas.
- 3) Menciptakan hakikat dan martabat pegawai sehingga mendorong mewujudkan jiwa yang berdedikasi dalam upaya peningkatan produktivitas.

f. Tingkat penghasilan

Apabila tingkat penghasilan memadai maka dapat menimbulkan konsentrasi kerja dan kemampuan yang dimiliki dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan produktivitas.

g. Gizi dan kesehatan

Apabila pegawai dapat dipenuhi gizinya dan berbadan sehat, maka akan lebih kuat bekerja, apabila mempunyai semangat yang tinggi maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

h. Jaminan sosial

Jaminan sosial yang diberikan oleh suatu organisasi kepada pegawainya dimaksudkan untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerja. Apabila jaminan sosial pegawai mencukupi maka akan dapat

menimbulkan kesenangan kerja, sehingga mendorong pemanfaatan kemampuan yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas kerja.

i. Lingkungan dan iklim kerja

Lingkungan dan iklim kerja yang baik akan mendorong pegawai agar senang kerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan baik menuju ke arah peningkatan produktivitas.

j. Sarana produksi

Mutu sarana produksi berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas. Jika sarana yang digunakan kurang baik biasanya akan menimbulkan pemborosan bahan yang dipakai.

k. Teknologi

Apabila teknologi yang dipakai tepat dan lebih maju tingkatannya maka akan memungkinkan:

- 1) Tepat waktu dalam penyelesaian proses produksi
- 2) Jumlah produksi yang dihasilkan lebih banyak dan bermutu
- 3) Memperkecil terjadinya pemborosan barang sisa.

Dengan memperhatikan hal tersebut maka penerapan teknologi dapat mendukung peningkatan produktivitas.

l. Kesempatan berprestasi

Pegawai yang bekerja tentu mengharapkan peningkatan karier atau pengembangan potensi pribadi yang nantinya akan bermanfaat baik bagi dirinya maupun bagi organisasi. Apabila terbuka kesempatan untuk berprestasi, maka akan menimbulkan dorongan psikologi untuk meningkatkan dedikasi serta pemanfaatan potensi yang dimiliki untuk

meningkatkan produktivitas kerja. Tiap faktor dapat saling mempengaruhi satu sama lain terhadap peningkatan produktivitas baik secara langsung maupun tidak langsung.

B. Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin di dalam Manajemen Sumber Daya Manusia dinyatakan sebagai kualitas usaha yang dilakukan sesuai dengan standar operating prosedur (SOP) oleh seseorang untuk memperoleh barang dan jasa (Sedarmayanti 2007). Pemerintah sebagai sebuah organisasi tentunya memiliki upaya-upaya untuk dapat meningkatkan disiplin karyawan untuk mencapai tujuan organisasi, seperti halnya organisasi lain, Sumber Daya Manusia merupakan penggerak utama organisasi. Karyawan yang memiliki disiplin tinggi secara langsung mempermudah suatu organisasi untuk mencapai tujuannya.

Hasibuan (2007) mendefinisikan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan organisasi/perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Dia akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas dasar paksaan. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan organisasi, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Jadi seseorang akan bersedia mematuhi

semua peraturan serta melaksanakan tugas-tugasnya baik secara sukarela maupun karena terpaksa.

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

Rivai (2005) menyebutkan pengertian disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin karyawan memerlukan alat komunikasi, terutama pada peringatan yang bersifat spesifik terhadap karyawan yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya.

Menurut Irmim (2004) disiplin kerja adalah sebagai berikut.

- a. Perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan ketertiban.
- b. Perasaan rishi atau merasa malu dan berdosa kalau melakukan perbuatan yang menyimpang.
- c. Sikap tahu untuk membedakan hal-hal yang seharusnya dilakukan, yang wajib dilakukan yang boleh dilakukan dan tidak pantas dilakukan.

- d. Merupakan sikap taat, tertib sebagai hasil pengembangan dari latihan, pengendalian pikiran dan pengendalian watak.
- e. Pemahaman dan pelaksanaan yang baik mengenai sistem aturan perilaku norma, kriteria dan standar sehingga dapat mengontrol perilaku dapat mengontrol perilaku sehari-hari.

2. Macam-macam Disiplin Kerja

Menurut Guntur (1996) ada beberapa sikap disiplin yang perlu dikelola dalam pekerjaan, yaitu:

a. Disiplin waktu

Disiplin waktu 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.

b. Disiplin peraturan

Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap setia dari pegawai terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan memiliki arti 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.

c. 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.

Sedangkan menurut Handoko (2001) menyatakan bahwa disiplin kerja dibagi menjadi disiplin preventif, disiplin korektif dan disiplin progresif

a. Disiplin preventif

Disiplin preventif adalah disiplin yang ditujukan untuk mendorong pegawai agar mengikuti berbagai standar dan peraturan yang ditetapkan. Dalam disiplin preventif dimaksudkan bahwa organisasi mempunyai sebuah upaya menciptakan suatu iklim kerja untuk dijadikan sebagai aturan yang harus dijalankan semua anggota organisasi bukan dengan paksaan.

b. Disiplin korektif

Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Disiplin ini biasanya berbentuk sanksi dari pelanggaran dari aturan yang dibuat. Atau dengan kata lain peringatan atau hukuman untuk mengarahkan pegawai ke disiplin yang sebenarnya. Berbagai sasaran tindakan pendisiplinan, secara ringkas adalah sebagai berikut

- 1) Untuk menghindari pelanggaran
- 2) Untuk menghalangi para pegawai (karyawan) yang lain melakukan kegiatan atau kesalahan yang sama
- 3) Untuk menjaga berbagai standar kelompok konsisten dan efektif

c. Disiplin progresif

Disiplin progresif adalah memberika hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada anggota mengambil tindakan korektif sebelum mukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan. Disiplin progresif juga memungkinkan untuk manajer memberikan anggota kesempatan memperbaiki kesalahan.

Menurut Kelman (Sudrajat, 2008:) ada tiga tingkatan disiplin dilihat dari perubahan sikap kepada perilaku :

a. Disiplin karena kepatuhan

Kepatuhan terhadap aturan-aturan yang didasarkan atas perasaan takut. Disiplin kerja dalam tingkat ini dilakukan semata untuk mendapatkan reaksi positif dari pimpinan. Sebaliknya, jika pimpinan atau pengawas tidak ada di tempat, maka disiplin kerja tidak tampak.

b. Disiplin karena identifikasi

Kepatuhan aturan yang didasarkan pada identifikasi yaitu perasaan kekaguman atau penghargaan kepada pimpinan. Pimpinan yang kharismatik adalah figur yang dihormati, dihargai dan disegani oleh pusat identifikasi. Karyawan yang menunjukkan disiplin terhadap aturan-aturan organisasi bukan disebabkan karena menghormati aturan tersebut, tetapi lebih disebabkan keseganan pada atasannya. Jika pusat identifikasi ini tidak ada, maka perilaku disiplin akan menurun, pelanggaran aturan akan meningkat frekuensinya.

c. Disiplin karena internalisasi

Disiplin kerja pada tingkat ini terjadi karena karyawan mempunyai sistem nilai pribadi yang menjunjung tinggi nilai-nilai kedisiplinan. Dalam taraf ini, orang dikategorikan telah mempunyai disiplin diri. Misalnya, dalam situasi yang sepi di tengah malam hari, ketika lampu merah menyala maka si sopir tetap berhenti.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan integrasi dari sikap dan perilaku. Pembentukan perilaku menurut Kurt Lewin (Sudrajat, 2008) adalah interaksi dari faktor kepribadian dan faktor lingkungan (situasional).

a. Faktor Kepribadian

Faktor yang penting dalam kepribadian seseorang adalah sistem nilai yang dianut, dalam hal ini sistem nilai yang berkaitan langsung dengan disiplin. Nilai-nilai yang menjunjung disiplin yang ditanamkan oleh keluarga dan masyarakat akan digunakan sebagai kerangka acuan bagi penerapan disiplin di tempat kerja. Sistem nilai akan terlihat dari sikap seseorang. Sikap diharapkan akan tercermin dalam bentuk perilaku.

b. Faktor Lingkungan

Disiplin kerja yang tinggi tidak muncul begitu saja, tetapi melalui proses belajar yang terus-menerus. Agar proses pembelajaran efektif, maka pemimpin sebagai agen pengubah perlu memperhatikan prinsip-prinsip konsistensi, adil, terbuka dan bersikap positif. Konsisten adalah menerapkan aturan secara konsisten dari waktu ke waktu. Adil artinya menerapkan aturan yang sama kepada seluruh karyawan tidak membeda-

bedakan. Bersikap positif artinya setiap pelanggaran yang dibuat harus dicari fakta dan bukti terlebih dahulu sebelum menerapkan tindakan indisipliner. Keterbukaan dalam berkomunikasi juga penting dilakukan untuk menjelaskan berbagai aturan, apa yang boleh dan apa yang tidak boleh.

Menurut Saydam (2000) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tegak tidaknya suatu disiplin kerja dalam suatu perusahaan antara lain:

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi
- b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
- c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
- d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
- e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
- f. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan
- g. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Menurut Nitisemito (2001) faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan pegawai ada lima yaitu:

- a. Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan Pegawai
Tujuan yang ingin dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan Pegawai. Hal ini berarti bahwa tujuan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan agar bersungguh-sungguh mengerjakannya.
- b. Teladan pimpinan. Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan

oleh para bawahan. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, dan sesuai kata perbuatan.

- c. Kesejahteraan. Kesejahteraan ikut mempengaruhi kedisiplinan Pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap perusahaan ataupun terhadap pekerjaannya. Jika kecintaan itu semakin baik maka kedisiplinan mereka akan baik.
- d. Ancaman. Ancaman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai karena dengan sanksi hukuman yang semakin berat maka pegawai semakin takut untuk melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku yang indiscipliner.
- e. Ketegasan. Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang tidak disiplin sesuai dengan sanksi hukuman yang ditetapkan.

C. Tunjangan Kinerja

Tunjangan kinerja daerah yang diberikan oleh pemerintah daerah kepada para PNS dan CPNS daerah merupakan salah satu bentuk kompensasi yang diterima oleh para PNS dan CPNS tersebut. Teguh Sulistiyani dan Rosidah (2009) mengatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa (kontra prestasi) atas kerja mereka. Pada dasarnya kompensasi merupakan kontribusi yang diterima oleh pegawai atas pekerjaan yang telah dikerjakannya. Bagaimanapun sumber daya manusia telah bekerja dalam organisasi telah memberikan pengorbanan waktu, tenaga, pikiran, bahkan,

konsentrasi yang bersifat material juga dilakukan. Atas usaha-usaha yang dilakukan secara langsung dan tidak langsung perlu dihargai secara memadai. Untuk itulah kompensasi perlu mendapat perhatian.

Tunjangan kinerja daerah adalah tunjangan yang diberikan kepada PNS dan CPNS yang dikaitkan dengan kehadiran dan kinerja. Tunjangan kinerja daerah merupakan salah satu bentuk kompensasi yang diterima oleh pegawai negeri sipil dan calon pegawai negeri sipil. Dengan adanya kebijakan pemberian tunjangan kinerja daerah, tidak ada lagi tunjangan peningkatan penghasilan, tunjangan kesejahteraan pegawai, dan honor kegiatan.

Kebijaksanaan kompensasi merupakan kebijaksanaan yang penting dan strategis karena hal ini langsung berhubungan dengan peningkatan semangat kerja, kinerja dan motivasi karyawan dalam suatu perusahaan. Kompensasi adalah seluruh balas jasa baik berupa uang, barang ataupun kenikmatan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas kinerja yang disumbangkan kepada perusahaan. (Gorda, 2006).

Menurut Peraturan Menteri Pndayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 63 Tahun 2011 Tentang Pedoman Penataan Sistem Tunjangan Kinerja Pegawai Negeri disebutkan bahwa dalam upaya peningkatan kinerja pegawai di lingkungan instansi pemerintah yang telah melaksanakan reformasi birokrasi, perlu diberikan tunjangan kinerja. Pemberian tunjangan kinerja kepada Pegawai Negeri harus adil dan layak sesuai dengan bobot pekerjaan dan tanggung jawabnya serat tingkat (indeks) kemahalan daerah dimana Pegawai Negeri tersebut bekerja.

Berdasarkan Pasal 2 Peraturan Menteri Pndayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 63 Tahun 2011 Tentang Pedoman Penataan Sistem Tunjangan Kinerja Pegawai Negeri, disebutkan bahwa tunjangan kinerja merupakan fungsi dari keberhasilan pelaksanaan reformasi birokrasi atas dasar kinerja yang telah dicapai oleh seorang individu pegawai. Kinerja individu pegawai harus sejalan dengan kinerja yang hendak dicapai oleh instansinya.

Tunjangan kinerja bersumber dari efisiensi/optimalisasi pagu anggaran Kementerian anggaran belanja Kementerian/Lembaga dari Pemerintah Daerah dan atau peningkatan penerimaan yang dihasilkan. Tunjangan kinerja diberikan secara bertahap sesuai kemajuan keberhasilan/capaian pelaksanaan reformasi birokrasi. Tunjangan kinerja dalam pelaksanaan reformasi birokrasi menggunakan prinsip-prinsip (Peraturan Menteri Pndayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 63 Tahun 2011 Tentang Pedoman Penataan Sistem Tunjangan Kinerja Pegawai Negeri):

- 1) Efisiensi/optimalisasi pagu anggaran belanja Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah.
- 2) *Equal pay for equal work*, pemberian besarnya tunjangan kinerja sesuai dengan harga jabatan dan pencapaian kinerja. (Peraturan Menteri Pndayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 63 Tahun 2011 Tentang Pedoman Penataan Sistem Tunjangan Kinerja Pegawai Negeri)

D. Tingkat Pendidikan

1. Pengertian Tingkat Pendidikan

Menurut Flippo (2003:5) “Pendidikan ialah suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk didalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan”. Upaya ini dilakukan untuk memperbaiki kontribusi produktif pegawai dan mengembangkan sumber daya manusia menghadapi segala kemungkinan yang terjadi akibat perubahan lingkungan.

Pengertian Pendidikan menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 “Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Menurut Simamora (2004:273) menyatakan bahwa “Pendidikan pegawai adalah suatu persyaratan pekerjaan yang dapat ditentukan dalam hubungannya dengan keahlian dan pengetahuan berdasarkan aktivitas yang sesungguhnya dilaksanakan pada pekerjaan”.

Pendidikan merupakan faktor penting dalam menentukan kemampuan kerja pegawai. Karena pendidikan merupakan faktor yang bisa dijadikan alat untuk menilai dan melihat kemampuan seseorang dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Menurut Hasibuan (2007:54) bahwa “pendidikan merupakan indikator yang mencerminkan kemampuan seseorang untuk dapat

menyelesaikan suatu pekerjaan. Dengan latar belakang pendidikan pula seseorang dianggap mampu menduduki suatu jabatan". Pendidikan pada umumnya berkaitan dengan mempersiapkan calon tenaga yang diperlukan oleh suatu instansi atau organisasi, dimana dalam orientasi atau penekanannya, pendidikan lebih menekankan pada pengembangan kemampuan umum.

Henderson dalam Sadullah (2009) mengemukakan bahwa pendidikan merupakan suatu proses pertumbuhan dan perkembangan, sebagai hasil interaksi individu dengan lingkungan sosial dan lingkungan fisik, berlangsung sepanjang hayat sejak manusia lahir. Warisan sosial merupakan bagian dari lingkungan masyarakat, merupakan alat bagi manusia untuk pengembangan manusia yang terbaik dan inteligen, untuk meningkatkan kesejahteraan hidupnya.

Sutrisno (2009) mengemukakan pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan. Upaya ini dilakukan untuk memperbaiki kontribusi produktif pegawai dan mengembangkan sumber daya manusia menghadapi segala kemungkinan yang terjadi akibat perubahan lingkungan.

Selanjutnya Hasibuan (2007: 69) mendefinisikan "Pendidikan adalah suatu proses untuk meningkatnya keahlian teoritis, konseptual, dan moral pegawai". Pegawai yang mendapatkan pendidikan secara berencana dan yang memberikan kemungkinan untuk mengembangkan diri sendiri cenderung lebih dapat bekerja secara terampil jika dibandingkan dengan pegawai pada

organisasi yang tidak memberikan kesempatan seperti itu. Dengan demikian program pendidikan berguna untuk menambah wawasan pegawai secara teoritis pada bidang pekerjaan sesuai dengan jabatannya, sehingga pendidikan mempunyai kualitas dan nilai bagi masyarakat.

Tirtahardja (2005) mengemukakan tujuan pendidikan memuat gambaran tentang nilai-nilai yang baik, luhur, pantas, benar untuk kehidupan. Tujuan pendidikan memiliki dua fungsi yaitu memberikan arah kepada segenap kegiatan pendidikan dan merupakan sesuatu yang ingin dicapai oleh segenap kegiatan pendidikan. Sebagai suatu komponen pendidikan, tujuan pendidikan menduduki posisi penting diantara komponen-komponen lainnya. Segenap komponen dari seluruh kegiatan pendidikan dilakukan semata-mata terarah kepada atau ditujukan untuk pencapaian tujuan tersebut. Dengan demikian maka kegiatan-kegiatan yang tidak relevan dengan tujuan tersebut dianggap menyimpang, tidak fungsional, bahkan salah, sehingga harus dicegah terjadinya.

Dalam praktek pendidikan tujuan pendidikan yaitu tujuan umum, tujuan institusional, tujuan kurikuler, dan tujuan instruksional.

- 1) Tujuan umum pendidikan nasional Indonesia ialah manusia Pancasila.
- 2) Tujuan institusional yaitu tujuan yang menjadi tugas dari lembaga pendidikan tertentu untuk mencapainya.
- 3) Tujuan kurikuler, yaitu tujuan bidang studi.
- 4) Tujuan instruksional, materi kurikulum yang berupa bidang studi terdiri dari pokok-pokok bahasan. Tujuan pokok bahasan dan subpokok bahasan

disebut tujuan instruksional yaitu penguasaan materi pokok bahasan/subpokok bahasan. (Tirtarahardja, 2005)

Secara keseluruhan macam-macam tujuan tersebut merupakan suatu kebulatan. Tujuan umum memberikan arah kepada semua tujuan yang lebih rinci dan jenjangnya lebih rendah. Sebaliknya tujuan yang lebih khusus menunjang pencapaian tujuan yang lebih luas dan yang jenjangnya lebih tinggi untuk sampai kepada tujuan umum.

2. Indikator-indikator Tingkat Pendidikan

Menurut UU SISDIKNAS No. 20 (2003), indikator tingkat pendidikan terdiri dari jenjang pendidikan dan kesesuaian jurusan. Jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai, dan kemampuan yang dikembangkan, terdiri dari:

- a. Pendidikan dasar: Jenjang pendidikan awal selama 9 (sembilan) tahun pertama masa sekolah anak-anak yang melandasi jenjang pendidikan menengah.
- b. Pendidikan menengah: Jenjang pendidikan lanjutan pendidikan dasar.
- c. Pendidikan tinggi: Jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program sarjana, magister, doktor, dan spesialis yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi.

E. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang berhubungan dengan variabel Tunjangan Kinerja, lingkungan kerja fisik dengan kepuasan kerja serta pengaruhnya terhadap disiplin

kerja telah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya antara lain sebagai berikut:

1. Ocheni, et al (2013) melakukan penelitian dengan judul *Improving Staff Utilization and Productivity in the Nigerian Public Service through Training*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap *staff utilization* dan produktivitas.
2. Menon (2010) melakukan penelitian dengan judul *The Link Between Education And Productivity: The Employers' Perspective*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas responden tidak mempersepsikan bahwa tingkat pendidikan berhubungan dengan produktivitas.
3. Tanto dkk (2013) melakukan penelitian dengan judul Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Pekerja pada Pengerjaan Atap Baja Ringan Di Perumahan Green Hills Malang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa upah yang diterima pekerja, pendidikan, kemampuan kerja serta disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pekerjaan struktur rangka atap baja ringan di Perumahan *Green Hills* Malang sebesar 42,4%, dan sisanya 57,6% dijelaskan oleh variable yang tidak dimasukkan dalam model. Guna meningkatkan produktivitas kerja, maka manajemen pelaksanaan proyek konstruksi perlu memperhatikan upah yang harus dibayarkan kepada pekerja, hal ini karena dengan upah mampu membangkitkan semangat kerja, selain itu perlu adanya peraturan yang tegas guna meningkatkan kedisiplinan para pekerja
4. Dewi dan Aeni (2012) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Pegawai Pada Rutan Klas 1 di Bandar Lampung.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Rutan Klas I Bandar Lampung.

5. Prajitiasari (2012) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan pada Karyawan terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Tulung Agung”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Pendidikan dan Pelatihan secara simultan dan parsial mempengaruhi Produktivitas Kerja.
6. Purnama (2012) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tulungagung”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Gaji Pokok, Upah Lembur, Tunjangan jabatan, Tunjangan Beras, Tunjangan Anak dan Istri secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja, sedangkan secara parsial variabel Gaji Pokok, Upah Lembur dan Tunjangan Anak dan Istri berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tulungagung.
7. Rismalda (2010) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengawasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendidikan di Kabupaten Simeulue Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam. Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Simeulue Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pendidikan di Kabupaten Simeulue Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam.

8. Hanafi (2010) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Semangat Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Akademi Pariwisata Medan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semangat dan disiplin kerja, baik secara simultan maupun parsial berpengaruh nyata terhadap peningkatan produktivitas pegawai di Akademi Pariwisata Medan.
9. Naibaho (2008) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Casa Woodworking Industry Medan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik secara simultan maupun parsial kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

F. Kerangka Berpikir

Produktivitas kerja pegawai sangat menentukan keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuan yang ditetapkannya. Semakin tinggi tingkat produktivitas kerja, maka kinerja organisasi akan menjadi semakin lebih baik. Hal inipun berlaku pada BAPPEDA, BKPP dan KPTSP Kabupaten Tebo Jambi. Sebagai organisasi sektor publik yang bertugas melakukan pelayanan terhadap masyarakat, tingkat produktivitas kerja pegawainya akan menentukan kualitas pelayanan publik yang dilaksanakan pada BAPPEDA, BKPP dan KPTSP Kabupaten Tebo Jambi. Produktivitas kerja pegawai yang rendah akan membuat setiap pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pegawai tidak dapat terlaksana dengan baik.

Menurut Sedarmayanti (2004) menyebutkan bahwa faktor produktivitas kerja dipengaruhi oleh sikap mental pegawai diantaranya yaitu disiplin kerja. Disiplin merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang

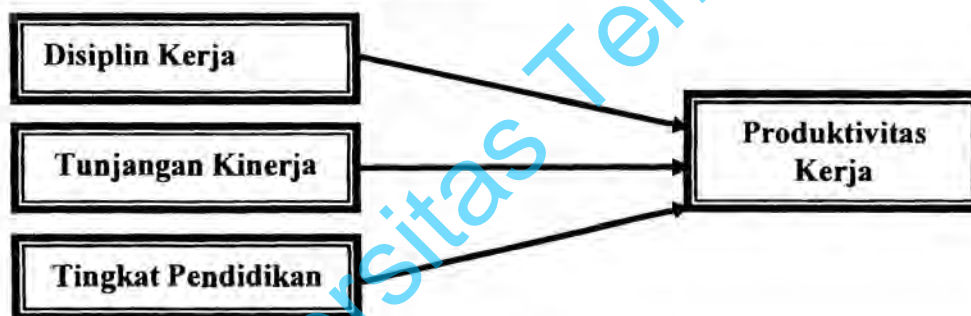
terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Pegawai yang taat terhadap peraturan yang berlaku akan melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab dan menyelesaikan setiap pekerjaannya untuk mencapai hasil yang optimal. Dengan demikian, pegawai dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi tentunya akan memiliki produktivitas yang tinggi pula.

Faktor lain yang menentukan produktivitas kerja pegawai menurut Sedarmayanti (2004) yaitu faktor pendidikan. Pendidikan merupakan faktor penting dalam menentukan kemampuan kerja pegawai, karena pendidikan merupakan faktor yang bisa dijadikan alat untuk menilai dan melihat kemampuan seseorang dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Menurut Hasibuan (2007: 69) bahwa “pendidikan merupakan indikator yang mencerminkan kemampuan seseorang untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan. Dengan latar belakang pendidikan pula seseorang dianggap mampu menduduki suatu jabatan” Pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas terutama penghayatan akan arti pentingnya produktivitas. Pendidikan di sini dapat berarti pendidikan formal maupun nonformal. Tingginya kesadaran akan produktivitas dapat mendorong pegawai yang bersangkutan melakukan tindakan yang produktif.

Sementara itu, faktor tingkat penghasilan menurut Sedarmayanti (2004) juga merupakan faktor yang ikut menentukan produktivitas kerja. Pada dasarnya manusia itu akan termotivasi untuk melakukan sesuatu kegiatan apabila mempunyai harapan untuk terpenuhi kebutuhannya. Begitu juga seorang pegawai sebagai manusia biasa akan termotivasi untuk bekerja sebaik mungkin bila dia

punya harapan akan terpenuhinya kebutuhan mereka. Untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, pegawai memerlukan kompensasi yang sesuai dengan setiap tugas yang dilaksanakannya. Menurut Hasibuan (2007), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang dibarikan kepada perusahaan. Kompensasi dimaksud dalam penelitian ini yaitu Tunjangan Kinerja Daerah yang diperuntukkan bagi pegawai negeri.

Berdasarkan faktor-faktor yang menentukan produktivitas kerja pegawai yang diungkapkan oleh Sedarmayanti (2004:72), maka kerangka teori penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Teori

G. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan tinjauan pustaka yang sudah diuraikan di atas, penulis menemukan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

Ha₁ : Terdapat pengaruh positif disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai BAPPEDA, BKPP dan KPTSP Kabupaten Tebo Jambi.

Ha₂ : Terdapat pengaruh positif tunjangan kinerja terhadap produktivitas kerja pegawai BAPPEDA, BKPP dan KPTSP Kabupaten Tebo Jambi.

Ha₃ : Terdapat pengaruh positif tingkat pendidikan terhadap produktivitas kerja pegawai BAPPEDA, BKPP dan KPTSP Kabupaten Tebo Jambi.

Universitas Terbuka

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Metode Penelitian

Penelitian ini bersifat hubungan *causal explanatory* dalam bentuk survey yang bertujuan mengetahui pola hubungan kausal antara variabel disiplin kerja, tunjangan kerja, dan tingkat pendidikan dengan produktivitas kerja pegawai. Rancangan penelitian merupakan pedoman yang berisi langkah-langkah yang akan diikuti oleh peneliti untuk melakukan penelitiannya. Rancangan penelitian harus dibuat secara sistematis dan logis sehingga dapat dijadikan pedoman yang betul-betul mudah diikuti (Sugiyono, 2008).

Penelitian *causal explanatory* ini dapat dikatakan sebagai penelitian pengujian hipotesa yang menguji hubungan sebab akibat diantara variabel yang diteliti. Metode penelitian penjelasan ini juga bertujuan untuk memberikan suatu gambaran/deskripsi dalam uraiannya untuk menghasilkan *construck* atas suatu fenomena yang didasarkan atas model-model hubungan yang diturunkan dari model teoritik. Untuk mengetahui hubungan antara beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat maka setelah melakukan pengujian terhadap hipotesis kemudian harus dilanjutkan dengan pengujian model hubungan.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan di BAPPEDA, BKPP dan KPTSP Kabupaten Tebo Jambi. Penelitian dilaksanakan pada bulan Maret 2014.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah sebuah kumpulan dari semua kemungkinan orang, benda dan ukuran lain dari objek yang menjadi perhatian. Populasi untuk penelitian ini adalah pegawai BAPPEDA, BKPP dan KPTSP Kabupaten Tebo Jambi yang berjumlah 105 orang.

Tabel 3.1
Populasi Penelitian

No	Kantor	Jumlah Pegawai
1	BAPPEDA	43
2	BKPP	39
3	KPTSP	23
Jumlah		105

2. Sampel

Sampel yaitu, bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan rumus Slovin dimana populasi diasumsikan berdistribusi normal (Umar, 2008). Rumus tersebut adalah:

$$n = \frac{N}{N(a)^2 + 1}$$

Keterangan :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

a = persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan, 10%.

Maka perhitungan untuk mengetahui sampel dari seluruh populasi adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{105}{105(0.1)^2 + 1} = 51,22 \text{ dibulatkan menjadi } 52 \text{ pegawai}$$

Jumlah sampel minimal yang dapat diambil dari populasi sebanyak 52 orang.

Tabel 3.2
Pengambilan Sampel

No	Kantor	Jumlah Pegawai	Jumlah Sampel
1	BAPPEDA	43	21
2	BKPP	39	20
3	KPTSP	23	11
Jumlah		105	52

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa jumlah sampel penelitian yaitu sebanyak 52 orang yang diambil dari tiga kantor yaitu sebanyak 21 orang dari kantor BAPPEDA, 20 orang dari kantor BKPP dan 11 orang dari kantor Pelayanan Terpadu Satu Pintu.

D. Definisi Konseptual Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan tiga variabel yang terdiri dari dua variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini yaitu disiplin kerja (X_1), tunjangan kinerja (X_2), dan tingkat pendidikan (X_3), sedangkan variabel dependen yaitu produktivitas kerja (Y).

1. Disiplin Kerja (X_1)

Disiplin kerja yaitu kesadaran dan kesediaan masing-masing pegawai untuk melaksanakan peraturan-peraturan atau ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan. Peneliti menyusun kuesioner berdasarkan sikap disiplin yang perlu dikelola dalam pekerjaan menurut Guntur (1996) yang terbagi menjadi

disiplin waktu, disiplin peraturan, dan disiplin tanggung jawab. Kuesioner terdiri dari 8 item pertanyaan menggunakan skala likert yang terdiri dari 5 (lima) kemungkinan jawaban yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Kurang Setuju (KS), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS).

2. Tunjangan Kinerja (X_2)

Tunjangan kinerja yaitu suatu bentuk kompensasi yang diterima pegawai atas kehadiran dan kinerjanya. Data tunjangan kinerja diambil dari data dokumentasi penerimaan tunjangan kinerja pegawai pada bulan Maret 2013 dan dihitung dalam satuan rupiah.

3. Tingkat Pendidikan (X_3)

Variabel tingkat pendidikan dalam penelitian ini merupakan jenjang pendidikan terakhir yang diselesaikan oleh pegawai. Variabel tingkat pendidikan dalam penelitian ini terbagi menjadi 9 tingkatan jenjang pendidikan yaitu SD = 1, SMP = 2, SLTA = 3, D1 = 4, D2 = 5, D3 = 6, S1 = 7, S2 = 8 dan S3 = 9.

4. Produktivitas Kerja (Y)

Produktivitas kerja yaitu kemampuan pegawai untuk menghasilkan barang/jasa dengan menggunakan berbagai sumber produksi sesuai dengan mutu/kualitas dan jangka waktu yang telah ditetapkan. Pengukuran produktivitas kerja dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang disusun berdasarkan faktor ukuran produktivitas kerja yang diungkapkan oleh Mangkunegara (2007) yang terdiri dari indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan dan sikap. Kuesioner terdiri dari 14 item pertanyaan dan disusun menggunakan skala likert yang terdiri dari 5 (lima) kemungkinan

jawaban yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Kurang Setuju (KS), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS).

Operasionalisasi variabel penelitian digambarkan dalam tabel berikut ini:

Tabel 3.3
Operasionalisasi Variabel Penelitian

No	Variabel		Indikator	Skala
1	Disiplin Kerja (X ₁)	Kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan organisasi/perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2007).	Disiplin Waktu 1. Kehadiran 2. Kepatuhan terhadap jam kerja 3. Pelaksanaan tugas tepat waktu Disiplin Peraturan 4. Taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan 5. Taat dan patuh terhadap peraturan yang ditetapkan 6. Ketaatan pegawai dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam Disiplin Tanggung Jawab 7. Penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya 8. Kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya	Ordinal
2.	Tunjangan Kinerja (X ₂)	Tunjangan kinerja merupakan fungsi dari keberhasilan pelaksanaan reformasi birokrasi atas dasar kinerja yang telah dicapai oleh seorang individu pegawai (Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 63 Tahun 2011	Besarnya jumlah tunjangan kinerja yang diterima pada bulan terakhir	Interval
3.	Tingkat Pendidikan (X ₃)	Jenjang pendidikan terakhir yang ditamatkan (UU SISDIKNAS No. 20 Tahun 2003)	SD = 1, SMP = 2, SLTA = 3, D1 = 4, D2 = 5, D3 = 6, S1 = 7	Ordinal
2.	Produktivitas Kerja (Y)	Ukuran kinerja produksi menggunakan pengeluaran atas usaha manusia sebagai tolok ukurnya (Carter dan Usry, 2004)	Kualitas Kerja 1. Ketepatan 2. Ketelitian 3. Keterampilan 4. Kebersihan Kuantitas Kerja 1. Output 2. Penyelesaian kerja dengan ekstra	Ordinal

No	Variabel	Indikator	Skala
		Keandalan 1. Mengikuti instruksi 2. Inisiatif 3. Kehati-hatian 4. Kerajinan	
		Sikap 1. Sikap terhadap pimpinan 2. Sikap terhadap sesama pegawai 3. Sikap terhadap pekerjaan 4. Sikap kerjasama	

E. Instrumen Penelitian

Alat pengumpul data pada penelitian ini berupa angket/kuesioner. Angket/kuesioner yang digunakan adalah angket tertutup, karena responden tinggal memilih jawaban yang disediakan. Pengumpulan data diperlakukan dengan menggunakan angket yang disebarakan terhadap responden penelitian.

1. Penyusunan Instrumen Penelitian

Angket/kuesioner digunakan untuk menemukan data empiris dengan menggunakan angket/ kuesioner dengan Skala Likert. Penggunaan kuesioner dimaksudkan untuk mengumpulkan data variabel penelitian. Responden diminta mengisi pernyataan dalam skala ordinal (Umar, 2008). Skala pengukuran adalah Skala Likert yang dibagi kedalam lima, pengukuran yaitu:

- a. STS = Sangat Tidak Setuju, diberi bobot 1
- b. TS = Tidak Setuju, diberi bobot 2
- c. KS = Kurang Setuju, diberi, bobot 3
- d. S = Setuju diberi, bobot 4
- e. SS = Sangat Setuju, diberi bobot 5

2. Uji Coba Instrumen Penelitian

Instrumen yang baik harus memenuhi dua persyaratan penting yaitu valid dan reliabel. Oleh karena itu, sebelum disebarakan kepada responden penelitian, dilakukan uji coba kuesioner penelitian dengan menyebarkan kepada responden uji coba diluar sampel penelitian yang terdiri dari 10 responden. Berikut ini disajikan hasil uji validitas dan reliabilitas dari instrumen kuesioner yang digunakan untuk mengumpulkan data kinerja pegawai.

a. Hasil Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud. (Arikunto, 2006). Untuk menghindari kesalahan pengambilan data dari variabel yang diteliti, maka item pertanyaan yang tidak valid, tidak digunakan dalam penelitian ini.

1) Hasil Uji Validitas Kuesioner Disiplin Kerja

Hasil uji validitas instrumen kuesioner disiplin kerja selengkapnya disajikan dalam lampiran 12. Berikut ini rangkuman hasil uji validitas instrumen kuesioner disiplin kerja:

Tabel 3.4
Rangkuman Hasil Uji Validitas Kuesioner Disiplin Kerja

No. Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas
1	0,933	0,632	Valid
2	0,951	0,632	Valid
3	0,900	0,632	Valid
4	0,716	0,632	Valid
5	0,929	0,632	Valid
6	0,900	0,632	Valid
7	0,933	0,632	Valid
8	0,754	0,632	Valid

Sumber : data primer diolah

Berdasarkan hasil uji validitas, setiap item pertanyaan yang valid mempunyai korelasi yang tinggi, lebih besar dari harga r dalam tabel r produk momen dengan $\alpha = 0,05$ dan $N = 10$ yaitu 0,632. Dari hasil uji validitas ditemukan bahwa semua item memenuhi validitas instrumen dan bisa dipergunakan sebagai alat pengumpulan data disiplin kerja.

2) Hasil Uji Validitas Kuesioner Produktivitas Kerja

Hasil uji validitas instrumen kuesioner produktivitas kerja selengkapnya disajikan dalam lampiran 11. Berikut ini rangkuman hasil uji validitas instrumen produktivitas kerja :

Tabel 3.5
Rangkuman Hasil Uji Validitas Kuesioner Produktivitas Kerja

No. Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas	No. Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas
1	0,857	0,632	Valid	8	0,857	0,632	Valid
2	0,651	0,632	Valid	9	0,857	0,632	Valid
3	0,785	0,632	Valid	10	0,748	0,632	Valid
4	0,762	0,632	Valid	11	0,874	0,632	Valid
5	0,723	0,632	Valid	12	0,884	0,632	Valid
6	0,707	0,632	Valid	13	0,723	0,632	Valid
7	0,884	0,632	Valid	14	0,658	0,632	Valid

Sumber : data primer diolah

Berdasarkan hasil uji validitas, setiap item pertanyaan yang valid mempunyai korelasi yang tinggi, lebih besar dari harga r dalam tabel r produk momen dengan $\alpha = 0,05$ dan $N = 10$ yaitu 0,632. Dari hasil uji validitas ditemukan bahwa semua item pertanyaan kuesioner yang digunakan memenuhi validitas instrumen dan bisa dipergunakan sebagai alat pengumpulan data produktivitas kerja.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Reliabilitas berhubungan dengan ketepatan suatu alat ukur. Realibilitas kuesioner/angket menunjukkan apakah suatu kuesioner/angket cukup baik untuk dipergunakan sebagai alat pengumpulan data yang dapat dipercaya. Perhitungan uji reliabilitas kuesioner disiplin kerja dan produktivitas kerja selengkapnya disajikan dalam lampiran 4. Adapun rangkuman hasil uji reliabilitas kuesioner disiplin dan produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 3.6
Rangkuman Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai <i>Alpha</i>	r_{tabel}	Reliabilitas
Disiplin Kerja	0,951	0,630	Reliabel
Produktivitas Kerja	0,950	0,630	Reliabel

Sumber : data primer diolah

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, diperoleh harga koefisien *alpha* variabel disiplin kerja sebesar 0,951, lebih besar dari harga r dalam tabel r produk momen dengan $\alpha = 0,05$ dan $N = 10$ yaitu 0,240. Hal ini berarti bahwa instrumen kuesioner dapat dinyatakan reliabel sehingga dapat digunakan sebagai alat ukur yang baik untuk memperoleh data variabel disiplin kerja.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, diperoleh harga koefisien *alpha* variabel produktivitas kerja sebesar 0,950, lebih besar dari harga *r* dalam tabel *r* produk momen dengan $\alpha = 0,05$ dan $N = 10$ yaitu 0,240. Hal ini berarti bahwa instrumen kuesioner dapat dinyatakan reliabel sehingga dapat digunakan sebagai alat ukur yang baik untuk memperoleh data variabel produktivitas kerja.

F. Teknik Analisis Data

1. Analisis Data Deskriptif

Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data dengan menggunakan teknik persentase. Rumus persentase yang digunakan menurut Sudjana (2005) sebagai berikut:

$$P = \frac{f}{n} \times 100\%$$

Dimana:

P = Persentase

f = skor item yang dihitung

n = skor yang diharapkan (ideal)

Hasil jawaban angket disusun berdasarkan kriteria penilaian jawaban angket yang disusun dalam tabel distribusi frekuensi sebagai berikut:

Tabel 3.7
Kriteria Penilaian Hasil Jawaban Kuesioner

No	Persentase Skor	Kategori Skor
1	20,00 – 36,00	Sangat Rendah/Tidak Baik
2	36,01 – 52,00	Rendah/Kurang Baik
3	52,01 – 68,00	Cukup Tinggi/Cukup Baik
4	68,01 – 84,00	Tinggi/Baik
5	84,01 - 100	Sangat Tinggi/Sangat Baik

Sumber: Narimawati (2007:84)

2. Uji Asumsi Klasik

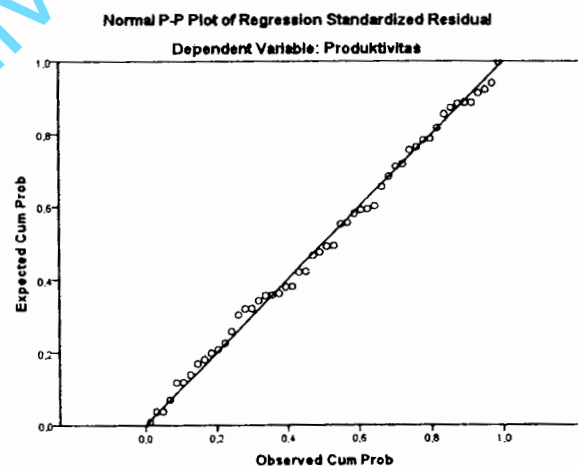
a. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel independen mempunyai distribusi data normal atau tidak dengan menggunakan *Normal P-P Plot*. Model regresi yang baik adalah mempunyai distribusi normal atau mendekati normal pada nilai residual hasil regresi. (Ghozali, 2005).

Dari hasil SPSS dapat dilihat distribusi dari model regresi tersebut normal atau tidak dengan cara:

- Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Hasil uji normalitas dengan metode normal P-Plot yaitu sebagai berikut:



Gambar 3.1
Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan grafik di atas dapat dilihat bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Hal ini berarti bahwa nilai residual hasil regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. 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. Parameter yang dapat ditengarai dari multikolinearitas adalah biasanya regresi mempunyai persamaan dengan nilai R^2 yang tinggi, F hitung tinggi, dan banyak variabel independen yang tidak signifikan. Penelitian yang mengandung multikolinearitas akan berpengaruh terhadap hasil penelitian tersebut menjadi tidak berfungsi.

Cara yang digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas yaitu dengan mendasarkan pada nilai *tolerance* dan VIF. Menurut Gujarati (2003) semakin tinggi nilai VIF maka semakin tinggi multikolinearitas antar variabel independen. *Rule of thumb* yang digunakan untuk menentukan bahwa nilai VIF tidak berbahaya adalah kurang dari 10.

Tabel 3.8
Hasil Uji Multikolinearitas

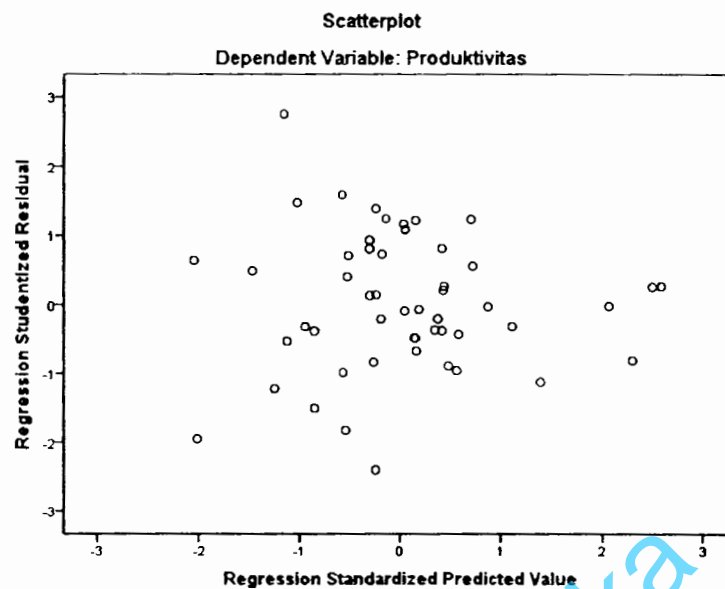
Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	0,998	1,002
	X2	0,446	2,240
	X3	0,447	2,239

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 3.8 maka dapat diketahui bahwa antara variabel-variabel independen tidak terdapat gangguan multikolinearitas, ini ditunjukkan dengan nilai VIF untuk variabel disiplin kerja 1,002 selanjutnya nilai VIF untuk variabel tunjangan kinerja 2,240 dan nilai VIF untuk variabel tingkat pendidikan yaitu 2,239 lebih kecil dari 10. Hal ini memperlihatkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas pada keempat variabel disiplin kerja, tunjangan kinerja, tingkat pendidikan dan produktivitas kerja.

c. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas dapat dilihat dengan melakukan pengujian terhadap semua sampel yang ada kemudian lakukan dengan uji grafik *scatterplot*. Pengujian ini dilakukan dengan tujuan untuk melihat jarak kuadrat titik-titik sebaran terhadap garis regresi. Untuk mendeteksi gejala heteroskedastisitas dalam persamaan regresi digunakan metode grafik dengan menggunakan plot pada regresi. Metode grafik dengan menggunakan nilai prediksi variabel terikat (Z_{pred}) dengan residualnya (S_{resid}) untuk melihat ada tidaknya tertentu pada grafik *scatterplot* antara S_{resid} dan Z_{pred} jika ada pola tertentu seperti titik-titik (point-point) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka telah terjadi heteroskedastisitas, jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas dapat dilihat pada grafik berikut ini:



Gambar 3.2
Grafik *Scatterplot* Hasil Uji Heterokedastisitas

Pada grafik di atas dapat dilihat bahwa titik-titik pada grafik tersebut menyebar di atas dan di bawah angka nol dan tidak memperlihatkan pola tertentu. Berdasarkan hasil pengujian heterokedastisitas dengan menggunakan grafik *Scatterplot* dapat disimpulkan bahwa data tidak mempunyai kecenderungan heterokedastisitas.

3. Analisis Regresi Berganda

Dalam penelitian ini data analisis dengan menggunakan analisis regresi berganda. 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 versi 17.00*. Analisis regresi berganda yang dilakukan dalam penelitian ini, dilakukan dengan memasukkan 3 (tiga) variabel independen terdiri atas disiplin kerja, tunjangan kinerja dan tingkat pendidikan, serta satu

variabel dependen yaitu produktivitas kerja. Secara umum formulasi dari regresi sederhana dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan:

- Y = Produktivitas kerja
- a = Nilai intercept/constant
- b = Koefisien regresi variabel independen
- X₁ = Disiplin kerja
- X₂ = Tunjangan kinerja
- X₃ = Tingkat pendidikan

4. Pengujian Hipotesis

a) Uji F (Uji Simultan)

Uji ini dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan atas semua variabel independen (disiplin kerja, tunjangan kinerja dan tingkat pendidikan) terhadap variabel dependen (produktivitas kerja) secara keseluruhan. Uji-F dilakukan dengan cara membandingkan *F-value* yang diperoleh dari hasil regresi dengan *F-significant* yang ditetapkan.

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

b) Uji t (Uji Parsial)

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikatnya.

Kriteria pengujian hipotesis yaitu apabila nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ maka H_0 ditolak, sehingga variabel independen tersebut berpengaruh secara statistis terhadap variabel dependennya.

c) **Koefisien Determinasi (r^2)**

Nilai r^2 digunakan untuk mengukur tingkat kemampuan model dalam menerangi variabel independen. Tapi, karena r^2 mengandung kelemahan mendasar di mana adanya bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan dalam model. Oleh karena itu, pada penelitian ini yang digunakan *adjusted R²* berkisar antar nol dan satu. Jika nilai *adjusted R²* makin mendekati satu maka makin baik kemampuan model tersebut dalam menjelaskan variabel dependen dan sebaliknya.

BAB IV

TEMUAN DAN PEMBAHASAN

A. Temuan Penelitian

1. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah semua pegawai yang bekerja di kantor BAPPEDA, BKPP dan Kantor Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Tebo Jambi. Kuesioner yang penulis bagikan kepada para responden sejumlah 52 lembar kuesioner. Berikut karakteristik responden yang dikelompokkan berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan, golongan dan tunjangan kinerja serta lama bekerja sebagai pegawai.

Tabel 4.1
Pengelompokkan Responden Berdasarkan Usia

No	Interval Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	> 55 tahun	3	5,77
2	46 – 55 tahun	10	19,23
3	36 – 45 tahun	16	30,77
4	26 – 35 tahun	14	26,92
5	≤ 25 tahun	9	17,31
	Jumlah	52	100

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui bahwa responden paling banyak terdapat pada tingkatan usia 36 – 45 tahun sebanyak 16 orang (30,77%). yang paling sedikit terdapat pada tingkatan usia di atas 55 tahun.

Sebaran responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2
Pengelompokan Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	%
Laki-Laki	30	57,69
Perempuan	22	42,31
Total	52	100

Sumber: data olahan

Tabel 4.2 menunjukkan komposisi responden berdasarkan jenis kelamin. Pada tabel tersebut menggambarkan bahwa yang paling banyak responden berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 30 orang (57,69%), sedangkan perempuan sebanyak 22 orang (42,31%).

Data tingkat pendidikan dilihat pendidikan terakhir yang ditamatkan yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.3
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Frekuensi	%
SMA	19	36,5
DIII	4	7,7
S1	26	50,0
S2	3	5,8
Jumlah	52	100,0

Sumber: data olahan

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa tingkat pendidikan pegawai terbanyak yaitu pegawai dengan tingkat pendidikan S1 sebanyak 26 orang (50%). Sementara itu, responden yang paling sedikit yaitu pegawai dengan tingkat pendidikan S2 sebanyak 3 orang (5,8%).

Data mengenai tunjangan kinerja dikumpulkan dengan menggunakan metode dokumentasi. Gambaran responden berdasarkan tunjangan kinerja digambarkan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.4
Distribusi Frekuensi Responden
Berdasarkan Tunjangan Kinerja

No	Pangkat/Golongan	Besar Tunjangan (Rp)	Jumlah Pegawai
1	Eselon II	3.000.000	2
2	Eselon IIIa	2.000.000	5
3	Eselon IIIb	1.750.000	6
4	Eselon IV	1.000.000	19
5	Staf/Gol IV	800.000	8
6	Gol III	800.000	6
7	Gol II	600.000	4
8	Gol I	400.000	2
Jumlah			52

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa jumlah tunjangan kinerja pegawai sesuai dengan pangkat atau golongan pegawai. Dilihat dari pangkat/golongan pemberian tunjangan kinerja terbagi menjadi 8 besaran tunjangan kinerja. Tunjangan kinerja terbesar yaitu Rp.3.000.000,00 sedangkan yang terkecil sebesar Rp.400.000,00. Jumlah pegawai terbanyak terdapat pada Eselon IV yang mendapat tunjangan kinerja sebesar Rp.1000.000,00 sebanyak 19 pegawai, kemudian yang paling sedikit pada pegawai Eselon II dengan tunjangan kinerja sebesar Rp.3.000.000,00 dan pegawai golongan I dengan tunjangan sebesar Rp.400.000,00.

Gambaran responden berdasarkan lamanya menjadi pegawai dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.5
Sebaran Pegawai yang Menjadi
Responden Berdasarkan Lama menjadi Pegawai

Lama menjadi Pegawai	Frekuensi	Persentase %
6 bulan – 1 tahun	2	3,85
1 tahun – 3 tahun	8	15,38
3 tahun – 5 tahun	28	53,85
> 5 tahun	14	26,92
Total	52	100,00

Sumber: data olahan

Responden penelitian terbanyak dengan lama menjadi pegawai antara 3 – 5 tahun. Dan paling sedikit adalah pegawai baru antara 6 bulan sampai dengan 1 tahun.

2. Deskripsi data Hasil Penelitian

a. Disiplin Kerja

Data mengenai disiplin kerja dikumpulkan melalui kuesioner yang terdiri dari 3 indikator dan 8 item pertanyaan dengan jumlah responden sebanyak 52 orang. Jawaban responden tentang disiplin kerja pada tiap item pertanyaan digambarkan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.7
Persepsi Responden tentang Disiplin Kerja

No.	Indikator	No. Item	Jawaban					Jumlah Skor	%	Kriteria
			SS	S	KS	TS	STS			
1	Disiplin Waktu	1	6	38	6	2	0	204	78.46	Tinggi
		2	6	39	6	1	0	206	79.23	Tinggi
		3	9	37	6	0	0	211	81.15	Sangat Tinggi
		Jumlah	21	114	18	3	0	621	79.62	Tinggi
2	Disiplin Peraturan	4	5	38	7	2	0	202	77.69	Tinggi
		5	11	32	7	2	0	208	80.00	Tinggi
		6	10	37	2	3	0	210	80.77	Sangat Tinggi
		Jumlah	26	107	16	7	0	620	79.49	Tinggi
3	Disiplin Tanggung Jawab	7	17	28	7	0	0	218	83.85	Sangat Tinggi
		8	9	36	6	1	0	209	80.38	Sangat Tinggi
		Jumlah	26	64	13	1	0	427	82.12	Sangat Tinggi
Jumlah			73	285	47	11	0	1668	80.19	Sangat Tinggi

Sumber: Hasil pengolahan data, 2012

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa persepsi responden tentang disiplin kerja secara keseluruhan baik sekali dengan persentase 83,85%. Persentase tertinggi terdapat pada item pertanyaan mengenai disiplin tanggung jawab yaitu berhubungan dengan selalu menggunakan dan memelihara peralatan yang digunakan dalam bekerja dengan sebaik-baiknya dengan persentase skor sebesar 83,85%. Persentase terendah terdapat pada item mengenai disiplin peraturan yang berhubungan dengan selalu taat dan patuh dalam melaksanakan perintah atasan sesuai dengan tugas sebagai pegawai dengan persentase sebesar 77,69%.

b. Produktivitas Kerja

Data mengenai produktivitas kerja dikumpulkan melalui kuesioner yang terdiri dari 14 item pertanyaan. Jawaban responden tentang produktivitas kerja digambarkan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.9
Persepsi Responden Mengenai Produktivitas Kerja

No.	Indikator	No. Item	Jawaban					Jumlah Skor	%	Kriteria
			SS	S	KS	TS	STS			
1	Kualitas Kerja	1	28	24	0	0	0	236	90.77	Sangat Tinggi
		2	34	18	0	0	0	242	93.08	Sangat Tinggi
		3	14	34	4	0	0	218	83.85	Sangat Tinggi
		4	27	20	4	1	0	229	88.08	Sangat Tinggi
		Jumlah	103	96	8	1	0	925	88.94	Sangat Tinggi
2	Kuantitas Kerja	5	26	26	0	0	0	234	90.00	Sangat Tinggi
		6	23	24	5	0	0	226	86.92	Sangat Tinggi
		Jumlah	49	50	5	0	0	460	88.46	Sangat Tinggi
3	Keandalan	7	14	38	0	0	0	222	85.38	Sangat Tinggi
		8	27	22	3	0	0	232	89.23	Sangat Tinggi
		9	13	36	2	1	0	217	83.46	Sangat Tinggi
		10	14	38	0	0	0	222	85.38	Sangat Tinggi
		Jumlah	68	134	5	1	0	893	85.87	Sangat Tinggi
4	Sikap	11	7	42	3	0	0	212	81.54	Sangat Tinggi
		12	15	34	3	0	0	220	84.62	Sangat Tinggi
		13	21	29	2	0	0	227	87.31	Sangat Tinggi
		14	22	28	0	2	0	226	86.92	Sangat Tinggi
		Jumlah	65	133	8	2	0	885	85.10	Sangat Tinggi
Jumlah			285	413	26	4	0	3163	86.90	Sangat Tinggi

Sumber: Hasil pengolahan data, 2014

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa persepsi responden tentang produktivitas kerja secara keseluruhan baik sekali dengan persentase 93,08%. Dilihat dari jawaban responden pada setiap indikator pernyataan kuesioner, semua indikator tergolong sangat tinggi.

3. Analisis Regresi Berganda

a. Koefisien Regresi

Analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini dilakukan untuk melihat pengaruh tiga variabel independen yaitu disiplin kerja, tunjangan kinerja dan tingkat pendidikan terhadap variabel terikat berupa produktivitas kerja dengan menggunakan analisis korelasi berganda. Analisis regresi berganda dilakukan dengan menggunakan bantuan program *SPSS for Windows 17.00*. Hasil analisis regresi digambarkan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.8
Koefisien Regresi

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	19,722	3,798
	X1	0,539	0,147
	X2	0,000003	0,000
	X3	0,007	0,656

a. Dependent Variable: Y

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai konstan yaitu $\alpha = 19,722$, sedangkan koefisien variabel disiplin kerja sebesar 0,539, sedangkan koefisien variabel tunjangan kinerja yaitu sebesar 0,000003 dan koefisien

variabel tingkat pendidikan yaitu sebesar 0,07. Dari koefisien regresi di atas dibentuk persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 19,722 + 0,539 X_1 + 0,000003 X_2 + 0,007X_3$$

Koefisien variabel disiplin kerja (X_1) yaitu sebesar 0,539, hal ini memperlihatkan bahwa tingkat disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja. Koefisien variabel tunjangan kinerja (X_2) yaitu sebesar 0,000003, hal ini memperlihatkan bahwa tunjangan kinerja memiliki pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja. Koefisien variabel pendidikan (X_3) yaitu sebesar 0,007, hal ini memperlihatkan bahwa tingkat pendidikan memiliki pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja.

b. Koefisien Determinasi

Besarnya pengaruh disiplin kerja, tunjangan kinerja dan tingkat pendidikan secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja dapat dilihat pada nilai koefisien determinasi (R^2) dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.9
Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,631 ^a	0,398	0,360	2,790098	1.799

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa besarnya koefisien determinasi (R^2) yaitu sebesar 0,398. Hal ini berarti bahwa disiplin kerja, tunjangan kinerja dan tingkat pendidikan secara bersama-sama memiliki pengaruh

sebesar $0,398 \times 100\% = 39,8\%$, sedangkan sisanya sebesar $60,2\%$ dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

4. Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk melihat signifikansi pengaruh disiplin kerja, tunjangan kinerja dan tingkat pendidikan secara parsial dan simultan terhadap produktivitas kerja. Pengujian hipotesis simultan dilakukan untuk melihat pengaruh disiplin kerja, tunjangan kinerja dan tingkat pendidikan secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja. Pengujian hipotesis simultan dilakukan dengan menggunakan uji F. Sedangkan pengujian hipotesis secara parsial dilakukan dengan menggunakan uji t. Hasil pengujian hipotesis secara simultan dan secara parsial yaitu sebagai berikut:

a. Hasil Uji F (Uji Simultan)

Hasil uji F yang dilakukan untuk melihat pengaruh disiplin kerja, tunjangan kinerja dan tingkat pendidikan secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja digambarkan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.10
Hasil Uji F
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	247,130	3	82,377	10,582	0,000 ^a
	Residual	373,663	48	7,785		
	Total	620,793	51			

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Dari Tabel 4.10 di atas didapat F_{hitung} sebesar 10,582 dengan probabilitas 0.000. Hal ini menunjukkan bahwa *Sig F* lebih kecil dari nilai

signifikansi 0,05. Karena $\text{Sig } F > \text{Probabilitas } 5 \%$, maka H_0 ditolak dan menerima H_a . Ini menunjukkan bahwa hipotesis alternatif yang diajukan diterima, semua variabel independen yaitu disiplin kerja, tunjangan kinerja dan tingkat pendidikan secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja.

b. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Hasil uji t dapat dilihat pada tabel 4.11, di mana nilai t_{hitung} merupakan nilai yang didapat dengan membandingkan koefisien regresi tiap variabel dengan standar error dari koefisien regresi tersebut. Kriteria keputusan dilihat nilai $p\text{-value}$ dari setiap koefisien regresi masing-masing variabel independen.

Tabel 4.11
Hasil Uji t

Koefisien	t	Sig.
A	5,193	,000
X_1	3,671	,001
X_2	2,965	,005
X_3	,010	,992

a. Variabel:Dependen Produktivitas Kerja (Y)

a. Pengujian koefisien regresi disiplin kerja

Pada variabel disiplin kerja (X_1), nilai $p\text{-value}$ yaitu sebesar 0,001, jauh lebih kecil dari nilai taraf signifikansi α (0,05). Hal ini berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, disiplin kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap produktivitas kerja.

b. Pengujian koefisien regresi tunjangan kinerja

Pada variabel tunjangan kinerja (X_2), nilai $p\text{-value}$ yaitu sebesar 0,005, jauh lebih kecil dari nilai taraf signifikansi α (0,05). Hal ini berarti

bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, tunjangan kinerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap produktivitas kerja.

c. Pengujian koefisien regresi tingkat pendidikan

Pada variabel tingkat pendidikan (X_3), nilai *p-value* yaitu sebesar 0,992, jauh lebih besar dari nilai taraf signifikansi α (0,05). Hal ini berarti bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak. Dengan demikian, tingkat pendidikan pegawai tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Pengujian hipotesis pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja memperlihatkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Semakin baik disiplin kerja, maka produktivitas kerja juga akan semakin meningkat. Hasil tersebut dapat dipahami bahwa untuk meningkatkan produktivitas kerja, seorang pegawai sangat bergantung pada tingkat disiplin kerjanya. Jika pegawai memiliki disiplin kerja yang baik maka pegawai akan benar-benar mengerjakan semua tugasnya dengan sebaik-baiknya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Dewi dan Aeni (2012) yang melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Pegawai Pada Rutan Klas 1 Di Bandar Lampung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Rutan Klas I Bandar Lampung..

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rismalda (2010) yang melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengawasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendidikan di Kabupaten Simeulue Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam. Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Simeulue Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pendidikan di Kabupaten Simeulue Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam. Selanjutnya, dalam penelitian Hanafi (2010) juga menunjukkan hasil yang sama dengan penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh nyata terhadap peningkatan produktivitas pegawai di Akademi Pariwisata Medan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan faktor yang menentukan produktivitas kerja seseorang. Hal ini sesuai dengan yang disebutkan oleh Hasibuan (2007:193) yang menyebutkan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan organisasi/perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Dia akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas dasar paksaan. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan organisasi, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Jadi seseorang akan bersedia mematuhi semua peraturan serta melaksanakan tugas-tugasnya baik secara sukarela maupun karena terpaksa.

Dengan tingkat kedisiplinan yang dikarenakan oleh kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mengerjakan semua tugasnya, hasil kerja yang dilakukan akan menjadi lebih baik dan mengerjakan tugasnya sesuai dengan target yang ditetapkan.

2. Pengaruh Tunjangan Kinerja terhadap Produktivitas Kerja

Pengujian hipotesis pengaruh tunjangan kinerja terhadap produktivitas kerja memperlihatkan adanya pengaruh tunjangan kinerja yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Semakin besar tunjangan kinerja yang diberikan, maka produktivitas kerja pegawai semakin meningkat. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Purnama (2012) yang melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tulungagung". Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Gaji Pokok, Upah Lembur, Tunjangan jabatan, Tunjangan Beras, Tunjangan Anak dan Istri secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja, sedangkan secara parsial variabel Gaji Pokok, Upah Lembur dan Tunjangan Anak dan Istri berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tulungagung.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Naibaho (2008) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Casa Woodworking Industry Medan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik secara simultan maupun parsial kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Kebijakan kompensasi merupakan kebijaksanaan yang penting dan strategis karena hal ini langsung berhubungan dengan peningkatan semangat kerja, kinerja dan motivasi karyawan dalam suatu perusahaan. Kompensasi adalah seluruh balas jasa baik berupa uang, barang ataupun kenikmatan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas kinerja yang disumbangkan kepada perusahaan. (Gorda, 2006:190).

Menurut Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 63 Tahun 2011 Tentang Pedoman Penataan Sistem Tunjangan Kinerja Pegawai Negeri disebutkan bahwa dalam upaya peningkatan kinerja pegawai di lingkungan instansi pemerintah yang telah melaksanakan reformasi birokrasi, perlu diberikan tunjangan kinerja. Pemberian tunjangan kinerja kepada Pegawai Negeri harus adil dan layak sesuai dengan bobot pekerjaan dan tanggung jawabnya serat tingkat (indeks) kemahalan daerah dimana Pegawai Negeri tersebut bekerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan gambaran Pasal 2 Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 63 Tahun 2011 Tentang Pedoman Penataan Sistem Tunjangan Kinerja Pegawai Negeri, yang menyebutkan bahwa tunjangan kinerja merupakan fungsi dari keberhasilan pelaksanaan reformasi birokrasi atas dasar kinerja yang telah dicapai oleh seorang individu pegawai. Dengan pemberian kinerja tentunya akan meningkatkan kinerja pegawai yang berakibat pada peningkatan output kerja yang dihasilkan.

3. Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Produktivitas Kerja

Pengujian hipotesis tingkat pendidikan terhadap produktivitas kerja memperlihatkan adanya pengaruh yang positif dan namun tidak signifikan terhadap produktivitas kerja. Pengaruh positif menunjukkan bahwa pengaruh tingkat pendidikan adalah searah dengan produktivitas kerja atau dengan kata lain tingkat pendidikan yang tinggi akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja yang tinggi, demikian sebaliknya bila tingkat pendidikan rendah maka produktivitas kerja akan rendah/buruk. Pengaruh yang tidak signifikan menunjukkan bahwa tingkat pendidikan tidak mempunyai peranan yang penting dalam meningkatkan produktivitas kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Menon (2010) yang menunjukkan bahwa mayoritas responden tidak mempersepsikan bahwa tingkat pendidikan berhubungan dengan produktivitas. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan yang disebutkan oleh Hasibuan (2007:69) yang menyebutkan bahwa pendidikan adalah suatu proses untuk meningkatnya keahlian teoritis, konseptual, dan moral pegawai. Pegawai yang mendapatkan pendidikan secara berencana dan yang memberikan kemungkinan untuk mengembangkan diri sendiri cenderung lebih dapat bekerja secara terampil jika dibandingkan dengan pegawai pada organisasi yang tidak memberikan kesempatan seperti itu. Dengan demikian program pendidikan berguna untuk menambah wawasan pegawai secara teoritis pada bidang pekerjaan sesuai dengan jabatannya, sehingga akan meningkatkan output yang dihasilkan dari kerja yang dilaksanakan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan hasil penelitian dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai BAPPEDA, BKPP dan Kantor Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Tebo Jambi.
2. Tunjangan kinerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai BAPPEDA, BKPP dan Kantor Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Tebo Jambi.
3. Tingkat pendidikan tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai BAPPEDA, BKPP dan Kantor Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Tebo Jambi.

B. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki keterbatasan penelitian, antara lain sebagai berikut:

1. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebarkan kepada pegawai yang memungkinkan terjadinya bias pada data hasil penelitian.
2. Penelitian ini hanya menganalisis pengaruh disiplin kerja, tunjangan kinerja dan tingkat pendidikan pegawai terhadap produktivitas, dimana masih banyak faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja seperti: motivasi, kompetensi, budaya organisasi, kepemimpinan dan lain-lain.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian, maka peneliti menyumbangkan saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi Kantor BAPPEDA, BKPP dan Kantor Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Tebo Jambi supaya mempertahankan produktivitas kerja dengan meningkatkan penerapan disiplin kerja seperti pemberian sanksi bagi pegawai yang tidak disiplin serta memberlakukan pemotongan tunjangan kinerja sesuai dengan peraturan yang berlaku. Selain itu juga memberikan kesempatan bagi pegawai untuk meningkatkan kompetensinya sesuai dengan bidang tugas yang diembannya melalui pendidikan dan pelatihan yang bisa diikuti pegawai sehingga akan meningkatkan produktivitas kerjanya.
2. Bagi Kantor BAPPEDA, BKPP dan Kantor Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Tebo Jambi memberikan kesempatan bagi pegawai untuk meningkatkan kompetensinya sesuai dengan bidang tugas yang diembannya melalui pendidikan dan pelatihan yang bisa diikuti pegawai sehingga akan meningkatkan produktivitas kerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* Jakarta. Rineka Cipta
- Carter, W.K dan Usry, M.F. (2004), *Akuntansi Biaya (terjemahan)*, Edisi 13, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Dewi, Iin Puspita dan Nur Aeni. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Pegawai Pada Rutan Klas 1 Di Bandar Lampung. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, Vol.2, No:2 (85-95) Oktober 2012.
- Flippo, E, B. (2003). *Manajemen Personalia*, Jilid II, Jakarta: Erlangga.
- Gorda, I Gusti Ngurah. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga. Denpasar : Astabrata Bali.
- Hanafi, Muhammad Hirsan. (2010). Pengaruh Semangat Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Akademi Pariwisata Medan. Tesis. Magister Manajemen. Universitas Sumatera Utara. Medan.
- Handoko, T. Hani. (2001) *Manajemen Personalialia & Sumber Daya Manusia*, Liberty Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu, SP. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Cetakan kesepuluh. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, (2007). *Evaluasi Kinerja SDM*, Cetakan Ketiga, Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Menon, Maria Eliopotou. 2010. *The Link Between Education And Productivity: The Employers' Perspective*. International Conference On Applied Economics – ICOAE 2010.
- Naibaho, Togar. (2008). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Casa Woodworking Industry Medan. Tesis. Magister Manajemen. Universitas Sumatera Utara. Medan.
- Nitisemito, Alex S, (2001). *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Edisi Ketiga. PT. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Ocheni, Stephen, Moses Atakpa, & Basil C. Nwankwo, 2013. *Improving Staff Utilization and Productivity in the Nigerian Public Service through Training*. *International Journal of Capacity Building in Education and Management (IJCBE)*, Vol. 2, No 1, Dec., 2013 Website:

<http://www.rcmss.com>. ISSN: 2350-2312 (Online) ISSN: 2346-7231 (Print).

Peraturan Menteri Pndayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 63 Tahun 2011 Tentang Pedoman Penataap Sistem Tunjangan Kinerja Pegawai Negeri.

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Prajitiasari, Ema Desia. (2012). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan pada Karyawan terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Tulung Agung. Media Mahardhika Vol 10 No. 2 Januari 2012.

Purnama, Deddy Eka. (2012). Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tulungagung. Jurnal Otonomi. Vol. 12 Nomor 1 Janurai 2012.

Rismaida. (2010). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengawasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Di Kabupaten Simeulue Provinsi Nangroe Aceh Darussalam. Tesis. Magister Manajemen. Universitas Sumatera Utara. Medan.

Rivai, Veithzal. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Dari Teori ke Praktek*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Rohmat, Saiful. 2013. Pengaruh Produktivitas Tenaga Kerja Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Kasus pada PT HINI DAIKI INDONESIA). Ejournal Unsil.

Sadullah, U. (2009). *Pengantar Filsafat Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.

Santoso, Gempura. (2004), *Ergonomi*, Cetakan Pertama Prestasi Pustaka, Jakarta.

Sastrohadiwiryono. (2002). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta : Bumi Aksara.

Saydam, Gouzali. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Toko Gunung Agung.

Sedarmayanti, (2004), *Pengembangan Kepribadian Pegawai*, Bandung, Penerbit Bandar Maju.

_____, (2007), *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas kerja*, Bandung, Penerbit Bandar Maju.

- Sinungan, Muchdarsyah. (2005), *Produktivitas: Apa dan Bagaimana*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sudjana. (2005). *Metoda Statistika*. Bandung: Tarsito.
- Sudrajat, Akhmad. (2008). *Sekilas tentang Disiplin Kerja*.
www.akhmadsudrajat.wordpress.com. Diakses 5 September 2013.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Bisnis*. Edisi Kesepuluh. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Surabaya: Kencana Prenada Media Group.
- Tanto, Dwi, Sri Murni Dewi, dan Sugeng P. Budio. 2012. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Pekerja Pada Pengerjaan Atap Baja Ringan Di Perumahan Green Hills Malang. *JURNAL REKAYASA SIPIL / Volume 6, No. 1 – 2012 ISSN 1978 – 5658*.
- Tirtarahardja, U. (2005). *Pengantar Pendidikan*. Cetakan Kedua, Jakarta: Rineka Cipta.
- Umar, Husein. (2005), *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.

Lampiran 1 Jadwal Penelitian

Nama : Ariyanto
NIM : 018589777
Judul : Pengaruh Disiplin Kerja, Tunjangan Kinerja dan Tingkat Pendidikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor BAPPEDA, BKPP dan Kantor Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Tebo

No	Kegiatan	Bulan / Minggu																																			
		Nopember				Desember				Januari				Februari				Maret				April				Mei - September				Nopember				Desember			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Penetapan Masalah			■	■																																
2	Pengajuan Judul					■	■																														
3	Penyusunan Proposal							■	■																												
4	Konsultasi Proposal									■	■	■	■																								
5	Seminar Proposal													■	■																						
6	Perbaikan Proposal														■	■	■																				
7	Uji Coba Instrumen																																				
8	Uji Validitas dan Reliabilitas																																				
9	Pelaksanaan Penelitian																																				
10	Seminar Hasil Penelitian																																				
11	Analisis Data Penelitian																																				
12	Konsultasi Analisis Data																																				
13	Sidang/Ujian																																				
14	Perbaikan Tesis																																				

Lampiran 2 Kuesioner Penelitian

KISI-KISI INSTRUMEN PENELITIAN

Judul : Pengaruh Disiplin Kerja, Tunjangan Kinerja dan Tingkat Pendidikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor BAPPEDA, BKPP DAN Kantor Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Tebo

Variabel : Disiplin Kerja, Tunjangan Kinerja, Tingkat Pendidikan dan Produktivitas Kerja

Nama : Ariyanto
NIM : 018589777

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Nomor Item
1	Disiplin Kerja (X ₁)	1. Disiplin Waktu	1. Kehadiran	1
			2. Kepatuhan terhadap jam kerja	2
			3. Pelaksanaan tugas tepat waktu	3
		2. Disiplin Peraturan	4. Taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan	4
			5. Taat dan patuh terhadap peraturan yang ditetapkan	5
			6. Ketaatan pegawai dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam	6
		3. Disiplin Tanggung jawab	7. Penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya	7
8. Kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya	8			
2.	Produktivitas Kerja (Y)	1. Kualitas Kerja	1. Ketepatan	1
			2. Ketelitian	2
			3. Keterampilan	3
			4. Kebersihan	4
		2. Kuantitas Kerja	1. Output	5
			2. Penyelesaian kerja dengan ekstra	6
		3. Keandalan	1. Mengikuti instruksi	7
			2. Inisiatif	8
			3. Kehati-hatian	9
			4. Kerajinan	10
		4. Sikap	1. Sikap terhadap pimpinan	11
			2. Sikap terhadap sesama pegawai	12
			3. Sikap terhadap pekerjaan	13
4. Sikap kerjasama	14			

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, TUNJANGAN KINERJA DAN
TINGKAT PENDIDIKAN TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA PEGAWAI KANTOR BAPPEDA, BKPP DAN
KANTOR PELAYANAN TERAPDU SATU PINTU
KABUPATEN TEBO**

I. Identitas Responden:

1. Nama Pegawai :
2. Umur : tahun
3. Jenis Kelamin : (L/P)
4. Pendidikan Terakhir :
5. Golongan/Pangkat :
6. Jabatan :

II. Kuesioner Penelitian

Pertimbangkan setiap item, kemudian Bapak/Ibu diminta untuk menilai keadaan yang sebenarnya sampai dengan saat ini dengan menggunakan skala lima angka yaitu : alternatif pilihan 1 sampai dengan 5 pertanyaan dengan ketentuan sebagai berikut :

- SS** : Untuk jawaban sangat setuju artinya responden sangat setuju dengan pertanyaan karena sangat sesuai dengan keadaan yang dirasakan oleh responden.
- S** : Untuk jawaban setuju artinya pertanyaan sesuai dengan dengan keadaan yang dirasakan responden.
- KS** : Untuk jawaban kurang setuju artinya kurang sesuai dengan keadaan yang dirasakan atau apabila responden tidak dapat menentukan dengan pasti apa yang dirasakan.
- TS** : Untuk jawaban tidak setuju artinya responden tidak setuju dengan pertanyaan karena tidak sesuai dengan keadaan yang dirasakan.
- STS** : Untuk jawaban sangat tidak setuju artinya pertanyaan sangat tidak sesuai dengan keadaan yang dirasakan responden.

Petunjuk : Berilah tanda *cheklis* (✓) pada kolom jawaban dari pertanyaan yang paling menggambarkan situasi yang dirasakan responden

A. Disiplin Kerja

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
Disiplin Waktu						
1	Kehadiran pada saat jam kerja merupakan hal yang penting dalam penegakan disiplin kerja					
2	Saya selalu hadir dan pulang sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan					
3	Saya selalu menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan waktu yang ditetapkan					
Disiplin Peraturan						
4	Saya selalu taat dan patuh dalam melaksanakan perintah atasan sesuai dengan tugas saya sebagai pegawai					
5	Saya selalu taat dan patuh dalam terhadap peraturan yang ditetapkan di kantor					
6	Saya selalu menggunakan seragam yang ditetapkan pada saat melaksanakan tugas saya di kantor ataupun di luar kantor					
Disiplin Tanggung Jawab						
7	Saya selalu menggunakan dan memelihara peralatan yang digunakan dalam bekerja dengan sebaik-baiknya					
8	Setiap tugas yang diberikan saya laksanakan dengan sebaik-baiknya dengan segenap kemampuan yang saya miliki					

Sumber: Disusun berdasarkan sikap disiplin yang perlu dikelola dalam pekerjaan menurut Guntur (1996)

B. Produktivitas Kerja

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
Kualitas Kerja						
1.	Hasil kerja yang dihasilkan tepat sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan					
2.	Setiap pekerjaan diselesaikan seteliti mungkin					
3.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang tidak bisa diselesaikan oleh pegawai yang lain					
4.	Saya selalu memperhatikan aspek kebersihan dalam penyelesaian pekerjaan yang menjadi tugas saya					
Kuantitas						
5.	Jumlah pekerjaan yang dihasilkan sering mencapai target yang telah ditetapkan					
6.	Saya menyelesaikan tugas yang diberikan dengan menggunakan tambahan waktu lebih dari jam kerja apabila hal tersebut dibutuhkan					
Keandalan						
7.	Saya selalu melaksanakan tugas sesuai dengan yang diinstruksikan oleh atasan.					
8.	Apabila ada pekerjaan yang harus diselesaikan, saya akan mengerjakannya tanpa harus menunggu perintah dari atasan.					
9.	Setiap tugas yang diberikan dikerjakan secara hati-hati supaya mendapat hasil yang memuaskan					
10.	Saya selalu mengerjakan pekerjaan apapun yang berguna bagi kepentingan tempat saya bekerja apabila memiliki waktu luang di luar tugas yang diberikan.					
Sikap						
11.	Sikap menghormati pimpinan merupakan hal yang selalu saya junjung tinggi					
12.	Sesama pegawai saling menghormati satu sama lain					
13.	Saya sangat mencintai pekerjaan saya sekarang ini					
14.	Saya selalu mengutamakan kerja sama dengan yang lainnya dalam pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawab saya					

Sumber: Disusun berdasarkan faktor ukuran produktivitas kerja yang diungkapkan oleh Mangkunegara (2007)

Lampiran 3 Rekapitulasi Data Variabel Disiplin Kerja

No.	Item Pertanyaan Ke-								Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	32
2	3	3	3	4	4	3	3	4	27
3	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	3	4	4	4	3	4	5	31
5	5	3	4	3	5	5	4	3	32
6	4	4	4	4	3	4	4	4	31
7	3	4	5	3	4	4	5	4	32
8	5	5	5	5	5	2	5	2	34
9	4	4	4	4	5	5	4	4	34
10	5	5	3	4	4	5	3	3	32
11	4	4	4	4	4	4	4	4	32
12	4	4	4	4	4	4	4	4	32
13	4	4	4	4	4	4	5	4	33
14	4	4	4	4	5	4	4	4	33
15	4	3	4	4	4	4	4	4	31
16	3	2	4	4	4	4	4	4	29
17	3	5	4	3	5	5	4	3	32
18	4	4	4	4	4	4	5	4	33
19	4	4	4	3	4	4	4	4	31
20	4	4	4	5	4	4	5	4	34
21	4	4	5	4	4	5	4	5	35
22	4	4	4	5	3	4	3	4	31
23	4	4	5	4	4	5	4	4	34
24	5	4	4	3	4	4	4	4	32
25	4	3	4	4	4	5	5	4	33
26	5	4	4	4	4	4	5	4	34
27	4	4	5	4	5	4	4	4	34
28	4	4	4	4	3	4	4	4	31
29	3	4	4	4	4	4	4	4	31
30	4	4	3	4	4	4	3	4	30
31	3	4	3	4	3	4	3	3	27
32	4	3	4	5	3	4	5	3	31
33	4	4	4	2	5	4	4	5	32
34	4	4	3	4	4	4	4	5	32
35	4	4	4	4	4	4	4	4	32
36	4	4	4	4	4	4	4	4	32
37	2	5	5	3	2	2	5	5	29
38	2	5	5	5	4	4	4	4	33
39	4	4	4	4	4	4	4	4	32
40	4	4	4	4	5	4	3	5	33
41	4	4	4	4	5	5	5	5	36
42	4	4	4	4	3	5	4	3	31
43	4	4	4	4	4	4	5	4	33
44	4	4	4	4	4	4	5	4	33

No.	Item Pertanyaan Ke-								Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	
45	4	4	5	3	2	4	4	4	30
46	4	4	3	4	4	4	4	4	31
47	4	4	4	4	4	5	5	4	34
48	5	5	5	4	4	4	5	4	36
49	4	4	4	4	3	4	5	4	32
50	4	4	4	4	4	4	5	4	33
51	4	4	4	4	5	4	5	5	35
52	4	4	4	2	5	2	3	5	29

Hasil Transformasi Data Variabel Disiplin Kerja Menggunakan Metode *Successive Interval*

No	Item Pertanyaan Ke-								Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	3,228	3,465	2,600	3,287	3,116	2,858	2,342	3,379	24,274
2	1,839	1,963	1,000	3,287	3,116	1,572	1,000	3,379	17,155
3	3,228	3,465	2,600	3,287	3,116	2,858	2,342	3,379	24,274
4	3,228	1,963	2,600	3,287	3,116	1,572	2,342	4,914	23,022
5	4,856	1,963	2,600	1,889	4,538	4,424	2,342	1,963	24,576
6	3,228	3,465	2,600	3,287	1,889	2,858	2,342	3,379	23,047
7	1,839	3,465	4,165	1,889	3,116	2,858	3,713	3,379	24,422
8	4,856	5,121	4,165	4,944	4,538	1,000	3,713	1,000	29,338
9	3,228	3,465	2,600	3,287	4,538	4,424	2,342	3,379	27,263
10	4,856	5,121	1,000	3,287	3,116	4,424	1,000	1,963	24,768
11	3,228	3,465	2,600	3,287	3,116	2,858	2,342	3,379	24,274
12	3,228	3,465	2,600	3,287	3,116	2,858	2,342	3,379	24,274
13	3,228	3,465	2,600	3,287	3,116	2,858	3,713	3,379	25,645
14	3,228	3,465	2,600	3,287	4,538	2,858	2,342	3,379	25,697
15	3,228	1,963	2,600	3,287	3,116	2,858	2,342	3,379	22,773
16	1,839	1,000	2,600	3,287	3,116	2,858	2,342	3,379	20,420
17	1,839	5,121	2,600	1,889	4,538	4,424	2,342	1,963	24,716
18	3,228	3,465	2,600	3,287	3,116	2,858	3,713	3,379	25,645
19	3,228	3,465	2,600	1,889	3,116	2,858	2,342	3,379	22,876
20	3,228	3,465	2,600	4,944	3,116	2,858	3,713	3,379	27,302
21	3,228	3,465	4,165	3,287	3,116	4,424	2,342	4,914	28,941
22	3,228	3,465	2,600	4,944	1,889	2,858	1,000	3,379	23,362
23	3,228	3,465	4,165	3,287	3,116	4,424	2,342	3,379	27,406
24	4,856	3,465	2,600	1,889	3,116	2,858	2,342	3,379	24,504
25	3,228	1,963	2,600	3,287	3,116	4,424	3,713	3,379	25,710
26	4,856	3,465	2,600	3,287	3,116	2,858	3,713	3,379	27,273
27	3,228	3,465	4,165	3,287	4,538	2,858	2,342	3,379	27,262
28	3,228	3,465	2,600	3,287	1,889	2,858	2,342	3,379	23,047
29	1,839	3,465	2,600	3,287	3,116	2,858	2,342	3,379	22,884
30	3,228	3,465	1,000	3,287	3,116	2,858	1,000	3,379	21,332
31	1,839	3,465	1,000	3,287	1,889	2,858	1,000	1,963	17,300
32	3,228	1,963	2,600	4,944	1,889	2,858	3,713	1,963	23,158
33	3,228	3,465	2,600	1,000	4,538	2,858	2,342	4,914	24,945
34	3,228	3,465	1,000	3,287	3,116	2,858	2,342	4,914	24,210
35	3,228	3,465	2,600	3,287	3,116	2,858	2,342	3,379	24,274
36	3,228	3,465	2,600	3,287	3,116	2,858	2,342	3,379	24,274

No	Item Pertanyaan Ke-								Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	
37	1,000	5,121	4,165	1,889	1,000	1,000	3,713	4,914	22,803
38	1,000	5,121	4,165	4,944	3,116	2,858	2,342	3,379	26,924
39	3,228	3,465	2,600	3,287	3,116	2,858	2,342	3,379	24,274
40	3,228	3,465	2,600	3,287	4,538	2,858	1,000	4,914	25,890
41	3,228	3,465	2,600	3,287	4,538	4,424	3,713	4,914	30,170
42	3,228	3,465	2,600	3,287	1,889	4,424	2,342	1,963	23,198
43	3,228	3,465	2,600	3,287	3,116	2,858	3,713	3,379	25,645
44	3,228	3,465	2,600	3,287	3,116	2,858	3,713	3,379	25,645
45	3,228	3,465	4,165	1,889	1,000	2,858	2,342	3,379	22,325
46	3,228	3,465	1,000	3,287	3,116	2,858	2,342	3,379	22,674
47	3,228	3,465	2,600	3,287	3,116	4,424	3,713	3,379	27,211
48	4,856	5,121	4,165	3,287	3,116	2,858	3,713	3,379	30,495
49	3,228	3,465	2,600	3,287	1,889	2,858	3,713	3,379	24,418
50	3,228	3,465	2,600	3,287	3,116	2,858	3,713	3,379	25,645
51	3,228	3,465	2,600	3,287	4,538	2,858	3,713	4,914	28,604
52	3,228	3,465	2,600	1,000	4,538	1,000	1,000	4,914	21,746

Universitas Terbuka

Lampiran 4 Rekapitulasi Data Variabel Produktivitas Kerja

No.	Item Pertanyaan Ke-														Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
1	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	63
2	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	5	5	59
3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	2	62
4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	64
5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	65
6	5	5	3	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	63
7	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	57
8	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	63
9	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	62
10	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	62
11	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	62
12	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	58
13	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	63
14	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	61
15	5	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	59
16	5	5	3	4	5	3	4	5	4	4	3	4	4	4	57
17	5	5	4	5	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	60
18	5	5	4	3	5	5	5	5	4	5	4	3	4	4	61
19	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	61
20	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	60
21	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	60
22	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	61
23	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	61
24	5	5	4	4	4	3	4	4	3	5	4	3	4	4	56
25	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	63
26	4	5	5	4	5	4	4	3	4	5	4	4	4	5	60
27	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	63
28	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	61
29	4	4	5	4	5	4	4	5	2	4	5	4	4	5	59
30	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	62
31	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	54
32	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	5	5	59
33	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	2	62
34	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	64
35	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	61
36	5	5	3	3	4	5	4	4	5	4	3	4	3	5	57
37	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	64
38	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	3	4	4	61
39	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	62
40	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	62
41	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	62
42	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	58
43	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	63
44	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	61
45	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	61
46	5	5	3	4	5	3	4	5	4	4	3	4	4	4	57
47	5	5	4	5	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	60
48	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	65

No.	Item Pertanyaan Ke-														Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
49	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	3	4	59
50	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	61
51	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	60
52	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	62

Universitas Terbuka

Hasil Transfromasi Data Variabel Produktivitas Kerja Menggunakan Metode *Successive Interval*

No	Item Pertanyaan Ke-														Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
1	1,000	1,000	2,592	4,203	1,000	3,666	2,678	3,770	4,706	1,000	4,612	2,657	2,625	4,096	39,604
2	1,000	1,000	2,592	4,203	2,596	2,288	1,000	1,000	3,143	1,000	2,877	2,657	4,129	4,096	33,579
3	2,598	2,630	4,102	4,203	2,596	3,666	2,678	3,770	3,143	1,000	2,877	2,657	2,625	1,000	39,544
4	2,598	2,630	4,102	2,843	2,596	2,288	2,678	3,770	3,143	1,000	2,877	2,657	4,129	4,096	41,405
5	1,000	2,630	2,592	4,203	2,596	3,666	1,000	3,770	4,706	2,678	2,877	4,186	2,625	4,096	42,624
6	2,598	2,630	1,000	4,203	1,000	3,666	1,000	2,333	4,706	1,000	4,612	2,657	4,129	4,096	39,629
7	1,000	1,000	2,592	2,843	1,000	3,666	1,000	2,333	3,143	1,000	2,877	2,657	2,625	2,598	30,334
8	2,598	2,630	2,592	4,203	1,000	3,666	1,000	3,770	4,706	1,000	2,877	4,186	2,625	2,598	39,450
9	1,000	1,000	2,592	4,203	2,596	3,666	1,000	2,333	3,143	2,678	2,877	4,186	4,129	2,598	38,001
10	1,000	2,630	4,102	4,203	2,596	2,288	1,000	2,333	3,143	1,000	2,877	4,186	4,129	2,598	38,085
11	2,598	2,630	4,102	2,843	1,000	2,288	2,678	3,770	3,143	1,000	2,877	4,186	2,625	2,598	38,338
12	1,000	1,000	2,592	1,827	1,000	2,288	2,678	3,770	3,143	1,000	2,877	4,186	2,625	2,598	32,584
13	2,598	1,000	2,592	4,203	1,000	2,288	2,678	3,770	3,143	2,678	2,877	4,186	4,129	2,598	39,739
14	1,000	1,000	2,592	4,203	2,596	2,288	1,000	3,770	3,143	1,000	2,877	2,657	4,129	4,096	36,349
15	2,598	2,630	2,592	2,843	1,000	3,666	1,000	2,333	1,650	1,000	2,877	2,657	4,129	2,598	33,572
16	2,598	2,630	1,000	2,843	2,596	1,000	1,000	3,770	3,143	1,000	1,000	2,657	2,625	2,598	30,459
17	2,598	2,630	2,592	4,203	1,000	1,000	1,000	2,333	4,706	2,678	2,877	2,657	2,625	2,598	35,497
18	2,598	2,630	2,592	1,827	2,596	3,666	2,678	3,770	3,143	2,678	2,877	1,000	2,625	2,598	37,278
19	2,598	1,000	2,592	2,843	2,596	3,666	1,000	2,333	3,143	1,000	4,612	2,657	4,129	2,598	36,766
20	2,598	2,630	2,592	4,203	1,000	2,288	1,000	2,333	3,143	1,000	2,877	2,657	2,625	4,096	35,041
21	2,598	2,630	4,102	2,843	1,000	2,288	1,000	2,333	3,143	1,000	2,877	2,657	2,625	4,096	35,191
22	1,000	2,630	2,592	4,203	1,000	3,666	1,000	3,770	3,143	2,678	2,877	2,657	2,625	2,598	36,438
23	1,000	2,630	4,102	2,843	2,596	2,288	1,000	2,333	3,143	1,000	2,877	4,186	4,129	2,598	36,725
24	2,598	2,630	2,592	2,843	1,000	1,000	1,000	2,333	1,650	2,678	2,877	1,000	2,625	2,598	29,424
25	2,598	2,630	2,592	4,203	2,596	3,666	1,000	2,333	3,143	1,000	2,877	4,186	4,129	2,598	39,551
26	1,000	2,630	4,102	2,843	2,596	2,288	1,000	1,000	3,143	2,678	2,877	2,657	2,625	4,096	35,534
27	1,000	2,630	2,592	2,843	2,596	2,288	2,678	2,333	4,706	1,000	4,612	2,657	4,129	4,096	40,159
28	1,000	2,630	2,592	4,203	1,000	2,288	1,000	3,770	3,143	1,000	2,877	2,657	4,129	4,096	36,383
29	1,000	1,000	4,102	2,843	2,596	2,288	1,000	3,770	1,000	1,000	4,612	2,657	2,625	4,096	34,587
30	1,000	2,630	2,592	2,843	1,000	3,666	1,000	3,770	4,706	1,000	4,612	2,657	2,625	4,096	38,196

No	Item Pertanyaan Ke-														Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
31	1,000	1,000	2,592	1,000	1,000	2,288	1,000	2,333	3,143	1,000	2,877	2,657	2,625	2,598	27,113
32	1,000	1,000	2,592	4,203	2,596	2,288	1,000	1,000	3,143	1,000	2,877	2,657	4,129	4,096	33,579
33	2,598	2,630	4,102	4,203	2,596	3,666	2,678	3,770	3,143	1,000	2,877	2,657	2,625	1,000	39,544
34	2,598	2,630	4,102	2,843	2,596	2,288	2,678	3,770	3,143	1,000	2,877	2,657	4,129	4,096	41,405
35	1,000	1,000	2,592	4,203	1,000	3,666	1,000	3,770	4,706	1,000	2,877	2,657	2,625	4,096	36,191
36	2,598	2,630	1,000	1,827	1,000	3,666	1,000	2,333	4,706	1,000	1,000	2,657	1,000	4,096	30,513
37	1,000	1,000	4,102	4,203	2,596	3,666	1,000	3,770	4,706	2,678	2,877	2,657	2,625	4,096	40,976
38	2,598	2,630	2,592	4,203	1,000	3,666	1,000	3,770	4,706	1,000	2,877	1,000	2,625	2,598	36,265
39	1,000	1,000	2,592	4,203	2,596	3,666	1,000	2,333	3,143	2,678	2,877	4,186	4,129	2,598	38,001
40	1,000	2,630	4,102	4,203	2,596	2,288	1,000	2,333	3,143	1,000	2,877	4,186	4,129	2,598	38,085
41	2,598	2,630	4,102	2,843	1,000	2,288	2,678	3,770	3,143	1,000	2,877	4,186	2,625	2,598	38,338
42	1,000	1,000	2,592	1,827	1,000	2,288	2,678	3,770	3,143	1,000	2,877	4,186	2,625	2,598	32,584
43	2,598	1,000	2,592	4,203	1,000	2,288	2,678	3,770	3,143	2,678	2,877	4,186	4,129	2,598	39,739
44	1,000	1,000	2,592	4,203	2,596	2,288	1,000	3,770	3,143	1,000	2,877	2,657	4,129	4,096	36,349
45	2,598	2,630	2,592	2,843	1,000	3,666	1,000	2,333	4,706	1,000	2,877	2,657	4,129	2,598	36,629
46	2,598	2,630	1,000	2,843	2,596	1,000	1,000	3,770	3,143	1,000	1,000	2,657	2,625	2,598	30,459
47	2,598	2,630	2,592	4,203	1,000	1,000	1,000	2,333	4,706	2,678	2,877	2,657	2,625	2,598	35,497
48	2,598	2,630	2,592	4,203	2,596	3,666	2,678	3,770	3,143	2,678	2,877	4,186	2,625	2,598	42,839
49	2,598	1,000	2,592	2,843	2,596	3,666	1,000	2,333	3,143	1,000	4,612	2,657	1,000	2,598	33,637
50	2,598	2,630	2,592	4,203	1,000	2,288	1,000	2,333	3,143	1,000	2,877	2,657	4,129	4,096	36,545
51	2,598	2,630	4,102	2,843	1,000	2,288	1,000	2,333	3,143	1,000	2,877	2,657	2,625	4,096	35,191
52	1,000	2,630	2,592	2,843	2,596	3,666	1,000	3,770	3,143	2,678	2,877	2,657	2,625	4,096	38,171

Lampiran 5 Rekapitulasi Data Variabel Tunjangan Kinerja dan Tingkat Pendidikan

No Resp	Jumlah Tunjangan	Tingkat Pendidikan	Kode Tingkat Pendidikan	Hasil Tranformasi Variabel Tingkat Pendidikan
1	1750000	S1	7	2,588
2	1000000	S1	7	2,588
3	800000	SMA	3	1,000
4	600000	SMA	3	1,000
5	3000000	S2	8	4,031
6	1750000	S1	7	2,588
7	800000	SMA	3	1,000
8	2000000	S1	7	2,588
9	1000000	S1	7	2,588
10	1000000	S1	7	2,588
11	1000000	SMA	3	1,000
12	400000	SMA	3	1,000
13	800000	SMA	3	1,000
14	1000000	S1	7	2,588
15	800000	S1	7	2,588
16	1000000	DIII	6	1,785
17	1000000	S1	7	2,588
18	600000	SMA	3	1,000
19	1750000	S1	7	2,588
20	800000	SMA	3	1,000
21	800000	SMA	3	1,000
22	1000000	S1	7	2,588
23	800000	SMA	3	1,000
24	1000000	S1	7	2,588
25	1000000	S1	7	2,588
26	800000	SMA	3	1,000
27	800000	DIII	6	1,785
28	1750000	S1	7	2,588
29	400000	SMA	3	1,000
30	1000000	S1	7	2,588
31	1000000	DIII	6	1,785
32	800000	SMA	3	1,000
33	1000000	SMA	3	1,000
34	1750000	S1	7	2,588
35	1000000	S1	7	2,588
36	600000	SMA	3	1,000
37	3000000	S2	8	4,031
38	1000000	S1	7	2,588

