

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN PEGAWAI
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI
PADA BAPPEDA PROVINSI SULAWESI BARAT**



UNIVERSITAS TERBUKA

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

Disusun Oleh :

RAHMAYANI

NIM. 500654686

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
JAKARTA
2016**

ABSTRAK

Perkembangan teknologi yang pesat khususnya di lingkungan birokrat dewasa ini mendorong Instansi atau organisasi untuk mengoptimalkan sumber daya yang dimiliki untuk menghadapi berbagai tantangan yang kompleks. Tanggung jawab terhadap pimpinan merupakan suatu tantangan yang harus dihadapi oleh setiap Instansi dimana instansi harus mempersiapkan strategi yang kuat agar dapat mengemban amanah dari para pembuat kebijakan maupun stakeholder agar dapat memberikan pelayanan yang baik dan tepat sasaran kepada masyarakat melalui penentuan visi dan misi yang jelas serta bekerja dengan lebih efisien, efektif dan produktif. Dalam hal ini produktif menyangkut masalah sikap pegawai dalam upaya menghasilkan keluaran dan ini tidak akan lepas dari semangat dan kegairahan pegawai untuk mendapatkan produktivitas yang lebih tinggi lagi dari Instansi tersebut. Apabila terjadi penurunan produktivitas, maka hal tersebut merupakan indikasi dari rendahnya semangat dan kegairahan kerja sehingga dapat dikatakan tinggi rendahnya produktivitas tergantung dari tinggi rendahnya semangat dan kegairahan pegawai. Semangat kerja pegawai akan lebih meningkat manakala Instansi selalu memotivasi pegawai untuk berprestasi dan tidak menutup kemungkinan Instansi akan memberikan penghargaan pada pegawai yang berprestasi.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh (i) motivasi kerja terhadap produktivitas kerja; (ii) disiplin kerja terhadap produktivitas kerja; dan (iii) motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja. Penelitian ini termasuk jenis penelitian kausalitas yang diarahkan untuk menjelaskan hubungan sebab akibat antara variabel. Penelitian ini dilaksanakan di Bappeda Provinsi Sulawesi Barat. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil (PNS) sebanyak 62 responden. Populasi tersebut sekaligus menjadi sampel (*sensus sampling*). Penelitian ini menggunakan metode survey dalam pengumpulan data. Teknik analisis yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, analisis deskriptif, dan analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (i) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, (ii) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, dan (iii) motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Seluruh hipotesis penelitian dinyatakan diterima, hal ini menandakan bahwa peningkatan variable motivasi kerja dan disiplin kerja dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Kata kunci : Motivasi kerja, disiplin kerja, produktivitas kerja, dan manajemen sumberdaya manusia.

ABSTRACT

At the present time, the development of technology in bureaucrat area make institution maximize the source it has, to face various challenge. The responsibility on leader is challenge to face where the institution should prepare strong strategy to be able to do mandate from policymaker to give good service for society through clear vision and mission, and to be able to work more effective, efficient, and productive. When the productivity goes down, indicates that the passion of working is low. It can be said that the low and high productivity depends on spirit and passion of employee. The spirit of working will increase if the institusion always gives motivation and sometime gives reward for the employee who has good achievement.

This research aimed to test the influence of working motivation and discipline toward productivity of working, and to test whether both had influence simultaneously toward productivity of working. This was causality research that explain the causality of variable. This research was conducted at Bappeda in West Sulawesi Province. The population was all the employee of this institution, and this research used cencus sampling. The collecting data used survey method. And the analysis used validity test, realibility test, descriptive analysis, and multiple linier regression analysis.

The result of this research showed that 1) motivation has positive influence and significant toward productivity of working , 2) discipline has positive influence and significant toward productivity of working. , 3) both variables had positive influence and significant toward productivity of working simultaneously. Whole hypothesis was accepted, it indicated that the increase of variables of motivation and discipline were able to increase the productivity of working.

Keywords: *Motivation, Discipline, Productivity of Working*



**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCA SARJANA
MAGISTER MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

TAPM yang berjudul **PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN PEGAWAI TERHADAP PRODUKTIFITAS KERJA PADA BAPPEDA PROVINSI SULAWESI BARAT** adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan benar, apabila dikemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Majene,

Yang Menyatakan



RAHMAYANI

NIM : 500654686

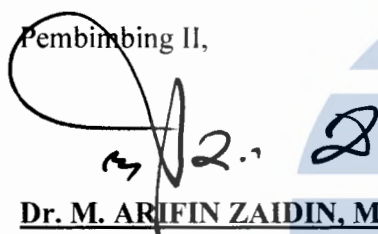
PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : **Pengaruh Motivasi dan Disiplin Pegawai terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Bappeda Provinsi Sulawesi Barat.**

Penyusun TAPM : **RAHMAYANI**
 NIM : 500654686
 Program Studi : Magister Manajemen
 Hari/Tanggal : Sabtu / 13 Agustus 2016

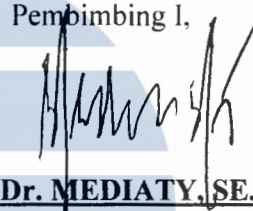
Menyetujui :

Pembimbing II,



Dr. M. ARIFIN ZAIDIN, M.Pd

Pembimbing I,



Dr. MEDIATY, SE., M.Si., Ak., AC

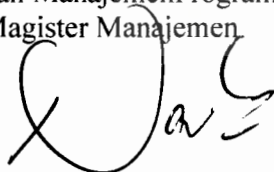
Penguji Ahli



Dr. M. RIDUAN KARIM, SE., MM

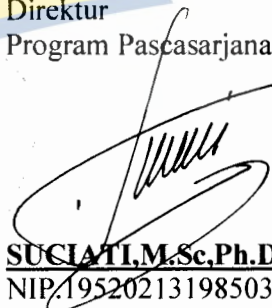
Mengetahui,

Ketua Bidang Ilmu Ekonomi
dan Manajemen Program
Magister Manajemen



MOHAMAD NASOHA, S.E., MSc
 NIP. 197811112005011001

Direktur
Program Pascasarjana



SUCIATI, M.Sc., Ph.D
 NIP. 195202131985032001

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN**

PENGESAHAN

Nama : **RAHMAYANI**
 NIM : 500654686
 Program Studi : Magister Manajemen
 Judul TAPM : **Pengaruh Motivasi dan Disiplin Pegawai terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Bappeda Provinsi Sulawesi Barat**

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

Hari/Tanggal : Sabtu / 13 Agustus 2016

Waktu : 19.00 – 21.00 WITA

Dan telah dinyatakan **LULUS**

PANITIA PENGUJI TAPM

Tandatangan

Ketua Komisi Penguji

Nama : **Dr. DARMANTO, M.Ed**

Penguji Ahli

Nama : **Dr. M. RIDUAN KARIM, SE., MM.**

Pembimbing I

Nama : **Dr. MEDIATY, SE., M.Si., Ak.AC**

Pembimbing II

Nama : **Dr. M. ARIFIN ZAIDIN, M.Pd**

Handwritten signatures of the exam committee members over dotted lines.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji dan syukur kepada Allah SWT atas segala rahmat, taufik dan hidayah hingga penulis dapat merampungkan penyusunan Penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi dan Disiplin Pegawai terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Bappeda Provinsi Sulawesi Barat “**. Penelitian ini disusun dalam rangka penyusunan Tesis yang menjadi salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Terbuka.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan Penelitian ini masih terdapat kelemahan yang perlu diperkuat dan kekurangan yang perlu dilengkapi. Karena itu, dengan rendah hati penulis mengharapkan masukan, koreksi dan saran untuk memperkuat kelemahan dan melengkapi kekurangan tersebut.

Dengan tersusunnya Penelitian ini, penulis mengucapkan terimakasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada Yth. Dr. Mediaty, SE.,M.S.A.,Akt selaku Pembimbing I dan Dr. M. Arifin Zaidin,M.Pd selaku Pembimbing II, yang berkenan memberi bimbingan, arahan dan masukan bagi tersusunnya Penelitian yang layak untuk disajikan. Terima kasih juga saya haturkan untuk segenap keluarga kepada ibunda atas dukungannya selama ini, kepada suami tercinta Ma'ruf Aco dan anak saya yang baru lahir ketika mengawali penelitian ini Muhammad Imran Ma'ruf yang senantiasa menjadi inspirasi dan penyemangat dan telah memberikan doa dan dukungan selama berlangsungnya masa perkuliahan hingga memasuki masa penyelesaian perkuliahan. Tidak lupa pula penulis mengucapkan terima kasih kepada ketua Unit Program Belajar Jarak Jauh (UPBJJ) Majene dan seluruh pihak yang telah membantu kegiatan penelitian pendahuluan, atas perhatian, perkenan dan bantuan yang telah diberikan hingga tersusunnya penelitian ini.

Dengan tersusunnya penelitian ini, penulis berharap dapat memberikan manfaat bagi pembaca sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya.

Majene, 20 September 2016

Penulis

RIWAYAT HIDUP

Nama : **RAHMAYANI**

NIM : 500654686

Program Studi : Magister Manajemen

Tempat / Tanggal Lahir : Dayanginna / 12 Maret 1984

Riwayat Pendidikan : Lulus di SD Negeri 1 Taan Galung pada Tahun 1995
Lulus di SLTP Negeri 1 Tapalang pada Tahun 1998
Lulus di SMU Negeri 1 Majene pada Tahun 2001
Lulus di Universitas Hasanuddin pada Tahun 2006

Riwayat Pekerjaan : Tahun 2010 hingga Sekarang sebagai PNS di Bappeda
Provinsi Sulawesi Barat

Majene, 20 September 2016


RAHMAYANI
NIM. 500654686

DAFTAR ISI

	Halaman
Abstrak	i
Lembar Persetujuan	iii
Lembar Pengesahan	iv
Kata Pengantar	v
Riwayat Hidup	vi
Daftar Isi	vii
Daftar Bagan	ix
Daftar Tabel	x
Daftar Lampiran	xi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Landasan Teori	9
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.2 Disiplin Kerja	10
2.1.3 Motivasi Kerja	14
2.1.4 Produktifitas Kerja	21
2.2 Penelitian Sebelumnya	28
2.3 Kerangka Pemikiran	31
2.4 Hipotesis	34
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Rancangan Penelitian	35
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian	35
3.3 Populasi dan Sampel	36
3.4 Jenis dan Sumber Data	36
3.5 Teknik Pengumpulan Data	37
3.6 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	39
3.7 Instrumen Penelitian	40
3.8 Metode Analisis Data	42
BAB IV HASIL PENELITIAN	
4.1 Gambaran Umum Bappeda Provinsi Sulawesi Barat	46
4.2 Karakteristik Responden	48
4.3 Pengujian Instrumen Penelitian	49
4.4 Analisa Regresi Berganda dan Pengujian Hipotesis	50
4.5 Pembahasan	56
BAB V PENUTUP	
5.1 Kesimpulan	62
5.2 Saran	62
DAFTAR PUSTAKA	64
Lampiran 1 Kuesioner	xii

Lampiran 2 Hasil Pengolahan Data xvi
Lampiran 3 Tabulasi Data xli



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan teknologi yang pesat khususnya di lingkungan birokrat dewasa ini mendorong Instansi atau organisasi untuk mengoptimalkan sumber daya yang dimiliki untuk menghadapi berbagai tantangan yang kompleks. Tanggung jawab terhadap pimpinan merupakan suatu tantangan yang harus dihadapi oleh setiap Instansi dimana instansi harus mempersiapkan strategi yang kuat agar dapat mengemban amanah dari para pembuat kebijakan maupun stakeholder agar dapat memberikan pelayanan yang baik dan tepat sasaran kepada masyarakat melalui penentuan visi dan misi yang jelas serta bekerja dengan lebih efisien, efektif dan produktif.

Produktivitas pegawai adalah kemampuan pegawai dalam bekerja yang dilandasi oleh sikap mental yang mempunyai semangat untuk bekerja keras dan berusaha memiliki kebiasaan untuk melakukan peningkatan perbaikan. Pada hakekatnya, produktivitas merupakan pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk melakukan peningkatan mutu kehidupan, bahwa hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari kemarin.

Mengenai hubungan antara produktivitas dengan efisiensi dan efektivitas. (Muchdarsah Sinungan, 2005: 8) mengatakan dua aspek vital dari produktivitas adalah efisiensi dan efektivitas. Efisiensi berkaitan dengan seberapa baik berdasarkan masukan itu dikombinasikan bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan. Ini

merupakan suatu kemampuan bagaimana mencapai suatu volume produksi tertentu yang berkualitas tinggi dalam waktu yang lebih pendek dengan tingkatan pemborosan yang lebih kecil dan sebagainya. Sedangkan efektivitas berkaitan dengan suatu kenyataan apakah hasil yang diharapkan atau tingkat keluaran itu dicapai atau tidak.

Pengertian produktivitas bukanlah merupakan hasil yang tercipta dengan sendirinya akan tetapi harus diupayakan. Pegawai diharapkan dapat terlibat dalam program Instansi sehingga dapat mengetahui apa yang diminta Instansi dari kerja yang dilakukan dan mau melaksanakan apa yang dibebankan kepadanya.

produktivitas kerja menyangkut masalah sikap pegawai dalam upaya menghasilkan keluaran dan ini tidak akan lepas dari semangat dan kegairahan pegawai. Untuk mendapatkan produktivitas yang lebih tinggi lagi dari Instansi tersebut yang akhirnya menimbulkan semangat kerja dan kegairahan kerja dari peran pegawai tersebut.

Apabila terjadi penurunan produktivitas, maka hal tersebut merupakan indikasi dari rendahnya semangat dan kegairahan kerja sehingga dapat dikatakan tinggi rendahnya produktivitas tergantung dari tinggi rendahnya semangat dan kegairahan pegawai. Semangat kerja akan tercermin dari sikap pegawai yang rajin masuk dan loyal terhadap Instansi dan kegairahan akan dapat dilihat dari minat pegawai (sikap yang membuat orang senang akan objek situasi atau ide) terhadap kerjanya.

Produktivitas pegawai juga tidak akan lepas dari tindakan pegawai untuk patuh terhadap peraturan yang berlaku dalam Instansi. Pegawai akan dapat bekerja

dengan baik apabila dia memahami apa yang menjadi tugas dan tanggung jawab dan itu berarti dia harus patuh terhadap apa yang digariskan Instansi.

Untuk melaksanakan tugas dengan baik harus dilandasi rasa disiplin yang tinggi serta adanya lingkungan kerja yang mendukung. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dengan bermodal disiplin tersebut dapat memperlancar dan meningkatkan kualitas kerja pegawai sehingga produktivitas kerja meningkat..

Disiplin mencakup berbagai bidang dan cara pandangnya, seperti menurut Guntur (2008: 34-35) terdapat lima indikator, yaitu:

1. Disiplin terhadap waktu

Disiplin waktu disini diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi kehadiran dan kepatuhan pegawai pada jam kerja, pegawai melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar.

2. Disiplin terhadap target

Disiplin target diartikan sebagai suatu bentuk perilaku pegawai dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya sesuai dengan target yang ditetapkan.

3. Disiplin terhadap kualitas

Kualitas dari suatu hasil pekerjaan sangatlah penting bagi pegawai karena kualitas hasil pekerjaan menunjukkan kemampuan seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

4. Disiplin terhadap prioritas kerja

Salah satu wujud tanggung jawab pegawai adalah memprioritaskan pekerjaannya dari kegiatan-kegiatan lain. Seorang pegawai harus mengedepankan kepentingan umum daripada kepentingan pribadi. Serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sebagai seorang pegawai.

5. Disiplin terhadap prosedur kerja

Peraturan maupun prosedur kerja dibuat agar seorang pegawai dapat melaksanakan pekerjaan yang dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap komitmen dari pegawai terhadap prosedur yang telah ditetapkan tersebut.

Semangat kerja pegawai akan lebih meningkat manakala Instansi selalu memotivasi pegawai untuk berprestasi dan tidak menutup kemungkinan Instansi akan memberikan penghargaan pada pegawai yang berprestasi. Motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi penyebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar (Nawawi, 2000: 87). Hal tersebut merupakan satu langkah untuk mempertinggi motivasi dan disiplin kerja pegawai sehingga akan berdampak pada disiplin kerja yang tinggi.

Menurut McClelland dalam Reksohadiprodjo dan Handoko (2001: 97) motivasi adalah keadaan dalam diri seseorang yang mendorong keinginan individu untuk

melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan. Dikemukakan bahwa motivasi terdiri dari tiga kebutuhan, yaitu :

1. Kebutuhan prestasi ialah keinginan melakukan dan mengerjakan pekerjaan dengan sebaik- baiknya agar mempunyai arti bagi diri sendiri, orang lain maupun lingkungan Instansi.
2. Kebutuhan afiliasi yaitu keinginan untuk memiliki kebutuhan untuk berhubungan, sosialisasi dan interaksi dengan individu lain.
3. Kebutuhan kekuasaan yaitu keinginan mempunyai pengaruh atas orang lain, memasuki organisasi-organisasi yang mempunyai prestasi dan ingin membuat berkesan pada orang lain.

Herzberg mengklaim telah menemukan penjelasan dua faktor motivasi yaitu:

- 1) Hygiene Factors, yang meliputi gaji, kehidupan pribadi, kualitas supervisi, kondisi kerja, jaminan kerja, hubungan antar pribadi, kebijaksanaan dan administrasi Instansi. (2) Motivation Factors, yang dikaitkan dengan isi pekerjaan mencakup keberhasilan, pengakuan, pekerjaan yang menantang, peningkatan dan pertumbuhan dalam pekerjaan.

Koontz, (1990: 123) Pegawai pada hakekatnya adalah manusia biasa yang tidak lepas dari rasa malas, jenuh serta kurang puas terhadap keadaan. Jika sikap demikian dibiarkan dan berlanjut, maka akan berpengaruh terhadap Instansi yaitu menurunkan produktivitas kerja serta citra Instansi. Manajemen perlu mengadakan seleksi pegawai sesuai standar Instansi untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diharapkan agar

setiap tenaga kerja dalam menjalankan roda Instansi mengedepankan disiplin dan mereka dapat memberikan andil positif terhadap semua kegiatan Instansi.

Bappeda Provinsi Sulawesi Barat dalam hal ini merupakan salah satu lembaga pemerintahan, dalam rangka mencapai tingkat keberhasilan tugas pegawainya maka manajemen perlu menerapkan sistem motivasi yang didukung dengan sikap disiplin kerja. Kondisi di lapangan menunjukkan masih banyak kegiatan yang tidak selesai tepat pada waktunya disebabkan oleh ketidakdisiplinan para pegawainya. Jelas terlihat dari adanya beberapa dokumen yang menjadi tupoksi Bappeda yang seyogyanya berdasarkan aturan yang ada sudah ditentukan waktu penyelesaiannya tetapi kenyataannya waktu penyelesaian dokumen tersebut lewat dari target waktu yang ditentukan. Dengan adanya disiplin kerja maka Instansi menambah nilai produktivitas kerjanya sehingga Instansi dapat mencapai target yang telah ditentukan. Dengan demikian penulis beranggapan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk mengkaji lebih dalam mengenai **“Pengaruh Motivasi dan Disiplin Pegawai terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Bappeda Provinsi Sulawesi Barat”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka permasalahan yang dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah motivasi kerja pegawai berpengaruh parsial terhadap produktivitas kerja pegawai pada Bappeda Provinsi Sulawesi Barat?

2. Apakah disiplin kerja pegawai berpengaruh parsial terhadap produktivitas kerja pegawai pada Bappeda Provinsi Sulawesi Barat?
3. Apakah motivasi kerja dan disiplin kerja pegawai berpengaruh simultan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Bappeda Provinsi Sulawesi Barat?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk :

1. Mengetahui pengaruh parsial motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Bappeda Provinsi Sulawesi Barat.
2. Mengetahui pengaruh parsial disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Bappeda Provinsi Sulawesi Barat.
3. Mengetahui pengaruh simultan disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Bappeda Provinsi Sulawesi Barat.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini, diharapkan dapat memberikan informasi yang bermanfaat dan masukan, sebagai berikut:

1. Bagi Instansi

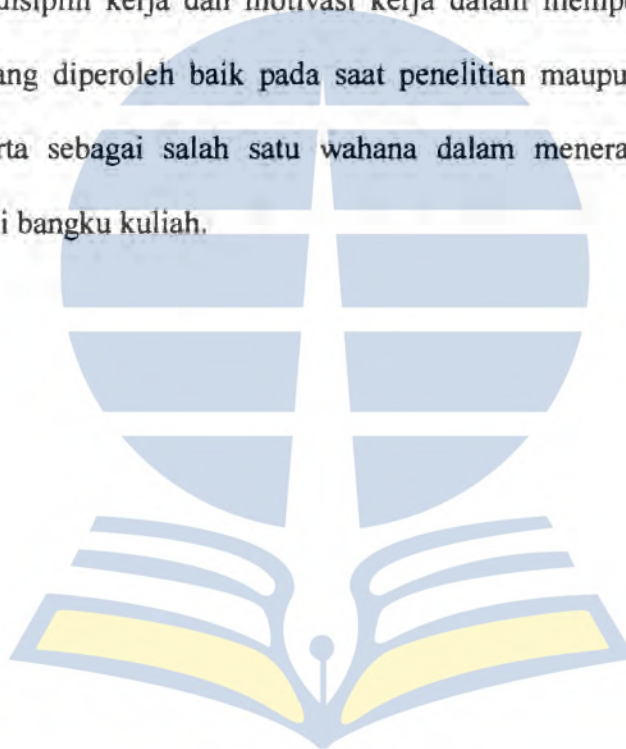
Penelitian ini dapat memberikan masukan-masukan mengenai penerapan disiplin kerja dan peranan motivasi dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja pegawai sehingga Bappeda Provinsi Sulawesi Barat mendapat gambaran menilai apakah disiplin kerja dan motivasi kerja yang diberikan pada pegawai sudah tepat atau belum.

2. Bagi Universitas Terbuka

Penelitian ini diharapkan dapat dipakai sebagai pendalaman terhadap masalah-masalah yang berhubungan dengan sumber daya manusia dan kepentingan ilmiah serta sebagai bahan informasi bagi mahasiswa.

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini bermanfaat untuk menambah pengetahuan dan wawasan mengenai disiplin kerja dan motivasi kerja dalam mempengaruhi produktivitas pegawai yang diperoleh baik pada saat penelitian maupun pada saat penyusunan skripsi, serta sebagai salah satu wahana dalam menerapkan teori-teori yang diperoleh di bangku kuliah.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Motivasi dan kinerja pegawai adalah salah satu bagian dari sumber daya manusia atau sering juga disebut dengan manajemen personalia. Namun sebelum memasuki pembahasan lebih lanjut, penulis membahas dahulu mengenai pengertian manajemen sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka pencapaian tujuan organisasi (Mangkunegara: 2001).

Dalam mengelola sumber daya manusia keberhasilan suatu Instansi sebagian besar tergantung pada sejauh mana tingkat ketrampilan para pegawai yang bekerja pada suatu Instansi dan dalam dunia internasional sangat penting bagi bisnis dan pengelolaan sumber daya manusia dan dalam hal ini penulis menegaskan pentingnya pengelolaan sumber daya manusia dengan menyadari kebutuhan bisnis dan lingkungan yang meliputi badan pembuat hukum dan peraturan para pesaing, konsumen dan pemasok.

Berdasarkan asal katanya, manajemen berasal dari kata *management* yang merupakan bentuk *nouns* dari kata kerja *to manage* yang bermakna mengurus, mengatur, melaksanakan dan mengelola, sehingga manajemen adalah pengurusan, pengaturan, pelaksanaan, pengelolaan. Kata sumber daya manusia merujuk pada pengertian manusia sebagai sumber daya manusia dapat dijabarkan sebagai pengelolaan manusia sebagai sumber.

Pengertian manajemen menurut Daft, L Richard (2003: 6) adalah pencapaian tujuan organisasi dengan cara yang efektif dan efisien melalui perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian sumber daya organisasi. Hal ini berarti manajemen hanya bisa dilaksanakan bila dalam pencapaian tujuan tersebut tidak dilakukan oleh satu orang saja, melainkan melalui pengaturan kegiatan orang lain untuk melaksanakan pekerjaan yang dibutuhkan.

Jadi, manajemen sumber daya manusia merupakan manajemen yang menitikberatkan perhatiannya kepada faktor produksi manusia dengan segala kegiatannya untuk mencapai tujuan Instansi. Sumber daya manusia merupakan investasi yang memegang peranan penting bagi Instansi. Tanpa adanya sumber daya manusia, faktor produksi lain tidak dapat dijalankan dengan maksimal untuk mencapai tujuan Instansi.

2.1.2 Disiplin Kerja

Heidjrachman dan Husnan, (2002: 15) mengungkapkan "Disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah".

Menurut Davis (2002: 112) "Disiplin adalah tindakan manajemen untuk memberikan semangat kepada pelaksanaan standar organisasi ini adalah pelatihan yang mengarah pada upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan – pengetahuan sikap dan perilaku pegawai sehingga ada kemauan pada diri pegawai untuk menuju pada kerja sama dan prestasi yang lebih baik".

Disiplin itu sendiri diartikan sebagai kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Menurut Hani Handoko (2001: 208) disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar- standar organisasional.

Menurut Davis (2002: 112), "Disiplin adalah tindakan manajemen untuk memberikan semangat kepada pelaksanaan standar organisasi ini adalah pelatihan yang mengarah pada upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan-pengetahuan sikap dan perilaku pegawai sehingga ada kemauan pada diri pegawai untuk menuju pada kerja sama dan prestasi yang lebih baik".

Menurut Hasibuan (2005: 193-194) Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai.

Dari berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap yang tercermin dari perbuatan atau tingkah laku pegawai, berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan dan ketentuan yang ditetapkan oleh Instansi tanpa unsur paksaan.

Seorang pemimpin mampu menerapkan disiplin yang baik dan setiap insan yang ada di instansi menyadari betapa pentingnya disiplin dan mau melaksanakan disiplin tanpa adanya paksaan, maka instansi ini akan menjadi instansi yang kokoh dan kuat. Satu hal yang perlu diketahui adalah disiplin itu mencerminkan kekuatan, untuk itulah kedisiplinan harus diterapkan sejak dini karena rasa sadar untuk berbuat hal yang tertib, teratur, tanpa orang lain harus mengarahkan, menyuruh, mengawasi atau menertibkannya.

Menurut Hasibuan (2005: 194-198), “Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan menaati semua peraturan Instansi dan norma-norma sosial yang berlaku”. Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi kedisiplinan pegawai suatu organisasi, diantaranya:

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai.

2. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.

3. Balas jasa

Balas jasa (gaji atau kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap Instansi/pekerjaannya.

4. Keadilan

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

5. Waskat

Waskat ialah tindakan nyata dan efektif untuk mencegah/mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, menjaga kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja, mengaktifkan peranan atasan dan bawahan, menggali sistem-sistem kerja yang paling efektif, serta menciptakan sistem internal control yang terbaik dalam mendukung terwujudnya tujuan Instansi, pegawai, dan masyarakat.

6. Sanksi hukuman

Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan Instansi, sikap dan perilaku indisipliner pegawai akan berkurang. Berat ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan pegawai.

Terdapat empat perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja menurut Veithzal, Rivai (2008:32) menyebutkan sebagai berikut: Disiplin retributive

(*retributive discipline*) yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah; Disiplin korektif (*corrective discipline*) yaitu berusaha membantu pegawai mengoreksi perilakunya yang tidak tepat; Perspektif hak-hak individu (*individual right perspective*) yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner; Perspektif utilitarian (*utilitarian perspective*) yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

Peraturan sangat diperlukan untuk tata tertib yang diperlukan bagi Instansi. Dengan adanya tata tertib, produktivitas Instansi akan meningkat, dengan ini dapat meningkatkan tujuan yang ditetapkan Instansi. Jika pegawai tidak mematuhi peraturan maka Instansi akan sulit mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Disiplin dalam Instansi dapat ditegakkan tanpa peran serta pegawai akan sulit terwujud, dengan adanya disiplin pegawai maka Instansi dapat meningkatkan produktivitasnya.

2.1.3 Motivasi Kerja

2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja berasal dari kata Latin *movere* adalah keadaan dari pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Motif yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu tingkah laku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan. Motif bukanlah suatu yang dapat diamati, tetapi adalah hal yang dapat disimpulkan karena adanya sesuatu yang dapat disaksikan. Dorongan perilaku manusia berawal dari motivasi yang timbul dalam dirinya. Pimpinan Instansi berperan penting dalam

meningkatkan motivasi pegawai untuk keberhasilan prestasi pegawai dan Instansi yang optimal.

Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya menggerakkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan (Hasibuan, 2005: 141).

Reksohadiprojo dan Handoko (2001: 252) mengemukakan bahwa "Motivasi adalah kebutuhan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan". Sedangkan menurut Wexley, Kennet N dan Gary A. Yuki (2005: 113) "Motivasi adalah suatu keadaan yang melatarbelakangi individu untuk mencapai tujuan tertentu. Batasan pengertian ini memandang motivasi dari sudut kepentingan individual".

Menurut Terry dan Rue dalam Suharto dan Budi Cahyono (2005; 57) mengatakan bahwa motivasi adalah "...getting a person to exert a high degree of effort..." yang artinya adalah "motivasi membuat seseorang untuk bekerja lebih berprestasi".

Menurut Luthans (2006) motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu.

Dari beberapa definisi diatas penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan pada diri pegawai keinginan untuk melakukan suatu

kegiatan atau aktivitas dalam menjalankan tugas sesuai dengan tujuan untuk mencapai kepuasan dan hasil yang sebaik-baiknya.

2.1.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja

Motivasi kerja yang ada pada diri pegawai berbeda-beda yaitu antara pegawai yang satu dengan pegawai yang lain, karena banyak faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai.

Yunus (2007: 45) mengemukakan sejumlah faktor-faktor dalam pekerjaan yang mempengaruhi motivasi kerja individu sebagai berikut: Rasa aman (*security*), yaitu adanya kepastian pegawai untuk memperoleh pekerjaan tetap, memangu jabatan di Instansi selama mungkin seperti yang mereka harapkan; Kesempatan untuk maju (*type of work*), yaitu adanya kemungkinan untuk maju, naik tingkat, memperoleh kedudukan dan keahlian; Tipe pekerjaan (*type of work*), yaitu adanya pekerjaan yang sesuai dengan latar belakang pendidikan, pengalaman, bakat, dan minat pegawai; Nama baik tempat bekerja (*company*), yaitu Instansi (sekolah) yang memberikan kebanggaan pegawai bila bekerja di Instansi atau sekolah tersebut; Rekan kerja (*Co worker*), yaitu rekan kerja yang sepaham, yang cocok untuk kerjasama; Upah (*pay*), yaitu penghasilan yang diterima; Penyelia (*Supervisor*), yaitu pemimpin atau atasan yang mempunyai hubungan baik dengan bawahannya, mengenal bawahannya, dan mempertimbangkan pendapat-pendapat yang dikemukakan oleh bawahannya; Jam kerja (*work hours*), yaitu jam kerja yang teratur atau tertentu dalam sehari; Kondisi kerja (*working condition*), yaitu seperti kebersihan tempat kerja,

suhu, ruangan kerja, ventilasi, kegaduhan suara, bau, dan sebagainya; Fasilitas (*benefit*), yaitu kesempatan cuti, jaminan kesehatan, pengobatan dan sebagainya.

Menurut McClelland dalam Reksohadiprodjo dan Handoko (2001: 97) motivasi adalah keadaan dalam diri seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan. Dikemukakan bahwa motivasi terdiri dari tiga kebutuhan, yaitu :

1. Kebutuhan prestasi, Kebutuhan prestasi ialah keinginan melakukan dan mengerjakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya agar mempunyai arti bagi diri sendiri, orang lain maupun lingkungan Instansi, seperti : Membuat target pekerjaan sendiri; Mencari inovasi cara kerja baru; Menyukai pekerjaan dengan resiko yang telah diperhitungkan; Menyukai pekerjaan yang menarik dan menantang; Ingin mengetahui hasil atas pekerjaan yang telah diselesaikan.
2. Kebutuhan afiliasi, Kebutuhan afiliasi yaitu keinginan untuk memiliki kebutuhan untuk berhubungan, sosialisasi dan interaksi dengan individu lain, seperti : Lebih menyukai pekerjaan yang dapat berinteraksi dengan teman sekerja; Menjadi anggota perkumpulan; Aktivitas dalam pekerjaan membuat senang; Berbahagia jika mengerjakan sesuatu yang menyenangkan; Suka menolong meskipun tidak diminta.
3. Kebutuhan kekuasaan, Kebutuhan kekuasaan yaitu keinginan mempunyai pengaruh atas orang lain, memasuki organisasi-organisasi yang mempunyai prestasi dan ingin membuat berkesan pada orang lain, seperti: Ingin orang yang sejalan dengan

kemauannya; Pengendali di lingkungan kerja; Bekerja keras untuk memperoleh penghargaan.

2.1.3.3 Teori-teori Motivasi

a. Teori Maslow

Salah satu teori motivasi yang paling banyak diacu adalah teori "Hirarki Kebutuhan" yang dikemukakan oleh Abraham Maslow. Maslow memandang kebutuhan manusia berdasarkan suatu hirarki kebutuhan dari kebutuhan yang paling rendah hingga kebutuhan yang paling tinggi. Kebutuhan pokok manusia yang diidentifikasi Maslow dalam urutan kadar pentingnya adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan Fisiologis (Basic Needs) Misalnya sandang, pangan, papan dan kesejahteraan individu.
2. Kebutuhan akan Rasa Aman (Security Needs) Dikaitkan dengan kerja maka kebutuhan akan keamanan sewaktu bekerja, perasaan aman yang menyangkut masa depan pegawai.
3. Kebutuhan Afiliasi atau Akseptansi (Social Needs), kebutuhan akan perasaan diterima di mana ia bekerja, kebutuhan akan perasaan dihormati, kebutuhan untuk bisa berprestasi serta kebutuhan untuk bisa ikut serta
4. Kebutuhan penghargaan (Esteem Needs) Jenis kebutuhan ini menghasilkan kepuasan seperti kekuasaan, prestasi, status dan keyakinan akan diri sendiri.

5. **Kebutuhan Perwujudan Diri (Self-Actualization)** Kebutuhan ini merupakan kebutuhan paling tinggi, yakni kebutuhan untuk menjadi orang yang dicita-citakan dan dirasakan mampu mewujudkannya.

b. **Teori Dua Faktor Herzberg**

Herzberg mengklaim telah menemukan penjelasan dua faktor motivasi yaitu:

1. *Hygiene Factors*, yang meliputi gaji, kehidupan pribadi, kualitas supervisi, kondisi kerja, jaminan kerja, hubungan antar pribadi, kebijaksanaan dan administrasi Instansi. (Eksternal).

2. *Motivation Factors*, yang dikaitkan dengan isi pekerjaan mencakup keberhasilan, pengakuan, pekerjaan yang menantang, peningkatan dan pertumbuhan dalam pekerjaan. (Internal).

c. **Teori Kebutuhan ERG Alderfer**

Teori ERG Alderfer (Existence, Relatedness, Growth) adalah teori motivasi yang dikemukakan oleh Clayton P. Alderfer. Teori Alderfer menemukan adanya 3 kebutuhan pokok manusia:

1. **Existence Needs (Kebutuhan Keadaan)** adalah suatu kebutuhan akan tetap bisa hidup sesuai dengan tingkat kebutuhan tingkat rendah dari Maslow yaitu meliputi kebutuhan fisiologis dan kebutuhan akan rasa aman serta *Hygiene Factors* dari Herzberg.

2. *Relatedness Needs* (Kebutuhan Berhubungan), mencakup kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain. Kebutuhan ini sesuai dengan kebutuhan afiliasi dari Maslow dan *hygiene factors* dari Herzberg.

3. *Growth Needs* (Kebutuhan Pertumbuhan) adalah kebutuhan yang mendorong seseorang untuk memiliki pengaruh yang kreatif dan produktif terhadap diri sendiri atau lingkungan. Realisasi dari kebutuhan penghargaan dan perwujudan diri dari Maslow dan *motivation factors* dari Herzberg.

d. Teori Motivasi Ekspektansi

Teori motivasi ini diungkapkan oleh Vroom. Vroom mengemukakan bahwa orang-orang akan termotivasi untuk melakukan hal-hal tertentu guna mencapai tujuan apabila mereka yakin bahwa tindakan mereka akan mengarah pada pencapaian tujuan tersebut.

e. Teori Motivasi Klasik

Teori motivasi ini diungkapkan oleh Frederick Taylor yang menyatakan bahwa pekerja hanya termotivasi semata-mata karena uang. Konsep ini menyatakan bahwa seseorang akan menurun semangat kerjanya bila upah yang diterima dirasa terlalu sedikit atau tidak sebanding dengan pekerjaan yang harus dilakukan. *Griffin, (1998:259)*

f. Teori X dan Y

Teori ini dikemukakan oleh Douglas McGregor. Ia membedakan 2 tipe pekerja yaitu X dan Y.

1. Teori X, menyatakan bahwa orang-orang sesungguhnya malas dan tidak mau bekerja sama.
2. Teori Y, menyatakan bahwa orang-orang sesungguhnya energik, berorientasi kepada perkembangan, memotivasi diri sendiri, dan tertarik untuk menjadi produktif.

2.1.4 Produktivitas Kerja

2.1.4.1 Pengertian dan Konsep Produktivitas Kerja Pegawai

Muchdarsyah Sinungan (2005: 17), mengemukakan bahwa “Produktivitas adalah suatu konsep yang bersifat universal yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak barang dan jasa untuk lebih banyak manusia, dengan menggunakan sumber-sumber riil yang semakin sedikit”. Produktivitas merupakan pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktif untuk menggunakan sumber-sumber secara efisien, dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi.

Teori – teori yang membahas tentang produktivitas kerja sangatlah bervariasi tetapi makna pokok dari produktivitas kerja adalah kemampuan seorang tenaga kerja dalam menghasilkan suatu pekerjaan keadaan tersebut tercapai apabila pegawai tersebut

mendapat perhatian yang besar dari pimpinan atas segala kebutuhannya. Ada beberapa definisi mengenai produktifitas kerja antara lain :

Menurut Hasibuan (2005: 34) “produktivitas kerja adalah perbandingan antara *output* dengan *input* dimana *output* harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaannya yang lebih baik“. Sedangkan menurut Bambang Kusriyanto (2000: 2) “produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu“. Istilah produktivitas mempunyai arti yang berlainan untuk tiap orang yang berbeda, hal ini berarti lebih banyak hasil dengan mempertahankan biaya yang tetap, mengerjakan segala sesuatu dengan benar, bekerja lebih cerdas dan leluh keras. Pengoperasian secara otomatis untuk mendapatkan hasil yang lebih cepat dan lebih baik. Produktivitas juga diartikan sebagai tingkat efisiensi dalam memproduksi barang-barang atau jasa-jasa. Dimana produktivitas mengutarakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi barang-barang.

Dalam arti yang sederhana pengertian mengenai produktivitas seperti yang telah dijelaskan diatas sering diungkapkan dalam arti bahwa produktivitas adalah rasio dari pengeluaran dan pemasukan yang terpakai. Mauled Mulyono (2004: 3) berpendapat bahwa “produktivitas adalah hasil yang terdapat dari setiap proses produksi dengan menggunakan satu atau lebih faktor produksi”.

Sebagaimana dinyatakan oleh Muchdarsyah Sinungan (2005: 32) disebutkan “kualitas kerja juga harus diperhatikan dalam menilai produktivitas tenaga kerja, sebab

sekalipun dalam segi waktu tugas yang dibebankan kepada pekerja atau perusahaan itu tercapai, kalau mutu kerjanya tidak baik, maka produktivitas kerja itu tidak bermakna”.

Uraian di atas pada hakekatnya menunjuk pada pengukuran produktivitas secara kualitatif sebagaimana di atas, inilah yang pada dasarnya dipakai sebagai acuan untuk melihat tingkat produktivitas kerja pegawai. Jadi dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumberdaya atau faktor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu Instansi yang dilakukan setiap minggu dalam periode tertentu.

2.1.4.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas

Banyaknya faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, baik yang berhubungan tenaga kerja maupun yang berhubungan dengan lingkungan Instansi dan kebijaksanaan pemerintah secara keseluruhan.

Menurut balai pengembangan produktivitas daerah (Soedarmayanti, 2009: 13) bahwa ada enam faktor utama yang menentukan produktivitas tenaga kerja, adalah:

1. Sikap kerja, seperti: kesediaan untuk bekerja secara bergiliran (*shift work*) dapat menerima tambahan tugas dan bekerja dalam suatu tim.
2. Tingkat keterampilan yang ditentukan oleh pendidikan latihan dalam manajemen supervise serta keterampilan dalam tehnik industry.
3. Hubungan tenaga kerja dan pimpinan organisasi yang tercermin dalam usaha bersama antara pimpinan organisasi dan tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas melalui lingkaran pengawasan mutu (*Quality control circles*).

4. Manajemen produktivitas, yaitu manajemen yang efisien mengenai sumber dan sistem kerja untuk mencapai peningkatan produktivitas.
5. Efisiensi tenaga kerja, seperti perencanaan tenaga kerja dan tambahan tugas.
6. Kewiraswastaan, yang tercermin dalam pengambilan resiko, kreativitas dalam berusaha, dan berada dalam jalur yang benar dalam berusaha.

Disamping hal tersebut terdapat pula berbagai faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, diantaranya adalah:

1. Sikap mental, berupa : motivasi kerja, Disiplin kerja dan Etika kerja
2. Pendidikan, pada umumnya orang yang memiliki pendidikan lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas terutama penghayatan akan arti pentingnya produktivitas dapat mendorong pegawai yang bersangkutan melakukan tindakan yang produktif.
3. Keterampilan, pada aspek tertentu apabila pegawai semakin terampil, maka akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik. Pegawai akan lebih menjadi terampil apabila mempunyai kecakapan (*Ability*) dan pengalaman (*Experience*) yang cukup.
4. Manajemen, pengertian manajemen ini berkaitan dengan system yang dikaitkan oleh pimpinan untuk mengelola ataupun memimpin serta mengendalikan staf/bawahannya. Apabila manajemennya tepat akan menimbulkan semangat yang lebih tinggi sehingga dapat mendorong pegawai untuk melakukan tindakan yang produktif.

5. Hubungan industrial pancasila, Dengan penerapan hubungan industrial pancasila, maka akan; menciptakan ketenangan kerja dan memberikan motivasi kerja secara produktif sehingga produktifitas meningkat; menciptakan hubungan kerja yang serasi dinamis sehingga menumbuhkan partisipasi dalam usaha meningkatkan produktivitas; menciptakan harkat dan martabat pegawai sehingga mendorong diwujudkannya jiwa yang berdedikasi dalam upaya peningkatan produktivitas.
6. Tingkat penghasilan, apabila tingkat penghasilan memadai maka dapat menimbulkan konsentrasi kerja dan kemampuan yang dimiliki dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan produktivitas.
7. Jaminan social, 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 bekerja. Sehingga mendorong pemanfaatan kemampuan yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas kerja.
8. Lingkungan dan iklim kerja, lingkungan dan iklim yang kerja yang baik akan mendorong pegawai akan senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju kearah peningkatan produktivitas.
9. Sarana produksi, mutu sarana produksi sangat berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas. Apabila sarana produksi yang digunakan tidak baik kadang-kadang dapat menimbulkan pemborosan bahan yang dipakai.

10. Teknologi, apabila teknologi yang dipakai tepat dan tingkatannya maka akan memungkinkan tepat waktu dalam penyelesaian proses produksi, jumlah produksi yang dihasilkan lebih banyak dan bermutu serta memperkecil terjadinya pemborosan bahan sisa, Dengan memperhatikan hal termaksud, maka penerapan teknologi dapat mendukung peningkatan produktivitas.
11. Kesempatan Berprestasi, Pegawai yang bekerja tentu mengharapkan peningkatan karir atau pengembangan potensi yang pribadi yang nantinya akan bermanfaat baik bagi dirinya maupun bagi organisasi. Apabila terbuka kesempatan untuk berprestasi, maka akan menimbulkan psikologis untuk meningkatkan dedikasi serta pemanfaatan potensi yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Menurut Sjahmie Moellfi (2003: 75) menyatakan ada 3 faktor yang mempengaruhi produktivitas yaitu:

1. Beban kerja, Berhubungan langsung dengan beban fisik, mental maupun sosial yang mempengaruhi tenaga kerja sehingga upaya penempatan pekerja yang sesuai dengan kemampuannya perlu diperhatikan.
2. Kapasitas kerja, Kapasitas kerja adalah kemampuan seseorang untuk menyelesaikan pekerjaannya pada waktu tertentu. Kapasitas kerja sangat bergantung pada jenis kelamin, pendidikan, ketrampilan, usia dan status gizi.
3. Beban tambahan akibat lingkungan kerja. Sjahmien Moellfi (2003: 75) Lingkungan kerja yang buruk akan memberikan dampak berupa penurunan produktivitas kerja.

Sedangkan menurut Muchdarsyah Sinungan (2005: 35) menyebutkan bahwa yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

1. Tenaga kerja, Produktivitas dapat meningkat karena hari kerja yang lebih pendek. Imbalan dari pengawas dapat mendorong pegawai lebih giat dalam mencapai prestasi. Dengan demikian jelas bahwa tenaga kerja berperan penting dalam produktivitas.
2. Seni serta ilmu manajemen, Manajemen adalah faktor produksi dan sumberdaya ekonomi, sedangkan seni adalah pengetahuan manajemen yang memberikan kemungkinan peningkatan produktivitas. Manajemen termasuk perbaikan melalui penerapan teknologi dan pemanfaatan pengetahuan yang memerlukan pendidikan dan penelitian.
3. Modal, Modal merupakan landasan gerak suatu usaha Instansi, karena dengan modal Instansi dapat menyediakan peralatan bagi manusia yaitu untuk membantu melakukan pekerjaan dalam meningkatkan produktivitas kerja. Fasilitas yang memadai akan membuat semangat kerja bertambah secara tidak langsung produktivitas kerja dapat meningkat.

Menurut Henry Simamora (2004: 612) faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu:

1. Kuantitas kerja adalah merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan.

2. Kualitas kerja adalah merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh pegawai dalam hal ini merupakan suatu kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh Instansi.
3. Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi pegawai terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi output.

2.2 Penelitian Sebelumnya

1. Penelitian yang dilakukan oleh Fitriyanto (2012) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Industri Kerajinan Topeng Di Dusun Bobung Putat Patuk Kabupaten Gunungkidul” menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja dengan nilai thitung sebesar 2,238 ($p < 0,05$). Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja dengan nilai thitung 3,377 ($p < 0,05$). Terdapat pengaruh positif dan signifikan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja ditunjukkan dengan nilai thitung sebesar 2,448 ($P < 0,05$), Secara bersama-sama terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja, disiplin kerja dan pengalaman

kerja terhadap produktivitas kerja dengan nilai Fhitung sebesar 32,775 ($P < 0,05$) dan nilai R^2 sebesar 0,567.

2. Penelitian oleh Abdul Azis(2012) dengan judul “Pengaruh motivasi, disiplin dan ethos kerja terhadap produktivitas pegawai” yang telah mendapatkan pelatihan menerapkan gugus kendali mutu (GKM): Studi kasus di Unit Kerja Bekri PT. Perkebunan Nusantara VII Lampung ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi, disiplin dan Ethos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Yang Telah Mendapatkan Pelatihan, Menerapkan Gugus Kendali Mutu (GKM) dan sampai berapa besar manfaat gugus Kendali Mutu di Instansi. Selanjutnya terungkap bahwa terdapat hubungan (multiple Regresion) antara variabel disiplin dan ethos kerja pegawai yang telah mendapatkan pelatihan/menerapkan GKM dengan produktivitas kerja yaitu $R = 0,78128$. Besarnya pengaruh motivasi, disiplin dan ethos kerja pegawai yang telah mendapatkan pelatihan/menerapkan Gugus Kendali Mutu (GKM) terhadap produktivitas kerja adalah $R' = 0,6104$ atau 61,04 %. Terdapat hubungan yang signifikan antara Disiplin dan ethos kerja dengan produktivitas pegawai yang telah mendapatkan pelatihan/ menerapkan Gugus Kendali Mutu (GKM), sedangkan untuk motivasi tidak terdapat hubungan yang signifikan dengan produktivitas. Dengan demikian untuk meningkatkan produktivitas pegawai di unit usaha Bekri adalah meningkatkan disiplin dan ethos kerja melalui pelatihan/menerapkan GKM.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Ibriati Kartika Alimuddin (2012) dengan judul “Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Pt. Telkom Indonesia, Tbk Cabang Makassar” didapatkan hasil uji koefisien determinasi R^2 yaitu 0,477 artinya motivasi eksternal dan internal secara bersama-sama mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 47,7%. Sisanya dipengaruhi oleh factor lain diluar penelitian ini. Hal ini sekaligus menjawab permasalahan yang ada mengenai hubungan motivasi eksternal dan internal terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil uji regresi linier didapatkan nilai *unstandardized coefficient B* dari motivasi eksternal 0,522, lebih besar dibanding motivasi eksternal sebesar 0,322. Artinya bahwa 52,2% kinerja pegawai dipengaruhi oleh motivasi eksternal. Dari hasil penelitian ini bisa disimpulkan bahwa Motivasi Eksternal lebih dominan dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Indikator dari motivasi eksternal tersebut antara lain atasan yang baik, Kondisi Kerja dan Jaminan Financial & Social. Dalam penelitian ini faktor gaji tidak membuat seorang pegawai termotivasi dengan produktivitas kerja dikarenakan kebutuhan fisiologis mereka sudah terpenuhi.
4. Penelitian yang dilakukan oleh Purnomo Budi Setiyawan dan Waridin (2006) dengan judul penelitian “Pengaruh Disiplin Kerja Pegawai dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang”. Dengan teknik sensus sampling dengan hasil penelitian terdapat pengaruh secara signifikan disiplin kerja pegawai dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai.

Sejumlah penelitian tersebut membahas tentang pengaruh beberapa variabel terhadap kinerja pegawai. Variabel yang dimaksud bervariasi, termasuk juga disiplin dan motivasi. Untuk itu penulis ingin menjadikan referensi dan memperkuat hipotesis yang telah dibuat, apakah hasil penelitian nantinya sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya atau sebaliknya.

2.3 Kerangka Pemikiran

Dalam penelitian ini, peneliti mencoba melihat sebuah fenomena perilaku organisasi berupa pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Bappeda Provinsi Sulawesi Barat sebagai Instansi dituntut untuk dapat meningkatkan kualitas pelayanannya baik kepada SKPD lingkup Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat maupun stakeholder yang terlibat. Segala aktivitas banyak tertumpu pada pemanfaatan sumber daya manusia sehingga perlu kiranya Instansi juga harus memberikan banyak perhatian kepada pegawai sebagai cerminan dari prinsip kerjasama yang saling mendukung dan saling menguntungkan.

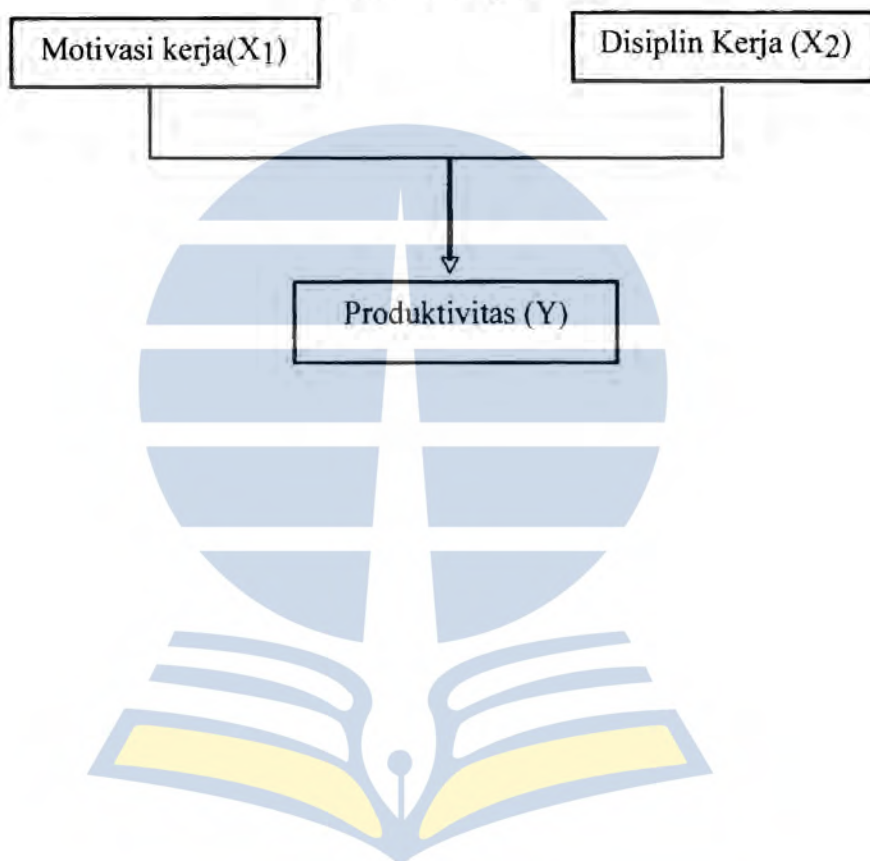
Setiap Instansi pada dasarnya mempunyai tujuan tertentu yang harus dicapai. Untuk mencapai tujuan tersebut dapat dilakukan dengan cara memanfaatkan sumber daya yang dimiliki. Alasan seperti tersedianya sumber-sumber seperti tanah, modal, dan keahlian belum menjamin tercapainya tujuan Instansi, apabila sumber daya manusia tidak dioptimalkan sesuai dengan fungsi masing-masing.

Motivasi merupakan sesuatu yang mendorong seseorang melakukan sesuatu. Veithzal Rivai (2008 : 32) menunjukkan bahwa semakin kuat motivasi kerja, kinerja pegawai akan semakin tinggi. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi kerja pegawai akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dalam kenyataannya di lapangan, pegawai-pegawai yang dikatakan mempunyai motivasi kerja yang baik adalah mereka yang memiliki semangat dan berkeinginan untuk menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik, mempunyai kehendak untuk berhasil dalam tugas yang berdasarkan pada keinginan untuk maju dan berkembang. Disiplin kerja menurut Hani Handoko (2001: 208) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasi. Disiplin kerja pegawai juga mampu meningkatkan kinerja pegawai. Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepada pegawai. Karena apabila seluruh pegawai dan pihak manajemen memiliki tingkat disiplin yang tinggi produktivitas juga akan tinggi. Disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen pegawai yang terpenting karena tanpa disiplin yang baik dari pegawai, sulit bagi organisasi Instansi mencapai hasil yang optimal. Adapun pencapaian keberhasilan Instansi dapat dilakukan dengan meningkatkan produktivitas kerja pegawainya yaitu dengan pemberian motivasi kerja didukung dengan disiplin kerja yang tinggi.

Secara garis besar, kerangka pikir pengaruh Motivasi kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap produktivitas Kerja (Y) pada Bappeda Provinsi Sulawesi Barat dapat digambarkan sebagai berikut :

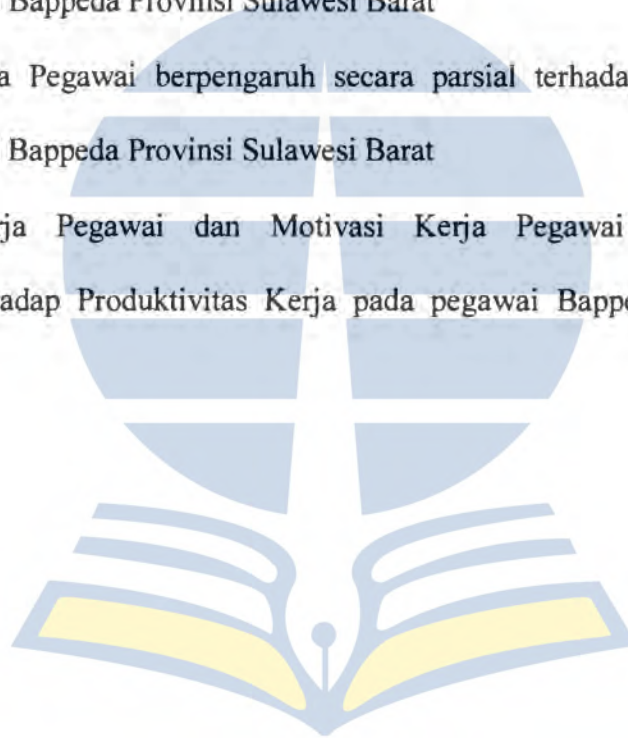
Gambar 2.1
Skema Kerangka Pikir



2.4 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara dari suatu masalah yang dihadapi Instansi yang mana perlu dibuktikan kebenarannya. Pengujian hipotesis yang digunakan adalah pengujian hipotesis satu arah karena menyatakan ada pengaruh positif antar variabel. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Motivasi Kerja Pegawai berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja pada pegawai Bappeda Provinsi Sulawesi Barat
2. Disiplin Kerja Pegawai berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja pada pegawai Bappeda Provinsi Sulawesi Barat
3. Disiplin Kerja Pegawai dan Motivasi Kerja Pegawai berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Kerja pada pegawai Bappeda Provinsi Sulawesi Barat.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Penelitian ilmiah dapat juga dilakukan sesuai dengan cakupan jenis eksplanasi atau jenis penjelasan ilmu yang akan dihasilkan oleh suatu penelitian. Sesuai dengan cakupan eksplanasinya penelitian dapat dibedakan atas penelitian kausalitas serta penelitian nonkausalitas komparatif (Sugiyono, 2008: 12). Jenis penelitian ini termasuk jenis penelitian kausalitas, yaitu penelitian yang ingin mencari penjelasan dalam bentuk hubungan sebab-akibat (*cause-effect*) antar beberapa konsep atau beberapa variabel atau beberapa strategi yang dikembangkan dalam manajemen. Penelitian ini diarahkan untuk menggambarkan adanya hubungan sebab-akibat antara beberapa situasi yang digambarkan dalam variabel, dan atas dasar itu ditariklah sebuah kesimpulan umum (Sugiyono, 2008: 12). Penelitian ini dilakukan dalam kurun waktu kurang dari satu tahun, sehingga metode yang digunakan adalah *cross sectional method*.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian dilaksanakan di Bappeda Provinsi Sulawesi Barat Penelitian ini dilakukan pada subjek tenaga kerja yang secara resmi telah diterima menjadi pegawai. Adapun penelitian ini dilakukan selama tiga bulan sejak usulan penelitian dinyatakan diterima dan layak.

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil (PNS) Bappeda Provinsi Sulawesi Barat sebanyak 62 responden. Populasi dalam penelitian ini sekaligus menjadi sampel (*sensus sampling*). Sumber : *Profil Bappeda Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2015*.

3.4 Jenis dan Sumber Data

3.4.1 Jenis Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Data Kualitatif

Yaitu data yang bukan dalam bentuk angka – angka atau tidak dapat dihitung, dan diperoleh dari hasil wawancara dengan pimpinan Instansi dan pegawai dalam Instansi serta informasi-informasi yang diperoleh dari pihak lain yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

b. Data Kuantitatif

Yaitu data yang diperoleh dalam bentuk angka – angka yang dapat dihitung, yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan dan berhubungan dengan masalah yang diteliti

3.4.2 Sumber Data

Untuk membantu penulis dalam menyelesaikan masalah penelitian ini, maka penulis menggunakan 2 jenis data. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi, yaitu :

- a. Data Primer adalah data yang diperoleh dari hasil penelitian langsung ke lapangan, seperti jawaban responden tentang hubungan kerjasama pegawai dengan pimpinan dan rekan sekerja, sering tidaknya pegawai menunggak pekerjaan pada jam kerja, keadaan lingkungan kerja, pemberian motivasi oleh Instansi kepada pegawai dan tentang produktivitas kerja pegawai.
- b. Data Sekunder adalah data yang diperoleh dari Instansi, seperti jumlah tenaga kerja dan tabel absensi, sejarah singkat Instansi, struktur organisasi, dan aktivitas Instansi.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara yang digunakan untuk mengumpulkan data yang diperlukan. Dalam pengumpulan data penulis membagikan angket berupa kuesioner kepada responden dengan cara setiap hari 10 orang responden dan memberikan souvenir berupa pulpen, pada saat diberikan responden diminta untuk mengisi di tempat dan diambil hari itu juga. Responden tidak diberi kesempatan untuk membawa lembar koesioner lebih dari 24 jam dengan pertimbangan agar tidak lupa untuk mengembalikannya. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Studi Kepustakaan (*Library Research*)

Studi yang dilakukan diperpustakaan dengan membaca buku-buku atau literature yang berhubungan dengan hipotesis atau pokok permasalahan.

2. Penelitian Lapangan

Penelitian lapangan ini bertujuan untuk memperoleh bahan atau data yang diperlukan, yang dilaksanakan dengan cara:

- Metode kuesioner, metode ini digunakan sebagai metode utama dalam mengumpulkan data yang diperlukan untuk menguji hipotesis. Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis untuk mengetahui informasi secara tertulis dan responden dalam laporan mengenai pribadinya. Kuesioner digunakan untuk mengungkapkan data mengenai tiga variabel, meliputi produktivitas kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja. Kuesioner disusun dengan menggunakan 5 (lima) alternatif jawaban, yaitu SS (Sangat Setuju) dengan diberi skor 5, S (Setuju) dengan diberi skor 4, N (Ragu-ragu) dengan diberi skor 3, TS (Tidak Setuju) dengan diberi skor 2, STS (Sangat Tidak Setuju) dengan diberi skor 1.
- Metode wawancara atau interview, metode ini adalah proses komunikasi langsung untuk memperoleh keterangan dengan Tanya jawab dan tatap muka antara pewawancara dengan responden di Bappeda Provinsi Sulawesi Barat. Data yang diperoleh dari wawancara adalah mengetahui hal-hal yang berhubungan dengan Instansi baik mengenai sejarah berdirinya, struktur organisasi, kegiatan-kegiatan yang dilakukan, kebijakan-kebijakan maupun hal-hal yang diperlukan dalam produktivitas Instansi.

3.6 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Agar tidak menimbulkan interpretasi menyimpang dari maksud penelitian ini, perlu diberikan definisi operasional variabel-variabel yang diteliti.

Tabel 3.1.
Operasionalisasi Variabel dan Dimensi

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala Pengukuran
Motivasi Kerja	1. Kebutuhan (<i>needs</i>)	▪ Merasa bangga bekerja karena perusahaan peduli dengan kebutuhan pegawai (dimensi kebutuhan)	Ordinal
	2. Tujuan (<i>goals</i>)	▪ Bekerja berdasarkan rencana kerja dan berupaya kuat untuk mewujudkan tujuan tersebut (dimensi tujuan)	
	3. Kemampuan (<i>abilities</i>)	▪ Memiliki keterampilan dan kemampuan khusus dalam melaksanakan berbagai pekerjaan/tugas kantor (dimensi kemampuan)	
	4. Pembayaran (<i>pay</i>)	▪ Merasa senang dengan insentif (gaji) dan bonus dari perusahaan (dimensi pembayaran)	
Disiplin Kerja	1. Tujuan dan kemampuan	▪ Bekerja sesuai dengan tujuan dan kemampuan anda, sehingga dapat diselesaikan secara baik	Ordinal
	2. Sanksi hukuman	▪ Dengan adanya sanksi/hukuman bagi pegawai yang tidak disiplin dapat menjadi salah satu faktor seorang pegawai untuk lebih meningkatkan disiplin dalam bekerja	
	3. Ketegasan	▪ Instansi tempat anda bekerja memiliki aturan dan peraturan yang tegas agar pegawai dapat bekerja sesuai dengan aturan dan tujuan yang telah ditetapkan	
Produktivitas Kerja	1. Kualitas	▪ Dapat menyelesaikan tugas kantor dengan baik (dimensi kualitas)	Ordinal
	2. Kuantitas	▪ Dapat menyelesaikan tugas kantor lebih banyak dibandingkan rekan kerja lainnya (dimensi kuantitas)	
	3. Ketepatan waktu	▪ Tugas tugas yang diberikan kepada pegawai dapat dilaksanakan dalam	

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala Pengukuran
		waktu yang telah ditentukan (dimensi ketepatan waktu)	
	4. Efektivitas	▪ Dapat menggunakan fasilitas kantor untuk menyelesaikan pekerjaan (dimensi efektivitas)	
	5. Kemandirian	▪ Dapat memahami masalah kantor yang sulit dan memberikan solusi dengan cepat (dimensi kemandirian)	

Sumber : *Teori, Struktur dan Perilaku Organisasi (Reksohadiprojo Sukanto dan Hani Handoko: 2001)*

3.7 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan alat ukur atau fasilitas yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik. Disini peneliti menggunakan skala interval dalam mengukur suatu variabel yang menyatakan kategori, peringkat dan jarak konstruk yang diukur dan dinyatakan dengan angka 1 sampai dengan 5. Instrumen dalam penelitian ini berupa kuesioner atau angket yang berisikan butir-butir pertanyaan untuk dijawab oleh responden.

Instrumen penelitian (kuisisioner) yang baik harus memenuhi persyaratan yaitu valid dan reliabel. Untuk mengetahui validitas dan reliabilitas kuisisioner perlu dilakukan pengujian atas kuisisioner dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Karena validitas dan reliabilitas ini bertujuan untuk menguji apakah kuisisioner yang disebarkan untuk mendapatkan data penelitian adalah valid dan reliabel, maka untuk itu, penulis juga akan melakukan kedua uji ini terhadap instrumen penelitian (kuisisioner).

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk mengukur validitas dapat dilakukan dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Uji validitas dilakukan dengan melakukan korelasi *bivariate* antara masing – masing skor indikator dengan total skor konstruk. Uji signifikansi dapat juga dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r table untuk *degree of freedom* (df) = $n - 2$ dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Sedangkan untuk mengetahui skor masing – masing item pertanyaan valid atau tidak, maka ditetapkan kriteria statistik sebagai berikut:

- a. Jika r hitung $>$ r tabel dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid.
- b. Jika r hitung $<$ r tabel dan bernilai negatif, maka variabel tersebut tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang mempunyai indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisisioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2006). Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu:

- a. *Repeated measure* atau pengukuran yaitu seseorang akan disodori pertanyaan yang sama pada waktu yang berbeda, dan kemudian dilihat apakah ia tetap konsisten dengan jawabannya
- b. *One shot* atau pengukuran sekali saja dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan yang *lain* atau mengukur korelasi antara jawaban dengan pertanyaan.

Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS yang akan memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbanch Alpha (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbanch Alpha $> 0,60$.

3.8 Metode Analisis Data

Analisis yang dapat digunakan agar hasilnya sesuai dengan maksud dan tujuan penelitian yang terdiri dari:

3.8.1 Analisis deskriptif.

Digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiono, 2008:142).

Analisis ini digunakan bila penelitiannya ingin mendeskripsikan data sampel, dan tidak ingin membuat kesimpulan yang berlaku untuk populasi dimana sampel diambil. Analisis ini bersifat uraian atau penjelasan-penjelasan

berdasarkan pada kolom jawaban kuesioner yang diperoleh dari tanggapan responden.

3.8.2 Analisis Kuantitatif

1. Regresi Linier Berganda

Untuk menganalisis permasalahan digunakan alat analisis regresi linier berganda. Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara satu variabel terikat (dependen) dengan 2 variabel bebas (independen). Bentuk umum analisis regresi linier berganda dinyatakan dalam linier sebagai berikut:

$$Y = \beta + \alpha_1 X_1 + \alpha_2 X_2$$

Keterangan :

Y : Produktivitas Kerja Pegawai

β : Konstanta

X_1 : Variabel persepsi mengenai motivasi kerja pegawai

X_2 : Variabel persepsi mengenai disiplin kerja pegawai

α_1 : Koefisien regresi persepsi mengenai motivasi kerja

α_2 : Koefisien regresi persepsi mengenai disiplin kerja

e : Standar error

2. Koefisien d e t e r m i n a s i .

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai yang kecil berarti

kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali,2006)

3. P e n g u j i a n Hipotesa

a. Uji simultan (uji F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat. Dimana dengan rumus hipotesis sebagai berikut :

$H_0 : i = 0$, artinya variabel bebas secara simultan tidak dapat menjelaskan variabel tidak bebas.

$H_a : i \neq 0$, artinya variabel bebas secara simultan dapat menjelaskan variabel tidak bebas.

$F_{hitung} > F_{table}$ atau probabilitas kesalahan kurang dari 5% maka H_0 ditolak dan H_a diterima membuktikan variabel bebas secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel tidak bebasnya.

$F_{hitung} < F_{table}$ atau probabilitas kesalahan lebih dari 5% maka H_0 diterima dan H_a ditolak membuktikan variabel bebas secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel tidak bebasnya.

b. Uji Parsial (Uji T)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya. Dengan formulasi hipotesis sebagai berikut:

$H_0 : \beta_i = 0$, artinya variabel bebas secara parsial tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel tidak bebas.

$H_a : \beta_i \neq 0$, artinya variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel tidak bebas.

T hitung $> T$ tabel atau probabilitas kesalahan kurang dari 10% maka membuktikan variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel tidak bebasnya, H_a diterima dan H_0 ditolak.

T hitung $< T$ tabel atau probabilitas kesalahan lebih dari 10% maka membuktikan variabel bebas secara parsial tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel tidak bebasnya, H_0 diterima dan H_a ditolak. Untuk mendapatkan hasil dari metode perhitungan analisis ini maka digunakan bantuan komputer dengan program "SPSS For Windows Release 20.0"

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Provinsi Sulawesi Barat

4.1.1. Sejarah Provinsi Sulawesi Barat

Provinsi Sulawesi Barat dibentuk berdasarkan Undang-Undang Nomor 26 Tahun 2004 dan diresmikan oleh Menteri Dalam Negeri atas nama Presiden Republik Indonesia tanggal 16 Oktober 2004. Provinsi Sulawesi Barat ini merupakan pemekaran dari Provinsi Sulawesi Selatan, sesuai aspirasi masyarakat yang dituangkan dalam :

1. Keputusan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan Nomor 20 Tahun 2002 tanggal 18 September 2002,
2. Keputusan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Majene Nomor 10 tahun 2000 tanggal 10 Maret 2000,
3. Keputusan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Polewali Mamasa Nomor 12/KPTS/DPRD/VI/2000 Tahun 2000 tanggal 19 Juni 2000,
4. Keputusan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Mamuju Nomor 42/KPTS/DPRD/2000 Tahun 2000 tanggal 6 Oktober 2000,
5. Keputusan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Mamasa Nomor : 26/KPTS/DPRD- Mamasa/2003 tanggal 27 Desember 2003,
6. Keputusan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Mamuju Utara Nomor : IST/KPTS/DPRD-MAMUJU UTARA/2004 tanggal 23 Agustus 2004.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 26 Tahun 2004 ini pula, dibentuk Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sulawesi Barat yang merupakan lembaga

Perwakilan Rakyat Daerah dan berkedudukan sebagai unsur penyelenggaraan Pemerintahan Daerah. Pengisian anggota DPRD Provinsi Sulawesi Barat tersebut didasari dengan Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 161.56-1028 Tahun 2005 tanggal 25 November 2005, dan telah diambil sumpah/janjinya pada tanggal 7 Desember 2005. Dengan selesainya pengisian anggota DPRD Provinsi Sulawesi Barat dan Pemilihan Pimpinan DPRD tersebut merupakan tonggak sejarah baru bagi provinsi ini karena telah mempunyai lembaga perwakilan rakyat yang permanen, utuh dan representatif, yang nantinya diharapkan dapat menjadi penyalur aspirasi rakyat, menjadi mitra sejajar pemerintah daerah.

4.1.2. Kondisi Geografis Daerah

Letak geografis Provinsi Sulawesi Barat sangat strategis karena:

- a) Berada pada sekitar garis khatulistiwa, terletak antara 0o 45'59" Lintang Selatan, 03o 34'0" Lintang Selatan, serta 118o 48'59"Bujur Timur hingga 119o 55'06"Bujur Timur.
- b) Memiliki Laut sepanjang Selat Makassar yang merupakan lintas pelayaran Internasional.
- c) Berada pada titik tengah dalam hubungannya dengan Provinsi Sulawesi Selatan, Sulawesi Tengah dan Provinsi Kalimantan Timur.
- d) Luas Wilayah daratan Provinsi Sulawesi Barat adalah 16.787,18 Km²

Provinsi Sulawesi Barat memiliki batas administrasi daerah antara lain:

- a) Di bagian Barat berbatasan dengan Kabupaten Paser Propinsi Kalimantan Timur
- b) Di bagian Utara berbatasan dengan Kabupaten Donggala Propinsi Sulawesi Tengah

- c) Di bagian Selatan berbatasan dengan Kabupaten Pinrang Propinsi Sulawesi Selatan
- d) Di bagian Timur berbatasan dengan Kab. Tana Toraja dan Luwu Utara Propinsi Sulawesi Selatan

Kabupaten, Luas, Jarak ke Ibukota Provinsi:

- a) Majene 879,77 Km², Jarak 143 Km, Persentase 5,18
- b) Polman 2.090,05 Km², Jarak 199 Km, Persentase 12,30
- c) Mamasa 2.843,85 Km², Jarak 292 Km, Persentase 16,74
- d) Mamuju 8.221,81 Km², Jarak 0, Persentase 48,39
- e) Mamuju Utara 276 Km², Jarak 276 Km, Persentase 17,39

4.2. Karakteristik Responden

Penyebaran kuesioner penelitian sebanyak 62 kuesioner yang dibagikan kepada responden. Karakteristik responden dalam penelitian ini terdiri dari jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan masa kerja. Data tersebut dianalisis berdasarkan karakteristik responden sebagai berikut.

Tabel 4.1.
Rekapitulasi Karakteristik Responden

Jenis Kelamin	Total	Persentase
Laki-Laki	38	61,29
Wanita	24	38,71
Total	62	100
Usia		
≤ 30 tahun	17	27,42
≥ 31 tahun	45	72,58
Total	62	100
Pendidian Terakhir		

Jenis Kelamin	Total	Persentase
Diploma	12	19,35
Sarjana	44	70,97
Magister	6	9,68
Total	62	100
Masa Kerja		
≤ 4 tahun	9	14,52
≥ 5 tahun	53	85,48
Total	62	100

Sumber : Hasil Analisis Koefisien 2016

Pada tabel di atas yang menguraikan tentang karakteristik responden menunjukkan bahwa pegawai laki-laki (61,29%) lebih banyak dibandingkan wanita (38,71%). Usia pegawai mayoritas di atas 31 tahun, sedangkan usia pegawai yang dibawah 30 tahun sebanyak 17 orang (27,42%). Pendidikan terakhir responden didominasi oleh alumni sarjana (70,97%), pendidikan diploma sebanyak 12 orang (19,35%), dan magister sebanyak 6 orang (9,68%). Masa kerja lebih dari lima tahun lebih banyak berpartisipasi dalam penelitian ini, sedangkan masa kerja dibawah 4 tahun hanya sebesar 14,52%.

4.3. Pengujian Instrumen Penelitian

Suatu variabel (pernyataan) dikatakan valid jika skor variabel tersebut berkorelasi secara signifikan dengan total skor dengan menggunakan *corrected item*. Uji Validitas dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.2
Uji Instrumen Penelitian

Variabel	Dimensi	Corrected Item	Ket.	Cronbach's Alpha	Ket.
Motivasi Kerja	X1.1	0,812	Valid	0,819	Reliabel
	X1.2	0,754	Valid		
	X1.3	0,579	Valid		
	X1.4	0,463	Valid		
Disiplin Kerja	X2.1	0,696	Valid	0,878	Reliabel
	X2.2	0,732	Valid		
	X2.3	0,800	Valid		
Kinerja	Y1.1	0,649	Valid	0,859	Reliabel
	Y1.2	0,736	Valid		
	Y1.3	0,654	Valid		
	Y1.4	0,663	Valid		
	Y1.5	0,682	Valid		

Sumber: Pengolahan Kuesioner (2016)

Tabel di atas menjelaskan bahwa instrumen penelitian ini dikatakan valid. *Alpha Cronbach* seluruh *instrument* (variabel Motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja) tersebut lebih besar dari 0,60.

4.4. Analisis Deskriptif Jawaban Responden

1. Variabel Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan upaya dan keinginan di dalam diri pegawai yang memberi daya serta mengarahkan perilakunya untuk melaksanakan tugas dan tanggung

jawab dalam lingkup pekerjaannya. Deskripsi jawaban responden terhadap motivasi kerja sebagai berikut.

Tabel 4.3
Hasil deskripsi variabel motivasi kerja

Indikator	Skor Jawaban Responden										Mean
	1		2		3		4		5		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1.1	0	0	1	1,6	24	38,7	18	29,0	19	30,6	3,88
X1.2	0	0	2	3,2	18	29,0	21	33,9	21	33,9	3,98
X1.3	0	0	1	1,6	19	30,6	32	51,6	10	16,1	3,82
X1.4	0	0	4	6,5	19	30,6	20	32,3	19	30,6	3,87
Mean Variabel Motivasi Kerja											3,89

Sumber: Data primer (diolah), 2016

Keterangan: 1 = Sangat tidak setuju 4 = Setuju 3 = ragu-ragu
2 = Tidak Setuju 5 = Sangat Setuju

Pada Tabel 4.3 menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap variabel motivasi kerja dengan capaian rata-rata 3,89, bahwa motivasi kerja telah sesuai dengan harapan. Indikator yang dominan membentuk variabel motivasi kerja dalam penelitian ini adalah dimensi tujuan (*goals*) / X1.2 nilai *mean* tertinggi sebesar 3,98. Pada dimensi tersebut (tujuan), responden memilih jawaban setuju sebanyak 33,9 persen, kemudian yang memilih jawaban sangat setuju sebanyak 33,9 persen. Sedangkan dimensi dianggap kurang penting yaitu kemampuan (*abilities*) X1.3 dengan nilai mean terendah yaitu 3,82, hal ini disebabkan karena responden yang memilih jawaban tidak setuju sebanyak 1,6 persen.

2. Variabel Disiplin Kerja

Deskripsi jawaban responden terhadap disiplin kerja sebagai berikut.

Tabel 4.4
Hasil deskripsi variabel disiplin kerja

Indikator	Skor Jawaban Responden										Mean
	1		2		3		4		5		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X3.1	0	0	3	4,8	10	16,1	40	64,5	9	14,5	3.88
X3.2	0	0	5	8,1	18	29,0	26	41,9	13	21,0	3.75
X3.3	0	0	2	3,2	14	22,6	25	40,3	21	33,9	4.04
Mean Variabel Disiplin Kerja											3,89

Sumber: Data primer (diolah), 2016

Keterangan: 1 = Sangat tidak setuju 4 = Setuju 3 = ragu-ragu
2 = Tidak Setuju 5 = Sangat Setuju

Pada Tabel 4.4 menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap variabel disiplin kerja dengan capaian rata-rata 3,89, bahwa disiplin kerja telah sesuai dengan harapan. Indikator yang dominan membentuk variabel disiplin kerja dalam penelitian ini adalah dimensi ketegasan (X3.3) nilai *mean* tertinggi sebesar 4,04, Pada dimensi tersebut (ketegasan), responden memilih jawaban setuju sebanyak 40,3 persen, kemudian yang memilih jawaban sangat setuju sebanyak 33,9 persen. Sedangkan dimensi dianggap kurang penting yaitu sanksi hukuman (X3.2) dengan nilai mean terendah yaitu 3,75, hal ini disebabkan karena responden yang memilih jawaban tidak setuju sebanyak 8,1 persen.

3. Variabel Produktivitas Kerja

Deskripsi jawaban responden terhadap produktivitas kerja sebagai berikut.

Tabel 4.5.
Hasil deskripsi variabel produktivitas kerja

Indikator	Skor Jawaban Responden										Mean
	1		2		3		4		5		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y1.1	0	0	3	4,8	10	16,1	27	43,5	22	35,5	4,09
Y1.2	1	1,6	2	3,2	13	21,0	25	40,3	21	33,9	4,01
Y1.3	1	1,6	1	1,6	14	22,6	37	59,7	9	14,5	3,83
Y2.4	0	0	4	6,5	12	19,4	27	43,5	19	30,6	3,98
Y2.5	0	0	4	6,5	16	25,8	21	33,9	21	33,9	3,95
Mean Variabel Produktivitas Kerja											3,97

Sumber: Data primer (diolah), 2016

Keterangan: 1 = Sangat tidak setuju 4 = Setuju 3 = ragu-ragu
2 = Tidak Setuju 5 = Sangat Setuju

Pada Tabel 4.5 menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap variabel produktivitas kerja dengan capaian rata-rata 3,97, bahwa produktivitas kerja telah sesuai dengan harapan. Indikator yang dominan membentuk variabel produktivitas kerja dalam penelitian ini adalah dimensi kualitas (Y1.1) nilai *mean* tertinggi sebesar 4,09. Pada dimensi tersebut (kualitas), responden memilih jawaban setuju sebanyak 43,5 persen, kemudian yang memilih jawaban sangat setuju sebanyak 35,5 persen. Sedangkan dimensi dianggap kurang penting yaitu ketepatan waktu (Y1.3) dengan nilai mean terendah yaitu 3,83, hal ini disebabkan karena responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju sebanyak 1,6 persen

4.5. Analisis Regresi Berganda dan Pengujian Hipotesis

Regresi berganda digunakan untuk mengetahui variabel motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja. Dari hasil perhitungan model regresi berganda akan diperoleh parameter estimasi dengan nilai t-hitung dan koefisien determinasi (*R square*). Jika koefisien regresinya signifikan pada probability $\leq 0,05$ maka variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Hasil perhitungan model regresi berganda dengan menggunakan SPSS 20.0 menunjukkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.6.
Hasil Analisis Regresi Berganda

Variabel	Koefisien Regresi (β)	Standar Error	t-Hitung	P-value	F-Hitung	P-value	Adjusted R-Square
Konstanta	0,972	0,418	2,324	0,024	31,628	0,000	0,556
Motivasi Kerja	0,287	0,133	2,160	0,036			
Disiplin Kerja	0,486	0,119	4,092	0,000			

Sumber: Data primer (diolah), 2016

Berdasarkan tabel di atas dapat diuraikan persamaan regresi linear sebagai berikut:

$$Y = 0,972 + 0,287 \cdot X_1 + 0,486 \cdot X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda di atas diperoleh penjelasan sebagai berikut:

- 1) Koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar 0,287. Koefisien tersebut mengindikasikan adanya hubungan positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap produktivitas kerja. Hal ini dapat dimaknai dengan peningkatan kualitas motivasi kerja akan berdampak pada peningkatan produktivitas kerja.

- 2) Koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,486. Koefisien tersebut mengindikasikan adanya hubungan positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap produktivitas kerja. Hal ini dapat dimaknai dengan peningkatan kualitas disiplin kerja akan berdampak pada peningkatan produktivitas kerja.

4.5.1. Uji F (Simultan)

Berdasarkan tabel 4.6 uji F diperoleh hasil bahwa nilai F hitung sebesar 31,628 > 2,934 (F tabel) dengan tingkat signifikansi (*F-statistic*) 0,00 (lebih kecil dari 0,05). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi dapat digunakan untuk memprediksi seluruh variabel independen (motivasi kerja dan disiplin kerja) memengaruhi variabel terikat (produktivitas kerja) secara signifikan. **Hasil ini membuktikan bahwa hipotesis ketiga (H-3) dinyatakan diterima.**

4.5.2. Uji t (Parsial)

Pengujian masing-masing pengaruh variabel independen terhadap kinerja pada tabel 4.6 dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Nilai probabilitas variabel motivasi kerja sebesar 0,036 nilai ini lebih kecil dibandingkan $\alpha = 0,05$. Hal tersebut mengindikasikan adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap terhadap produktivitas kerja.
- 2) Nilai probabilitas variabel disiplin kerja sebesar 0,000 nilai ini lebih kecil dibandingkan $\alpha = 0,05$. Hal tersebut mengindikasikan adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap terhadap produktivitas kerja.

Dari hasil uji t dapat dilakukan pembuktian hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

1. H1: Motivasi kerja pegawai berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja pada pegawai. Berdasarkan uji statistik diperoleh hasil bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.
Dengan demikian hipotesis pertama diterima.
2. H2: Disiplin kerja pegawai berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja pada pegawai. Berdasarkan uji statistik diperoleh hasil bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.
Dengan demikian hipotesis kedua diterima.

4.5.3. Adjusted R²

Berdasarkan lampiran SPSS diperoleh hasil bahwa nilai adjusted R² sebesar 0,556, hal ini berarti 55,6% produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh variasi variabel motivasi kerja dan disiplin kerja, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lainnya seperti gaya kepemimpinan, keadilan organisasi, budaya organisasi, kepuasan kerja, keadilan organisasional dan lain-lain.

4.6. Pembahasan

4.6.1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Dalam penelitian ini motivasi eksternal yang paling mempengaruhi produktivitas kerja pegawai adalah komunikasi yang baik antara pegawai dan atasan, lingkungan kerja yang baik, dan atasan selalu memberikan pujian. Tiga faktor utama itu yang dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam menyelesaikan tugas. Hal ini menegaskan bahwa hipotesis

pertama yang diajukan dinyatakan diterima, sehingga peningkatan motivasi kerja akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai negeri sipil di lingkungan kerja Bappeda Provinsi Sulawesi Barat. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Fitriyanto (2012) dan Ibriati Kartika Alimuddin (2012), bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

McClelland dalam Reksohadiprojo dan Handoko (2001: 97) teori motivasinya mengatakan bahwa motivasi adalah keadaan dalam diri seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Motivasi yang dimaksud terdiri dari 3 (tiga) golongan kebutuhan, yaitu: kebutuhan prestasi, Kebutuhan Afiliasi dan Kebutuhan Kekuasaan.

Manfaat motivasi yang utama adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang sudah ditentukan, serta orang senang melakukan pekerjaannya.

Sesuatu yang dikerjakan karena ada motivasi yang mendorongnya akan membuat orang senang mengerjakannya. Pegawai akan merasa dihargai/diakui, hal ini terjadi karena pekerjaannya itu betul-betul berharga bagi orang yang termotivasi, sehingga orang tersebut akan bekerja keras. Hal ini dimaklumi karena dorongan yang begitu tinggi menghasilkan sesuai target yang mereka tetapkan. Kinerjanya akan dipantau, oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

Dalam kehidupan manusia selalu mengadakan bermacam - macam aktivitas, salah satunya dalam aktifitas yang dinamakan kerja. Membahas mengenai motivasi kerja tidak bisa dilepaskan dari job performance. Kinerja (performance) adalah hasil interaksi antara motivasi kerja, kemampuan (abilities), dan peluang (opportunities). Bila motivasi kerja rendah, maka unjuk kerja akan rendah pula meskipun kemampuan ada dan baik. Sebaliknya jika motivasi kerjanya besar, namun peluang untuk menggunakan kemampuan tidak ada atau tidak diberikan, kinerja (performance) juga akan rendah.

Motivasi kerja seseorang dapat lebih bercorak proaktif atau reaktif. Pada motivasi yang proaktif, orang akan berusaha untuk meningkatkan kemampuannya sesuai dengan yang dituntut oleh pekerjaan dan atau akan berusaha untuk mencari, menemukan dan atau menciptakan peluang dimana ia dapat menggunakan kemampuannya untuk performance yang tinggi. Sebaliknya motivasi kerja seseorang yang lebih reaktif, cenderung menunggu upaya atau tawaran dari lingkungannya. Ia baru mau bekerja jika didorong, dipaksa (dari luar dirinya) untuk bekerja. Ada waktu yang tepat dimana pimpinan bisa memberikan motivasi agar para pegawai bisa terangsang untuk melakukan hal baik sesuai dengan apa yang diperintahkan. Meningkatkan semangat Ini adalah jawaban betapa pentingnya pelatihan untuk pegawai yang berisi motivasi dan stimulus baik. Karena hal ini bisa meningkatkan semangat para pegawai dalam bekerja sehingga mereka bisa melakukan pekerjaan sesuai dengan kewajiban dan deadline yang telah ditentukan. Dengan penuh semangat mereka bisa menyelesaikan tiap hal yang menjadi tanggung jawabnya. Dan hal ini baik karena bisa membantu pimpinan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ada.

Membuat tim semakin kompak adalah salah satu upaya mendorong motivasi kerja, mereka akan merasa saling memiliki dan merasa bahwa satu sama lain merupakan keluarga yang harus saling dukung untuk mencapai tujuan yang sama, yaitu mencapai kesuksesan dalam Instansi. Memberikan dorongan kepada pegawai untuk ikut pelatihan yang bisa berdampak baik bagi diri dan juga lingkungannya. Karena pegawai yang baik adalah awal Instansi yang baik. Bila hal ini terwujud, maka tidak diragukan lagi Bappeda Provinsi Sulawesi Barat akan mampu memberikan pelayanan prima dan bisa melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh pimpinan teratas

4.6.2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini menegaskan bahwa hipotesis kedua yang diajukan dinyatakan diterima, sehingga peningkatan disiplin kerja akan meningkatkan pegawai negeri sipil di lingkungan kerja Bappeda Sulawesi Barat. Dampak positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai juga didukung oleh penelitian Fitriyanto (2012), Abdul Azis (2012), dan Purnomo Budi Setiyawan dan Waridin (2006) yang menyatakan bahwa disiplin kerja akan meningkatkan kinerja pegawai. Kedisiplinan akan membentuk perilaku pegawai pada nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan dan ketertiban

Dalam mencapai hasil yang efektif, maka organisasi perlu menetapkan disiplin kerja yang baik dari pegawai. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Kondisi tersebut akan mendorong semangat kerja dan mendorong terwujudnya tujuan organisasi. Semangat

menggambarkan suatu perasaan yang berkaitan dengan tabiat, semangat kelompok, kegembiraan atau kegiatan.

Untuk kelompok pekerja, penggunaan yang lazim menyatakan bahwa semangat menunjukkan iklim dan suasana pekerjaan. Pegawai-pegawai dengan semangat tinggi akan memberikan sikap yang positif, seperti kesetiaan, kegembiraan, kerjasama, kebanggaan dalam bekerja. Produktivitas dan efisiensi yang tinggi cenderung menjadi sikap-sikap dan tindakan yang disiplin. Dengan demikian, kedisiplinan harus ditegakkan dalam organisasi mengingat tanpa dukungan disiplin pegawai maka organisasi akan sulit dalam mewujudkan tujuannya.

Disiplin dapat membangun kepribadian seorang pegawai lingkungan yang memiliki disiplin yang baik akan berdampak pada kepribadian seseorang. Lingkungan organisasi yang memiliki keadaan yang tenang, tertib dan tentram sangat berperan dalam membangun kepribadian yang baik. Disiplin dapat melatih kepribadian pegawai agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik, sikap, perilaku dan pola kehidupan yang baik dan berdisiplin tidak berbentuk dalam waktu yang lama salah satu proses untuk membentuk kepribadian tersebut dilakukan melalui proses latihan. Latihan tersebut dilaksanakan bersama antar pegawai, pimpinan dan seluruh personil yang ada dalam organisasi. Disiplin berfungsi sebagai pemaksaan kepada seseorang untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku di lingkungan tersebut dengan pemaksaan, pembiasaan, dan latihan disiplin akan menyadarkan bahwa disiplin tersebut sangatlah penting untuk membentuk sikap pegawai yang profesional dan bekerja secara sungguh-sungguh. Semangat atau moril (morale) adalah suatu istilah yang banyak dipergunakan tanpa adanya suatu perumusan yang seksama. Semangat menggambarkan suatu

perasaan, agak berhubungan dengan tabiat (jiwa), semangat kelompok, kegembiraan atau kegiatan. Untuk kelompok pekerja, penggunaan yang sudah lazim menyatakan bahwa semangat menunjukkan iklim dan suasana pekerjaan. Semangat adalah sikap individu atau kelompok terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya. Pegawai-pegawai dengan semangat yang tinggi merasa bahwa mereka yang diikutsertakan dalam mencapai tujuan organisasi patut diberi perhatian bahwa usaha-usaha mereka dikenal dan dihargai. Pegawai-pegawai dengan semangat yang tinggi memberikan sikap yang positif, seperti kesetiaan, kegembiraan, kerjasama, kebanggaan dalam melakukan pekerjaan dan ketaatan kepada kewajiban. Produktivitas dan efisiensi yang tinggi cenderung merupakan akibat sikap-sikap dan tindakan-tindakan demikian. Sikap dan tindakan itu diantaranya disiplin. Disiplin termasuk dalam sikap mental pegawai. Yang dimaksud dalam sikap mental adalah sikap terhadap kerja itu sendiri, terhadap bekerja dalam industri, terhadap perlunya menghasilkan produk bermutu, terhadap pelayanan prima kepada pelanggan dan akhirnya terhadap integritas moral dan reputasi.

Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi karena tanpa dukungan disiplin personil yang baik, maka organisasi akan sulit dalam mewujudkan tujuannya. Jadi dapatlah dikatakan bahwa kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil pengujian statistik, motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada Bappeda Provinsi Sulawesi Barat. Peningkatan motivasi kerja yang dilakukan baik melalui pelatihan-pelatihan ataupun kompensasi yang berbasis kinerja telah menciptakan dorongan yang positif bagi pegawai.
2. Variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada Bappeda Provinsi Sulawesi Barat. Hal ini menunjukkan jika pegawai meningkatkan disiplin kerjanya maka akan menunjang pencapaian produktivitas kerja yang lebih baik bagi organisasi.
3. Berdasarkan Uji F yang dilakukan, ditemukan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada Bappeda Provinsi Sulawesi Barat. Hal ini ditandai oleh peningkatan motivasi dan disiplin kerja di Bappeda Provinsi Sulawesi Barat akan meningkatkan produktivitas kerja pegawainya.

5.2. Saran

1. Kepedulian terhadap pegawai menjadi hal terpenting dalam membangun motivasi kerja. Kondisi tersebut akan menguntungkan bagi pegawai maupun organisasi, selain itu Pihak Bappeda Sulbar dalam meningkatkan motivasi yaitu dengan cara Motivasi karyawan dengan membangun kepuasan, Motivasi

karyawan melalui apresiasi, Memberikan apresiasi kepada pegawai sangatlah penting agar membangkitkan perilaku positif dan prestasi pegawai, sehingga mereka dapat melakukan pekerjaan dengan baik atau tidak. Pimpinan yang cerdas dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai dengan memberikan perhatian secara personal, seperti memberikan tepukan di punggung, catatan tulisan tangan, atau komentar singkat di aula. Dan menunjukkan atau memberikan penghargaan, usahakan agar mengatakannya dengan lebih spesifik. Dengan menjadi spesifik, pegawai menyadari tindakan mereka benar-benar diawasi. Dan, motivasi tingkat tinggi karyawan akan didapatkan melalui hasil yang alami. Motivasi karyawan melalui pengakuan, Motivasi pegawai Melalui Inspirasi, Motivasi pegawai Melalui Kompensasi

2. Diharapkan agar Bappeda Sul-Bar untuk menciptakan suasana kerja yang nyaman, kondusif dimana lingkungan kerja yang bersih, nyaman, dan kondusif merupakan lingkungan kerja yang diharapkan oleh setiap pekerja. Dengan lingkungan kerja yang kondusif maka akan mendorong karyawan Anda untuk berekspresi dan memberikan ide-ide baru. Anda bisa menyediakan fasilitas olah raga ringan seperti badminton atau tennis meja yang bisa dilakukan Pegawai saat jam istirahat sehingga dapat mengurangi kejenuhan dalam bekerja. dan mampu meningkatkan semangat kerja pegawai serta menumbuhkan disiplin kerja kepada seluruh pegawai, Meningkatkan disiplin dan kinerja karyawan juga dapat dilakukan melalui pelatihan karyawan yang dilakukan secara periodik. Pelatihan Pegawai ini akan me-

refresh sekaligus meng-upgrade skill Pegawai sehingga mereka semakin termotivasi untuk meningkatkan kedisiplinan dan kinerja mereka.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Azis. 2010. Pengaruh motivasi, disiplin dan ethos kerja terhadap produktivitas pegawai (Studi kasus di Unit Kerja Bekri PT. Perkebunan Nusantara VII Lampung). Tesis ; Jakarta. Universitas Indonesia.
- Bambang Kusriyanto. 2000. *Meningkatkan Efektifitas Pegawai*. Jakarta: Pustaka Binama Pressindos.
- Budi Setiyawan dan Waridin. 2006. Pengaruh Disiplin Kerja Pegawai Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang. *JRBI*. Vol 2. No 2. Hal: 181-198.
- Daft, L Richard. 2003. *Manajemen Management*. Dalam Mary. Follet. 2003 (Ed). *Mendefinisikan Manajemen. Edisi 6*. Jakarta : Salemba Empat.
- Darma Tintri dan Fitriatin. 2009. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*.
(http://gunadarma.ac.id/linrary/articles/graduate/economy/2009Error! Hyperlink reference not valid. Artikel_10205520.pdfError! Hyperlink reference not valid).
- Davis. 2002. *Fundamental Organization Behavior*, Diterjemahkan Agus Dharma. Jakarta: Erlangga.
- Fitriyanto Nugroho. 2012. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Industri Kerajinan Topeng Di Dusun Bobung Putat Patuk Kabupaten Gunungkidul. Skripsi, Yogyakarta ; Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.

- Ghozali, Imam. 2006. *Analisis Multivariate dengan Program Aplikasi SPSS*.
Semarang: BP Universitas Diponegoro Semarang
- Guntur, Letje S. 2008. *Jaminan Sosial Tenaga Kerja*. Jakarta : Airlangga.
- Hani Handoko. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*.
Yogyakarta: BPFE UGM.
- Hasibuan, S.P. Malayu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi,
Edisi Keempat. Semarang : Badan Penerbit – Universitas Diponegoro.
- Heidjrachman dan Husnan, Suad. 2002. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta : BPFE.
- Henry Simamora. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE
YKPN.
- Ibriati Kartika Alimuddin. 2012. *Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas
Kerja Pegawai (studi kasus pada PT. Telkom Indonesia, Tbk Cabang
Makassar)*. Skripsi, Makassar ; Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas
Hasanuddin.
- Mankunegara, AP. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi*. Bandung :
PT Remaja Rosdakarya.
- Mauled, Mulyono. 2004. *Penerapan Produktivitas Dalam Organisasi*. Jakarta :
Bumi Aksara.
- Muchdarsyah Sinungan. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:
Bumi Aksara.
- Nawawi, Hadari. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : UGM.
- Reksohadiprojo Sukanto dan Hani Handoko. 2001. *Organisasi Instansi : Teori,
Struktur dan Perilaku*. Yogyakarta : BPFE.

Soedarmayanti. 2009. Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja.
Bandung : Mandar Maju.

Sugiono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : CV Alfabeta

Veithzal Rivai, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Instansi*, Bandung:
PT. Remaja Rosda Karya.

Wexley. Kennet N dan Gary A. Yuki (editor Agus Danna). 2005.
Manajemen Perilaku Organisasi Pendayagunaan Sumber Daya Manusia.

Jakarta : Erlangga. Yunus. 2007. *Kepemimpinan Pendidikan*. Ciamis: Unig



Lampiran 1.

KUESIONER PENELITIAN TESIS

Kepada Yth.
Bapak/Ibu/Sdr/i

Dengan hormat,

Sehubungan dengan rencana penyelesaian penelitian Tesis saya dengan judul :

HUBUNGAN MOTIVASI, DISIPLIN PEGAWAI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA BAPPEDA PROVINSI SULAWESI BARAT

Maka saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/sdri untuk mengisi kuesioner penelitian ini. Agar penelitian ini dapat memberikan hasil yang bermanfaat, maka dimohon Bapak/Ibu/Sdr berkenan untuk mengisi kuesioner ini dengan sejujur-jujurnya/apa adanya. Sehubungan dengan hal tersebut kami menjamin kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan ilmiah.

Demikian permohonan ini saya sampaikan, atas perhatian dan kerja samanya saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Petunjuk pengisian:

- A. Isilah masing-masing pertanyaan sesuai dengan petunjuk pada masing-masing instrumen. Bapak/Ibu dapat menjawab pertanyaan di bawah dengan memberi tanda silang (X) pada salah satu kolom yang telah disediakan dengan keterangan sebagai berikut:

STS : sangat tidak setuju

TS : tidak setuju

RR : ragu-ragu

S : setuju

SS : sangat setuju

- B. Setiap pertanyaan hanya dibutuhkan satu jawaban saja, kecuali ada keterangan lain.
- C. Setelah mengisi kuesioner Bapak/Ibu/Sdr/I dimohon segera mengembalikannya kepada peneliti

I. IDENTITAS RESPONDEN:

JENIS KELAMIN : PRIA WANITA

UMUR :Tahun

PENDIDIKAN :

MASA KERJA :

Variabel Motivasi Kerja						
No.	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
	Kebutuhan (needs)					
1	Merasa bangga bekerja karena perusahaan peduli dengan kebutuhan karyawan					
	Tujuan (goals)					
2	Bekerja berdasarkan rencana kerja dan berupaya kuat untuk mewujudkan tujuan tersebut					
	Kemampuan (abilities)					
3	Memiliki keterampilan dan kemampuan khusus dalam melaksanakan berbagai pekerjaan/tugas kantor					
	Pembayaran (pay)					
4	Merasa senang dengan insentif (gaji) dan bonus dari perusahaan					

Variabel Disiplin Kerja						
No.	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
	Tujuan dan kemampuan					
5	Bekerja sesuai dengan tujuan dan kemampuan anda, sehingga dapat diselesaikan secara baik.					
	Sanksi hukuman					
6	Dengan adanya sanksi/hukuman bagi karyawan yang tidak disiplin dapat menjadi salah satu faktor seorang pegawai untuk lebih meningkatkan disiplin dalam bekerja					
	Ketegasan					
7	Instansi tempat anda bekerja memiliki aturan dan peraturan yang tegas agar pegawai dapat bekerja sesuai dengan aturan dan tujuan yang telah ditetapkan					

Variabel Efektivitas Kinerja Organisasi						
No.	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
8	Dapat menyelesaikan tugas kantor dengan baik					
9	Dapat menyelesaikan tugas kantor lebih banyak dibandingkan rekan kerja lainnya					
10	Tugas tugas yang diberikan kepada karyawan dapat dilaksanakan dalam waktu yang telah ditentukan					
11	Dapat menggunakan fasilitas kantor untuk menyelesaikan pekerjaan					
12	Dapat memahami masalah kantor yang sulit dan memberikan solusi dengan cepat					



Lampiran 2.

HASIL PENGOLAHAN DATA**Reliability Variabel Motivasi Kerja (X1)****Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	62	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	62	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.819	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X1.1	3.8871	.87037	62
X1.2	3.9839	.87763	62
X1.3	3.8226	.71344	62
X1.4	3.8710	.93184	62

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	11.6774	3.960	.812	.686
X1.2	11.5806	4.084	.754	.716
X1.3	11.7419	5.145	.579	.801
X1.4	11.6935	4.773	.463	.860

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
15.5645	7.529	2.74382	4



Reliability Variabel Disiplin Kerja (X2)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	62	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	62	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.878	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X3.1	3.8788	.85723	62
X3.2	4.0303	.95147	62
X3.3	3.9697	.76994	62

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	11.9697	5.780	.696	.860
X3.2	11.8182	5.278	.732	.848
X3.3	11.8788	4.922	.800	.820

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
15.8485	9.383	3.06310	4



Reliability Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	62	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	62	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.859	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y11	4.0968	.84368	62
Y12	4.0161	.91422	62
Y13	3.8387	.75081	62
Y14	3.9839	.87763	62
Y15	3.9516	.93085	62

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y11	15.7903	8.136	.649	.836
Y12	15.8710	7.458	.736	.813
Y13	16.0484	8.539	.654	.836
Y14	15.9032	7.925	.663	.832
Y15	15.9355	7.602	.682	.828

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
19.8871	11.971	3.45986	5



Frequencies Variabel Motivasi Kerja (X1)

Statistics

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4
N	Valid	62	62	62	62
	Missing	0	0	0	0
Mean		3.8871	3.9839	3.8226	3.8710
Median		4.0000	4.0000	4.0000	4.0000
Mode		3.00	4.00 ^a	4.00	4.00
Std. Deviation		.87037	.87763	.71344	.93184
Sum		241.00	247.00	237.00	240.00

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Frequency Table

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.6	1.6	1.6
	Ragu-Ragu	24	38.7	38.7	40.3
	Setuju	18	29.0	29.0	69.4
	Sangat Setuju	19	30.6	30.6	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	3.2	3.2	3.2
	Ragu-Ragu	18	29.0	29.0	32.3
	Setuju	21	33.9	33.9	66.1
	Sangat Setuju	21	33.9	33.9	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

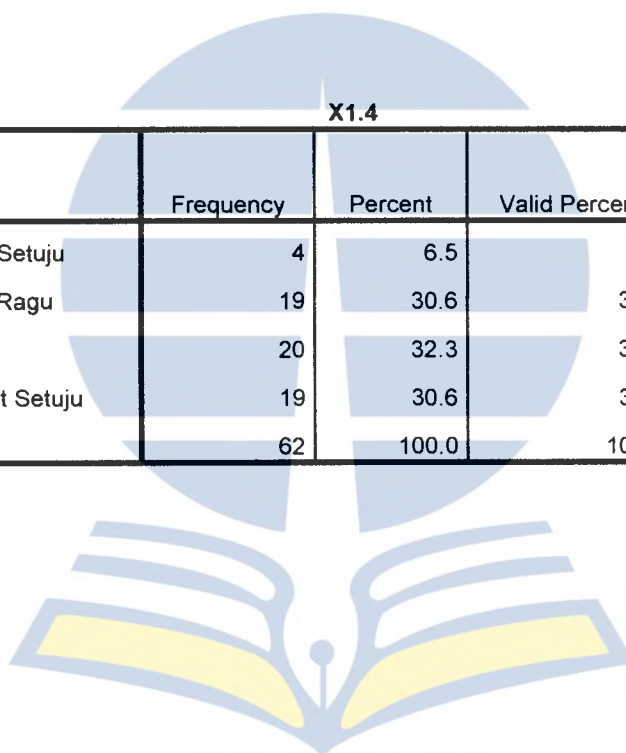
X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.6	1.6	1.6
	Ragu-Ragu	19	30.6	30.6	32.3
	Setuju	32	51.6	51.6	83.9
	Sangat Setuju	10	16.1	16.1	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

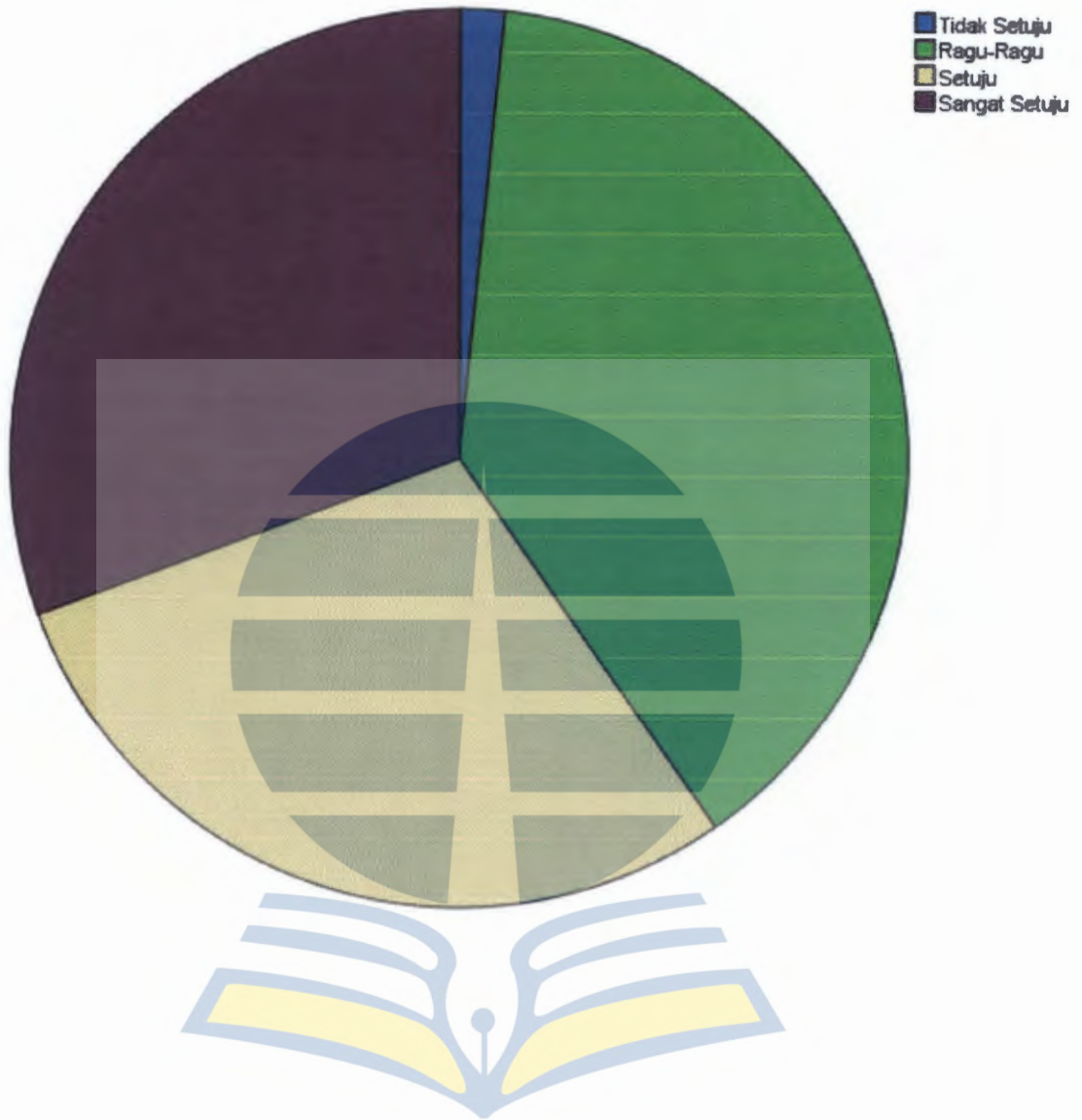
X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	6.5	6.5	6.5
	Ragu-Ragu	19	30.6	30.6	37.1
	Setuju	20	32.3	32.3	69.4
	Sangat Setuju	19	30.6	30.6	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

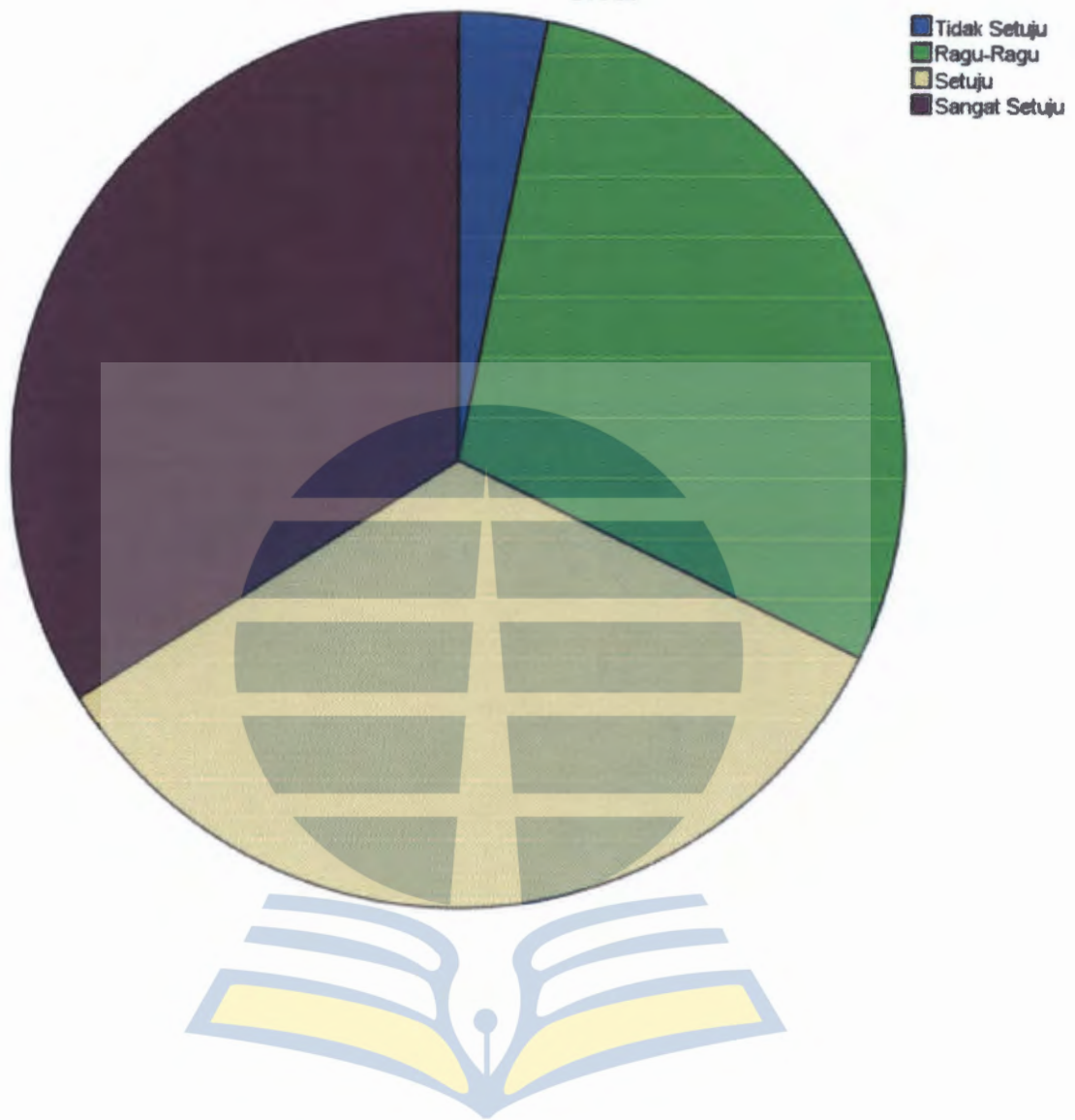
Pie Chart



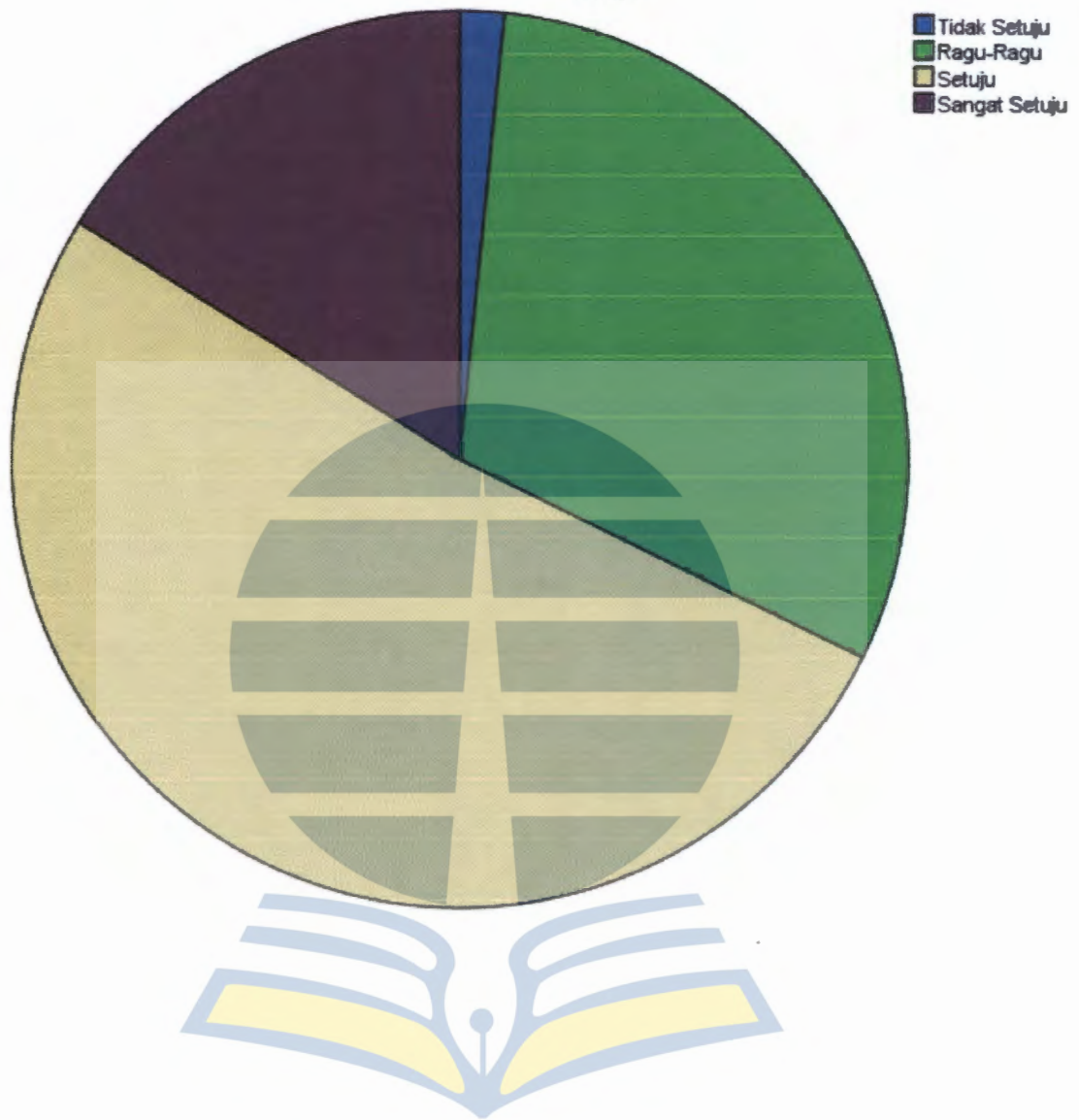
X1.1



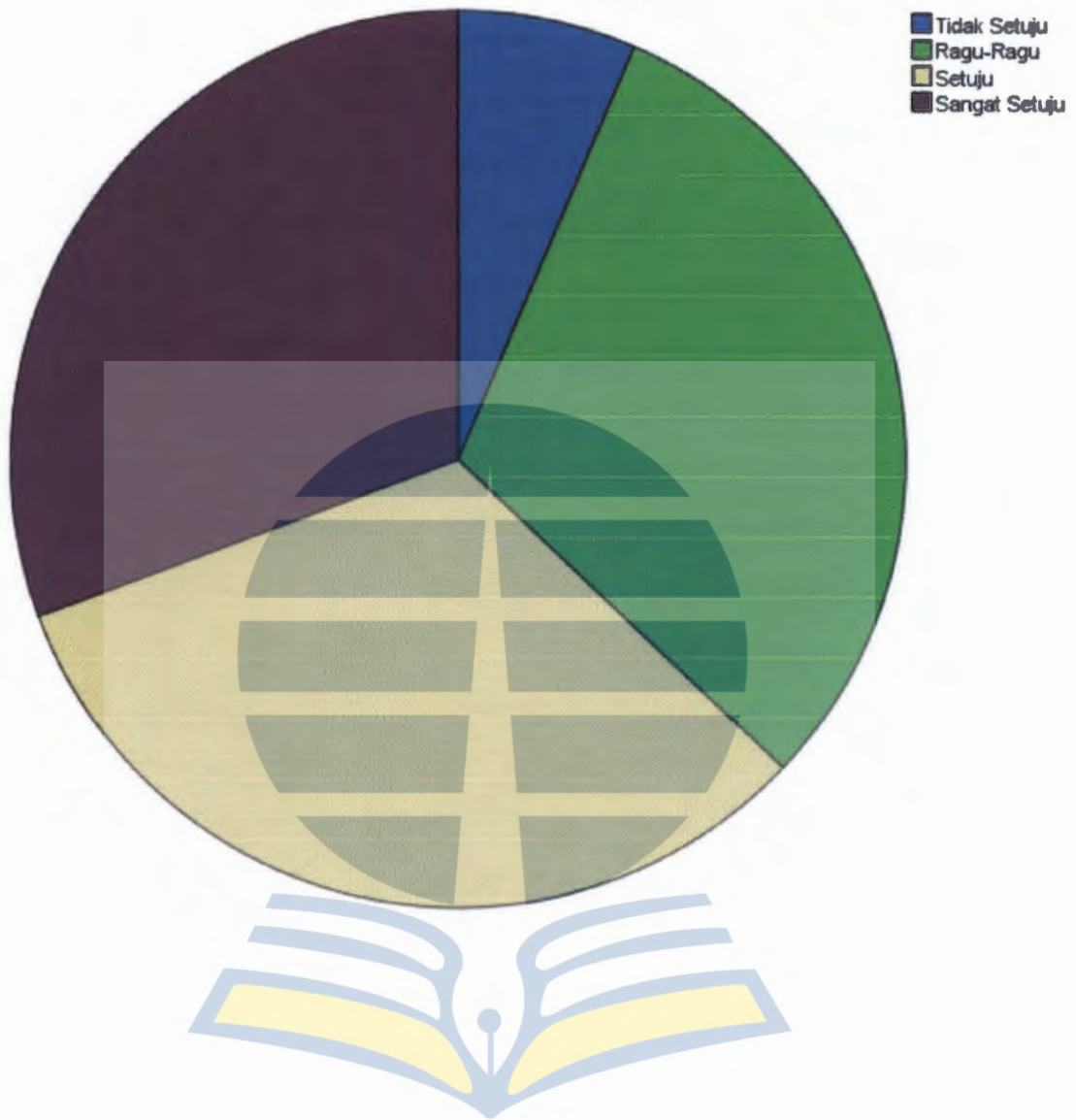
X1.2



X1.3



X1.4



Frequencies Variabel Disiplin Kerja (X2)

		Statistics		
		X31	X32	X33
N	Valid	62	62	62
	Missing	0	0	0
Mean		3.8871	3.7581	4.0484
Median		4.0000	4.0000	4.0000
Mode		4.00	4.00	4.00
Sum		241.00	233.00	251.00

Frequency Table

X31

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	4.8	4.8	4.8
	Kurang Setuju	10	16.1	16.1	21.0
	Setuju	40	64.5	64.5	85.5
	Sangat Setuju	9	14.5	14.5	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

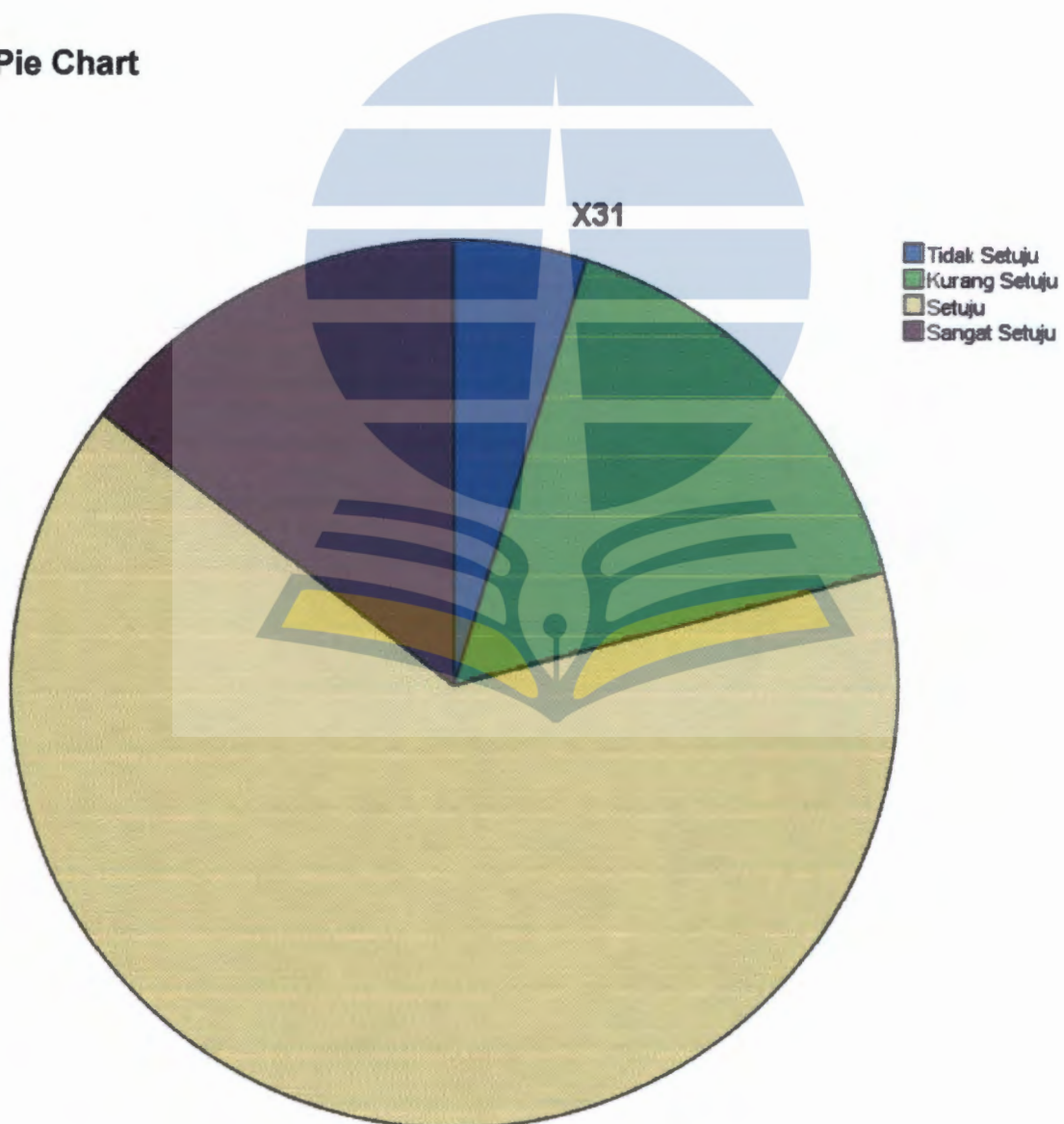
X32

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	8.1	8.1	8.1
	Kurang Setuju	18	29.0	29.0	37.1
	Setuju	26	41.9	41.9	79.0
	Sangat Setuju	13	21.0	21.0	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

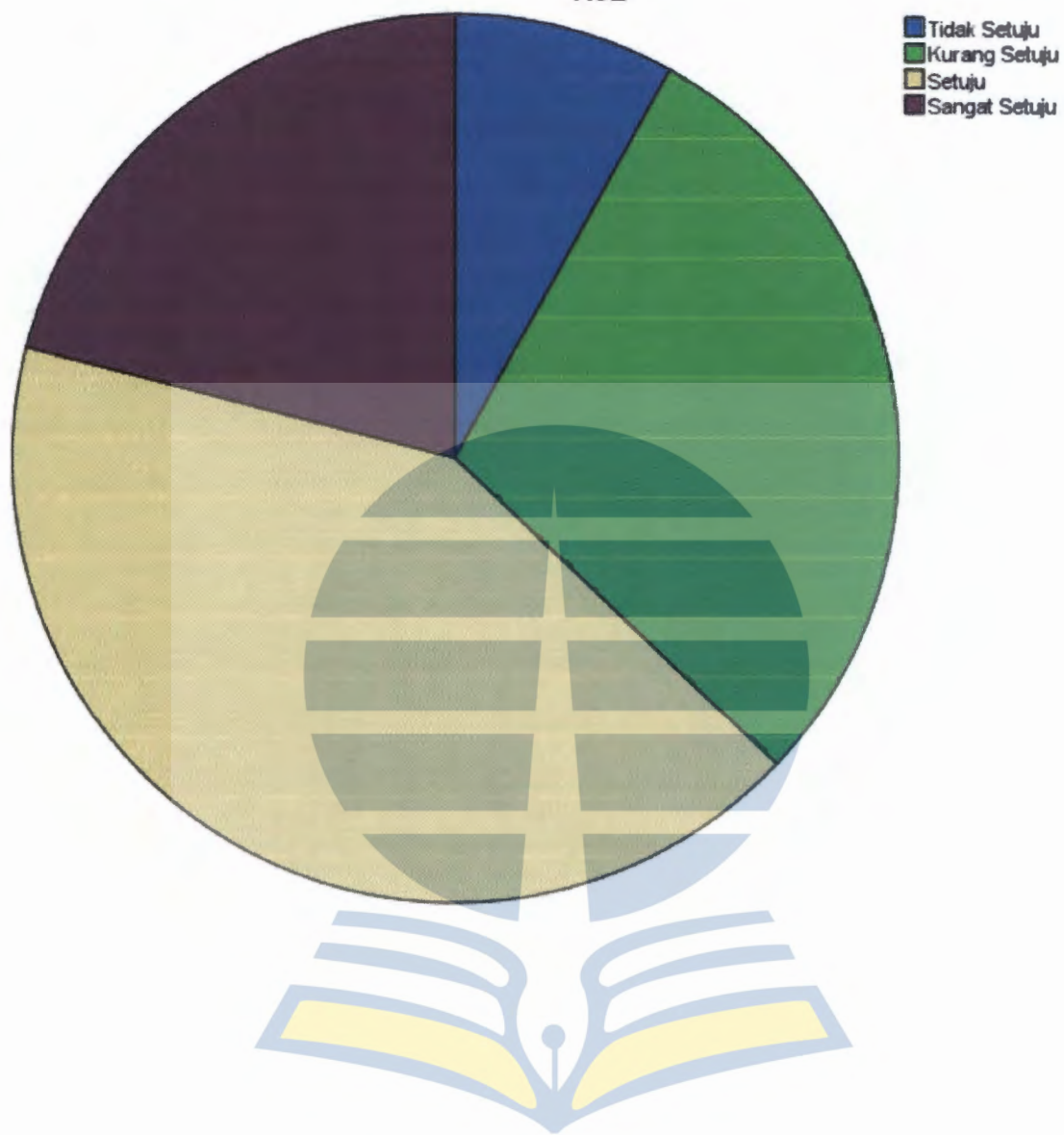
X33

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	3.2	3.2	3.2
	Kurang Setuju	14	22.6	22.6	25.8
	Setuju	25	40.3	40.3	66.1
	Sangat Setuju	21	33.9	33.9	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

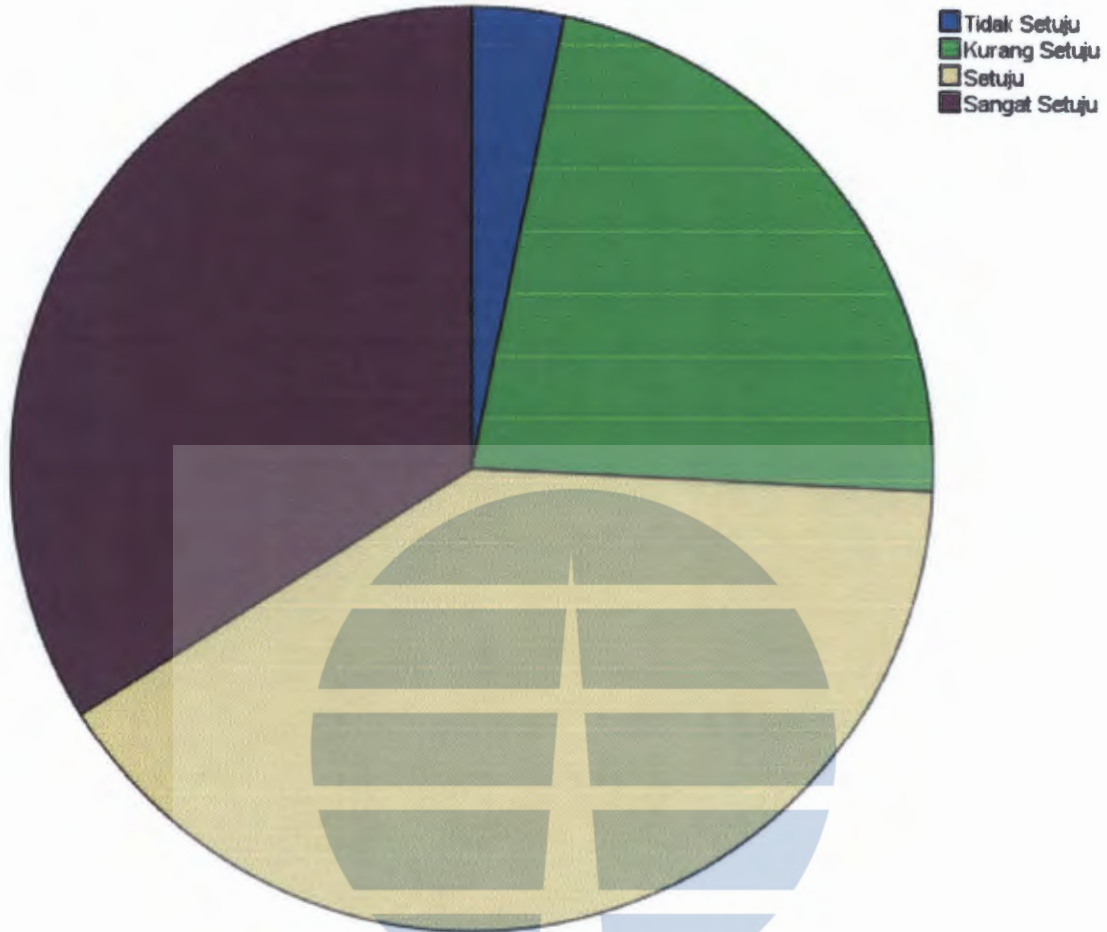
Pie Chart



X32



X33



Frequencies Variabel Produktivitas Kerja (Y)

		Y11	Y12	Y13	Y14	Y15
N	Valid	62	62	62	62	62
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		4.0968	4.0161	3.8387	3.9839	3.9516
Median		4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000
Mode		4.00	4.00	4.00	4.00	4.00 ^a
Std. Deviation		.84368	.91422	.75081	.87763	.93085
Sum		254.00	249.00	238.00	247.00	245.00

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Frequency Table

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	4.8	4.8	4.8
	Ragu-Ragu	10	16.1	16.1	21.0
	Setuju	27	43.5	43.5	64.5
	Sangat Setuju	22	35.5	35.5	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.6	1.6	1.6
	Tidak Setuju	2	3.2	3.2	4.8
	Ragu-Ragu	13	21.0	21.0	25.8
	Setuju	25	40.3	40.3	66.1
	Sangat Setuju	21	33.9	33.9	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Y13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.6	1.6	1.6
	Tidak Setuju	1	1.6	1.6	3.2
	Ragu-Ragu	14	22.6	22.6	25.8
	Setuju	37	59.7	59.7	85.5
	Sangat Setuju	9	14.5	14.5	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

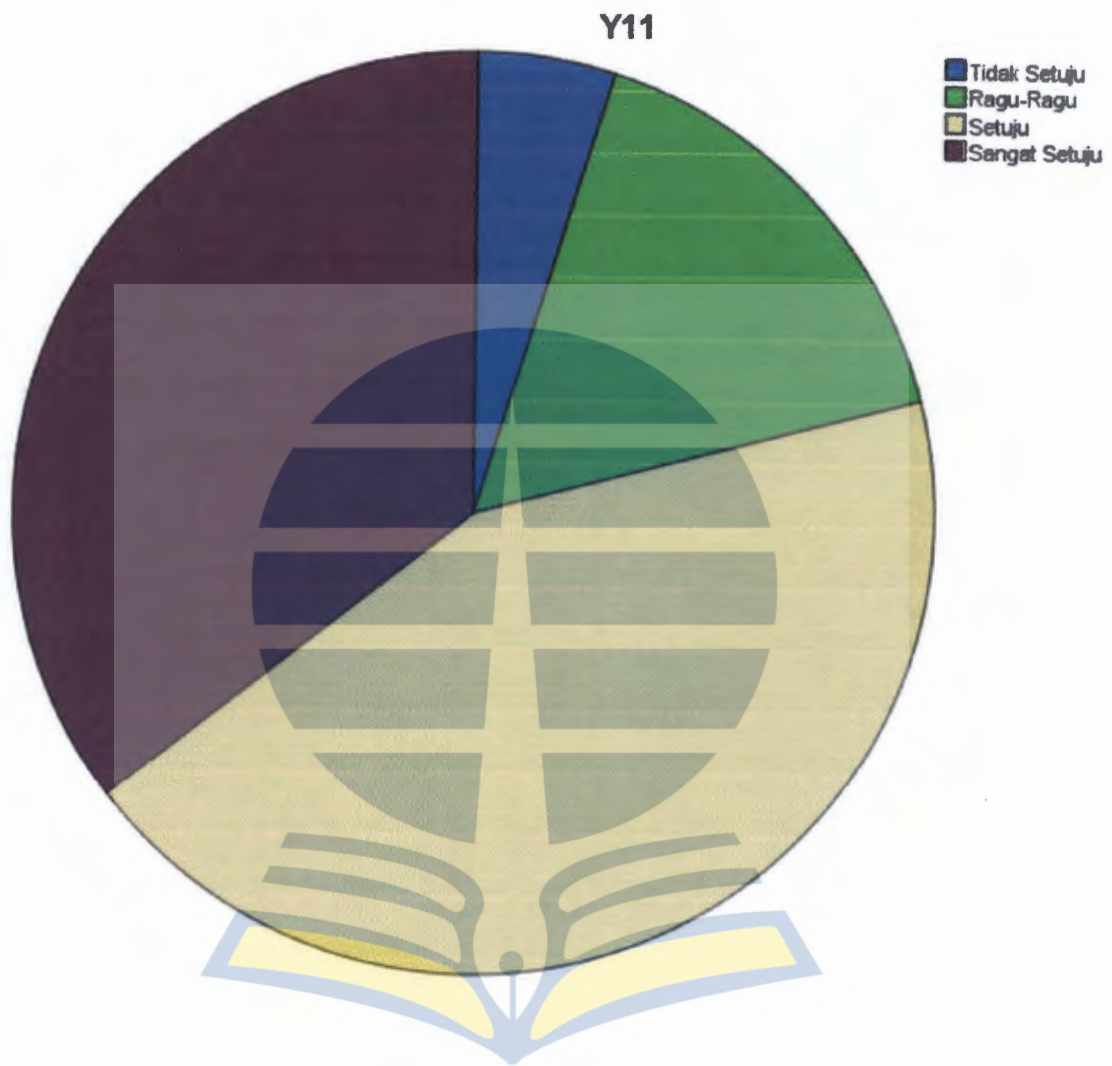
Y14

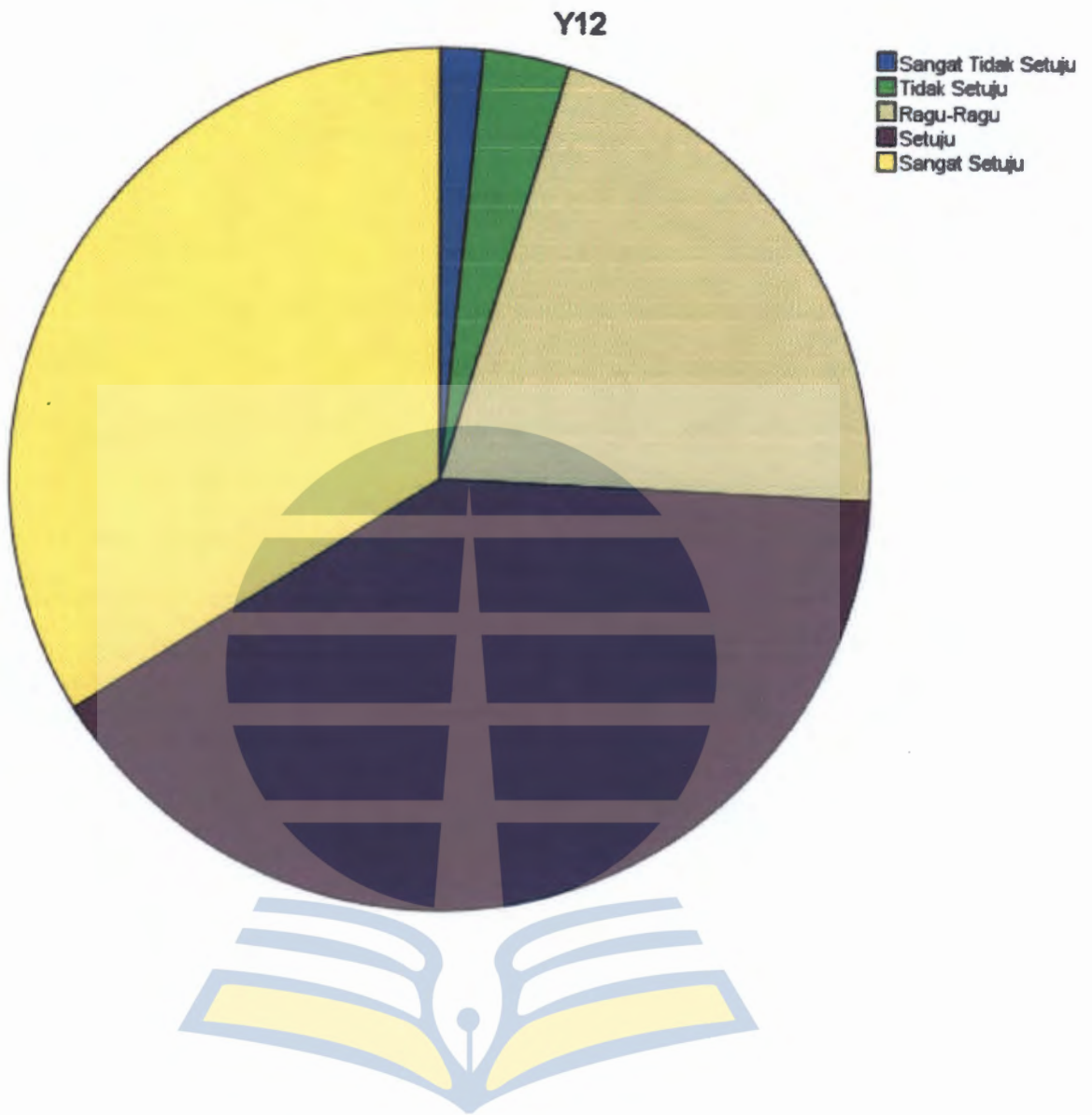
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	6.5	6.5	6.5
	Ragu-Ragu	12	19.4	19.4	25.8
	Setuju	27	43.5	43.5	69.4
	Sangat Setuju	19	30.6	30.6	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Y15

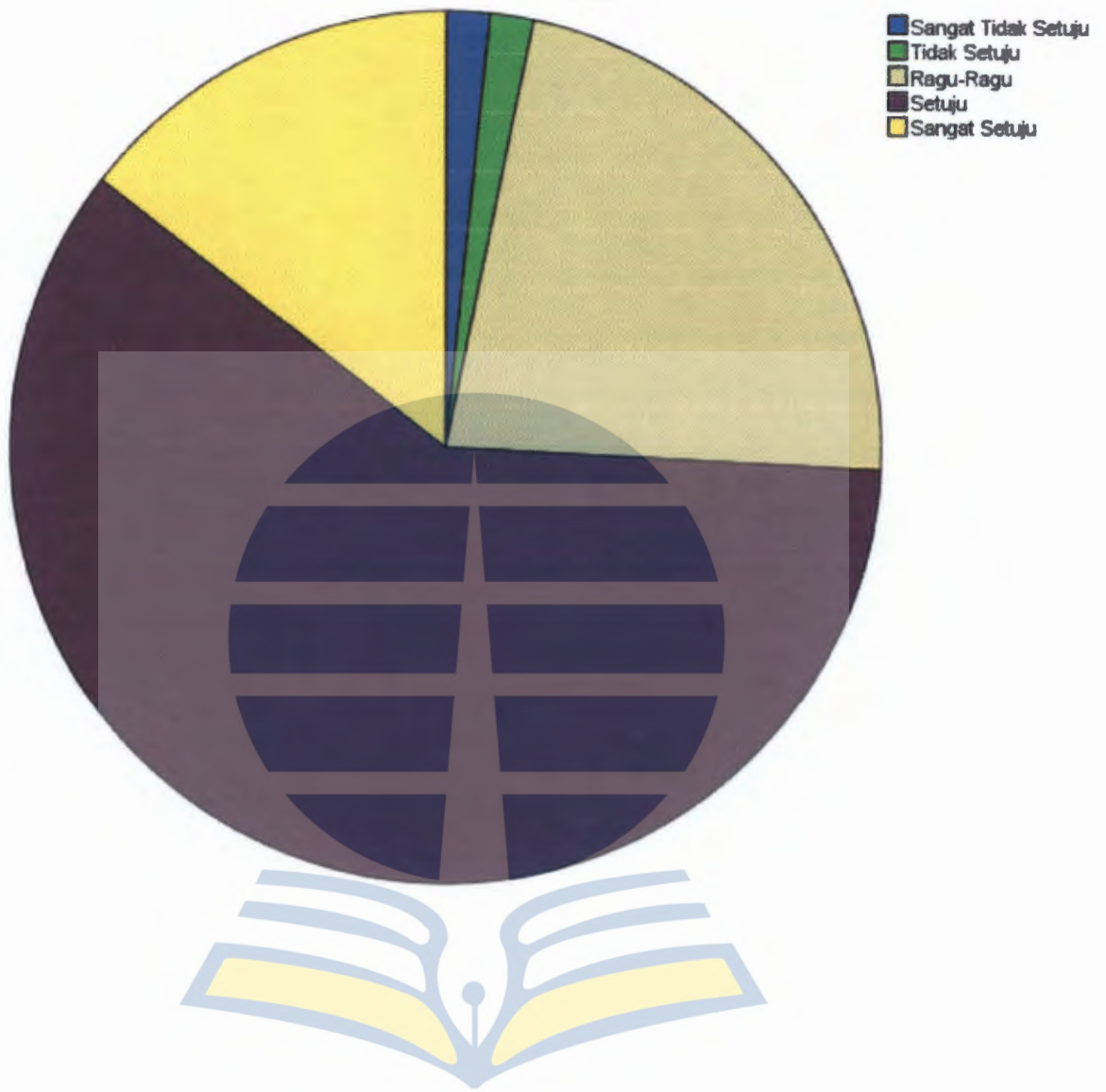
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	6.5	6.5	6.5
	Ragu-Ragu	16	25.8	25.8	32.3
	Setuju	21	33.9	33.9	66.1
	Sangat Setuju	21	33.9	33.9	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Pie Chart

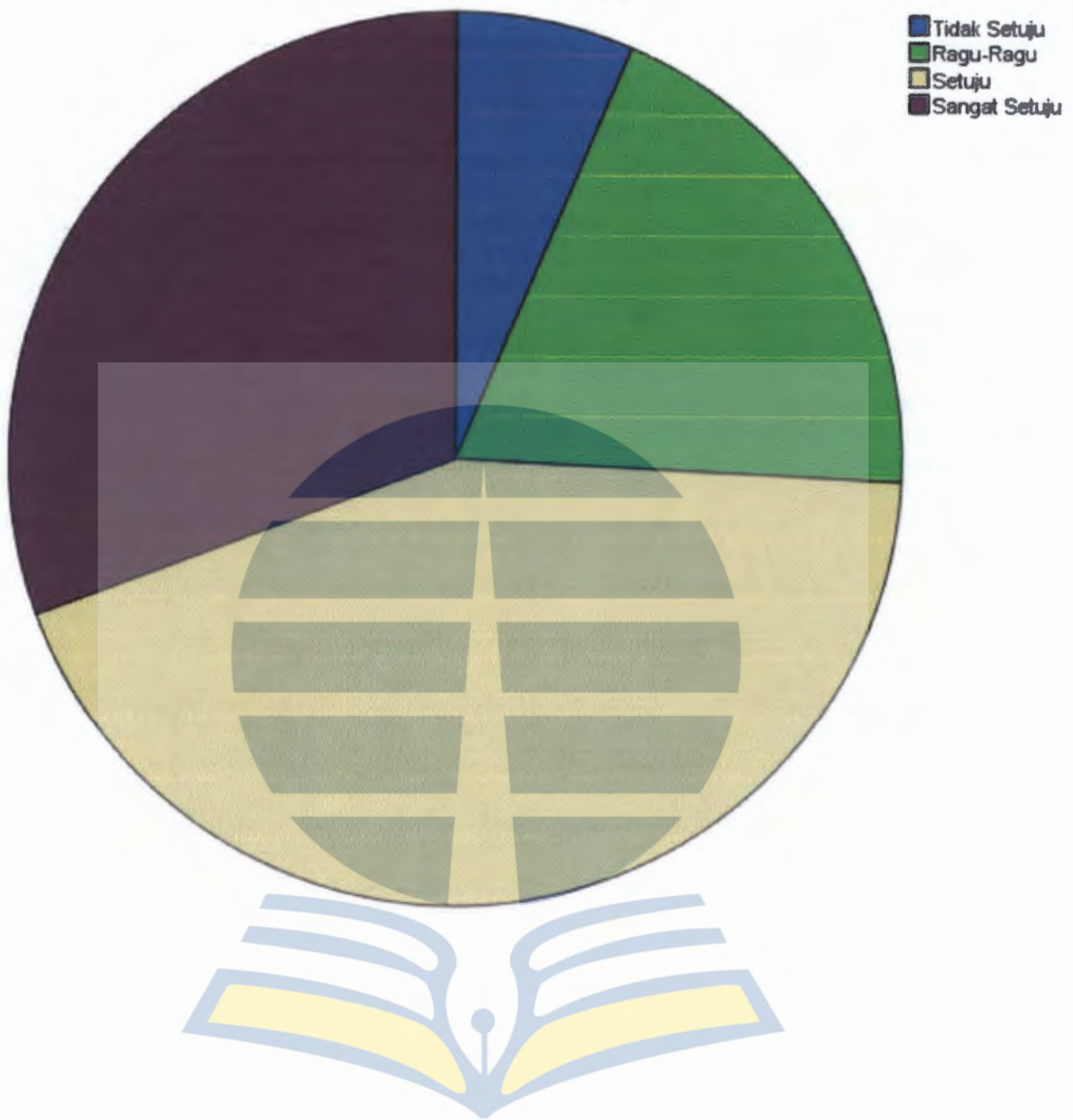




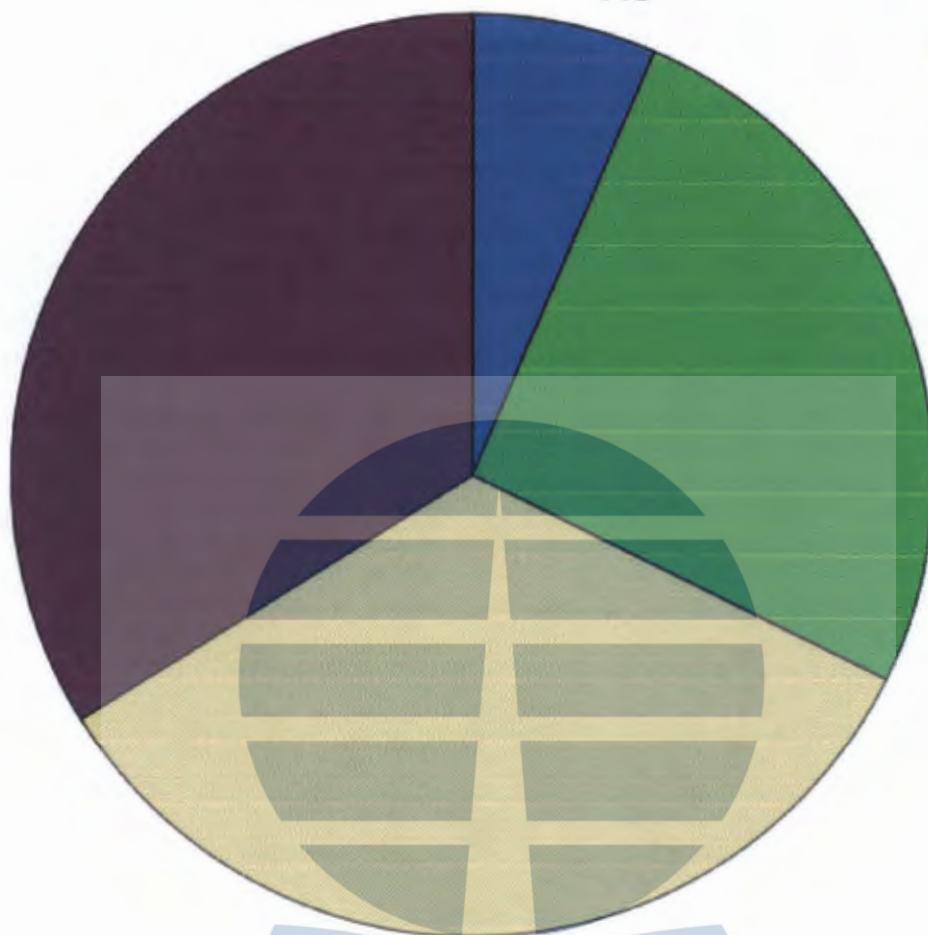
Y13



Y14



Y15



- Tidak Setuju
- Ragu-Ragu
- Setuju
- Sangat Setuju



LAMPIRAN 3.
TABULASI DATA

42849.pdf

Responden	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X2.1	X2.2	X2.3	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5
1	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	5	4
2	5	4	4	5	5	4	3	5	4	4	5	4
3	4	5	5	5	5	5	5	3	3	4	4	5
4	3	4	3	3	4	5	5	5	4	5	5	4
5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5
6	3	3	3	3	5	5	5	4	4	4	4	4
7	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	3	3
8	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
9	3	3	3	5	2	2	3	5	4	4	3	3
10	5	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	5
11	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	3	3
12	2	2	2	3	4	3	3	3	2	2	3	3
13	3	3	4	3	4	4	3	5	5	4	5	5
14	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
16	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5
17	5	5	4	4	2	2	2	4	5	5	5	5
18	4	5	5	3	4	3	4	4	5	4	4	5
19	3	3	3	4	5	5	5	4	3	3	3	3
20	4	4	3	3	4	4	5	2	2	3	2	2
21	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5
22	5	4	4	5	4	4	4	2	1	1	2	2
23	3	3	3	4	4	5	5	4	5	5	4	5
24	3	4	3	4	4	5	5	3	4	3	4	4
25	4	4	3	4	5	5	5	4	3	3	4	3
26	3	3	3	2	4	5	5	5	5	4	5	5
27	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	2	2
28	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4
29	5	4	4	5	3	3	4	5	4	5	5	4
30	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4
31	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4
32	5	5	4	5	3	3	4	5	5	4	5	5
33	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4	4	3
34	4	5	4	3	4	3	4	2	3	3	2	3
35	3	2	3	3	4	3	4	5	5	4	3	4
36	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4
37	3	3	4	3	4	4	5	4	3	3	4	4
38	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5
39	4	5	5	4	4	4	4	4	5	3	4	5
40	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4
41	3	3	4	3	4	3	5	5	4	4	5	4
42	5	5	5	5	4	3	3	5	5	4	5	5
43	3	3	4	4	4	4	3	4	5	4	4	5
44	3	4	3	4	3	2	3	4	4	3	3	4
45	4	4	3	4	5	4	5	4	4	3	4	4
46	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3
47	5	5	4	2	5	4	5	4	5	5	5	5
48	5	5	4	5	3	3	3	3	3	4	3	3
49	4	4	5	3	4	4	5	4	4	5	3	3
50	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5
51	4	4	4	3	3	3	4	5	4	4	5	5